

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Kostenarten
 - 2.1 Kosten des Betriebsrats
 - 2.1.1 Kosten für die Geschäftsführung des Betriebsrats
 - 2.1.2 Kosten bei Rechtsstreitigkeiten
 - 2.2 Aufwendungen für Sachmittel
 - 2.2.1 Telekommunikation
 - 2.2.2 Räumlichkeiten
 - 2.2.3 Sonstige Sachmittel
 - 2.2.4 Personal
 - 2.2.5 Aufwendungen für die Betriebsratsmitglieder
 - 2.2.6 Reisekosten
 - 2.2.7 Schulungskosten
 - 2.2.8 Sonstige Kosten
3. Geltendmachung des Anspruchs/Verjährung
4. Umlageverbot
5. Streitigkeiten

Information

1. Allgemeines

Nach § 40 BetrVG trägt der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten. § 40 BetrVG ist zwingendes Recht und kann weder durch Tarifvertrag noch durch Betriebsvereinbarung abbedungen werden. Für zulässig erachtet wird jedoch eine Pauschalierung der Betriebsratskosten durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung. Zulässig ist auch die **Vereinbarung von Regelungen** über den Nachweis und die Abrechnung der entstandenen Kosten.

Der Arbeitgeber hat die Betriebsratskosten auch dann zu zahlen, wenn die Wahl des Betriebsrats wirksam angefochten wurde.

Die Kosten des Betriebsrats müssen vom Arbeitgeber nur dann getragen werden, wenn die Kosten für die Durchführung der Betriebsratstätigkeit erforderlich waren. Voraussetzung hierfür ist, dass die Kosten im Zeitpunkt ihrer Verursachung bei gewissenhafter Abwägung aller Umstände für erforderlich gehalten werden durften, damit der Betriebsrat seine Aufgaben sachgerecht erfüllen kann. Weitere Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber nur solche Kosten zu tragen hat, die aufgrund eines ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschlusses resultieren (LAG München, 10.08.2016 – 11 TaBV 51/16

2. Kostenarten

Im Wesentlichen lassen sich die vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten der Betriebsratstätigkeit wie folgt zuordnen:

- Kosten des **Betriebsrats**,
- Aufwendungen für **Sachmittel**,
- Aufwendungen für die **Betriebsratsmitglieder**.

2.1 Kosten des Betriebsrats

2.1.1 Kosten für die Geschäftsführung des Betriebsrats

Geschäftsführungskosten sind alle Ausgaben des Betriebsrats, die zu einer **sachgerechten und ordnungsgemäßen Durchführung** der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich sind. Hierzu gehören u.a.

- Kosten für die notwendige Hinzuziehung von **Sachverständigen** nach § 80 Abs. 3 BetrVG ,
- Kosten für **Dolmetscher**.

Es gehört zu den Aufgaben des Betriebsratsvorsitzenden, Sitzungen des Betriebsrats ohne Hilfe von außen zu leiten. Nur in Ausnahmefällen kann die Zuhilfenahme externer Hilfe (Moderator) und deren Kostentragung durch den Arbeitgeber zumutbar sein, etwa wenn die Situation im Gremium festgefahren ist (Hessisches LAG, 11.06.2012 – 16 TaBV 237/11).

Dagegen sind die Kosten eines Sachverständigen gem. § 80 Abs. 3 BetrVG bei allen Fragen im Umgang mit künstlicher Intelligenz grundsätzlich vom Arbeitgeber zu tragen, weil die Hinzuziehung eines Sachverständigen bei dieser Thematik grundsätzlich als erforderlich gilt.

