

Kostenerstattung für Schulung des Betriebsrats

§ 40 Abs. 1 BetrVG

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Kosten für die Schulung eines in den Konzernbetriebsrat entsendeten Betriebsratsmitglieds zu übernehmen, auch wenn noch nicht abschließend geklärt ist, ob der Konzernbetriebsrat wirksam errichtet wurde.

(Leitsatz des Bearbeiters)

LAG München, Beschluss vom 24. November 2006 –11 TaBV 75/06

Problempunkt

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Arbeitgeberin die Kosten für die Schulung eines Konzernbetriebsratsmitglieds zu übernehmen hat. Sie ist Teil eines Konzerns mit Sitz in der Schweiz. In Deutschland gibt es fünf konzernzugehörige Unternehmen ohne eine Teilkonzernspitze. Die Geschäftsführer der inländischen konzernangehörigen Unternehmen erhalten ihre Anweisungen unmittelbar von der Gesellschafterin aus der Schweiz. Am 30.11.2004 fand eine konstituierende Sitzung zur Bildung eines Konzernbetriebsrats statt, an der Betriebsratsmitglieder der bei der Arbeitgeberin und bei weiteren zwei inländischen Unternehmen bestehenden Betriebsräte teilnahmen. Ob sich der Konzernbetriebsrat wirksam konstituiert hat, ist zwischen den Beteiligten streitig. Darüber wird ein gerichtliches Verfahren geführt, das vor dem Bundesarbeitsgericht anhängig ist (7 ABR 1/07). Die unteren Instanzen hatten eine wirksame Konstituierung des Konzernbetriebsrats verneint.

Am 3.3.2005 hatte der bei der Arbeitgeberin bestehende Betriebsrat beschlossen, die in den Konzernbetriebsrat gewählten Mitglieder zu einem Seminar des Veranstalters ver.di b+b mit dem Titel „Einführung in die Arbeit des Konzernbetriebsrats“ zu entsenden. Die dafür entstehenden Kosten betragen ca. 2.000 Euro, deren Erstattung der Betriebsrat vorliegend begehrte.

Entscheidung

Das LAG München verpflichtete den Arbeitgeber zur Erstattung der Schulungskosten. Nach § 40 Abs. 1 BetrVG trägt dieser die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten. Das ist die notwendige Konsequenz der Ausgestaltung des Betriebsratsamts als unentgeltliches Ehrenamt und des Umlage- und Benach-

teilungsverbots nach §§ 41 und 78 Satz 2 BetrVG. Mit den Ausgaben für die Betriebsratstätigkeit sollen weder das Einzelbetriebsratsmitglied noch die Arbeitnehmerschaft, sondern der Arbeitgeber belastet werden (vgl. hierzu auch Diringer, AuA 6/07 S. 332 ff. und 7/07, S. 398 f.).

Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers besteht aber nur, soweit die entstehenden Aufwendungen für die Durchführung der Betriebsratsarbeit erforderlich sind. Hierfür ist maßgeblich, ob der Betriebsrat sie im Zeitpunkt ihrer Verursachung bei gewissenhafter Abwägung aller Umstände für erforderlich halten durfte, um seine Aufgaben sachgerecht erfüllen zu können. Dies ist bei der Vermittlung von Kenntnissen durch eine Schulung nur dann der Fall, wenn das Fachwissen unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und im Betriebsrat benötigt wird, damit die Betriebsratsmitglieder ihre derzeitigen und demnächst anfallenden gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen können. Es muss daher ein aktueller, betriebsbezogener Anlass bestehen.

Nach der Rechtsprechung des BAG ist der Arbeitgeber sogar verpflichtet, sämtliche Kosten des Betriebsrats nach § 40 Abs. 1 BetrVG zu tragen, wenn dessen Wahl angefochten und später vom Arbeitsgericht für ungültig erklärt wird. Die Pflicht zur Kostenübernahme besteht nur dann nicht, wenn die Nichtigkeit der Betriebsratswahl offenkundig ist.

