

Vermögenslosigkeit gleich Haftungsfreiheit?

Hauptfall: Die Anmeldung zu Betriebsratsseminaren

Auf den ersten Blick ist es nicht ungewöhnlich, wenn der Betriebsrat – oder besser: einzelne Betriebsratsmitglieder – mit geschäftlichen Vorgängen zu tun haben. Das kann etwa bei der Ausstattung des Betriebsrats-Büros der Fall sein (Bücher, Zeitschriften, PC), bei dem Besuch von Schulungsveranstaltungen oder bei der Zusammenarbeit mit Rechtsanwälten und Sachverständigen. Aber wo und wie ist es genau geregelt, wer unter welchen Voraussetzungen die jeweiligen Kosten dafür zu tragen hat?

Der Betriebsrat verfügt über kein Vermögen

Zunächst ist zu beachten, dass ein Betriebsrat für die Teilnahme am allgemeinen Rechtsverkehr gar nicht die hierfür erforderliche Rechtsfähigkeit besitzt (anders als etwa Privatpersonen, eingetragene Vereine oder Gesellschaften, wie beispielsweise GmbH oder AG). Eine Ausnahme bildet insoweit nur die Fähigkeit zur Beteiligung an arbeitsgerichtlichen Verfahren. Das liegt darin begründet, dass der Betriebsrat ein Organ der Betriebsverfassung ist. Seine Rechte und Pflichten entstammen dem BetrVG. Dieses Gesetz bildet überhaupt erst die Grundlage für seine Existenz und sein Handeln. Daher besitzt ein Betriebsrat nur eine betriebsverfassungsrechtliche Rechtsfähigkeit. Diese hat außerhalb des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) keine Geltung. Innerhalb seines Wirkungskreises nach dem BetrVG kann der Betriebsrat berechtigt und auch verpflichtet werden. In finanziellen Angelegenheiten spielt dabei § 40 BetrVG die zentrale Rolle. Nach dieser Vorschrift hat der Arbeitgeber die Kosten der Betriebsratsarbeit zu tragen sowie den Sachaufwand des Betriebsrats zu erstatten.¹ Auf diese Weise entsteht zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ein gesetzliches Schuldverhältnis, in dem der Betriebsrat die Rolle des Gläubigers einnimmt. Er wird also zum Inhaber von Forderungen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bezeichnet dies als »partielle Vermögensfähigkeit«². Das bedeutet, dass ein Betriebsrat selbst nicht Schuldner eingegangener privatrechtlicher Verpflichtungen sein kann, auch nicht auf der Grundlage von Verträgen. Er ist schlicht vermögenslos. Aber er kann eigene Ansprüche durchsetzen, wenn seine betriebsverfassungsrechtliche Existenz Kosten verursacht.

Die nur teilweise bestehende Vermögensfähigkeit des Betriebsrats als Gläubiger führt auch dazu, dass der Arbeitgeber in finanziellen Angelegenheiten gegenüber dem Betriebsrat keine Forderungen verrechnen kann. So hatte das Arbeitsgericht Dortmund³ einen Fall zu entscheiden, in dem der Arbeitgeber zunächst die Kosten für einen Rechtsanwalt des Betriebsrats in einem gerichtlichen Wahlanfechtungsverfahren übernommen hatte, später sich dazu jedoch auf ein Versehen berief und das Geld (von dem Anwalt) zurückverlangte. Als nun später der Betriebsrat Kosten für eine – erforderliche! – Schulung geltend machte, die der gleiche Anwalt durchführte, kürzte der Arbeitgeber die entsprechende Rechnung um die zuvor bezahlten Anwaltskosten und zahlte nur den Differenzbetrag. Zur Begründung argumentierte er, dass er den Rechtsanwalt nach § 40 BetrVG wegen einer offensichtlichen Erfolglosigkeit des vom Betriebsrat eingenommenen Standpunktes im Wahlanfechtungsverfahren eigentlich gar nicht hätte bezahlen müssen. Deshalb könne er nunmehr diese Kosten mit einer anderen, berechtigten Forderung des Betriebsrats verrechnen.