2.1.2 Kosten bei Rechtsstreitigkeiten

Hierzu gehören alle Kosten, die der gerichtlichen und vorgerichtlichen Verfolgung von Rechten des Betriebsrats insgesamt oder der einzelnen Betriebsratsmitglieder dienen. Der Arbeitgeber ist nur dann zur Kostentragung verpflichtet, wenn die Einleitung des Verfahrens durch den Betriebsrat zur Klärung einer Streitfrage **erforderlich** war. Für **offensichtlich aussichtslose** oder gar **mutwillige Klagen** ist der Arbeitgeber nicht einstandspflichtig. (BAG, 29.07.2009 – 7 ABR 95/07 ; LAG Düsseldorf, 25.09.2015 – 6 TaBV 62/15 , hier: mutwillige Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde). Hat der Betriebsrat mit Sicherheit eine Niederlage zu erwarten, ist der Arbeitgeber nicht zur Kostentragung des beauftragten Rechtsanwalts verpflichtet, (BAG 22.11.2017 – 7 ABR 34/16).

Zu den vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten gehören auch die Gebühren und Auslagen des vom Betriebsrat beauftragten Rechtsanwalts, wenn der Betriebsrat bei pflichtgemäßer Abwägung aller Umstände die Zuziehung eines Rechtsanwalts für notwendig erachten konnte, z.B; in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren (BAG, 14.12.2016 – 7 ABR 8/15 ; BAG, 18.03.2015 – 7 ABR 4/13). Eines Beschlusses des Betriebsrats bedarf es nicht nur vor der erstmaligen Beauftragung eines Rechtsanwalts, sondern grundsätzlich auch, bevor dieser im Namen des Betriebsrats Rechtsmittel einlegt. Fehlt ein solcher Beschluss, kann zwar das Rechtsmittel bei entsprechender Verfahrensvollmacht eingelegt werden. Eine Pflicht zur Tragung der Anwaltskosten für ein Rechtsmittel wird ohne entsprechenden Beschluss des Betriebsrats jedoch nicht ausgelöst (BAG, 18.03.2015 – 7 ABR 4/13) . Die Kosten des Rechtsanwalts sind vom Arbeitgeber auch dann zu tragen, wenn eine Vertretung durch einen Gewerkschaftssekretär anstelle des Rechtsanwalts möglich ist. Der Betriebsrat hat gegenüber dem Arbeitgeber keinen Anspruch auf Freistellung von Rechtsanwaltskosten zur Durchführung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens, wenn die Rechtsverfolgung offensichtlich aussichtslos ist. Dies ist nicht der Fall, wenn das Beschlussverfahren bislang ungeklärte Rechtsfragen zum Gegenstand hat und die Rechtsauffassung des Betriebsrats vertretbar ist (BAG, 19.03.2003 - 7 ABR 15/02) .

Der Arbeitgeber kann nach § 40 Abs. 1 BetrVG zur Zahlung von Rechtsanwaltskosten verpflichtet sein, wenn der Betriebsrat einen Rechtsanwalt damit beauftragt, Verhandlungen über einen Interessenausgleich oder eine Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber zu führen (BAG, 14.12.2016 – 7 ABR 8/15) . In der Praxis sind Arbeitgeber in diesen Angelegenheiten selbst anwaltlich vertreten, weshalb der Betriebsrat in aller Regel auch Anspruch auf anwaltliche Vertretung hat. Es lohnt deshalb üblicherweise nicht, mit dem Betriebsrat über die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts zu streiten – die Arbeitsgerichte erkennen den Anspruch des Betriebsrats in diesen Fällen regelmäßig an.

Bei der ordnungsgemäßen Beauftragung eines Rechtsanwalts hat der Arbeitgeber üblicherweise nur die gesetzlichen Gebühren zu erstatten. Die Erteilung einer Honorarzusage kommt nur in Ausnahmefällen in Betracht. Das kann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber mit der Honorarvereinbarung einverstanden ist oder in der Vergangenheit in vergleichbaren Fällen die Erteilung einer solchen Zusage stets akzeptiert hat (BAG,

14.12.2016 – 7 ABR 8/15). Insbesondere bei anwaltlichen Tätigkeiten im Zusammenhang mit Betriebsvereinbarungen, Sozialplänen oder auch im Einigungsstellenverfahren sind jedoch Honorarvereinbarungen und Stundenvergütungen üblich und unter Umständen auch durchsetzbar, soweit sich die anwaltlichen Honorarvorstellungen im üblichen Rahmen halten. Auskunft über die örtlichen Stundensätze erteilen bei Bedarf die Rechtsanwaltskammern.

