

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Beschluss vom 17. November 2021  
- 7 ABR 27/20 -  
ECLI:DE:BAG:2021:171121.B.7ABR27.20.0

I. Arbeitsgericht Darmstadt

Beschluss vom 3. September 2019  
- 10 BV 6/19 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Beschluss vom 10. August 2020  
- 16 TaBV 177/19 -

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebsratsschulung - Kostentragungspflicht des Arbeitgebers - Seminar-  
beigaben

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 27/20  
16 TaBV 177/19  
Hessisches  
Landesarbeitsgericht

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
17. November 2021

## **BESCHLUSS**

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

3.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom  
17. November 2021 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht

Schmidt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Steininger und Welzel für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 10. August 2020 - 16 TaBV 177/19 - wird zurückgewiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Gründe**

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Arbeitgeberin verpflichtet ist, den Betriebsrat von Schulungskosten freizustellen und dessen zu 3. beteiligten Mitglied die anlässlich der Schulungsteilnahme entstandenen Reisekosten zu erstatten. 1

Die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin betreibt eine Wohn- und Fördereinrichtung für behinderte Menschen mit dem zentralen Standort B in Hessen. Dort ist der antragstellende zu 1. beteiligte Betriebsrat gebildet, dem der Beteiligte zu 3. seit 2018 als Vollmitglied angehört. Der Betriebsrat beschloss am 10. Dezember 2018 die Teilnahme des Beteiligten zu 3. an dem von der W AG veranstalteten Grundlagenseminar „Betriebsverfassungsrecht Teil I“ in der Zeit vom 4. bis 7. Februar 2019 in H. Für die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an dieser Schulung fiel nach einer Preisauskunft des Veranstalters vom 10. Dezember 2018 eine Seminargebühr iHv. 699,00 Euro und eine Tagespauschale für Tagesgäste ohne Übernachtung inkl. Mittagessen iHv. 58,82 Euro - jeweils zzgl. Mehrwertsteuer - an. Gegenstand des Angebots des Seminarveranstalters war die Überlassung eines sog. „Starter-Sets“ an die Teilnehmer, bestehend aus einem „Tablet für die Betriebsratsarbeit“, einem Handkommentar Fitting zum BetrVG mit Wahlordnung, einer DTV-Ausgabe der Arbeitsgesetze, einem USB-Stick, einem Laserpointer, einem Taschenrechner und einer „praktischen Tasche“. Auch 2

konnte jeder Teilnehmer eine „kostenfreie anwaltliche Erstberatung durch einen erfahrenen Rechtsanwalt“ in Anspruch nehmen. Die Arbeitgeberin lehnte die Kostenübernahme für die Teilnahme des Beteiligten zu 3. an der Schulungsveranstaltung mit Schreiben vom 17. Januar 2019 unter Berufung auf eine „unzulässige Berechnung von Arbeitsmittelkosten in den Seminarkosten (Tablet)“ ab und verwies darauf, es handele sich „bei dem Startkit um Akquise-Geschenke, die weit über den Rahmen einer kleinen Anerkennung hinausgehen“.

Der Beteiligte zu 3. nahm gleichwohl an der Schulung teil. Er übernachtete nicht im Veranstaltungshotel, sondern fuhr an den Seminartagen täglich mit dem PKW von seinem Wohnort in F nach H, wofür er insgesamt eine Fahrstrecke von 558 Kilometern zurücklegte. Dadurch entstanden ihm Fahrtkosten iHv. 167,40 Euro (0,30 Euro pro Kilometer). Der Seminarveranstalter stellte dem Betriebsrat mit Schreiben vom 24. Mai 2020 die Seminargebühr iHv. 699,00 Euro zzgl. Mehrwertsteuer iHv. 132,81 Euro, insgesamt 831,81 Euro in Rechnung. Mit einer weiteren Rechnung vom 24. Mai 2020 verlangte der Veranstalter vom Betriebsrat zudem drei Tagespauschalen iHv. jeweils 58,62 Euro und drei Parkgebühren iHv. jeweils 6,72 Euro zzgl. Mehrwertsteuer, insgesamt also 233,98 Euro.

3

Mit Schreiben vom 4. Juni 2019 erklärte sich der Seminarveranstalter gegenüber dem Betriebsrat zu den Seminarbeiträgen. Darin heißt es auszugsweise:

4

„Bei allen ... Seminarbeiträgen ... handelt es sich um wertvolle und hilfreiche Arbeitsmaterialien für die tägliche Betriebsratsarbeit. Diese können und sollen die Betriebsratsmitglieder für die Arbeit im Betriebsrat nutzen. Es ist nicht beabsichtigt, dass die Betriebsräte die Seminarbeiträgen privat verwenden. Entsprechend wird das einzelne Betriebsratsmitglied durch die Seminarbeiträgen nicht begünstigt.

Da die Kosten der Betriebsratsschulung vom Arbeitgeber zu tragen sind, stehen sämtliche Seminarbeiträgen im rechtlichen Eigentum des Arbeitgebers. Demzufolge kann der Arbeitgeber grundsätzlich auch die Herausgabe der Seminarbeiträgen vom Betriebsrat verlangen. ...

