

Betriebsverfassungsrecht

110. Betriebsrat, Kostenerstattung, Erforderlichkeit des Rechtsmittelzuges

1. Die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts erfordert einen ordnungsgemäßen Beschluss des Betriebsrats, und zwar für jede Instanz.
2. Der Betriebsrat kann die Frage, ob das Verfahren in der zweiten Instanz fortgesetzt werden soll, erst dann pflichtgemäß überprüfen und unter Berücksichtigung aller Umstände verständlich abwägen, wenn er die Gründe der Entscheidung der ersten Instanz zur Kenntnis genommen und beraten hat.
3. Liegt eine erstinstanzliche gerichtliche Entscheidung vor, die ein Recht des Betriebsrats verneint, ist es die Pflicht jedes verständigen Betriebsrats, über die Fortführung des Verfahrens erneut zu beraten und einen Beschluss unter Berücksichtigung der Entscheidungsgründe zu treffen. Die Entscheidung trifft allein der Betriebsrat, der diese Entscheidung gemessen an dem Grundsatz der Erforderlichkeit durch Beschlussfassung auch zu verantworten hat.

■ Landesarbeitsgericht Düsseldorf
vom 16.1.2013, 7 TaBV 31/12 (Rechtsbeschwerde eingelegt: 7 ABR 4/13)

eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Ulrich Brötzmann
Bonifaziusplatz 1b, 55118 Mainz
Tel.: 06131/618156, Fax: 06131/618157
post@kanzlei-broetzmann.de; www.kanzlei-broetzmann.de

111. Betriebsrat, Kostenerstattung, Begünstigungsverbot, pauschale Kostenerstattung und Mehrarbeitsvergütung

1. Die Gewährung von Pauschalen an Betriebsräte durch den Arbeitgeber darf keine versteckte Lohnerhöhung darstellen. Pauschalierungen sind demnach nur als hinreichend realitätsgerechte Typisierungen zulässig und dies auch nur dann, wenn aufgrund der praktischen Unmöglichkeit von Einzelabrechnungen oder ihrer wirtschaftlichen Unzumutbarkeit die Festlegung einer Pauschale erforderlich ist.
2. Wehrt sich ein Betriebsrat gegen die Streichung oder Kürzung einer lediglich den Betriebsräten gewährten Pauschale, so muss er die Zulässigkeit der Pauschale nach diesen Kriterien darlegen und beweisen. Dies folgt bereits aus dem Umstand, dass wegen der überragenden Bedeutung des Ehrenamtsprinzips und der damit korrespondierenden einzig zulässigen realitätsgerechten Typisierung es sich bei einer Pauschalierung immer um einen Ausnahmefall handeln muss, der gesonderter Begründung im Einzelfall bedarf.
3. Nach § 40 Abs. 1 BetrVG ist nur der Ersatz real entstandener Aufwendungen zulässig. Ein Pauschalenaufwendungsersatz muss folglich an die typischen und erwartbaren tatsächlichen Auslagen anknüpfen.
4. Wird eine Pauschale über Jahrzehnte in unveränderter Höhe gewährt, so spricht dies gegen die Orientierung an den tatsächlichen, typisierten Verhältnissen. Dies gilt umso mehr,

wenn der Umfang der Pauschale gleich bleibt, sich der Zweck ihrer Gewährung jedoch im Laufe der Jahre verändert.

5. Eine Generalpauschale für alle Betriebsratsmitglieder in gleicher Höhe ist in aller Regel unzulässig. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Vergütung von Mehrarbeit als auch hinsichtlich der Gewährung von Aufwendungsersatz. Denn die Annahme, jedes Betriebsratsmitglied habe die gleichen Aufwendungen oder leiste unabhängig von Funktion und Stellung innerhalb des Gremiums in gleichem Umfang Mehrarbeit, widerspricht aller Erfahrung.

6. Wegen des Vorrangs des Freizeitausgleichs gegenüber der Vergütung von Mehrarbeit gemäß § 37 Abs. 3 BetrVG ist eine Mehrarbeitspauschale, die gänzlich unabhängig von der betrieblichen Notwendigkeit der Erbringung von Betriebsratsarbeit außerhalb der Arbeitszeit und zudem unabhängig von betriebsbedingten bzw. betriebsratsbedingten Gründen Vergütungs- statt Freizeitausgleichsansprüche festlegt, unzulässig.

■ Arbeitsgericht Stuttgart
vom 13.12.2012, 24 Ca 5430/12

112. Betriebsrat, Mitbestimmungsrecht, Arbeitszeit, kein Unterlassungsanspruch gegen vorläufigen Dienstplan

Der Aushang des Entwurfs eines Dienstplans unter Hinweis auf die noch erforderliche Zustimmung des Betriebsrats verstößt nicht gegen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
vom 7.12.2012, 5 TaBV 880/12

113. Betriebsrat, Mitbestimmungsrecht, Vergütungssystem

1. Die Einordnung eines konkreten Arbeitsplatzes (hier: Assistent der Theaterleitung eines Kinos) in eine betriebliche Vergütungsstruktur unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG.

2. Da dem Betriebsrat dabei auch ein Initiativrecht zusteht, kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber die entsprechende Position bisher nur nach individuellen Vereinbarungen ohne erkennbares System vergütet. Das Beteiligungsrecht aus § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG umfasst die inhaltliche Ausgestaltung der Entgeltgruppen nach abstrakten Kriterien einschließlich der abstrakten Festsetzung der Wertunterschiede nach Prozentsätzen oder anderen Bezugsgrößen (vgl. BAG v. 18.10.2011, 1 ABR 25/10).

3. Bei der vergütungstechnischen Einordnung eines nach abstrakt-generellen Kriterien beschreibbaren Arbeitsplatzes, handelt es sich um eine Angelegenheit mit kollektivem Bezug, selbst wenn die Position aktuell im Betrieb nur mit einem Arbeitnehmer besetzt ist.

■ Landesarbeitsgericht Hannover
vom 7.12.2012, 12 TaBV 67/12