2.2 Aufwendungen für Sachmittel

Der Arbeitgeber hat bei der Sachmittelausstattung des Betriebsrats ein Auswahlrecht, das der Betriebsrat bei seinem Antrag im Beschlussverfahren zu berücksichtigen hat. Die Vollstreckung einer arbeitsgerichtlichen Entscheidung zur Sachmittelausstattung des Betriebsrats hat daher analog §§ 262 ff. BGB zu erfolgen (BAG, 18.1.2012 – 7 ABR 83/10 ; LAG Nürnberg, 10.12.2002 - 2 TaBV 20/02).

2.2.1 Telekommunikation

Jeder Betriebsrat, unabhängig von seiner Mitgliederzahl, hat Anspruch auf Telefax, Personalcomputer nebst Drucker und Software sowie Nutzung von E-Mail/Internet etc. Der Gesamtbetriebsrat hat gemäß §§ 51 Abs. 1 , 40 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch auf Freischaltung der in den einzelnen Verkaufsstellen vorhandenen Telefonapparate zur Erfüllung von gesetzlichen Aufgaben, soweit ein örtlicher Betriebsrat nicht gebildet ist (LAG Baden-Württemberg, 30.04.2008 - 2 TaBV 7/07). Der Betriebsrat hat jedoch keinen Anspruch auf Einrichtung eines eigenen, von der Telefonanlage des Arbeitgebers unabhängigen Telefonanschlusses. Der Arbeitgeber kann seine Verpflichtung nach § 40 Abs. 2 BetrVG vielmehr dadurch erfüllen, dass er dem Betriebsrat über einen Nebenstellenanschluss eine uneingeschränkte Telekommunikation ermöglicht (BAG, 20.04.2016 – 7 ABR 50/14) .

Die Frage, ob der Betriebsrat auch die Zurverfügungstellung eines Smartphones verlangen kann, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab. Bejaht wurde dies in einer Konstellation, bei der der Betrieb diverse Außenstellen unterhält, die vom Betriebsratsvorsitzenden in gewissen Abständen besucht werden und er in diesen Zeiten im Betriebsratsbüro nicht für Beschäftigte erreichbar ist (Hessisches LAG, 13.03.2017 – 16 TaBV 212/16).

Sofern im Betrieb des Arbeitgebers ein innerbetriebliches elektronisches Informations- und Kommunikationssystem (**Intranet**) besteht, hat auch der Betriebsrat Anspruch auf die Nutzung dieses Systems. Dies gilt jedenfalls uneingeschränkt, wenn die betriebsinterne Kommunikation per Intranet gängige Praxis ist (LAG Schleswig-Holstein, 28.01.2003 - 5 TaBV 25/02).

Beispiele aus der Rechtsprechung:

