

# Das Wichtigste für die Betriebsratsarbeit

Räume, Sachmittel, Informations- und Kommunikationstechnik  
sowie Büropersonal

## Hier lesen Sie

- wann Anspruch auf ein eigenes Betriebsratsbüro besteht
- ob der Betriebsrat vom Arbeitgeber einen Internetzugang fordern kann
- wann Sachmittel »erforderlich« im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sind

*Der Betriebsrat verfügt selbst über keine eigenen finanziellen Mittel. Er ist weder rechts- noch vermögensfähig. § 40 BetrVG verpflichtet deshalb den Arbeitgeber, die Kosten und den Sachaufwand des Betriebsrats zu tragen. Dessen Absatz 1 bestimmt, dass der Arbeitgeber alle für die erforderliche Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen hat. Dies sind unter anderem die Kosten für die laufende Geschäftsführung, für die gerichtliche Verfolgung oder Verteidigung seiner Rechte, für Reisekosten und Schulungskosten.<sup>1</sup> Über diese allgemeine Bestimmung hinaus ermöglicht § 40 Abs. 2 BetrVG dem Betriebsrat, vom Arbeitgeber für seine Sitzungen und Sprechstunden sowie für die laufende Geschäftsführung im erforderlichen Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal zur Verfügung gestellt zu bekommen. Aber was ist in der betrieblichen Situation konkret erforderlich?*

## Wann ist was erforderlich?

Die grundsätzliche Kostenübernahmepflicht des Arbeitgebers geht (leider) nicht so weit, dass der Betriebsrat völlig frei entscheiden darf, welche Arbeitsmittel er benötigt. Der Arbeitgeber muss die Kosten nur dann tragen, wenn die Arbeitsmittel vom Betriebsrat für die Durchführung seiner Aufgaben erforderlich sind. Diese Einschränkung zwingt den Betriebsrat vorab stets darüber nachzudenken, welche und wie viele Ausstattungsgegenstände er vom Arbeitgeber beanspruchen kann. Im Einzelnen muss der Betriebsrat unterschiedliche Faktoren berücksichtigen. Diese stehen zwar nicht im Gesetz, sind aber in zahlreichen Streitigkeiten zu § 40 BetrVG durch die Rechtsprechung entwickelt worden. Zu berücksichtigende Faktoren sind insbesondere die Größe des Betriebsrats, der Umfang seiner Aufgabenwahrnehmung, die Aufgabenverteilung im Betriebsratsgremium und der übliche betriebliche Standard. Damit muss sich der Betriebsrat wohl oder übel bei jeder Kosten auslösenden Maßnahme auseinander setzen. Aus der Vielzahl der Recht-

sprechungsfälle lassen sich jedoch verallgemeinerbare Grundsätze herausfiltern. Diese können auf die eigene Fragestellung zumeist so weit übertragen werden, dass zumindest eine gute Einschätzung möglich wird, was im Einzelfall durchsetzbar ist. Im Juristendeutsch heißt es: Kosten sind erforderlich, die im Zeitpunkt ihrer Verursachung bei gewissenhafter Abwägung zwischen der sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts einerseits und den Interessen des Arbeitgebers andererseits vom Standpunkt eines vernünftigen Dritten notwendig erscheinen. Maßgeblich sind dabei zum einen die sich dem Betriebsrat stellenden Aufgaben und zum anderen die allgemeinen betrieblichen Verhältnisse. Bloße Nützlichkeit, Zweckmäßigkeit oder die fortschreitende technische Entwicklung reichen nicht aus, um einen Bedarf des Betriebsrats zu begründen. Allerdings hat der Betriebsrat hier einen Beurteilungsspielraum.<sup>2</sup> Deshalb ist zu empfehlen, sich zum einen am betriebsüblichen Ausstattungsstandard zu orientieren. Zum anderen kann sich der Betriebsrat an der so genannten Grund- bzw. Normalausstattung eines vergleichbaren Betriebsrats in der Region oder der gleichen Branche orientieren. Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers setzt einen ordnungsgemäßen Beschluss des Betriebsrats voraus.