Keine Aufrechnung gegenüber dem Betriebsrat

Das Arbeitsgericht Dortmund erteilte dem eine Absage. Es kam nicht einmal darauf an, ob der Arbeitgeber damals tatsächlich die Kosten des Anwalts zu tragen hatte oder nicht. Entscheidend war, dass der Arbeitgeber die ursprünglichen Anwaltskosten aus dem Wahlanfechtungsverfahren bereits bezahlt hatte. Da der Betriebsrat über kein eigenes Vermögen verfügt, ist ihm auf diese Weise nicht etwa eine Art Guthaben entstanden. Vielmehr hat der Arbeitgeber damit einen geltend gemachten Kostenerstattungsanspruch des Betriebsrats nach § 40 BetrVG erfüllt. Tritt nun später durch das durchgeführte und auch erforderliche Betriebsratsseminar ein weiterer, neuer Erstattungsanspruch des Betriebsrats hinzu, so hat ihn der Arbeitgeber auf jeden Fall auszugleichen. Denn in einer tatsächlich vorgenommenen »Verrechnung« liegt im Rechtssinne nichts anderes als eine so genannte Aufrechnung nach den §§ 387 ff. BGB. Eine solche setzt aber voraus, dass sich im Rechtsverkehr zwei Geschäftspartner gegenüber stehen, die beide jeweils an den anderen eigene Forderungen stellen. Diese dürfen im Ergebnis natürlich miteinander verrechnet werden. Nur: An einen Betriebsrat kann man keine (finanziellen) Forderungen stellen. Er hat kein eigenes Vermögen, um diese zu begleichen. Daher kommt eine Aufrechnung gegenüber dem Betriebsrat nicht in Betracht. Nichts anderes hatte aber der

¹ Ausführlich Heidemann, AiB 2006, 288 ff.

² BAG v. 24.10.2001 – 7 ABR 20/00.

³ Arbeitsgericht Dortmund v. 18.7.2006 – 2 BV 134/06.

Arbeitgeber in diesem Fall getan. Seine Vorgehensweise musste somit scheitern.

Budgetierung?

In der Praxis finden sich zunehmend Handhabungen, wonach dem Betriebsrat für feste Zeiträume ein bestimmter Etat zugewiesen wird. Das ist im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit grundsätzlich unproblematisch, insbesondere wenn der Etat auf typische Fälle klar festgelegt wird. Den Betriebspartnern muss in diesem Fall jedoch bewusst sein, dass dies weder die gesetzliche Kostentragungspflicht des Arbeitgebers einschränken, noch den Betriebsrat von der gewissenhaften Prüfung der Erforderlichkeit jeglicher Kosten befreien kann. Ist also der Etat bereits ausgeschöpft, kann der Arbeitgeber die Übernahme weiterer (erforderlicher) Kosten nicht mit dieser Begründung ablehnen. Aber auch der Betriebsrat ist nicht zur zweckwidrigen Verwendung des Etats berechtigt, etwa zur Anschaffung eines Fernsehers für das Betriebsratsbüro. Selbstverständlich darf ein Budget keinesfalls zu einer Begünstigung oder gar zusätzlichen Vergütung der Betriebsratsmitglieder führen (§§ 37 Abs. 1, 78 Satz 2 BetrVG). Im Zweifel will der Arbeitgeber mit dem Zurverfügungstellen eines Budgets lediglich im Vorfeld pauschal die notwendigen Kosten des Betriebsrats abdecken, ohne in jedem Einzelfall selbst eine entsprechende Überprüfung durchführen zu müssen. Damit geht er aber das Risiko ein, später nicht mehr die Ausgaben des Betriebsrats in Frage stellen zu können. Eine Verrechnung vermeintlich »unnützer« Kosten mit weiteren, erforderlichen Kosten nach Ausschöpfung des Etats ist ausgeschlossen. In Fällen des groben Missbrauchs des Budgets ist jedoch einerseits an § 23 Abs. 1 BetrVG (Auflösung des Betriebsrats oder Ausschluss einzelner Mitglieder) und andererseits auch an eine Schadensersatzpflicht einzelner Betriebsratsmitglieder zu denken. Aber nur, wenn diese vorwerfbar schuldhaft gehandelt haben.

