

Fall 1

Die A-GmbH stellt medizinische Geräte her. Zu diesem Zweck beschäftigt sie an ihrem Göttinger Standort 80 Mitarbeiter. Der technische Support wird in dem hauseigenen Call-Center im ca. 25 km entfernten Northeim, in dem 15 weitere Mitarbeiter beschäftigt sind, erledigt. Das Call-Center wird dabei zwar von der Zentrale in Göttingen geleitet, das Weisungsrecht obliegt jedoch dem Leiter, dem insbesondere die Aufstellung der Dienstpläne für den Schichtbetrieb sowie die Koordinierung und Ausführung der eingehenden Aufträge zukommt. Alle weitergehenden Maßnahmen im Hinblick auf die Personalstruktur oder die sonstige Rentabilität bedürfen des Einvernehmens seitens der Zentrale. Für die anstehenden Betriebsratswahlen will die Belegschaft in Northeim einen eigenen Betriebsrat wählen, da sie sich von dem der Zentrale in Göttingen nur unzureichend vertreten sieht. Die A-GmbH wendet dagegen ein, sie habe ein berechtigtes Interesse daran, mit nur einem Betriebsrat im selben Betrieb zusammenzuarbeiten.

Wie ist die Rechtslage?

Lösung Fall 1

Fraglich ist, ob die Belegschaft des Call-Centers in Northeim einen eigenen Betriebsrat wählen kann. Gem. § 1 I 1 BetrVG werden in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, Betriebsräte gewählt. Bei dem Standort in Northeim muss es sich demzufolge um einen Betrieb i.d.S. handeln, um einen eigenen Betriebsrat wählen zu können.

I. AN-Anzahl

Laut Sachverhalt sind in dem Call-Center 15 Mitarbeiter beschäftigt. Mangels anderweitiger Angaben ist davon auszugehen dass diese sowohl wahlberechtigt gem. § 7 BetrVG als auch wählbar gem. § 8 I BetrVG sind.

II. Betriebsbegriff

1. Betrieb i.S.d. § 1 I 1 BetrVG

Bei dem Call-Center könnte es sich um einen Betrieb i.S.d. § 1 I 1 BetrVG handeln.

Ein Betrieb ist eine **organisatorische Einheit**, mit der ein **Unternehmer** allein oder in Zusammenarbeit mit seinen Mitarbeitern unter Zuhilfenahme **sächlicher oder immaterieller Mittel** einen **arbeitstechnischen Zweck** fortgesetzt verfolgt.

Da ein Betrieb durchaus mehrere arbeitstechnische Zwecke verfolgen kann und auch die Abgrenzung anhand der Betriebsmittel kaum möglich ist, kommt es entscheidend auf die **organisatorische Einheit**, d.h. die **einheitliche Leitung** an.

Im vorliegenden Fall stehen dem Leiter des Call-Centers gewisse Befugnisse i.R.d. Weisungsrechts zu, sie erstrecken sich aber lediglich auf die Konkretisierung der einzelnen Arbeitsverhältnisse vor Ort, die in einem dezentralisierten Betrieb unmöglich von zentraler Stelle vorgenommen werden kann. Im Übrigen untersteht das Call-Center der Göttinger Zentrale; Entscheidungen über Einstellungen und Entlassungen sowie die sonstige betriebliche Organisation werden im Einvernehmen getroffen.

Das Call-Center ist demnach kein eigenständiger Betrieb sondern lediglich Betriebsteil der A-GmbH.

2. Betriebsteil i.S.d. § 4 I 1 BetrVG

Auch wenn es sich bei dem Call-Center lediglich um einen Betriebsteil handelt, könnte es trotzdem gem. § 4 I 1 BetrVG betriebsratsfähig sein wenn es die erforderliche Betriebsgröße des § 1 BetrVG aufweist und entweder räumlich weit entfernt vom Hauptbetrieb liegt oder von diesem durch Aufgabenbereich und Organisation getrennt ist.

a) Räumlich weite Entfernung i.S.d. § 4 I 1 Nr. 1 BetrVG

Fraglich ist, ob das Call-Center räumlich weit entfernt von der Zentrale in Göttingen liegt. Entscheidend für die Frage der „weiten räumlichen Entfernung“ ist, ob eine ordnungsgemäße Betreuung der Arbeitnehmer des Betriebsteils durch den Betriebsrat des Hauptbetriebs trotz der Entfernung möglich ist, also die Erreichbarkeit. Dabei kommt es nach allgemeiner Ansicht nicht allein auf die geographische Entfernung sondern auch auf die Verkehrsverhältnisse an.

