tragen wird. Arbeitnehmer sollen nicht nur Arbeitsanweisungen ausführen, sondern mitdenken und initiativ werden, um mit eigenen Erkenntnissen die betrieblichen Abläufe zu fördern. Auch das setzt die Bereitschaft und Offenheit des Arbeitgebers voraus, eine bisherige Praxis zu überdenken und Ideen aus der Belegschaft aufzugreifen. Das betriebliche Vorschlagswesen wird durchaus als ein effektives Führungsinstrument verstanden, das Bewusstsein für betriebliche Probleme schärft und das nicht ohne Erfolg. Das zeigt sich an der zunehmenden Zahl der Verbesserungsvorschläge.[26] Ein Hinweismanagementsystem ist in seiner Zielrichtung dem betrieblichen Vorschlagswesen gar nicht unähnlich. Wie bei Verbesserungsvorschlägen kann das Unternehmen davon profitieren, Missständen nachzugehen und sie zu bearbeiten. Whistleblowing sollte nicht als Störfaktor behandelt werden – vielmehr unterstützt es das Risikomanagement des Unternehmens. Der Betriebsrat kann hier also an seine Erfahrungen mit dem betrieblichen Vorschlagswesens anknüpfen und in potentiell riskanten Situationen im Sinne der Mitarbeiter und zum Nutzen aller Unterstützung leisten.

Dr. Gabriele Peter,
Referatsleiterin Arbeitsrecht und Mitbestimmung beim Hauptvorstand der Gewerkschaft NGG, Hamburg
Björn Rohde-Liebenau,
Rechtsanwalt und Mediator, stellvertretender Vorsitzender von Transparency International Deutschland, Berlin

26) Vgl. Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, BetrVG, 22. Aufl., § 87 Rdnrn. 536 f.

Wie viel darf ein Betriebsrätеseminar kosten?

Fortsetzung aus Heft 9, S. 525 ff.

In Zeiten des spitzen Bleistifts wird auch bei Betriebsräteseminaren gespart. Manche Personalabteilungen entwickeln dabei eine Menge Einfallsreichtum: Ist es wirklich notwendig, dass drei aus dem Betrieb kommende Teilnehmer die Bahn benutzen oder könnte nicht auch einer mit dem Auto fahren und die beiden anderen mitnehmen? Hat nicht vielleicht das Tagungshotel zwei Sterne zu viel, so dass das Betriebsratsmitglied sich abends von der Gruppe trennen und in eine bescheidenere Bleibe gehen muss? Hätte man nicht sogar das preiswertere Gewerkschaftsseminar buchen müssen, statt zu einem „ungebundenen" Veranstalter zu gehen? Die Liste der Fragen ließe sich verlängern – Grund genug, die rechtlichen Rahmenbedingungen präzise abzustecken, damit man im Streitfall weiß, ob man in guten oder in schlechten Schuhen steht.

Der grundsätzliche Ausgangspunkt

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitgeber verpflichtet, die durch eine Seminarteilnahme nach § 37 Abs. 6 BetrVG entstehenden Kosten zu tragen.[1] Auch in der Literatur ist dies selbst bei Autoren anerkannt, die ansonsten den Rechten der Betriebsräte sehr distanziert gegenüberstehen.[2] Würde man anders entscheiden, müssten Betriebsratsmitglieder einen Teil ihrer Tätigkeit selbst finanzieren, was eine gegen § 78 Satz 2 BetrVG verstoßende Schlechterstellung wäre. Die Erstattungspflicht des Arbeitgebers gilt auch dann, wenn Seminarveranstalter eine Gewerkschaft oder eine gewerkschaftsnahe Organisation ist: Dem Arbeitgeber wird lediglich nicht zugemutet, seinen „Gegner" zu finanzieren, so dass die Gewerkschaft nur (durchschnittliche) Selbstkosten in Rechnung stellen kann.[3]

„Kostentragung" bedeutet, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat bzw. das einzelne Mitglied von eingegangenen Verbindlichkeiten gegenüber dem Schulungsträger befreien muss. Sofern der Einzelne aus eigenen Mitteln Zahlungen geleistet, z. B. eine Fahrkarte gekauft hat, besitzt er einen Aufwendungsersatzanspruch gegen den Arbeitgeber.