## Wie viele Räume?

Fast jeder aus mindestens drei Mitgliedern bestehende Betriebsrat hat Anspruch auf ein eigenes Büro, also auf einen ausreichend großen und beleuchteten Raum<sup>3</sup> mit einem oder mehreren Schreibtischen, geeigneten Bürostühlen, großem abschließbarem Aktenschrank und Regal für Fachzeitschriften und Bücher.<sup>4</sup> Er benötigt ein funktionsgerecht

<sup>1</sup> Vergleiche ausführlich Däubler/Kittner/Klebe-Wedde, Betriebsverfassungsgesetz, 10. Aufl. 2006, § 40 Rdnr. 3 ff.

<sup>2</sup> BAG v. 9.6.1999, AiB 1999, 702.

<sup>3</sup> Orientierungshilfe bietet die Arbeitsstättenverordnung, insbesondere §§ 7, 9, 15, 24 und 25.

<sup>4</sup> ArbG Bremerhaven v. 11.12.1985, AiB 1986, 167.

ingerichtetes Büro, um darin dauerhaft und ungestört die anfallenden Schreibarbeiten, Sprechstunden, Korrespondenz mit Arbeitgeber und Anderen einschließlich Ausarbeitung von Betriebsvereinbarungen erledigen zu können. Oft wird ein einziger Büroraum nicht ausreichen. Die Erforderlichkeit größerer oder zusätzlicher Räume hängt davon ab, wie groß das Betriebsratsgremium ist und mit welchem Einsatz die einzelnen Betriebsratsmitglieder in die laufende Betriebsratsarbeit eingebunden sind. Die Gestaltung der Betriebsratsarbeit spielt für den konkreten Raumbedarf eine entscheidende Rolle.<sup>5</sup> Wenn das Betriebsratsbüro nicht groß genug ist, um darin auch die Sitzungen des Betriebsrats durchzuführen, muss ihm der Arbeitgeber ein eigenes oder ein nach Absprache zu nutzendes Sitzungszimmer (mit Tisch und ausreichend Stühlen) zur Verfügung stellen.

Sofern dem Betriebsrat Räumlichkeiten dauerhaft zur Verfügung gestellt werden, hat er Anspruch auf deren Schlüssel<sup>6</sup>, damit die Mitglieder selbst entscheiden können, wer Zugang hat. Daher steht dem Betriebsrat und nicht dem Arbeitgeber das Hausrecht zu. Die Räume müssen auch optisch und akustisch so weit abgeschirmt sein, dass ihn Zufallszeugen von außen, ohne besonderen Aufwand betreiben zu müssen, nicht einsehen oder abhören können. Hinsichtlich der genauen Lage des Betriebsratsbüros kann der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber lediglich seine Wünsche äußern. Zu empfehlen ist, dass der Betriebsrat einen Vorschlag macht, der seine Interessen und die Bedürfnisse der Belegschaft berücksichtigt.

### Was sind notwendige Sachmittel?

Außer Räumlichkeiten sind dem Betriebsrat weitere notwendige Sachmittel zur Verfügung zu stellen. Hierzu gehören insbesondere Fachliteratur, Büromaterial, technische Hilfsmittel bzw. Informations- und Kommunikationstechnik sowie Veröffentlichungsmöglichkeiten.

Die Wahrnehmung der vielfältigen Aufgaben des Betriebsrats erfordert, dass er sich ständig mit fachlichen Fragen zu bestimmten Problembereichen, wie beispielsweise Unternehmens- oder Personalplanung, Arbeitszeit- und Arbeits-