Da Northeim lediglich 25 km von Göttingen entfernt ist und sowohl gute Zug- als auch Straßenanbindungen bestehen liegt keine räumlich weite Entfernung und damit auch kein selbstständiger Betriebsteil i.S.d. § 4 I 1 Nr. 1 BetrVG vor.

b) Eigenständigkeit i.S.d. § 4 I 1 Nr. 2 BetrVG

Das Call-Center könnte aufgrund seiner Eigenständigkeit durch Aufgabenbereich und Organisation ein selbständiger Betriebsteil nach § 4 I Nr.2 BetrVG sein.

aa) Eigenständiger Aufgabenbereich

Ein eigenständiger Aufgabenbereich liegt vor wenn in dem Betriebsteil ein deutlich abgrenzbarer arbeitstechnischer Zweck verfolgt wird.

Das Call-Center betreut telefonisch die Kunden der A-GmbH bei technischen Problemen. Dieser arbeitstechnische Zweck unterscheidet sich fraglos deutlich vom Zweck der Zentrale in Göttingen, nämlich der Herstellung medizinischer Geräte. Ein eigenständiger Aufgabenbereich ist demzufolge gegeben.

bb) Eigenständige Organisation

Kumulativ muss noch eine eigenständige Organisation hinzukommen die den Betriebsteil hinsichtlich der Leitung gegenüber dem Hauptbetrieb verselbständigt, ohne ihn selbst zum Betrieb i.S.d. § 1 BetrVG zu machen. Diese Eigenständigkeit liegt vor, wenn der Betriebsteil hinsichtlich des Kernbereichs betrieblicher Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten unabhängig ist .

Hier obliegen dem Leiter des Call-Centers die Ausübung des Weisungsrechts und insbesondere das Aufstellen der Schichtpläne. Damit kontrolliert er eigenständig die sozialpolitischen Angelegenheiten im Betrieb. Abgesehen davon kommen ihm auch unternehmerische Aufgaben zu, lediglich konkrete Veränderungen müssen mit der Zentrale abgesprochen werden. Ein solches Letztentscheidungsrecht seitens des Hauptbetriebs steht der Annahme einer eigenständigen Organisation aber nicht entgegen. Eine eigenständige Organisation ist demzufolge gegeben (*a.A. vertretbar*)

cc) Zwischenergebnis

Der Betriebsteil Call-Center wird gem. § 4 I 1 Nr. 2 BetrVG hinsichtlich der Betriebsratsfähigkeit wie ein eigenständiger Betrieb behandelt.

III. Ergebnis

Eine von der Göttinger Zentrale getrennte Betriebsratswahl ist demzufolge möglich.

Fall 2

Die U-GmbH ist ein in Göttingen ansässiges Logistikunternehmen und eine Tochterfirma eines französischen Konzernverbundes. Sie beschäftigt neben 60 vor Ort tätigen Mitarbeitern 13 LKW-Fahrer im Außendienst, deren Tätigkeit aber lediglich aus der französischen Zentrale koordiniert wird. Überdies beschäftigt sie 30 Leiharbeitnehmer.

Noch vor der anstehenden Betriebsratswahl kündigte die U-GmbH der Arbeitnehmerin E ordentlich betriebsbedingt. E erhob dagegen Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht aber wurde nach Ablauf der Kündigungsfrist nicht weiterbeschäftigt. Trotzdem ließ sie sich zur Betriebsratswahl als Kandidatin aufstellen.