- Ein alleinerziehendes Betriebsratsmitglied kann vom Arbeitgeber gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG in angemessener Höhe die Erstattung der Kosten verlangen, die ihm durch die erforderliche Fremdbetreuung seines minderjährigen Kindes während einer mehrtägigen auswärtigen Betriebsratssitzung entstehen (BAG, 23.06.2010 - 7 ABR 103/08).
- Der Betriebsrat kann, sofern berechnete Belange des Arbeitgebers nicht entgegenstehen, von diesem die Eröffnung eines Internetzugangs und die Errichtung eigener E-Mail-Adressen auch für die einzelnen Betriebsratsmitglieder verlangen (BAG, 14.07.2010 - 7 ABR 80/08).
- Besitzt der Arbeitgeber einen Internetzugang, den er nur eingeschränkt nutzt, führt diese eingeschränkte Nutzung durch den Arbeitgeber nicht dazu, dass der Anspruch des Betriebsrats auf einen Internetzugang entfällt (LAG Niedersachsen, 27.10.2010 - 2 TaBV 55/10).
- Für einen siebenköpfigen Betriebsrat, der für 33 Verkaufsstellen einer bundesweit tätigen Drogeriemarktkette zuständig ist, ist die Anschaffung eines PC nebst Zubehör nach § 40 Abs. 2 BetrVG erforderlich, ohne das im Einzelnen geprüft werden muss, ob ohne den Einsatz eines PC die Wahrnehmung anderer Rechte und Pflichten des Betriebsrats vernachlässigt werden müsste (LAG Hamm, 14.05.2010 - 10 TaBV 97/09).
- Die Konfiguration des Betriebsrats-PC einschließlich der Anmeldeprozedur bestimmt der Betriebsrat grundsätzlich allein (LAG Berlin-Brandenburg, 04.03.2011 - 10 TaBV 1984/10).
- Ob ein aus 11 Mitgliedern bestehender Betriebsrat, dem bereits zwei stationäre PC für die Betriebsratsarbeit zur Verfügung stehen, darüber hinaus die Überlassung eines Laptop verlangen

kann, ist von dem Umständen des Einzelfalles abhängig (Hessisches LAG, 25.07.2016 – 16 TaBV 219/15).

- Aus Gründen der Vertraulichkeit der zu verarbeitenden Daten kann der Arbeitgeber den Betriebsrat in aller Regel nicht darauf verweisen, für die Erledigung des Schriftverkehrs und der weiteren Betriebsratsarbeit einen im Betrieb befindlichen Drucker mitzubenutzen, bei dem der Inhalt der Kommunikation aufgezeichnet und gespeichert wird (LAG Hamm, 18.06.2010 - 10 TaBV 11/10).

Der Betriebsrat kann nach § 40 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch gegen den Arbeitgeber haben, eine an den Arbeitsplätzen der einzelnen Betriebsratsmitglieder vorhandene Telefonanlage fernsprechtechnisch so einrichten zu lassen, dass die Arbeitnehmer des Betriebes dort anrufen können (BAG, 27.11.2002 - 7 ABR 36/01).

Die besonderen Verhältnisse können es erforderlich machen, dass für einen fünfköpfigen Betriebsrat vier Amtsleitungen frei geschaltet werden. Solche besondere Verhältnisse sind u.a. gegeben, wenn der Betriebsrat für 21 Filialen im Umkreis von 70 Km zuständig ist und in diesen Filialen eine große Zahl von Teilzeitarbeitnehmern bzw. Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit nicht parallel zur Arbeitszeit der in anderen Filialen tätigen Betriebsratsmitgliedern liegt, eingesetzt werden (LAG Köln, 09.02.2004 - 2 (13) TaBV 65/03).

Der Betriebsrat hat nach pflichtgemäßer Beurteilung darüber zu beschließen, welche **Sachmittel** für seine Arbeit erforderlich und vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen sind. Zu Sachmitteln zählen nach § 40 Abs. 2 BetrVG auch Geräte der Informations- und Kommunikationstechnik. Es gilt das Prinzip der Äquivalenz der Mittel. Nicht zu beanstanden ist der Beschluss eines aus sieben Mitgliedern bestehenden Betriebsrats, der ein Telefaxgerät zu seiner ausschließlichen Nutzung beansprucht, wenn im Betrieb insgesamt sechs Geräte vorhanden sind und eine Kommunikation über Telefax zum betrieblichen Standard gehört. Aus Gründen der Vertraulichkeit kann er in aller Regel nicht auf die Möglichkeit der Mitbenutzung eines Gerätes des Arbeitgebers verwiesen werden. Das gilt zumal dann, wenn sich Betriebsrat und Arbeitgeber regelmäßig in Rechts- und Regelungstreitigkeiten auseinandersetzen und aus diesem Grund kurzfristige Korrespondenz zu Rechtssekretären, Rechtsanwälten oder Mitgliedern von Einigungsstellen erforderlich sein kann (LAG Niedersachsen, 27.05.2002 - 5 TaBV 21/02).