platzgestaltung, Entgeltfragen und damit verbundenen rechtlichen Themen, befassen muss. Dies ist nur möglich, wenn eine entsprechende Grundausrüstung an Fachliteratur, also vor allem Bücher, Fachzeitschriften und Loseblattsammlungen, vorhanden ist, auf die die einzelnen Betriebsratsmitglieder zurückgreifen können. Deshalb sind konkret Gesetzestexte, Kommentare, Fachzeitschriften für Betriebsräte und Tarifverträge bereit zu stellen. So ist einem neunköpfigen Betriebsrat ein Exemplar der neuesten Auflage eines Arbeitsrechtshandbuchs zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber kann vor Anschaffung jedoch auf eine zu erwartende Neuauflage verweisen.<sup>7</sup> Auch auf die Bücher »Der Duden« und »Deutsche Rechtschreibung« sowie auf Nachschlagewerke zur Betriebsratspraxis und zur Rechtsprechung zum Arbeitsrecht<sup>8</sup> haben Betriebsräte Anspruch<sup>9</sup>. Ein Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz in der jeweils neuesten Auflage steht jedem Betriebsrat nach seiner Wahl zu.<sup>10</sup> Jedem Betriebsratsmitglied und dem ersten Ersatzmitglied ist ein Exemplar der neuesten Ausgabe der Gesetzessammlung Arbeits- und Sozialordnung von Michael Kittner mit den wichtigsten arbeits- und sozialrechtlichen Gesetzen zur Verfügung zu stellen.<sup>11</sup> Diese ist vollständiger als die Sammlung Arbeitsgesetze in der Reihe Beck-Texte im dtv.<sup>12</sup> Der gleiche Anspruch besteht auf ein Exemplar eines Kurz- oder Basiskommentars zum BetrVG.<sup>13</sup> Darüber hinaus hat der Arbeitgeber Spezialliteratur, also zum Beispiel zum Gesundheitsschutz, zur Unfallverhütung, zum Akkord- und Prämienwesen, zur betrieblichen Altersversorgung oder zur Gleichbehandlung, bei Bedarf des Betriebsrats zur Verfügung zu stellen. Selbst ein aus einer Person bestehender Betriebsrat hat Anspruch darauf, dass er Kommentare, also von Fachautoren erläuterte und mit Hinweisen zur Rechtsprechung ergänzte Gesetze, für seine Arbeit hat.<sup>14</sup> In mittleren und größeren Betrieben sind dem Betriebsrat mehrere Exemplare zur Verfügung zu stellen. Dabei hat der Betriebsrat das Auswahlrecht und Anspruch auf die Ausgabe nach neuestem Stand. So kann er bei einer Neuauflage an dem bisherigen Kommentar festhalten oder eine andere Ausgabe wählen.<sup>15</sup> Die nachstehend aufgeführten Kommentare sind regelmäßig bereits einem dreiköpfigen Betriebsrat zu überlassen: Betriebsverfassungsgesetz, Arbeitsschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Berufsbildungsgesetz, Mutterschutzgesetz, Bundeserziehungsgeldgesetz, SGB IX (Schwerbehindertenrecht), Bundesurlaubsgesetz, Tarifvertragsgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz, Arbeitsstättenverordnung, Kündigungsschutzgesetz.<sup>16</sup>

Der Betriebsrat hat unabhängig von der Betriebsgröße Anspruch auf die Überlassung von selbst ausgewählten Fachzeitschriften. Dies gilt insbesondere für Arbeitsrecht im Betrieb.<sup>17</sup> In Betrieben mit besonderen Gesundheitsgefährdungen können auch spezielle Fachzeitschriften auf diesem Gebiet zu den erforderlichen Sachmitteln gehören.<sup>18</sup> Die Elektronische Datenverarbeitung, der Datenschutz und insbesondere die neuen Medien, wie vor allem das Internet,

<sup>5</sup> Vergleiche ausführlich Peter, Büroausstattung des Betriebsrats, S. 16 ff.

<sup>6</sup> LAG Nürnberg v. 1.4.1999, AiB 2000, 35 mit Anmerkung Seefried.

<sup>7</sup> LAG Bremen v. 3.5.1996, AiB 1997, 56.

<sup>8</sup> Zum Beispiel von Christian Schoof, veröffentlicht im Bund-Verlag.

<sup>9</sup> ArbG Frankfurt am Main v. 14.11.2000 – 18 BV 479/00.

<sup>10</sup> Zu empfehlen sind Klebe/Ratayczak/Heilmann/Spoo, BetrVG – Basiskommentar und Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, Kommentar für die Praxis.

<sup>11</sup> LAG Bremen v. 3.5.1996, AiB 1997, 56.

<sup>12</sup> LAG Schleswig-Holstein v. 11.4.1995, AiB 1997, 57 – bestätigt durch BAG in NZA 1997, 60.

<sup>13</sup> ArbG Elmshorn v. 10.2.1991 – 1 d BV 10/91 zum Basiskommentar von Klebe/Ratayczak/Heilmann/Spoo.

<sup>14</sup> LAG Berlin in BB 1965, 788.

<sup>15</sup> BAG v. 26.10.1994, AiB 1995, 468.