Die Wahl an der alle Mitarbeiter teilnehmen wird nunmehr durchgeführt und ein 7-köpfiger Betriebsrat gewählt, darunter auch die E. Auf der Betriebsfeier nach der Wahl kommen die Arbeitnehmer X, Y und Z ins Gespräch und tauschen sich über die Umstände der Wahl aus. Im Laufe des Abends kommen sie zu der Auffassung, dass die Wahl unwirksam gewesen ist.

Wie ist die Rechtslage ? Es ist dabei lediglich auf materielle Fragen einzugehen.

Lösung Fall 2

Die Wahl könnte vorliegend unwirksam gewesen sein.

A Nichtigkeit der Betriebsratswahl

Die Betriebsratswahl könnte nichtig gewesen sein.

Die Betriebsratswahl kann für nichtig erklärt werden, wenn in grober Weise so offensichtlich gegen Wahlvorschriften verstoßen worden ist, dass **nicht einmal der Anschein einer der dem Gesetz entsprechenden Wahl besteht**. Die Feststellung der Nichtigkeit kann jederzeit von jedermann geltend gemacht werden und führt dazu, dass alle Handlungen des Betriebsrats ex tunc unwirksam sind, da es eine wirksame Wahl nie gegeben hat. Die Feststellung der Nichtigkeit selbst ist deshalb auch nur deklaratorischer Natur.

Ein Verstoß, der derart schwerwiegende Rechtsfolgen rechtfertigen könnte, ist hier jedoch nicht ersichtlich.

B Anfechtbarkeit nach § 19 BetrVG

Die Betriebsratswahl könnte aber nach § 19 BetrVG anfechtbar sein mit der Folge, dass gerichtlich die Auflösung des Betriebsrats ex nunc festgestellt würde; diese Feststellung hat konstitutive Wirkung.

I Anfechtungsberechtigter

Zunächst muss dafür gem. § 19 II BetrVG ein Anfechtungsberechtigter einen Anfechtungsgrund gerichtlich geltend machen. Anfechtungsberechtigt sind gem. § 19 II BetrVG mindestens 3 Wahlberechtigte, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber.

Den Arbeitnehmern X, Y und Z steht die Anfechtungsberechtigung somit zu.

II Anfechtungsfrist

Die Anfechtung müsste gem. § 19 II 2 BetrVG auch innerhalb einer Frist von 2 Wochen vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet geltend gemacht werden.

III Anfechtungsgrund

Überdies müsste auch ein Anfechtungsgrund vorliegen. Dies ist der Fall wenn ohne anschließende Berichtigung gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist, es sei denn, dass das Wahlergebnis durch den Verstoß nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

1. Verstoß gegen § 7 S.1 BetrVG (LKW-Fahrer)

In Betracht kommt zunächst ein Verstoß gegen § 7 S. 1 BetrVG. Gem. § 7 S. 1 BetrVG sind für die Betriebsratswahlen grundsätzlich alle Arbeitnehmer des Betriebs wahlberechtigt, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.

In Frage steht hier die Betriebszugehörigkeit der LKW-Fahrer. Formell sind sie zwar Beschäftigte der U-GmbH, mit der sie ihre Arbeitsverträge geschlossen haben. Das Weisungsrecht übt jedoch der französische Mutterkonzern aus, der ausschließlich über ihren Arbeitseinsatz bestimmt.

Arbeitnehmer des Betriebs sind nach st. Rspr. grundsätzlich die Personen, die in einem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber stehen und innerhalb der Betriebsorganisation abhängige Arbeitsleistungen erbringen. Für die Betriebszugehörigkeit kommt es nicht darauf an, dass die Arbeitsleistung auf dem Betriebsgelände selbst erbracht wird.

Die Wahlberechtigung der LKW-Fahrer hängt also davon ab, in welchen Betrieb sie tatsächlich eingegliedert sind. **§ 14 I AÜG** bestimmt, dass Leiharbeiter auch während der Zeit ihrer Arbeitsleistung beim Entleiher Betriebsangehörige des Verleihers bleiben. Demzufolge misst der Gesetzgeber im Falle der Aufspaltung der Arbeitgeberfunktion auf **zwei Betriebe** der vertraglichen Rechtsbeziehung größere Bedeutung bei als der tatsächlichen Eingliederung. Auch wenn das AÜG nur für die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung gilt, ist die Situation in allen anderen, nicht gesetzlich geregelten Fällen der Arbeitnehmerüberlassung jedoch vergleichbar, so dass § 14 I AÜG entsprechende Anwendung findet.