Beispiel Betriebsratsschulungen

Aber was passiert, wenn ein Betriebsratsmitglied einen Kaufvertrag unterzeichnet, sich zu einem Seminar anmeldet oder einen Rechtsanwalt beauftragt und der Arbeitgeber die dadurch entstandenen Kosten nicht übernimmt? Diese Frage soll im Folgenden anhand einer Betriebsratsschulung näher beleuchtet werden: Gerade im Zusammenhang mit Seminaren sind immer wieder die damit verbundenen Kosten ein Streitpunkt. Selbst wenn sich der Arbeitgeber grundsätzlich der positiven Bedeutung eines gut geschulten Betriebsrats bewusst ist, so möchte er in der Regel doch den Aufwand dafür möglichst gering halten. Konflikte können dabei entstehen bezüglich eines bestimmten Seminarinhalts (»das Thema ist doch überflüssig«) und der Anzahl der teilnehmenden Betriebsratsmitglieder (»einer aus dem Gremium reicht doch völlig; dieser

kann die anderen unterrichten«), bezüglich der Dauer (»ein Tag muss doch genügen«), bezüglich des Ortes (»Seminare im näheren Umkreis sparen Reise- und ggf. auch Übernachtungskosten«) sowie bezüglich der Seminarkosten (»ein einfacheres Hotel würde es doch auch tun; ein anderer Veranstalter ist doch günstiger«).

Grundsatz: Der Arbeitgeber trägt die erforderlichen Kosten

Die Ausgangslage ist gesetzlich klar geregelt: Der Arbeitgeber muss immer dann eintreten, wenn die Kosten verursachende Betriebsratstätigkeit erforderlich i.S.d. § 37 Abs. 6 BetrVG ist. Nur: Wer entscheidet, wann das der Fall ist? Und: Wer trägt das Risiko eines Irrtums? Letztendlich ist die Prüfung der Erforderlichkeit eine Rechtsfrage, die durch die Arbeitsgerichte zu klären ist. Das bedeutet wiederum einen gewissen Beurteilungs- und Wertungsspielraum. Rechtssicherheit für die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers gibt es allenfalls in den von der Rechtsprechung selbst im Laufe der Jahre entwickelten Grundsätzen, wie etwa bei den Grundlagenseminaren zum Betriebsverfassungs- und zum Arbeitsrecht. Damit ist aber auch nicht wirklich jede Streitfrage beantwortet, Probleme könnten sich etwa aus dem Seminarort und den Gesamtkosten ergeben. ⁴

Problemfall: Die Schulung war nicht erforderlich

Nach überwiegender Ansicht kommt eine persönliche Haftung von Betriebsratsmitgliedern grundsätzlich in Betracht, wenn sie Kosten verursachen, die nicht erforderlich i.S.d. § 40 BetrVG gewesen sind.⁴ D.h., diejenigen Betriebsratsmitglieder, die sich etwa zu einem nicht erforderlichen Seminar angemeldet haben, müssen selbst die Rechnung des Veranstalters und ggf. des Tagungshotels aus eigener Tasche bezahlen. Schließlich sind sie rein privatrechtlich deren Vertragspartner, Veranstalter und Hotel stehen in keinen eigenen Beziehungen zu dem Arbeitgeber. Nichts anderes gilt im Übrigen beim Einkauf von Ausstattung für das Betriebsratsbüro oder bei der Beauftragung eines Rechtsanwalts. Darüber hinaus können Betriebsratsmitglieder im Übrigen wie andere Arbeitnehmer im Ausnahmefall auch haften aus unerlaubter Handlung oder gar sittenwidriger Schädigung (§§ 823 ff. BGB). Beruht eine solche Vorgehensweise auf einem Betriebsratsbeschluss, haften aber nur diejenigen Betriebsratsmitglieder, die diesem Beschluss zugestimmt haben, soweit sich das überhaupt ermitteln lässt. Es ist daher zu untersuchen, wie sich dieses wirtschaftliche Risiko ausschließen oder jedenfalls gering halten lässt: Einverständnis des Arbeitgebers nicht erforderlich, aber sinnvoll!

⁴ Vgl. Fitting, 23. Aufl., § 1 BetrVG, Rdnr. 212 ff.; GK-Kraft/Franzen, 8. Aufl., § 1 BetrVG, Rdnr. 77 ff.; anderer Auffassung: DKK-Wedde, 10. Aufl., BetrVG, Einleitung Rdnr. 124 ff.