<sup>16</sup> Siehe ausführlich Däubler/Kittner/Klebe-Wedde, Betriebsverfassungsgesetz, 10. Aufl. 2006, § 40 Rdnr. 114.

<sup>17</sup> BAG in AP Nr. 20 zu § 40 BetrVG.

<sup>18</sup> LAG Frankfurt v. 21.3.1991, AiB 1991, 335 – bejaht für Arbeit & Ökologie-Briefe; einschränkend BAG v. 25.1.1995, AiB 1995, 673.

sind wichtige Gebiete, über die der Betriebsrat bei Nutzung über umfangreiche Kenntnisse sowie Handlungsmöglichkeiten verfügen können muss, so dass ihm entsprechende Fachzeitschriften zur Verfügung zu stellen sind.<sup>19</sup> Damit der Betriebsrat seinem Überwachungsauftrag nach § 80 BetrVG ordnungsgemäß nachkommen kann, hat er Anspruch auf die Aushändigung der im Betrieb geltenden Tarifverträge.

### Fallen darunter auch technische Hilfsmittel?

Der Arbeitgeber hat folgendes Büromaterial zur Verfügung zu stellen: Das notwendige Schreibpapier, auch Briefpapier mit dem Briefkopf des Unternehmens und dem Zusatz »Der Betriebsrat«<sup>20</sup>, Stempel, Durchschläge, Briefumschläge, Briefmarken, Stifte, Aktenordner sowie weiteres Verwaltungsmaterial, das zur ordnungsgemäßen Erledigung der Betriebsratsaufgaben benötigt wird. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat zudem alle erforderlichen technischen Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen. Soweit ein Diktiergerät benutzt wird, hat er auch Anspruch auf das entsprechende Wiedergabegerät sowie auf eine ausreichende Anzahl von Kassetten. Kopiergeräte müssen zumindest mitbenutzt werden können. In größeren Betrieben besteht regelmäßig auch ein Anspruch auf ein eigenes Kopiergerät.<sup>21</sup> Im Regelfall erforderlich sind weiterhin Bürogeräte wie Tischrechner und Papiervernichter.

Für seine Arbeit sind dem Betriebsrat im notwendigen Umfang Computer mit Drucker und sonstigem Zubehör zur Verfügung zu stellen. Die konkret benötigte Ausstattung folgt aus der Größe des Betriebs und aus den Aufgaben, die der Betriebsrat wahrnimmt. Hier ist die Begründung der Erforderlichkeit für den Betriebsrat besonders praxisrelevant. Da es aber kaum noch denkbar ist, dass im Betrieb umfangreiche Schreibarbeiten mit herkömmlichen Schreibmaschinen erledigt werden, sollte es dem Betriebsrat gelingen, die Anforderungen der Rechtsprechung zu erfüllen. Ein größeres Problem besteht aber bezüglich spezieller Hard- und Software, wie beispielsweise Scanner. Entsprechendes gilt für die Erforderlichkeit eines Notebooks für die Betriebsratsarbeit. Diese kann insbesondere dann gegeben sein, wenn ein oder mehrere Betriebsratsmitglieder ihre kollektivrechtlichen Aufgaben aufgrund erheblicher Reisetätigkeit nur mit diesem Hilfsmittel erfüllen können.<sup>22</sup>

### Internetzugang für den Betriebsrat?

Im Jahr 2001 hat der Gesetzgeber durch Einfügung der Worte Informations- und Kommunikationstechnik in § 40 Abs. 2 BetrVG verdeutlicht, dass Betriebsräten auch diese Mittel für ihre Arbeit zur Verfügung zu stellen sind. Hierzu gehören neben Telefon, Anrufbeantworter, Telefax auch Computer mit Zugang zu Internet und Intranet, E-Mail-Systeme sowie Kleincomputer (Organizer, Handheld, Palm, Blackberry u. ä.).