Dem Betriebsrat steht bei der **Prüfung der Erforderlichkeit eines Sachmittels** im Sinne von § 40 Abs. 2 BetrVG ein Beurteilungsspielraum zu. Die arbeitsgerichtliche Kontrolle ist darauf beschränkt, ob das Sachmittel der Erledigung der gesetzlichen Aufgaben dient und ob die Interessen der Belegschaft und des Arbeitgebers angemessen berücksichtigt wurden (BAG, 27.11.2002 - 7 ABR 36/01 ; LAG Baden-Württemberg, 26.07.2001 - 6 TaBV 1/01). Der Betriebsrat muss zur Ausfüllung seines Beurteilungsspielraums hinsichtlich der Erforderlichkeit von Arbeitsmitteln (hier: Computer) auch Überlegungen anstellen, wie viel Arbeitszeit erforderlich ist, um die vom Arbeitgeber in Papierform handschriftlich gegebenen Informationen erstmals in den Computer einzugeben. Spricht für das gewünschte Arbeitsmittel nur eine erhöhte Bequemlichkeit bei der Erledigung der Betriebsratsarbeit, ist der Beurteilungsspielraum des Betriebsrats überschritten und Erforderlichkeit nicht gegeben (LAG Köln, 29.04.2002 - 2 TaBV 31/01).

Zu den Sachmitteln nach § 40 Abs. 2 BetrVG gehört auch der **Zugang zum Internet**, mit dessen Hilfe sich der Betriebsrat umfassend und schnell über aktuelle arbeits- und betriebsverfassungsrechtliche Fragen informieren kann.

Veröffentlichungen auf einer eigenen Seite im Intranet ermöglichen dem Betriebsrat die umfassende und rechtzeitige Information im Rahmen der ihm obliegenden gesetzlichen Ausgaben. Der Betriebsrat kann das Intranet nutzen, soweit dem Arbeitgeber keine zusätzliche Kosten entstehen und der Arbeitgeber auch keine anderen entgegenstehenden Interessen nicht geltend macht (BAG 03.09.2003 - 7 ABR 8/03 u. 7 ABR 12/03). Hat der Arbeitgeber das Intranet nur unternehmensweit und damit betriebsübergreifend ausgestaltet, steht das dem Nutzungsanspruch des Betriebsrats nicht entgegen. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, entweder technisch den Zugriff zur Homepage des Betriebsrats auf die von ihm vertretenen Arbeitnehmer zu beschränken oder durch Anweisung den Arbeitnehmern der anderen Betriebe den Zugriff zu untersagen (BAG, 01.12.2004 - 7 ABR 18/04).

2.2.2 Räumlichkeiten

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat die erforderlichen Räumlichkeiten zu überlassen. Die Größe der Räume hängt von der Größe des Betriebsrats ab. Die Räume müssen funktionsgerecht eingerichtet und beheizbar sein.

Die dem Betriebsrat gemäß § 40 Abs. 2 BetrVG zu überlassenen Räume müssen so beschaffen sein, dass der Betriebsrat in ihnen seine Aufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen kann. Es muss möglich sein, Betriebsratssitzungen und Besprechungen durchzuführen, Sprechstunden abzuhalten, Schreibarbeiten auszuführen sowie sich dorthin zur Lektüre zurückzuziehen. Dazu bedürfen die Räume einer ausreichenden Größe, funktionsgerechten Ausstattung und Lage. Die **Größe des Raumes** richtet sich danach, von wie vielen Personen er gleichzeitig genutzt werden soll und welche Einrichtungsgegenstände in ihm untergebracht werden müssen.