Die Ausgangslage ist einfach, wenn der Arbeitgeber bereits im Vorfeld die Freistellung für das Seminar ausspricht und/oder die Übernahme der Kosten erklärt, wozu er aber rechtlich nicht verpflichtet ist. Daran bleibt er dann gebunden. Er kann die Schulung nicht im Nachhinein in Frage stellen (§§ 2 Abs. 1 BetrVG, 242 BGB). Was aber, wenn der Arbeitgeber dies nicht tut, etwa einfach schweigt und den Betriebsratsbeschluss über die Teilnahme bloß zur Kenntnis nimmt? Rein rechtlich ist die Antwort unproblematisch: Die betroffenen Betriebsratsmitglieder fahren zu dem Seminar, und zwar auch dann, wenn der Arbeitgeber der Teilnahme ausdrücklich »widerspricht«! Die Begründung ergibt sich aus § 37 Abs. 2 BetrVG. Die darin geregelte Freistellungspflicht für Mitglieder des Betriebsrats gilt nach § 37 Abs. 6 BetrVG auch für Schulungsveranstaltungen. Die Kostenübernahmeverpflichtung für den Arbeitgeber ergibt sich nun aus § 40 Abs. 1 BetrVG. Voraussetzung dafür ist also lediglich die ordnungsgemäße Beschlussfassung durch das Gremium und die Abmeldung gegenüber dem Arbeitgeber. Mehr zunächst nicht! Insbesondere ist das ausdrückliche Einverständnis des Arbeitgebers keine Voraussetzung für eine Seminarteilnahme und die Kostenübernahme.

Arbeitgeber verweigert Kostenübernahme

In dieser Situation verbleibt aber das Risiko der Feststellung der Erforderlichkeit i.S.d. Gesetzes (und der Rechtsprechung) bei den Betriebsratsmitgliedern. Es kommt in der Praxis immer häufiger vor, dass der Arbeitgeber sich später weigert, die Kosten zu übernehmen und die Vergütung des Betriebsratsmitglieds für die Dauer des Seminars zu zahlen, so dass ein Rechtsstreit nötig wird, der auch ungünstig ausgehen kann. Derartige Unannehmlichkeiten lassen sich nur vermeiden, wenn der Betriebsrat vor dem Seminar die Zustimmung bzw. eine Kostenübernahmeerklärung durch den Arbeitgeber erhält (und andernfalls keine Teilnahme an dem Seminar erfolgt) oder aber die Erforderlichkeit des Schulungsbesuches gerichtlich bestätigt wird.

Beschlussverfahren

Ein solcher Gang vor das Arbeitsgericht ist unproblematisch, wenn der Streit über die Teilnahme lange Zeit vor dem Seminartermin geführt wird. Denn bereits für die erste Instanz muss man mit einer Verfahrensdauer von mehreren Monaten rechnen, noch mal soviel für eine Entscheidung durch das Landesarbeitsgericht in zweiter Instanz. Das Ergebnis in der ersten Instanz gibt zwar klare Anhaltspunkte für die Rechtslage, ist aber eben noch nicht unbedingt das

letzte Wort. Ein solches Zeitfenster steht aber zumeist vor einem Seminar nicht zur Verfügung, zumal der Arbeitgeber seine Weigerung oft erst kurzfristig erklärt.

Einstweilige Verfügung

In dieser Situation ist zu überlegen, ob eine einstweilige Verfügung weiterhilft, damit man innerhalb weniger Wochen oder sogar Tage eine gerichtliche Entscheidung erlangt. Da dies aber in der gerichtlichen Praxis die Ausnahme sein muss, bestehen auch besondere Voraussetzungen, die im Einzelnen sehr umstritten sind. So lehnt das LAG Hamm eine auf Freistellung eines Betriebsratsmitglieds für eine Schulungsveranstaltung gerichtete einstweilige Verfügung ab, da der Betriebsrat nicht auf das Einverständnis des Arbeitgebers angewiesen ist und dieser mit dem Bestreiten der Erforderlichkeit einer Schulung keine »Teilnahme-sperre« auslöst⁵. Der Arbeitgeber kann also nicht zu etwas verpflichtet werden, was er ohnehin gar nicht leisten muss. Das Betriebsratsmitglied darf einfach fahren, auch ohne gerichtliche »Bestätigung«. Das LAG Hamm sieht insoweit selbst die Problematik hinsichtlich des Kostenrisikos, hält das Eilverfahren mit rechtlich guten Gründen aber nicht für geeignet, diese Rechtsunsicherheit zu beseitigen. So besteht nach geltendem Prozessrecht keine Bindungswirkung⁴ auf eine Zahlungsklage nach einem Seminar, wenn der Arbeitgeber die Kosten nicht übernimmt; der Streit beginnt vielmehr wieder von vorn. Allerdings ist auch die einstweilige Durchsetzung eines Kostenvorschusses vor der Schulung nicht gänzlich ausgeschlossen, jedenfalls bei akutem Handlungsbedarf, wenn ohne die Schulung die Betriebsratsarbeit wesentlich erschwert würde.⁶ Das wiederum erfasst noch nicht die Entgeltfortzahlung für den Teilnehmer. Aber eine die Erforderlichkeit bejahende Arbeitsgerichtsentscheidung im Eilverfahren setzt schon ein deutliches Signal zugunsten des Betriebsratsmitglieds. Vor diesem Hintergrund erkennen andere Gerichte einen Freistellungsanspruch zur Seminarteilnahme an.⁷ Diese Auffassung beruht im Wesentlichen darauf, dass die Rechtsfrage der Erforderlichkeit eines Schulungsbesuches sich auch in einem Eilverfahren gründlich klären lässt. Sie setzt sich aber nicht mit der Problematik auseinander, dass es einen Freistellungsanspruch in dieser Hinsicht eigentlich gar nicht gibt, da nicht notwendig. Praktisch gesehen ist dies natürlich die vorteilhaftere Lösung für Betriebsräte, da so Rechtssicherheit bezüglich der Erforderlichkeit bereits vor einem Seminar erreicht werden kann. Es bleibt abzuwarten, ob es in Zukunft eine klare, einheitliche Linie in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung zu diesem Thema geben wird. Beide Standpunkte verlangen zu Recht jedoch zusätzlich eine besondere Dringlichkeit für den Erlass der begehrten einstweiligen Verfügung. Der Betriebsrat wird also immer zu begründen haben, warum es ihm mit dem Seminarbesuch und der gerichtlichen Entscheidung so eilig ist. Dazu kommt es auch auf die Entstehungsgeschichte eines innerbetrieblichen Konfliktes an. So