Demnach sind die LKW-Fahrer für die Betriebsratswahlen bei der A-GmbH aktiv legitimiert und ein Verstoß gegen § 7 I 1 ist nicht gegeben.

2. Verstoß gegen § 9 S.1 BetrVG

In Betracht kommt überdies ein Verstoß gegen § 9 S.1 BetrVG. Demnach besteht ein Betriebsrat in Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 AN aus 7 Mitgliedern. Beschäftigt bei der U-GmbH sind 103 Mitarbeiter. Fraglich ist aber ob die 30 Leiharbeiter dabei mitgezählt werden.

Die Vorschrift des § 7 S. 2 BetrVG spricht auf den ersten Blick dafür, stellt sie Leiharbeiter doch mit den regelmäßig im Betrieb Beschäftigten hinsichtlich des aktiven Wahlrechts gleich.

Allerdings ist die Gleichstellung an die dreimonatige Beschäftigung des Leiharbeiters im Betrieb geknüpft, so dass § 7 S. 2 BetrVG damit doch von einem unterschiedlichen Verhältnis beider Gruppen

zum Betrieb ausgeht. Darüber hinaus stellt § 9 BetrVG auf die **in der Regel** im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer ab und das sind die i.S.d. **§ 5 BetrVG** dort tätigen Arbeitnehmer. Leiharbeiter sind zwar in die Betriebsorganisation des entleihenden Betriebs eingegliedert, weshalb ihnen auch bestimmte Rechte dort zustehen. Jedoch besteht die **vertragliche Beziehung** nur zum entleihenden Betrieb, dem sie weiterhin angehören. Deshalb sind gem. § 9 S. 1 BetrVG nur 5 Betriebsratsmitglieder zu wählen, da die regelmäßige Belegschaft nur 73 Arbeitnehmer zählt.

Ein Verstoß gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlrecht liegt demzufolge vor.

3. Beeinflussung des Ergebnisses

Erforderlich ist allerdings auch, dass das Ergebnis der Wahl durch den Wahlrechtsverstoß geändert oder beeinflusst werden konnte. Ausreichend ist dabei bereits die Möglichkeit der Beeinflussung des Wahlergebnisses. Entscheidend ist dafür, ob bei einer hypothetischen Betrachtung eine Wahl ohne den Verstoß unter Berücksichtigung der konkreten Umstände zwingend zu demselben Wahlergebnis geführt hätte.

Bei einer korrekten Ermittlung der Betriebsratsgröße wären 2 Mitglieder weniger gewählt worden. Durch den Wahlrechtsverstoß wurde das Wahlergebnis demnach tatsächlich beeinflusst. Ein gem. § 19 I BetrVG beachtlicher Wahlrechtsverstoß ist demzufolge gegeben.

4. Verstoß gegen § 8 I S.1 BetrVG

Die E könnte zum Zeitpunkt der Wahl nicht passiv legitimiert gewesen sein. Gem. § 8 I 1 BetrVG sind alle wahlberechtigten Arbeitnehmer i.S.d. § 7 BetrVG wählbar, die seit mindestens sechs Monaten dem Betrieb angehören. Voraussetzung ist also auch hier wieder die Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt der Wahl. Durch die ordentliche Kündigung wird das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist beendet. Wird der betroffene Arbeitnehmer danach auch nicht weiterbeschäftigt, findet keine Eingliederung in die betrieblichen Abläufe mehr statt, so dass aktives und passives Wahlrecht entfallen.

Die **Wählbarkeit, nicht aber das Wahlrecht**, bleibt dem Arbeitnehmer jedoch auch nach Ablauf der Kündigungsfrist erhalten, wenn er **Kündigungsschutzklage** erhoben hat, da die rechtswirksame Beendigung des Arbeitsverhältnisses so bis zum Abschluss des Prozesses in der Schwebe bleibt. Diese Unterscheidung rechtfertigt sich aus dem Umstand, dass der nachträgliche Wegfall des Wahlrechts nicht korrigiert werden kann, weder durch eine spätere Abgabe noch durch eine nachträgliche Entwertung der Stimme.