Zur funktionsgerechten **Ausstattung** gehört neben der Beleuchtung, Belüftung und Heizung eine angemessene Einrichtung. Erforderlich ist, dass der Raum optisch und akustisch abgeschirmt ist, so dass ihn Zufallszeugen von außen nicht einsehen oder abhören können, ohne besonderen Aufwand zu betreiben. Der Raum muss verschließbar sein. Nicht erforderlich ist, dass der Raum dem Betriebsrat ausschließlich zur Verfügung steht. Die Möglichkeit der Mitbenutzung kann ausreichend sein (LAG Schleswig-Holstein, 19.09.2007 - 6 TaBV 14/07).

Aus der in § 40 Abs. 2 BetrVG niedergelegten Verpflichtung des Arbeitgebers, in erforderlichem Umfang Räume zur Verfügung zu stellen, folgt kein Anspruch des Betriebsrats, einmal zugewiesene Räume zu behalten oder bestimmte Räumlichkeiten zu erhalten (LAG Hamm, 28.05.2010 - 13 TaBV 102/09).

2.2.3 Sonstige Sachmittel

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat die Sachmittel zur Verfügung zu stellen die für die ordnungsgemäße Betriebsratsarbeit erforderlich sind (Betriebsrat/Arbeitsmittel).

Hierzu gehören:

- Telefon, u.U. auch Handy (nur bei Vorliegen besonderer Umstände kann es für die sachgerechte Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich sein, dem Betriebsrat oder seinem Vorsitzenden neben dem Festnetzanschluss ein Mobiltelefon zur Verfügung zu stellen (LAG Hamm, 14.5.2010 - 10 TaBV 97/09))
- Arbeits- und sozialrechtliche Gesetze
- Aktueller Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz
- In mittleren und Großbetrieben sind dem Betriebsrat auch Kommentare der wichtigsten Arbeitsgesetze zur Verfügung zu stellen.
- Fachzeitschrift
- Wörterbuch

2.2.4 Personal

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat das zur Durchführung seiner Betriebsratstätigkeit erforderliche Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

2.2.5 Aufwendungen für die Betriebsratsmitglieder

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Aufwendungen einzelner Betriebsratsmitglieder zu tragen. Dies jedoch unter der Voraussetzung, dass diese Aufwendungen in Erfüllung der Betriebsratstätigkeit getätigt wurden.

2.2.6 Reisekosten

Zu den Aufwendungen gehören insbesondere die **Reisekosten** des Betriebsrats. Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Fahrtkosten zu tragen, die dem Betriebsratsmitglied im Rahmen seiner Amtsausübung entstehen.

Zu den Reisekosten gehören u.a. Kosten für Reisen des Betriebsratsmitglieds zu Sitzungen des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats oder der Betriebsversammlung, Kosten für Reisen im Zusammenhang mit einer Tätigkeit im Europäischen Betriebsrat.

Teilzeitbeschäftigte Betriebsräte, die außerhalb ihrer vertraglichen Arbeitszeit zu Sitzungen des Gremiums reisen müssen oder von dort zurück, haben gem. § 37 Abs. 3 BetrVG Anspruch auf Gutschrift der gesamten Reise- und Abwesenheitszeiten, wie diese einem vollzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglied zuerkannt werden (LAG Bremen, 03.07.2018 – 1 Sa 147/17). Betriebliche Regelungen, die teilzeitbeschäftigte Betriebsräte schlechter stellen, sind in aller Regel unwirksam.

Der Betriebsrat hat den Anspruch auf Erstattung der Fahrtkosten auch während der ohne Erwerbstätigkeit in Anspruch genommenen Elternzeit, wenn er währenddessen an einer Betriebsratssitzung teilnimmt. Denn die Elternzeit führt weder zum Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat nach § 24 Nr. 3 BetrVG noch zu einer zeitweiligen Verhinderung nach § 25 Abs. 1 Satz 2 BetrVG (BAG, 25.05.2005 - 7 ABR 45/04).