Grenzen

Wie jeder Rechtsgrundsatz kennt auch die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers ihre Grenzen. Dabei soll im

1) Grundlegend bereits BAG, AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG 1972; aus jüngerer Zeit s. etwa BAG, AP Nr. 68 zu § 40 BetrVG 1972.

2) Stege/Weinspach/Schiefer, Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar für die betriebliche Praxis, 9. Aufl. 2002, § 37 Rdnr. 54.

3) Einzelheiten bei Däubler, Schulung und Fortbildung. § 37 Abs. 6 BetrVG und vergleichbare Vorschriften, 5. Aufl., Frankfurt/Main 2004, Rdnrn. 494 ff. mit eingehenden Nachweisen.

Folgenden nicht davon die Rede sein, dass nicht jede irgendwie nützliche Veranstaltung unter § 37 Abs. 6 BetrVG fällt[4] und dass man sich über die Dauer eines Seminars und die Anzahl der Teilnehmer aus dem Betrieb trefflich streiten kann.[5] Vielmehr wird unterstellt, dass es insoweit keine Zweifel gibt, sondern dass nur über das Ausmaß der Kosten Meinungsverschiedenheiten bestehen.

Erstattungsfähig ist zunächst einmal nur, was „erforderlich" ist. Beginnt das Seminar um 12.00 Uhr mittags und beträgt die Anreisezeit drei Stunden, kann man zwar am Vorabend anreisen, muss dann aber die Übernachtungskosten selbst bezahlen.[6]

Sehr viel häufiger wird in der Praxis damit argumentiert, der Betriebsrat dürfe nur im Rahmen des Verhältnismäßigkeitsprinzips Kosten verursachen. Dies wird in der Tat vom Bundesarbeitsgericht so gesehen. Der Betriebsrat muss bei seinem Entsendungsbeschluss auf „Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebs" Rücksicht nehmen und darauf achten, dass der Schulungszweck (also die Bedeutung der zu erwerbenden Kenntnisse) in einem angemessenen Verhältnis zu den aufgewandten Kosten steht.[7] Was heißt dies konkret?

Vom Betriebsrat wird keine umfassende Marktanalyse verlangt; es reicht, wenn er die Aufwendungen für „verhältnismäßig und damit dem Arbeitgeber zumutbar" halten konnte.[8] Dies bedeutet:

Werden zum selben Themenbereich verschiedene Seminare angeboten, so kann sich der Betriebsrat auch dann für das qualitativ bessere entscheiden, wenn es teurer ist.[9] Auch bei der Bewertung der Qualität kommt dem Betriebsrat ein gewisser Beurteilungsspielraum zu. So kann er sich nach der Rechtsprechung bewusst für einen gewerkschaftlichen Anbieter entscheiden, weil er sich von ihm bessere Lerneffekte verspricht.[10] Doch muss er sich auch nicht auf das kostengünstigere Angebot einer Gewerkschaft verweisen lassen, wenn er ein anderes Angebot für besser hält.[11]

Sind nach Ansicht des Betriebsrats mehrere Angebote gleichwertig, so muss er sich um das preiswertere bemühen.[12] Wegen des geringeren Zeitaufwands für die Reise wird man sich insbesondere nach einem Seminar in der näheren Umgebung umsehen müssen, doch kann selbstredend an einen weiter entfernten Ort gefahren werden, wenn dort die besseren pädagogischen Hilfsmittel und die erfahreneren Lehrkräfte zur Verfügung stehen.[13] Sind die Angebote in der Umgebung ausgebucht, so kann auch dies ein Grund sein, Fahrtkosten und Zeitverlust in Kauf zu nehmen. Acht Monate lang auf ein erforderliches Seminar in der eigenen Gegend warten zu müssen, ist in aller Regel nicht zumutbar.[14] Findet das Seminar im Ausland statt, so gelten keine abweichenden Grundsätze.[15] Entscheidend kommt es daher auch hier auf die nach Einschätzung des Betriebsrats bestehende Qualität an, hilfsweise entscheidet die absolute Kostenhöhe.

Beispiel: Drei Betriebsratsmitglieder aus Rosenheim fahren nach Österreich, weil ein deutscher Veranstalter dort ein Seminar mit Inhalten anbietet, die unter § 37 Abs. 6 BetrVG fallen. Vom Aufwand her kann dies viel sinnvoller sein als eine Reise nach Berlin oder Hamburg.