Die **Wählbarkeit dagegen kann in der Schwebe** bleiben, da der betreffende Arbeitnehmer bis zum Abschluss des Prozesses ohnehin an seiner Amtsführung verhindert und gem. § 25 I 2 BetrVG das Ersatzmitglied für ihn einspringen würde. Bei Unterliegen im Prozess würde dieses endgültig gem. § 25 I 1 BetrVG in die Stellung des Betriebsrats nachrücken. Ebenso wenig kann die Wählbarkeit von einer Weiterbeschäftigung nach Ablauf der Kündigungsfrist abhängig gemacht werden, da dann der Arbeitgeber durch Angebot oder Ablehnung einer solchen darüber verfügen könnte, ob der Arbeitnehmer sich zur Wahl aufstellen lassen kann oder nicht.

E ist deshalb auch nach Ablauf der Kündigungsfrist noch für die Betriebsratswahl passiv legitimiert. **Ein Verstoß gegen § 8 I 1 BetrVG ist demzufolge nicht gegeben.**

5. Zwischenergebnis

Ein gem. § 19 I BetrVG beachtlicher Wahlrechtsverstoß gegen § 9 S.1 BetrVG ist demzufolge gegeben.

C. Ergebnis

Die Wahl ist anfechtbar gem. § 19 I BetrVG. Zur Feststellung der Unwirksamkeit müsste der Anfechtungsantrag gerichtlich geltend gemacht werden. Bis zur Rechtskraft einer entsprechenden Entscheidung bleibt der BR allerdings im Amt, weil die Anfechtung keine Rückwirkung hat.

Fall 3

Im Betrieb des Automobilzulieferers A ist das Verhältnis zum Betriebsrat B schon seit längerem äußerst angespannt. Ein Streitpunkt ist, dass B die Erstattung der Kosten für die ordnungsgemäß beschlossene Teilnahme des Betriebsratsmitglieds C an der dreitägigen Schulung „Gleichstellung im Betrieb“ verlangt, was A mit dem Argument verweigert dass es in dieser Hinsicht noch nie Probleme gegeben hat.

Weiterhin bestanden Meinungsverschiedenheiten über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts. B beauftragte nach gescheiterten Verhandlungen formell ordnungsgemäß den Rechtsanwalt R gerichtliche Schritte einzuleiten die allerdings scheiterten, da die Auffassung des A zutreffend war und auch gefestigter Rspr. entspricht. Dies hätte B auch ohne größere Probleme durch einen Blick in den Kommentar in Erfahrung bringen können. B verlangt trotzdem die Erstattung der Rechtsanwaltskosten, was A aber verweigert.

Überdies verlangt B die Bereitstellung des neuesten BetrVG-Kommentars von Däubler/Kittner/Klebe. A ist allerdings der Auffassung dass der „DKK“ viel zu gewerkschaftsnah und arbeitgeberfeindlich sei. Man könne nicht von ihm verlangen den Betriebsrat auch noch dabei zu unterstützen ihm „ständig auf der Nase herumzutanzten“. Außerdem stehe sowieso alles im Gesetz, das er B ja auch immer vorbildlich in der neuesten Auflage zur Verfügung stellt.

Wie ist die Rechtslage ?

Lösung Fall 3

(A) Anspruch auf Erstattung der Kosten der Schulung aus § 40 I BetrVG

B könnte gegen A ein Anspruch auf Erstattung der Schulungskosten aus § 40 I BetrVG zustehen.

I Kosten der Betriebsratstätigkeit

Die Schulungskosten müssten durch die Betriebsratstätigkeit entstanden sein. Die Tätigkeit des Betriebsrats ist je nach Größe und Komplexität des Betriebs mit einer Vielzahl unterschiedlicher Fragestellungen verbunden. Die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zur Erlangung der für das Betriebsratsamt notwendigen Kenntnisse gehört zu den Aufgaben des Betriebsrats und ist somit grds. von § 40 Abs. 1 BetrVG erfasst. Dies ergibt sich auch bereits aus § 37 VI BetrVG. Der Betriebsrat ist insofern als vermögensfähig anzusehen. Die Schulungskosten sind demnach durch die Betriebsratstätigkeit entstanden.