Nimmt ein Mitglied des Betriebsausschusses außerhalb seiner Arbeitszeit an Sitzungen des Betriebsausschusses teil und muss er den Betrieb ausschließlich deswegen aufsuchen, ist der Arbeitgeber nach § 40 Abs. 1 BetrVG zur Erstattung der Reisekosten verpflichtet, die dem Betriebsratsmitglied für die Fahrten von seiner Wohnung zum Betrieb entstehen. Der Anspruch auf Erstattung der Reisekosten hängt nicht davon ab, ob die Betriebsausschusssitzung aus betriebsbedingten Gründen i.S.v. § 37 Abs. 3 BetrVG außerhalb der Arbeitszeit des Betriebsausschussmitglieds stattgefunden hat (BAG, 16.01.2008 - 7 ABR 71/06).

Der Arbeitgeber ist aber nicht nach § 40 Abs. 1 BetrVG verpflichtet, einem freigestellten Betriebsratsmitglied die Kosten für die regelmäßigen Fahrten von seinem Wohnort zum Betriebsratsbüro abzüglich der ersparten Fahrtkosten vom Wohnort zum bisherigen Arbeitsort zu erstatten. Es ist grundsätzlich Sache des Arbeitnehmers, sich auf seine Kosten zur Arbeitsleistung in den Betrieb als Leistungsort zu begeben. Das gilt auch, wenn an Stelle der nach dem Arbeitsvertrag geschuldeten Arbeit konkrete Betriebsratsaufgaben wahrzunehmen sind und der Arbeitnehmer den Weg zwischen seiner Wohnung und dem Betrieb ansonsten zur Erbringung der Arbeitsleistung auf seine Kosten hätte zurücklegen müssen (BAG, 13.06.2007 - 7 ABR 62/06).

2.2.7 Schulungskosten

Der Arbeitgeber hat die Kosten zu erstatten, die dem Betriebsratsmitglied wegen der Teilnahme an einer **Schulung oder einer Bildungsveranstaltung** entstanden sind, § 37 Abs. 6, § 37 Abs. 7 BetrVG. Der Anspruch des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber auf Übernahme der Kosten nach § 40 Abs. 1 BetrVG, die einem Betriebsratsmitglied anlässlich des Besuchs einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG entstanden sind, setzt einen Beschluss des Betriebsrats zur Teilnahme an der vom Betriebsratsmitglied besuchten Veranstaltung voraus. Ein vorangehender Beschluss über die Teilnahme an einem anderen Seminar genügt nicht. Ein Beschluss des Betriebsrats, der nach dem Besuch der Schulung gefasst wird und in dem die Teilnahme des Betriebsratsmitglied gebilligt wird, begründet keinen Anspruch des Betriebsrats nach § 40 Abs. 1 BetrVG auf Kostentragung (BAG, 08.03.2000 - 7 ABR 11/98).

Die Erstattung der Kosten für eine Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahme ist beschränkt auf die Erstattung der erforderlichen Kosten. Zu diesen Kosten gehören die notwendigen Reisekosten, die Übernachtungskosten und die Teilnehmergebühren. Der Arbeitgeber ist auch dann zur Kostentragung verpflichtet, wenn die Schulungsveranstaltung von einer Gewerkschaft durchgeführt wurde.

Das an einer Schulungs- oder Bildungsveranstaltung teilnehmende Betriebsratsmitglied hat die Kosten gegenüber dem Arbeitgeber aufzuschlüsseln und im Streitfall nachzuweisen. Das einzelne Betriebsratsmitglied hat deshalb gegenüber dem Veranstalter der Schulungsmaßnahme einen Anspruch auf Vorlage einer aufgeschlüsselten Rechnung.