Inzwischen selbstverständlich gehört ein Telefonanschluss zu den erforderlichen technischen Sachmitteln. Jedes Betriebsratsmitglied muss das Telefon ungestört, inhaltlich unkontrolliert und ohne zumutbare zeitliche Einschränkungen nutzen können, um alle notwendigen Orts- und Ferngespräche führen und entgegennehmen zu können.<sup>23</sup> Der Arbeitgeber darf bezüglich dieser Anschlüsse keine Erfassung der Rufnummern vornehmen. Ein Abhören der Telefongespräche von Betriebsratsmitgliedern ist unzulässig. Mobiltelefone für Betriebsräte sind erforderlich, wenn ein Betriebsrat für mehrere räumlich weit auseinander liegende Betriebsstätten zuständig ist und nur auf diesem Weg einzelne Mitglieder, insbesondere bei Reisen, erreicht werden können.<sup>24</sup> Die Telefonkosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Die Ansicht des BAG<sup>25</sup>, wonach dieser die Anzahl und Dauer der Ferngespräche (nicht aber die Rufnummern!) dem Betriebsrats aufzeichnen kann, ist abzulehnen<sup>26</sup>, da je nach Art der Aufzeichnung eine unzulässige Kontrolle der Betriebsratsarbeit erfolgen kann.

Einem Betriebsrat mit mindestens drei Mitgliedern steht ein Telefaxgerät zu, ohne dass die Erforderlichkeit gesondert geprüft werden muss. Voraussetzung soll allerdings sein, dass es keine Möglichkeit gibt, vorhandene Geräte unter Wahrung des Vertrauensschutzes mitzubenzutten. Ein anderes Faxgerät mitzubenzutten ist jedenfalls dann nicht mehr zumutbar, wenn sich das Gerät in einer Entfernung von 100 m vom Betriebsratsbüro befindet.<sup>27</sup> Dagegen wird der Wunsch nach Einsatz von Organizer, Handheld, Palm, Blackberry oder einem ähnlichen Kleincomputer wohl nur in Großbetrieben für Betriebsräte realisierbar sein. Oftmals sind Telefon oder Telefax als Kommunikationsmittel nicht ausreichend, weil beispielsweise der Adressat gerade nicht erreichbar ist, Informationen elektronisch weiterverarbeitet (Daten zur Personalplanung mit Hilfe einer Tabellenkalkulation) und dann auch anderen Gremien wiederum elektronisch zu Verfügung gestellt werden. Zum festen Bestandteil im Bereich der Kommunikation ist der Einsatz von E-Mails geworden. Wird ein EDV-gestütztes Kommunikationssystem mit E-Mail, Internet, Intranet im Betrieb allgemein genutzt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, es ebenfalls dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen.<sup>28</sup> Besteht im Betrieb hingegen nur für wenige Beschäftigte ein Zugang zum Internet, genügt es für die Erforderlichkeit

19 Für die Zeitschrift Computer Fachwissen für Betriebs- und Personalräte bejahend von ArbG Wuppertal v. 19.6.1997, AiB 1997, 603.

20 LAG Frankfurt in DB 1973, 2451.

21 BAG v. 15.11.2000, AuA 2001, 38.

22 Däubler/Kittner/Klebe-Wedde, Betriebsverfassungsgesetz, 10. Aufl. 2006, § 40 Rdnr. 99.

23 Vergleiche ausführlich Däubler/Kittner/Klebe-Wedde, Betriebsverfassungsgesetz, 10. Aufl. 2006, § 40 Rdnr. 108.

24 ArbG Frankfurt vom 12.8.1997, AiB 1998, 223; siehe auch Fuhrmann, AiB 1997, 495.

25 BAG in NZA 91, 316.

26 Siehe Däubler, Gläserne Belegschaften, Rdnr. 502.

27 LAG Hamm v. 14.5.1997, AiB 1998, 43, ähnlich BAG vom 15.11.2000 – 7 ABR 9/99.

28 BAG v. 3.9.2003 – 7 ABR 8/2003 und 7 ABR 12/2003, AiB 2004, 694 mit Anmerkung Wedde; ausführlich Däubler, Internet und Arbeitsrecht, § 7.