Was die absolute Höhe der Schulungskosten betrifft, so gibt es keine generellen Grenzen. Vielmehr ist eine betriebsbezogene Betrachtung anzustellen.[16] Maßstäbe für die Zumutbarkeit lassen sich dabei insbesondere den Kosten entnehmen, die für die Schulung des Managements ausgegeben wurden.[17] Auch wird von erheblicher Bedeutung sein, ob und in welchem Umfang der Arbeitgeber seinerseits fremde Hilfe bei der Konzipierung bestimmter Maßnahmen in Anspruch genommen hat, die nunmehr Anlass für eine Schulung des Betriebsrats sind.

Beispiel: Ein Unternehmensberater hat ein sehr teures Gutachten erstattet, das zum Ergebnis kam, drei von acht Niederlassungen sollten geschlossen werden. Beim Besuch von Schulungen über Beschäftigungssicherung, Interessenausgleich und Sozialplan können Betriebsratsmitglieder auch recht kostspielige Seminare besuchen, bei denen Wirtschaftsprüfer, Staranwälte und ähnliche wichtige Personen als Referenten auftreten.

4) Dazu eingehend Däubler, AiB 2004, 525 ff.

5) Dazu Däubler, Schulung und Fortbildung, a. a. O., Rdnrn. 286 ff.

6) Strenge Anforderungen insoweit bei LAG Schleswig-Holstein (BB 1996, 1062): Beginnt das Seminar um 11:00 Uhr und fallen vier Stunden Fahrtzeit an, so muss man notfalls auch einen um 5:30 Uhr abfahrenden Zug nehmen.

7) BAG, AP Nr. 48 zu § 40 BetrVG 1972.

8) BAG, AP Nr. 48 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 2R.

9) Ebenso DKK-Wedde, 9. Aufl., Frankfurt/Main 2004, § 40 Rdnr. 60; Fitting, 22. Aufl., München 2004, § 40 Rdnr. 74; GK(= Gemeinschaftskommentar)-Wiese/Weber, 7. Aufl. 2002, § 40 Rdnr. 60.

10) BAG, AP Nr. 48 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 3.

11) LAG Köln, AuR 2002, 358 = AiB 2003, 487. Bemerkenswert ist, dass die Sparwut mancher Arbeitgeber so weit geht, dass sie die Betriebsräte lieber zur Gewerkschaft schicken ... oder haben ihre Seminare mittlerweile den Ruf evidenter Harmlosigkeit?

12) DKK-Wedde, § 40 Rdnr. 60; Fitting, § 40 Rdnr. 74; Wichert, DB 1997, 2329.

13) BAG, AP Nr. 9 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 3R.

14) Vgl. Fitting, § 40 Rdnr. 75.

15) Ebenso DKK-Wedde, § 40 Rdnr. 20; Klebe, FS Gnade, Köln 1992, S. 669 ff. Der Sache nach auch Fitting, § 40 Rdnr. 49.

16) BAG, AP Nr. 62 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 1R.

17) Zustimmend zu diesem Vergleichsmaßstab Fitting, § 40 Rdnr. 73.

Wird dieser Rahmen im Einzelfall überschritten, so hat der Arbeitgeber nur die „verhältnismäßigen" Kosten zu erstatten.[18] Der Rest geht zu Lasten der Betriebsratsmitglieder oder des Veranstalters. Das Betriebsratsmitglied kann meines Erachtens den an ihm „hängenbleibenden" Anteil wenigstens steuerlich als Werbungskosten geltend machen, da diese finanzielle Belastung durch seine Erwerbstätigkeit verursacht wurde.

Probleme bei den Reisekosten

Besteht die Alternative, den Zielort mit dem Zug oder dem Flugzeug zu erreichen, so ist die billigere Beförderungsart zu wählen. Angesichts relativ langfristiger Terminplanung bei Seminaren kann dies im Einzelfall durchaus das Flugzeug sein.