II Erforderlichkeit (ungeschriebenes Merkmal)

Die Kosten der Tätigkeit müssten objektiv für die Durchführung der Betriebsratsarbeit erforderlich gewesen sein. Zur Beurteilung ist dabei der Standpunkt eines vernünftigen objektiven Dritten heranzuziehen, der die sachgerechte Ausübung des Betriebsratsamtes einerseits und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers andererseits (vgl. § 2 I BetrVG) gewissenhaft gegeneinander abwägt. Die Kostentragungspflicht des AG besteht nach BAG und wohl hL nur für solche Schulungen, die erforderlich iSd § 37 Abs. 6 BetrVG sind, nicht auch bei lediglich geeigneten Schulungen iSd § 37 Abs. 7 BetrVG.

Die Vermittlung von Kenntnissen auf einer Schulung ist erforderlich, wenn diese unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann.

Bei dem auf der Schulung behandelten Thema „Gleichstellung im Betrieb“, handelt es sich um ein fraglos bedeutsames und beachtenswertes aber auch sehr spezielles Thema. Bei derartigen Vertiefungen der Betriebsratskenntnisse muss der BR einen aktuellen betriebs- oder betriebsratsbezogenen Anlass darlegen, aus denen sich der konkrete Schulungsbedarf ergibt. Da B den Einwurf des A dass es diesbezüglich noch nie Probleme gegeben hat nicht widerlegt hat, ist eine Erforderlichkeit der konkreten Schulung abzulehnen.

III Ergebnis

B hat gegen A keinen Anspruch auf Erstattung der Schulungskosten aus § 40 I BetrVG.

(B) Anspruch B gegen A auf Erstattung der Rechtsanwaltskosten

B könnte gegen A ein Anspruch auf Erstattung der Rechtsanwaltskosten aus § 40 I BetrVG zustehen.

I Kosten der Betriebsratstätigkeit

Die Rechtsanwaltskosten müssten durch die Betriebsratstätigkeit entstanden sein. Der Rechtsanwalt diene vorliegend der Rechtsverfolgung des Betriebsrats in Zusammenhang mit der Ausübung eines seiner Beteiligungsrechte. In formeller Hinsicht setzt ein Kostenerstattungsanspruch gegen den Arbeitgeber zudem eine ordnungsgemäße Beauftragung des Rechtsanwalts durch einen entsprechenden Betriebsratsbeschluss voraus. Der Betriebsrat hat im vorliegenden Fall im Rahmen seiner Tätigkeit den R formell ordnungsgemäß beauftragt. Es handelte sich demzufolge um Kosten der Betriebsratstätigkeit i.S.d. § 40I BetrVG.

II Erforderlichkeit (ungeschriebenes Merkmal)

Die Kosten der Tätigkeit müssten objektiv für die Durchführung der Betriebsratsarbeit erforderlich gewesen sein. Zur Beurteilung ist dabei der Standpunkt eines vernünftigen objektiven Dritten heranzuziehen, der die sachgerechte Ausübung des Betriebsratsamtes einerseits und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers andererseits (vgl. § 2 I BetrVG) gewissenhaft gegeneinander abwägt.

1. Kein Anwaltszwang in erster Instanz (§ 11 ArbGG)

Die Beauftragung des R könnte vorliegend nicht erforderlich gewesen sein, weil vor dem Arbeitsgericht gem. § 11 ArbGG kein Anwaltszwang besteht. Der Betriebsrat hätte das Beschlussverfahren demnach selbst führen können. Aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit des § 2 I BetrVG kann aber nicht hergeleitet werden, dass der Betriebsrat verpflichtet ist, ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren selbst zu führen, um die Kostenbelastung des Arbeitgebers gering zu halten. Es kann von einem juristisch nicht umfassend ausgebildeten Betriebsrat nicht verlangt werden, sich der Komplexität eines Gerichtsverfahrens zu stellen, zumal der Arbeitgeber regelmäßig selbst juristischen Beistand heranziehen wird. Der Betriebsrat darf nach demnach grundsätzlich selbst frei wählen ob er das Beschlussverfahren zu führen gedenkt, oder sich durch einen Vertreter der Gewerkschaft oder einen Rechtsanwalt vertreten lässt. Die Erforderlichkeit scheidet demzufolge nicht am fehlenden Anwaltszwang.