nicht, wenn durch den Internetzugang die Geschäftsführung des Betriebsrats lediglich erleichtert wird.<sup>29</sup> Diese einschränkende Rechtsprechung ist unbefriedigend, zumal es immer wichtiger für die Betriebsratsarbeit wird, in unserer schnelllebigen Zeit nützliche Informationen im Internet zu recherchieren. Hier zeigt sich (leider) wieder, dass der Betriebsrat bei der Begründung seiner Forderungen die betrieblichen Umstände im Einzelfall berücksichtigen muss. Der Betriebsrat hat bei bestehendem und allgemein genutztem betrieblichen Kommunikationsnetz das Recht, dieses zu nutzen und darüber schnell und unkompliziert Beschäftigte zu informieren. Um aber auch die nicht ständig am Computer arbeitenden Beschäftigten zu erreichen, sind daneben als Veröffentlichungsmöglichkeiten die herkömmlichen Mittel, wie das so genannte schwarze Brett, Rundschreiben oder Informationsschriften, für die Öffentlichkeitsarbeit<sup>30</sup> weiter wichtig. Dabei steht dem Betriebsrat ein Auswahlermessen bezüglich der Nutzung von Informationswegen zu. Er kann also unter mehreren sachgerechten Informationsmitteln dasjenige auswählen, welches er für geeignet hält. Der Arbeitgeber kann die Nutzungsmöglichkeiten diesbezüglich nicht einseitig (nur Rundschreiben statt E-Mails) beschränken.

### Besteht Anspruch auf eine eigene Homepage?

Unter welchen Voraussetzungen der Betriebsrat Anspruch auf eine eigene Homepage hat und diese nutzen darf, ist durch die Rechtsprechung noch nicht abschließend geklärt.<sup>31</sup> Besteht im Betrieb ein Intranet muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat regelmäßig eine Homepage zur Verfügung stellen. Ein darüber hinaus gehender Wunsch auf Einrichtung und Nutzung einer vom Arbeitgeber unabhängigen öffentlichen Homepage im Internet wird kaum durchsetzbar sein. Hat sich der Betriebsrat für eine Intensivierung seiner Informationsarbeit entschieden, so kann er seine Informationen durch Flugblätter, Rundschreiben oder mehrseitige Info-Blätter an die Belegschaft verteilen. Das Herstellungsmaterial hierfür sowie für die Herausgabe eines regelmäßig erscheinenden Info-Blattes zur Unterrichtung der Belegschaft ist erforderlich, wenn über ein Thema

eine wichtige Information notwendig und die Informationsweitergabe dringend ist sowie keine anderen ausreichenden Informationsmöglichkeiten bestehen und keine überhöhten Kosten anfallen.<sup>32</sup> Auch für vom Betriebsrat durchgeführte Fragebogenaktionen zu einem bedeutenden Thema hat der Arbeitgeber die erforderlichen Materialien zur Verfügung zu stellen.<sup>33</sup>

Für Bekanntmachungen des Betriebsrats muss der Arbeitgeber ein oder mehrere »Schwarze Bretter« als Möglichkeiten für Aushänge an geeigneten, allen Beschäftigten zugänglichen Stellen im Betrieb anbringen.<sup>34</sup> Der Betriebsrat kann auch einen abschließbaren Glaskasten verlangen, wenn dies betrieblicher Standard ist oder seine Aushänge beschriftet oder entfernt werden.<sup>35</sup>

### Wie sieht es mit Büropersonal aus?

Der Arbeitgeber hat in erforderlichem Umfang Büropersonal zur Verfügung zu stellen. Neben Schreibkräften können auch andere Personen für Hilfstätigkeiten, wie z. B. für Telefonate, Kopierarbeiten, Botengänge, aber auch für wissenschaftliche Tätigkeiten beschäftigt werden.<sup>36</sup> Verlangt der Betriebsrat die Überlassung einer vollzeitigen Bürokräft, hat er darzulegen, welche einzelnen Tätigkeiten erledigt werden sollen, die eine Vollzeitkraft auch auslasten und die unter Berücksichtigung der Verhältnisse im Betrieb sachgerecht sind.<sup>37</sup> So wird ein fünfzehnköpfiger Betriebsrat mit drei Freigestellten Anspruch auf eine vollschichtige Schreibkraft haben.<sup>38</sup>

Der Anspruch auf zumindest zeitweise (stundenweise) Überlassung einer Schreibkraft besteht wesentlich früher, je nach Größe des Betriebs und Umfang der Betriebsratsarbeit. Und zwar auch dann, wenn ein freigestelltes Betriebsratsmitglied vorhanden ist und sogar über Schreibmaschinen- bzw. PC-Kenntnisse verfügt. Eine feste Regel kann allerdings nicht aufgestellt werden. Es ist immer eine Frage des Einzelfalls.