5 LAG Hamm v. 10.5.2004 – 10 TaBV 41/04, im Anschluss an LAG Düsseldorf v. 6.9.1995 – 12 TaBV 69/95 und LAG Köln v. 22.11.2003 – 5 TaBV 69/03 sowie ArbG Ulm v. 12.01.2005 – 7 BVGa 1/05.

6 Zu den Voraussetzungen siehe LAG Hamm v. 8.7.2005 – 13 TaBV 119/05.

7 Hessisches LAG v. 19.8.2004 – 9 TaBVGa 114/04; so auch die Arbeitsgerichte Bremen v. 25.2.2000 – 1 BVGa 20/99, Frankfurt/Main v. 4.5.1999 – 18 BVGa 20/99 sowie Detmold v. 30.4.1998 – 3 BVGa 3/98.

kann »Bummelei« das Eilbedürfnis ausschließen. Andererseits wird auch geprüft werden, ob im Einzelfall nicht zu einem zumutbaren späteren Zeitpunkt die Schulung absolviert werden kann, so dass die Dringlichkeit entfällt.

Einigungsstellenverfahren?

Die Frage der Erforderlichkeit einer Schulung ist im Übrigen unbedingt abzugrenzen von der Frage entgegenstehender betrieblicher Notwendigkeiten (§ 37 Abs. 6 Satz 3 und 5 BetrVG). Dabei geht es nicht um den Seminarinhalt oder um die Kosten, sondern nur um die zeitliche Lage der Schulung und deren Auswirkungen auf den Betriebsablauf. Gemeint ist also die Frage, ob gerade bestimmte Betriebsratsmitglieder zu einem ganz bestimmten Zeitpunkt abwesend sein können, ohne dass dies für den Arbeitgeber zu unzumutbaren betrieblichen Störungen führt. Bezogen auf Funktion und Tätigkeit der ausgewählten Seminarteilnehmer kann dies etwa Bedeutung bekommen in typischen Urlaubszeiträumen oder in (beispielsweise saisonbedingten) Auftragspitzenlagen. Die »Entbehrlichkeit« der Seminarteilnehmer ist dann vom Betriebsrat ganz besonders zu prüfen. Hält der Arbeitgeber die benannten Seminarteilnehmer – anders als der Betriebsrat – für betrieblich unentbehrlich, so kann er die Einigungsstelle anrufen (und zwar nur mit dieser Begründung (§ 37 Abs. 6 Satz 5 BetrVG). Mit deren Hilfe wird dann gemeinsam nach einer Lösung gesucht, beispielsweise nach einem anderen Veranstaltungstermin, ggf. auch weiter entfernt. Solange dort aber noch keine Entscheidung getroffen wird, besteht zunächst für die betroffenen Betriebsratsmitglieder ausnahmsweise eine Teilnahmesperre. Sollte jedoch das Einigungsstellenverfahren bewusst verzögert oder überhaupt erst kurz vor dem Seminar eingeleitet werden, kommt wiederum für den Betriebsrat eine einstweilige Verfügung in Betracht, um die Teilnahme zu erreichen⁸.