2. Keine Erforderlichkeit wegen unstrittiger Rechtslage

Die Beauftragung des Rechtsanwalts könnte allerdings nicht erforderlich sein weil die Auffassung des Betriebsrats diametral der gefestigten Rechtsprechung zuwiderläuft.

Zwar würde es zu weit greifen eine Erforderlichkeit der Rechtsverfolgung abzulehnen, bloß weil der Betriebsrat in einer gerichtlichen Auseinandersetzung unterlegen ist. Allerdings ist eine Kostentragungspflicht des Arbeitgebers jedenfalls abzulehnen, wenn die Rechtsverfolgung durch den Betriebsrat von Anfang an aussichtslos war.

Der vorliegende Streitgegenstand ist bereits durch gefestigte Rechtsprechung geklärt. Laut Sachverhalt hätte sich der Betriebsrat durch einen Blick in einen Kommentar auch unproblematisch einen Überblick über die Rechtslage verschaffen können. Die Beauftragung eines Rechtsanwalts war demzufolge nicht erforderlich.

III Ergebnis

B hat gegen A keinen Anspruch auf Erstattung der Rechtsanwaltskosten aus § 40 I BetrVG.

(C) Anspruch B gegen A auf Bereitstellung des „DKK“ aus § 40 II BetrVG

B könnte gegen A ein Anspruch auf Bereitstellung des DKK aus § 40 II BetrVG zustehen.

I. DKK als erforderliches Sachmittel

Der DKK müsste ein erforderliches Sachmittel i.S.d. § 40 II BetrVG sein.

Das Ausstattungsniveau des BR bestimmt sich nach den wahrzunehmenden Aufgaben und den betrieblichen Verhältnissen. Als Basis des Umgangs mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Rahmen ist fraglos eine Sammlung der wichtigsten arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Gesetze erforderlich. Entgegen der Auffassung des A ist auch zumindest ein aktueller Kommentar erforderlich, um die teilweise schwierigen Rechtsfragen der täglichen Betriebsratsarbeit bewältigen zu können. Eine Lösung dieser Fragen ist vielfach nicht mit einem schlichten Blick ins Gesetz möglich.

Fraglich ist allerdings ob der Betriebsrat auch den DKK verlangen kann der tendenziell arbeitnehmerfreundliche Positionen vertritt.

Die Auffassung des A berücksichtigt dabei nicht, dass der BR seine Aufgaben in eigener Verantwortung zu erfüllen hat, so dass er sich unabhängig von jeglicher Einmischung des Arbeitgebers aller Informationsquellen bedienen kann die er für geeignet hält.

Zwar ist der BR angehalten bei sämtlichen Belangen auch die Interessen des Arbeitgebers in seine Entscheidungen mit einfließen zu lassen. Das Betriebsverfassungsrecht ist aber eben gerade von den widerstreitenden Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgeber geprägt und dem BR wurde durch das Gesetz die Interessenvertretung der Arbeitnehmer zugewiesen. Demnach muss sich auch der Betriebsrat der Informationsquellen bedienen können die der Arbeitnehmerseite zuzuordnen sind. Außerdem werden auch in arbeitnehmerfreundlichen Werken lediglich absolut vertretbare Rechtsauffassungen innerhalb des gesetzlichen Rahmens aufgegriffen.

II. Ergebnis

Dem BR steht demzufolge ein Anspruch auf Bereitstellung des DKK aus § 40 II BetrVG zu.

(D) Endergebnis

Dem BR steht demzufolge lediglich ein Anspruch auf Bereitstellung des DKK aus § 40 II BetrVG zu.