2.2.8 Sonstige Kosten

Auch Übernachtungskosten können erstattungsfähig sein. Maßgeblich ist, ob das Betriebsratsmitglied die Kosten unter Berücksichtigung der Gegebenheiten im Zeitpunkt der Wahrnehmung

betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben für erforderlich halten durfte. Nicht erforderlich ist, dass die vorherige Zustimmung des Arbeitgebers dazu eingeholt wird (Hessisches LAG, 11.04.2016 – 16 TaBV 162/15).

Kinderbetreuungskosten sind jedenfalls dann nicht erforderlich und damit nicht nach § 40 Abs. 1 BetrVG einem Betriebsratsmitglied zu erstatten, wenn die Kinderbetreuung von einer anderen im Haushalt lebenden Person hätte übernommen werden können. Für die Frage der Betreuungsmöglichkeit kommt es auf die objektive Fähigkeit einer im Haushalt lebenden Person an und nicht auf das Interesse dieser Person, ihre Zeit frei gestalten zu können. Die Ablehnung, die Kinderbetreuung zu übernehmen, ist nur beachtlich, wenn für diese Entscheidung ein sachlicher Grund vorliegt (LAG Nürnberg, 27.11.2008 - 5 TaBV 79/07).

Der Arbeitgeber ist berechtigt, von den Verpflegungskosten ersparte Eigenaufwendungen der Schulungsteilnehmer abzuziehen. Eine solche Anrechnung der Haushaltsersparnis steht in Einklang mit § 40 Abs. 1 BetrVG (LAG Hamm, 15.10.2010 - 10 TaBV 37/10).

3. Geltendmachung des Anspruchs/Verjährung

Der Betriebsrat selbst ist nicht rechts- und vermögensfähig. Deshalb kann er z.B. nicht von einem vom ihm selbst beauftragten Rechtsanwalt **für die entstandenen Rechtsanwaltsgebühren in Anspruch genommen** werden.

Der Betriebsrat hat die durch die Betriebsratstätigkeit entstandenen Kosten gegenüber dem Arbeitgeber im Einzelnen nachzuweisen und abzurechnen.

Der Betriebsrat kann für die von ihm zu verauslagenden Aufwendungen vom Arbeitgeber einen entsprechenden Vorschuss verlangen.

Schließt ein Arbeitgeber mit einem Betriebsratsmitglied "zur Beendigung aller Arbeitsgerichts- und anderer möglicher Verfahren" eine **Vereinbarung**, in der es heißt: "Durch diese Vereinbarung sind alle Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis und aus seiner Beendigung erledigt", so berührt diese Vereinbarung nicht etwaige Ansprüche des Betriebsratsmitglieds auf Übernahme von Kosten, die im Rahmen der Betriebsratstätigkeit entstanden sind. Es ist hier zwischen dem individualrechtlichen und dem kollektivrechtlichen Anspruch zu unterscheiden. Verfügt ein Betriebsratsmitglied, dessen Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt worden war, über einen individualrechtlichen Titel auf Weiterbeschäftigung, so besteht i.d.R. ein Rechtsschutzinteresse auf Erlass einer einstweiligen Verfügung, mit der der Zugang zum Betrieb zur Ausübung des Betriebsratsamtes durchgesetzt werden soll (LAG Schleswig-Holstein, 21.10.2003 - 2 TaBV 19/03).

Die Verjährung des Anspruchs des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber auf Kostenübernahme beträgt drei Jahre. Erstattungsansprüche können jedoch vor Eintritt der Verjährung der Verwirkung unterfallen, wenn die verspätete Geltendmachung gegen **Treu und Glauben** verstößt.

4. Umlageverbot

Nach § 41 BetrVG ist die Erhebung und Leistung von **Beiträgen** der Arbeitnehmer für die Zwecke des Betriebsrats unzulässig.

5. Streitigkeiten

Über Streitigkeiten im Zusammenhang mit den **Kosten des Betriebsrats** entscheiden die Arbeitsgerichte im Beschlussverfahren.

Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem **Umlageverbot** nach § 41 BetrVG entscheiden die Arbeitsgerichte im Beschlussverfahren.