Das LAG München hat diese Grundsätze auf den Fall der Bildung eines Konzernbetriebsrats übertragen: Solange demnach die Bildung des Konzernbetriebsrats nicht offensichtlich unwirksam ist, müsse der Arbeitgeber die Kosten der Konzernbetriebsratstätigkeit übernehmen. Der Betriebsrat habe es auch für erforderlich halten dürfen, die Mitglieder hierfür zu schulen. Zwar sprächen gute Argumente dafür, dass in einem Konzern mit Sitz der Muttergesellschaft im Ausland, bei dem eine inländische Konzernspitze nicht vorhanden ist, ein Konzernbetriebsrat nicht zu bilden ist. Die Frage ist aber in der Literatur umstritten. Deshalb sei die Konstituierung des Konzernbetriebsrats nicht offenkundig unwirksam. Die durch die Konzernbetriebsratstätigkeit entstehenden Kosten trägt – solange die Unwirksamkeit seiner Bildung nicht rechtskräftig festgestellt ist – der Arbeitgeber.

Konsequenzen

Für die Kostenerstattung nach § 40 Abs. 1 BetrVG gilt ein großzügiger Maßstab. Da die Betriebsratstätigkeit ehrenamtlich erfolgt und Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden dürfen, sind grundsätzlich alle Aufwendungen, die durch die Betriebsratstätigkeit entstehen, vom Arbeitgeber zu erset-

zen. Die Erstattungspflicht endet erst dort, wo kein Zusammenhang mehr zwischen der Betriebsratstätigkeit und den ausgelösten Kosten besteht oder der Betriebsrat mit der Erstattung bei sachgerechter Abwägung aller Umstände von vornherein nicht rechnen durfte. Die Ausgaben für Schulungsmaßnahmen sind immer dann zu erstatten, wenn der Betriebsrat davon ausgehen darf, dass im Unternehmen ein Bedarf für die in der Schulung vermittelten Kenntnisse besteht. Dieser besteht hinsichtlich der Vermittlung von Grundwissen zur Konzernbetriebsratstätigkeit selbst dann, wenn berechtigte Zweifel an der Zulässigkeit eines Konzernbetriebsrats vorhanden sind.

Praxistipp

Betriebsräte sollten, bevor sie über kostenauslösende Maßnahmen beschließen, sehr genau prüfen, ob diese erforderlich und die Ausgaben verhältnismäßig sind. Sie sind bei Ihrer Tätigkeit verpflichtet, mit den Ressourcen des Arbeitgebers schonend umzugehen.

Arbeitgebern ist in aller Regel von einer Auseinandersetzung über die Kostenerstattung mit dem Betriebsrat abzuraten. Zum einen ist die Erstattungspflicht sehr weitgehend und wird nur durch eine Art Missbrauchskontrolle begrenzt. Zum anderen ist eine Auseinandersetzung hierüber, wenn es um überschaubare Beträge geht, für ein vertrauensvolles Miteinander nicht unbedingt förderlich.

Das BAG hat mit Beschluss vom 4.2.2007 (7 ABR 26/06) entschieden, dass ein Konzernbetriebsrat nicht zu bilden ist, wenn die im Inland gelegenen Unternehmen von einer Konzernspitze im Ausland beherrscht werden. Da die Begründung zu dieser Entscheidung noch nicht vorliegt, lässt sich nicht sagen, ob die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts vor dem Hintergrund dieser BAG-Rechtsprechung anders hätte getroffen werden müssen. Nach meiner Auffassung ist die Konstituierung eines Konzernbetriebsrats bei ausländischer Konzernspitze nach Veröffentlichung des BAG-Beschlusses offenkundig unwirksam. Die Frage der Kostentragung wird also zukünftig –im Fall einer ausländischen Konzernmutter –anders zu beurteilen sein.

RA Dr. Reinhard Möller,
Rechtsanwälte Bartsch und Partner, Karlsruhe