Bei sämtlichen Seminarbeiträgen handelt es sich um kostenlose Beiträge zum Seminar. Entsprechend führt eine vorherige Ablehnung oder eine nachträgliche Rückgabe der

Seminarbeitgaben nicht zu einer Veränderung der Seminar-  
kosten. Aus diesem Grund können den einzelnen Seminar-  
beitgaben auch keine konkreten Werte zugeordnet werden.

...“

Der Betriebsrat hat mit dem vorliegenden Beschlussverfahren von der Arbeitgeberin die Freistellung von den Seminargebühren, von der Tagespauschale sowie von den Parkgebühren und die Erstattung der entstandenen Fahrtkosten an den Beteiligten zu 3. verlangt. Er hat die Ansicht vertreten, die Arbeitgeberin habe diese Kosten nach § 40 Abs. 1 BetrVG zu tragen. Der Betriebsrat habe sich für den Seminaranbieter entschieden, weil ihm dieser bekannt sei und er sich von ihm eine - im Nachhinein bestätigte - gute Schulungsqualität versprochen habe. Die kostenlosen Seminarbeitgaben hätten bei seiner Auswahlentscheidung keine Rolle gespielt; der Betriebsrat habe für diese auch keine Verwendung. Das Tablet habe der Beteiligte zu 3. der Arbeitgeberin am 20. Mai 2020 ausgehändigt. Einen USB-Stick habe der Beteiligte zu 3. nicht erhalten.

5

Der Betriebsrat hat sinngemäß beantragt,

6

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, ihn von den Kosten der Teilnahme des Beteiligten zu 3. an dem Seminar Betriebsverfassungsrecht Teil I veranstaltet von dem W AG in der Zeit vom 4. Februar 2019 bis 7. Februar 2019 in H iHv. 831,81 Euro gegenüber dem W AG freizustellen;
2. der Arbeitgeberin aufzugeben, dem Beteiligten zu 3. auf dessen Privatkonto DE BIC: Reisekosten iHv. 167,40 Euro zu erstatten;
3. der Arbeitgeberin aufzugeben, ihn von den Kosten der Tagungspauschale für den Beteiligten zu 3. anlässlich des Seminars Betriebsverfassungsrecht Teil I veranstaltet von dem W AG in der Zeit vom 4. Februar 2019 bis 7. Februar 2019 in H sowie von den dort entstandenen Parkgebühren für die Zeit vom 4. Februar 2019 bis 7. Februar 2019 iHv. insgesamt 233,98 Euro freizustellen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen und den Standpunkt eingenommen, der Betriebsrat habe die Teilnahme an dem Seminar nicht für erforderlich halten dürfen. Für dieses seien angesichts der Seminarbeiträge unverhältnismäßig hohe und nicht erforderliche Kosten angefallen. Die Beiträge des „Starter-Sets“ hätten einen Wert von 442,90 Euro; die anwaltliche Erstberatung sei mit 226,00 Euro zu veranschlagen. Damit entfielen etwa 80 Prozent der Seminarkosten auf nicht erforderliche Zusatzleistungen. Da das Seminar ohne diese Zusatzleistungen nicht buchbar gewesen sei, habe der Betriebsrat von der Teilnahme des Beteiligten zu 3. absehen müssen. Sie - die Arbeitgeberin - müsse keine Werbemaßnahmen eines Seminaranbieters finanzieren; ihre Erstattungspflicht beschränke sich auf die konkrete Schulungsveranstaltung und die hierdurch verursachten Kosten. Letztere hätten zudem genauer aufgeschlüsselt werden müssen, damit zwischen notwendigen Fortbildungskosten und sonstigen Kosten unterschieden werden könne. Bei dem konkreten Seminaranbieter entstehe der Eindruck, dass es sich um eine gewerkschaftsnahe Schulungseinrichtung handele, da sie sich ausschließlich an Betriebsräte richte. Eine solche Organisation habe die Arbeitgeberseite weder unmittelbar noch mittelbar zu finanzieren. Zudem sei der Beteiligte zu 3. durch die Seminarbeiträge wegen seines Betriebsratsamts unzulässig begünstigt worden. 7

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin weiterhin die Abweisung der Anträge. Der Betriebsrat und der Beteiligte zu 3. beantragen, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen. 8

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben den Anträgen des Betriebsrats zu Recht stattgegeben. 9

I. Die Anträge sind zulässig, insbesondere nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmt. Auch ist der Betriebsrat für sämtliche Anträge antragsbefugt. 10

1. Soweit der Betriebsrat mit den Anträgen zu 1. und 3. die Freistellung von Kosten (Seminargebühr, Kostenpauschale, Parkgebühren) verlangt, die der Seminarveranstalter ihm in Rechnung gestellt hat, macht er ein eigenes Recht aus § 40 Abs. 1 BetrVG geltend. 11
  