Vor der Anmeldung zu einem Seminar ist unbedingt die Erforderlichkeit der Teilnahme jedes einzelnen ausgewählten Betriebsratsmitgliedes gründlich zu prüfen. Das fängt mit den eigenen, im Gremium vorhandenen Kenntnissen an. Heranzuziehen sind auch die entsprechenden Informationen des jeweiligen Veranstalters, die ggf. durch Nachschlagen in den gängigen Kommentaren zum BetrVG vertieft werden sollten. In Zweifelsfällen sollte zudem Kontakt zu externen Fachleuten, wie zum betreuenden Gewerkschaftssekretär oder Rechtsanwalt, aufgenommen werden. Oft hilft auch der Seminarveranstalter weiter. Empfehlenswert ist auf jeden Fall, bereits im Vorfeld mit dem Arbeitgeber Einvernehmen zu erzielen. Auf diese Weise lassen sich unangenehme Überraschungen in der Zukunft vermeiden. Ein entsprechendes Ergebnis lässt sich etwa durch eine (schriftliche) Kostenübernahmeerklärung des Arbeitgebers absichern, die viele Veranstalter nicht zuletzt aus diesem Grund für eine verbindliche Anmeldung voraussetzen. Zu denken ist auch an eine Abtretung des Freistellungsanspruchs aus § 40 BetrVG an den Veranstalter, so dass dieser letztendlich das Risiko der

Erforderlichkeit trägt. Oft besteht im Rahmen der geführten Gespräche bzw. Verhandlungen Spielraum, andere Fragen mit einzubeziehen. Dies können etwa andere Seminare (wer nimmt wann und wo über einen längeren Zeitraum teil – Bildungsplanung des Betriebsrats!) oder auch Angelegenheiten der Mitbestimmung sein. Ferner kann der Arbeitgeber einzelne Betriebsratsmitglieder zum Abschluss bestimmter Verträge bevollmächtigen. In Betracht kommen schließlich auch generelle Regelungen etwa pro Geschäftsjahr oder für die gesamte Amtszeit über ein gewisses Kontingent an Schultagen und/oder die Festlegung bestimmter Themen als erforderlich. Denkbar ist weiterhin ein vom Arbeitgeber eingeräumtes Schulungsbudget, über das der Betriebsrat frei verfügen kann. All dies ist letztendlich eine Frage der internen Willensbildung des Betriebsrats und Verhandlungssache. Dies sollte immer unter dem Aspekt der vertrauensvollen Zusammenarbeit zum Wohle des Betriebs und der Belegschaft stehen. Allerdings sollte der Betriebsrat, nicht auf seine Rechtsansprüche auf die für seine Arbeit erforderlichen Seminare verzichten.

Wird eine Einigung vor dem Seminar nicht möglich, ist abzuwägen, ob ein Rechtsstreit geführt werden soll. Dazu sollte vorher immer externer Rechtsrat eingeholt werden und die Rechtsprechung in dem jeweiligen Arbeitsgerichts- und Landesarbeitsgerichtsbezirk des Betriebs geprüft werden. Aufgrund der regelmäßig durch einen Prozess auftretenden Beeinträchtigung des Klimas zwischen den Betriebspartnern und nicht zuletzt – auch im Hinblick auf die dadurch für den Arbeitgeber und damit den Betrieb verursachten Kosten – sollte ein Gerichtsverfahren immer der letzte Schritt sein, dann aber auch Erfolg haben.

Fazit

Vermögenslosigkeit ist für die Betriebsratsarbeit weder rechtlich noch praktisch ein Nachteil. Da jedoch die durch die Teilnahme an Seminaren entstehenden Kosten vom Arbeitgeber zu tragen sind, ist stets ein korrektes Vorgehen geboten. Im Zweifel ist zudem Vorsicht angebracht, damit eine persönliche Haftung der Mitglieder des Betriebsrats vermieden wird.

CHRISTIAN VOLLRATH ist Richter am Arbeitsgericht Dortmund. **RALF HEIDEMANN** ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in Essen.



Hierzu finden Sie im Internet:
ein Musterschreiben über die Entsendung eines BR-Mitglieds zur Schulung

⁸ Vgl. ArbG Dortmund v. 7.9.2001 – 2 BVGa 16/01, AiB 2001, 727.