Verfügt der Arbeitgeber über einen Fahrzeugpool, so kann das einzelne Betriebsratsmitglied nicht gezwungen werden, mit einem Dienstwagen (oder gar mit seinem Privatwagen) zu dem Seminar zu fahren.[19] Etwas anderes gilt nur, wenn die Benutzung des Autos zu den normalen Dienstpflichten des fraglichen Arbeitnehmers zählt, was häufig bei Außendienstmitarbeitern der Fall sein wird.[20] Fahren mehrere Betriebsratsmitglieder auf ein Seminar und benutzt einer freiwillig sein Fahrzeug (oder das der Firma), so müssen die anderen nach der Rechtsprechung von der ihnen dadurch eröffneten Mitfahrgelegenheit Gebrauch machen.[21] Eine Ausnahme soll nur dann gelten, wenn der Einzelne sich dadurch in eine besondere Gefahr begeben würde – eine wenig realistische Möglichkeit, wird man doch selten in der Lage sein, die Mitfahrt bei einem Kollegen ernsthaft als „halsbrecherisch" oder „lebensgefährlich" zu qualifizieren.

Besteht für Dienstreisen eine betriebliche Reisekostenordnung, so ist sie auch für Betriebsratsmitglieder maßgebend. Andernfalls würden diese entgegen § 78 Satz 2 BetrVG begünstigt oder benachteiligt.[22] Dasselbe gilt für andere betriebsübliche Regeln.

Was geschieht, wenn die Reisekostenordnung nach der Einkommenshöhe differenziert und so das eine Betriebsratsmitglied die erste Wagenklasse, das erste nur die zweite Klasse in der Bahn benutzen darf? Ein Ausweg kann in der Schaffung einer betriebsratsspezifischen „Reisekostenstufe" liegen, wie sie im Personalvertretungsrecht des Bundes existiert.[23] Kommt es jedoch nicht zu einer solchen betrieblichen Regelung, muss man korrigierend eingreifen und bei den erfassten Tätigkeiten diejenigen als Vergleichsmaßstab heranziehen, die inhaltlich die größte Ähnlichkeit mit der des Betriebsrats aufweisen.[24] Dies dürfte am ehesten der Kompetenzbereich der führenden Mitarbeiter der Personalabteilung sein.[25] Soweit die betrieblichen Regeln Pauschsätze enthalten, die im Einzelfall nicht ausreichen, sind die höheren tatsächlichen Aufwendungen zu ersetzen, sofern sie nicht vermeidbar waren.[26]

Existieren im Betrieb keine generellen Regeln, kann nur auf der Grundlage der im Einzelfall entstandenen Kosten abgerechnet werden. Ob Betriebsratsmitglieder in solchen Fällen die Bahn erster Klasse benutzen dürfen, ist nicht höchstrichterlich entschieden. Ihre Vergleichbarkeit mit Teilen des Managements[27] dürfte für eine Bejahung sprechen.[28]

Bei längeren Fahrten taucht das Problem von Verzehrkosten auf.

Beispiel: Das Betriebsratsmitglied fährt von Sindelfingen nach Berlin; die Zugfahrt dauert rund sieben Stunden. Er startet nach Arbeitsschluss um 16:00 Uhr. Kann er das Abendessen im Speisewagen als Teil der Betriebsratskosten geltend machen?

Nach der (wenig reichhaltigen) Rechtsprechung ist auch hier in erster Linie die betriebliche Reisekostenordnung maßgebend. Sagt sie dazu nichts (oder gibt es keine Reisekostenordnung), können die tatsächlich entstandenen Verzehrkosten geltend gemacht werden.[29] Ab welcher Stundenzahl ein „Verzehr" angemessen ist, lässt sich nicht mit Exaktheit sagen. Man wird auf den in Deutschland üblichen Rhythmus der Mahlzeiten abstellen. Erwähnenswert ist eine Entscheidung des LAG Düsseldorf,[30] wonach angemessene Verzehrkosten auch dann verlangt werden können, wenn ein Schulungskurs am Ort stattfindet und die betriebliche Reisekostenregelung insoweit keine Leistungen vorsieht. Ein knurrender Magen dürfte vermutlich den Lernprozess nicht fördern.[31]

---

18) BAG, AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972.

19) ArbG Nürnberg, AiB 1996, 248 mit Anm. Grimberg; DKK-Wedde, § 40 Rdnr. 44; GK-Wiese/Weber, § 40 Rdnr. 37.

20) Vgl. BAG, AP Nr. 38 zu § 611 BGB Direktionsrecht.

21) BAG, AuR 1993, 120; LAG Hamm, DB 1996, 1919; LAG Hamm, LAGE Nr. 32 zu § 40 BetrVG 1972; a. A. ArbG Marburg, AuR 1993, 61.