### Wie kann der Betriebsrat seine Ansprüche durchsetzen?

Bei der Auswahl des Büropersonals hat der Betriebsrat ein Mitspracherecht. Das ergibt sich aus dem besonderen Vertrauensverhältnis, das seine Mitglieder zu der Person haben müssen.<sup>39</sup>

Der Arbeitgeber kann vom Betriebsrat nicht verlangen, eine bestimmte Person als Bürokräft einzustellen.<sup>40</sup> Deswegen hat der Betriebsrat auch ein Ablehnungsrecht.

Er braucht dabei nicht darzulegen, aus welchen Gründen er der Auffassung ist, dass ein Vertrauensverhältnis nicht besteht. Hinsichtlich der Durchführung der Aufgaben durch das Büropersonal ist ausschließlich der Betriebsrat weisungsberechtigt. Die so beim Betriebsrat Beschäftigten sind gegenüber dem Arbeitgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet, obwohl die Arbeitsverträge natürlich mit dem Arbeitgeber abgeschlossen werden.

29 LAG Hamm v. 15.7.2005 – 10 TaBV 2/05.

30 Buchtipp: Betriebsratsarbeit – richtig »verkauft!«, Reihe »Die kleine Betriebsratsbibliothek«, Bund-Verlag.

31 Zum Meinungsstand siehe Däubler/Kittner/Klebe-Wedde, Betriebsverfassungsgesetz, 10. Aufl. 2006, § 40 Rdnr. 102.

32 BAG v. 21.11.1978, AiB 1981, 63.

33 BAG v. 23.6.1975, AP Nr. 10 zu § 40 BetrVG 1972.

34 BAG v. 21.11.1978, AiB 1981, 63; ausführlich Däubler/Kittner/Klebe-Wedde, Betriebsverfassungsgesetz, 10. Aufl. 2006, § 40 Rdnr. 94 ff.

35 ArbG Würzburg v. 23.6.1998, AiB 1999, 402.

36 Däubler/Kittner/Klebe-Wedde, Betriebsverfassungsgesetz, 10. Aufl. 2006, § 40 Rdnr. 118.

37 BAG v. 20.4.2005 – 7 ABR 14/04, NZA 2005, 1010. Sehr hilfreich: Pielenz, Büropersonal für den Betriebsrat, AiB 1998, 421 ff. und Peter, Büroausstattung des Betriebsrats, S. 61 ff.

38 LAG Baden-Württemberg v. 25.11.1987, AiB 1988, 185.

39 Däubler/Kittner/Klebe-Wedde, Betriebsverfassungsgesetz, 10. Aufl. 2006, § 40 Rdnr. 120.

40 BAG v. 5.3.1997, AiB 1997, 471 mit Anmerkung Rudolph.

Zur Vermeidung von Streitigkeiten kann der Betriebsrat eine grundsätzliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber treffen. Diese kann beinhalten, dass der Betriebsrat die benötigten Mittel selbst beschafft. Zugleich kann eine Regelung über die Erforderlichkeit und Abrechnung der Kosten getroffen werden. Auch kann der Betriebsrat für voraussichtlich entstehende Aufwendungen einen angemessenen Voranschuss verlangen.

Im Konfliktfall hat der Betriebsrat die Möglichkeit, die Bereitstellung von Räumlichkeiten, die Beschaffung von Sachmitteln einschließlich Informations- und Kommunikationstechnik oder die Überlassung von Büropersonal in der Weise zu erzwingen, dass er ein Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht einleitet.<sup>41</sup> Sofern die Weigerung des Arbeitgebers dazu führt, dass die Betriebsratsarbeit ganz erheblich erschwert wird, ist ausnahmsweise auch ein auf Erlass

einer einstweiligen Verfügung gerichtetes Eilverfahren möglich.

### Fazit

Die Erforderlichkeit ist der Schlüsselbegriff für die Ansprüche des Betriebsrats aus rechtlicher Sicht. Für die betriebliche Praxis reicht zumeist eine geschickte Begründung des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber und im Weigerungsfall gilt: Keine Angst vor Streitigkeiten.

**RALF HEIDEMANN** ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Betriebswirt in Essen.

<sup>41</sup> Ausführlich und mit Hinweisen zu den Formalien bei Peter, Büroausstattung des Betriebsrats, S. 66 ff.