22) DKK-Wedde, § 40 Rdnr. 45; Fitting, § 40 Rdnr. 54; GK-Wiese/Weber, § 40 Rdnr. 40.

23) Dazu Däubler, Schulung und Fortbildung, a. a. O., Rdnr. 640: Reisekostenvergütung wie bei Beamten der Besoldungsgruppe A 15 (Regierungsdirektor).

24) Ebenso im Ansatz DKK-Wedde, § 40 Rdnr. 49; Fitting, § 40 Rdnr. 55.

25) Zur Charakterisierung der Betriebsratstätigkeit als Managementfunktion s. näher Farthmann, FS Stahlhacke, 1995, S. 123 ff.

26) BAG, AP Nr. 48 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 4. Aus der Literatur s. etwa Fitting, § 40 Rdnr. 54; GK-Wiese/Weber, § 40 Rdnr. 43; Wichert, DB 1997, 2329.

27) S. Farthmann, a. a. O.

28) Für zweite Klasse jedoch Wichert, DB 1997, 2329.

29) BAG, AP Nr. 9 zu § 40 BetrVG 1972.

30) AuR 1976, 283.

31) Zu weiteren Einzelfragen s. Däubler, Schulung und Fortbildung, a. a. O., Rdnrn. 482 ff.

Übernachtung und Verpflegung

Der Seminarveranstalter sorgt üblicherweise für Verpflegung und bei mehrtägigen Veranstaltungen auch für Übernachtung. Er selbst (oder das Hotel) stellt dafür einen bestimmten Betrag in Rechnung.

Der Seminarveranstalter hat die auf Übernachtung und Verpflegung bezogenen Kosten so weit aufzuschlüsseln, dass der Arbeitgeber beurteilen kann, ob er überhaupt zur Erstattung verpflichtet ist oder nicht.[32] Er muss deshalb die Anzahl der in Anspruch genommenen Übernachtungen sowie die im einzelnen erbrachten gastronomischen Leistungen aufführen. Den Schulungsträger trifft die vertragliche Nebenpflicht, die von ihm in Rechnung gestellten Kosten entsprechend aufzuschlüsseln.[33]

Beispiel: Auf der Rechnung steht: 3 Übernachtungen mit Frühstücksbüffet, 4 Mittagessen (Büffet), 4 Abendessen, Minibarverzehr, Pay-TV.

Aus der Zahl der Übernachtungen kann der Arbeitgeber rückschließen, ob sie wirklich notwendig waren. Die Mahlzeiten wird er nicht beanstanden, doch haben der Konsum aus der Minibar sowie das Pay-TV nichts mit dem Seminar zu tun. Insoweit handelt es sich um Kosten der persönlichen Lebensführung.[34] Dasselbe gilt für alkoholische Getränke, während Mineralwasser und Säfte genau wie Kaffee zu den normalen Bestandteilen der Verpflegung gehören.[35] Von den Verpflegungskosten kann der Arbeitgeber eine sog. Haushaltsersparnis abziehen, die nach Abschnitt 39 Abs. 1 der Lohnsteuer-Richtlinien 20 % des Gesamtaufwands ausmacht.[36] Dies gilt allerdings nicht bei solchen Aufwendungen, die die betrieblichen oder die steuerlichen Pauschbeträge nicht überschreiten, da diese die Haushaltsersparnis bereits berücksichtigen.[37]

Was geschieht, wenn das Betriebsratsmitglied nur fünf Kilometer vom Seminarort entfernt wohnt, das Seminar aber nur „inklusive Übernachtung" angeboten wird? Das Bundesarbeitsgericht hat in einem solchen Fall den Erstattungsanspruch für die Übernachtungskosten bejaht, da der Betriebsrat ja keine andere Möglichkeit hatte.[38]

Stellt die Übernachtung im Tagungshotel eine „Wahlleistung" dar, ist die Situation eine grundsätzlich andere: Dem Betriebsratsmitglied wäre zuzumuten, die Nacht zu Hause zu verbringen. Doch wie steht es, wenn die Rückkehr in die Wohnung zwei Stunden ausmachen würde? Das LAG Köln[39] hält eine Wegezeit von 70 – 80 Minuten wohl für noch tragbar. Doch wird dabei zu wenig bedacht, dass ein Seminar auch aus informellen Kontakten und Gesprächen am Abend besteht, wo bisweilen sehr viel offener über die jeweiligen Probleme gesprochen wird. Einen Teilnehmer zu veranlassen, sich möglichst um 21:00 Uhr zu entfernen, um noch zu angemessener Zeit nach Hause zu kommen, kann sich so als erheblicher Nachteil darstellen. Ein ähnliches Problem würde sich ergeben, wenn ein Betriebsratsmitglied aus Kostengründen ein anderes Hotel am Seminarort buchen müsste. Mit Recht hat das ArbG Flensburg[40] dies als nicht hinnehmbar qualifiziert und ausgeführt:

„Es ist für das Betriebsratsmitglied auch nicht zumutbar, lediglich das Mittagessen im Seminarhotel einzunehmen, im Übrigen aber in einem evtl. preiswerteren anderen Hotel zu übernachten und dort die Verpflegung einzunehmen. Das hätte eine Aussperrung von den anderen Seminarteilnehmern zur Folge, die es nicht hinzunehmen braucht. Erfahrungsgemäß findet ein Austausch der Meinungen und Erfahrungen nicht nur während der Seminarstunden statt, sondern auch in den Pausen, bei dem Essen und auch in den gemeinsamen Stunden im Hotel nach den Seminarstunden."

Dem ist nichts hinzuzufügen.

Ein in Ostbayern angesiedelter Arbeitgeber zog vor einigen Jahren von der Hotelpauschale einen bestimmten Prozentsatz ab, weil das Hotel auch über eine Sauna und eine Kegelbahn verfügte, deren freie Nutzung im Pauschalpreis enthalten war. Im Ergebnis hatte er keinen Erfolg. Derartige Rahmenbedingungen spielen so wenig eine Rolle wie ein schöner Ausblick vom Hotelzimmer oder eine bessere Essensqualität im Vergleich zur Betriebskantine. Eine angenehme Umgebung gehört im Übrigen auch bei der Richterfortbildung zu den Selbstverständlichkeiten. Wollte man dies anders sehen, wäre gar noch eine Steuerpflicht wegen „geldwerten Vorteils" anzunehmen. Dies wollen ersichtlich weder Arbeitnehmer noch Richter.

Seminargebühren

Dem Veranstalter steht es frei, welchen Preis er für die Seminarteilnahme verlangen will. Auch liegt es in seiner Entscheidung, welche didaktischen Hilfsmittel eingesetzt werden und ob die Teil-

32) BAG, AP Nr. 62 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 2.

33) BAG, AP Nr. 48 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 4R.

34) Zu deren Ausklammerung s. BAG, AP Nr. 42 zu § 40 BetrVG 1972.

35) Dem Vernehmen nach wird in Bayern auch von der Arbeitgeberseite eine Flasche Bier nicht zu den alkoholischen Getränken gerechnet.

36) BAG, AP Nr. 48 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 4.

37) BAG, AP Nr. 8 zu § 37 BetrVG 1972; BAG, AP Nr. 9 zu § 40 BetrVG 1972; LAG Baden-Württemberg, AiB 1991, 57.

38) BAG, AP Nr. 24 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 1R.

39) AiB 2003, 487.

40) Beschluss v. 27. 1. 2000 – 3 BV 21/99.

nehmer ein kleines „Bücherpaket" oder einen „Erinnerungsbecher" erhalten. Auch ein kulturelles Rahmenprogramm erweckt keinerlei Bedenken, sondern wird im Gegenteil bei Wochenschulungen meist erwartet. Eine Grenze bildet insoweit nur der Markt (kein Veranstalter darf zu teuer werden) sowie das oben[41] skizzierte Verhältnismäßigkeitsprinzip, das bei allzu hohen Preisen die Teilnahme einer mehr oder weniger großen Anzahl von Betriebsratsmitgliedern ausschließt. Bei gewerkschaftlichen Anbietern besteht insoweit eine zusätzliche Schranke, als nur Selbstkosten in Rechnung gestellt werden dürfen. Dabei wird bisweilen auch nach der Notwendigkeit einzelner Leistungen gefragt.[42]

Sonstige Kosten

Teilnahmebedingte Aufwendungen können dadurch entstehen, dass das Betriebsratsmitglied vom Seminarort aus in amtlicher Eigenschaft Telefongespräche führen muss. Die dadurch verursachten Kosten hat der Arbeitgeber nach § 40 Abs. 1 BetrVG zu ersetzen.[43]

Ist ein teilzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied aufgrund seiner Funktion gezwungen, außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit tätig zu werden, so gehören Kinderbetreuungskosten zu den Aufwendungen als Betriebsrat. Der Arbeitgeber hat deshalb die Kosten einer „Tagesmutter" zu tragen.[44] Eine solche Situation kann gerade auch bei der Teilnahme an einer Betriebsräteschulung auftreten. Auf diese Weise wird insbesondere eine Benachteiligung weiblicher Betriebsratsmitglieder vermieden. Einzelne Seminarveranstalter bieten auch die Möglichkeit, das Kind mitzubringen und während der Seminarzeit betreuen zu lassen. Soweit dadurch zusätzlich Kosten entstehen, wären diese gleichfalls zu ersetzen.

Kostenersatz bei Seminaren nach § 37 Abs. 7 BetrVG

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts findet § 40 BetrVG auf Schulungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG keine Anwendung.[45] Eine Ausnahme wird allerdings dann gemacht, wenn im Rahmen von Veranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG Kenntnisse vermittelt werden, die ganz oder überwiegend unter § 37 Abs. 6 fallen. Hier ist eine Kostenerstattungspflicht des Arbeitgebers gegeben.[46] Da § 37 Abs. 6 BetrVG lediglich auf die Erforderlichkeit abstellt, kann es nicht darauf ankommen, in welchem Rahmen die Kenntnisse vermittelt werden. Allerdings müsse man – so das Bundesarbeitsgericht – die Erforderlichkeit im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG besonders sorgfältig prüfen, da die Anerkennung nach § 37 Abs. 7 BetrVG eher dafür spreche, dass die Schulung andere als von § 37 Abs. 6 BetrVG erfasste Zwecke verfolge.[47] Bei teilweiser Erforderlichkeit kommt es darauf an, ob die Behandlung der unter § 37 Abs. 6 BetrVG fallenden Inhalte zeitlich überwog oder nicht.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

LITERATURHINWEIS

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, **Handbuch Schulung und Fortbildung. § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG und vergleichbare Vorschriften. Gesamtdarstellung für betriebliche Interessenvertreter,** 5. Aufl., Bund-Verlag, Frankfurt a. M. 2004, 356 Seiten, 49,90 €, ISBN 3-7663-3473-5

41) S. Fn. 7.

42) So vertritt etwa das LAG Berlin (DB 1989, 683) den Standpunkt, es sei nicht „erforderlich", allen Teilnehmern die Arbeits- und Sozialordnung von Michael Kittner zum Verbleib zu überlassen.

43) Ebenso DKK-Wedde, § 40 Rdnr. 40; Fitting, § 40 Rdnr. 53.

44) LAG Hessen, LAGE Nr. 56 zu § 40 BetrVG 1972 = NZA-RR 1998, 121. Ebenso in der Literatur GK-Wiese/Weber, § 40 Rdnr. 76; Hunold NZA-RR 1999, 113, 116.

45) Grundlegend BAG, AP Nr. 6 zu § 37 BetrVG 1972 = DB 1974, 634. Zur Kritik s. Däubler, Schulung und Fortbildung, a. a. O., Rdnr. 502.

46) BAG, AP Nrn. 6, 21 und 33 zu § 37 BetrVG 1972.

47) BAG, AP Nr. 21 zu § 37 BetrVG 1972 = DB 1975, 2450 = BB 1975, 1577.

Das Seminar zum Thema

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmmungsrechte

Termin

Montag, 22.11.2004 bis Freitag, 26.11.2004

Ort

Mercure Kongress Hotel Suhl

Das müssen Sie wissen!

Das Seminar

- Übersicht der Beteiligungsrechte
- Personelle Angelegenheiten
- Soziale Angelegenheiten
- Konfliktlösung
- Mitbestimmung bei wirtschaftlichen Angelegenheiten
- Sanktionsmechanismen im Betriebsverfassungsrecht

Seminargebühr

980,00 € zzgl. 16% MwSt. (eingeschlossen sind Mittag- und Abendessen, Pausen- und Tagungsgetränke sowie Seminarunterlagen)

Weitere Informationen erhalten Sie bei

AiB-Verlag GmbH
Seminare „Arbeitsrecht im im Betrieb"
Postfach 50 09 22 • 60397 Frankfurt a. M.
Fax: 069/133077-678
Tel.: 069/133077-671