2. Die Antragsbefugnis des Betriebsrats besteht ebenso für den Antrag zu 2., mit dem er die Erstattung der Fahrtkosten an den Beteiligten zu 3. verlangt. Zu den Kosten des Betriebsrats gehören auch die Schulungskosten seiner Mitglieder. Soweit einzelne Betriebsratsmitglieder für den Besuch betriebsverfassungsrechtlicher Schulungsveranstaltungen Zahlungsverpflichtungen eingegangen sind, ist der Betriebsrat als Gremium berechtigt, den Arbeitgeber auf Freistellung des Betriebsratsmitglieds von der Zahlungsverpflichtung in Anspruch zu nehmen (*vgl. BAG 27. Mai 2015 - 7 ABR 26/13 - Rn. 10; 28. Juni 1995 - 7 ABR 55/94 - zu B I 1 der Gründe, BAGE 80, 236*). Hat das Betriebsratsmitglied bereits Zahlungen geleistet oder sind bei ihm persönlich Kosten angefallen, ist der Betriebsrat als Gremium berechtigt, den Arbeitgeber auf Kostenerstattung an das einzelne Mitglied in Anspruch zu nehmen (*vgl. BAG 17. November 2010 - 7 ABR 113/09 - Rn. 19; 30. März 1994 - 7 ABR 45/93 - zu B I 1 und 2 der Gründe mwN, BAGE 76, 214; vgl. auch BAG 23. Juni 2010 - 7 ABR 103/08 - Rn. 10 mwN, BAGE 135, 48*). 12
  
- II. In dem Verfahren ist nach § 83 Abs. 3 ArbGG neben dem antragstellenden Betriebsrat und der in Anspruch genommenen, in arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren immer beteiligten Arbeitgeberin (*vgl. BAG 24. März 2021 - 7 ABR 6/20 - Rn. 13*) auch das Betriebsratsmitglied, das an dem Seminar teilgenommen hatte, zu hören. Dessen Verfahrensbeteiligung folgt zwar nicht daraus, dass er als Kostenschuldner des Schulungsveranstalters in Betracht kommt, denn hierfür bestehen angesichts der Rechnungsstellung gegenüber dem Betriebsrat als Gremium keine Anhaltspunkte. Gleichwohl hat ihn das Landesarbeitsgericht zu Recht gehört. Vorliegend macht der Betriebsrat mit dem Antrag zu 2. geltend, das die Schulung besuchende Betriebsratsmitglied sei im Hinblick auf die ihm entstandenen Fahrtkosten Inhaber eines Kostenerstattungsanspruchs nach § 40 Abs. 1 BetrVG. Damit ist der Beteiligte zu 3. wegen seines 13

vom Betriebsrat abgeleiteten Rechts insoweit unmittelbar von der begehrten Entscheidung in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition betroffen (vgl. BAG 17. November 2010 - 7 ABR 113/09 - Rn. 13; 15. Januar 1992 - 7 ABR 23/90 - zu B I 2 a der Gründe, BAGE 69, 214).

- III. Die Anträge sind begründet. 14
- 1. Das gilt zunächst für den Antrag zu 1. Die Arbeitgeberin ist nach § 40 Abs. 1, § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG verpflichtet, den Betriebsrat von der Verpflichtung zur Zahlung der Seminargebühr iHv. 699,00 Euro zzgl. Mehrwertsteuer iHv. 132,81 Euro freizustellen, die anlässlich der Schulungsteilnahme des Beteiligten zu 3. entstanden ist. 15
- a) Nach § 40 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen. 16
- aa) Dazu gehören die Kosten, die anlässlich der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG entstanden sind, sofern das bei der Schulung vermittelte Wissen für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist (vgl. BAG 24. Oktober 2018 - 7 ABR 23/17 - Rn. 11). Nach § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG ist die Vermittlung von Kenntnissen erforderlich, wenn diese unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse in Betrieb und Betriebsrat notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen kann. Bei erstmals gewählten Betriebsratsmitgliedern braucht die Schulungsbedürftigkeit nicht näher dargelegt zu werden, wenn Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung vermittelt werden. Der Senat unterscheidet zwischen der Vermittlung sog. Grundkenntnisse und anderen Schulungsveranstaltungen. Durch die Vermittlung von Grundwissen soll das Betriebsratsmitglied erst in die Lage versetzt werden, seine sich aus der Amtsstellung ergebenden Rechte und Pflichten ordnungsgemäß wahrzunehmen. Für andere Schulungsveranstaltungen muss ein aktueller, betriebsbezogener Anlass für die Annahme bestehen, dass die in der Schulungs-



veranstaltung zu erwerbenden besonderen Kenntnisse derzeit oder in naher Zukunft von dem zu schulenden Betriebsratsmitglied benötigt werden, damit der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte sach- und fachgerecht ausüben kann (*st. Rspr., vgl. BAG 14. Januar 2015 - 7 ABR 95/12 - Rn. 10 mwN*).

bb) Bei der Entscheidung über die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme steht dem Betriebsrat ein Beurteilungsspielraum zu (*BAG 20. August 2014 - 7 ABR 64/12 - Rn. 16*). Allerdings steht die Pflicht des Arbeitgebers zur Kostentragung nach § 40 Abs. 1 BetrVG unter dem in § 2 Abs. 1 BetrVG normierten Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (*vgl. BAG 24. Oktober 2018 - 7 ABR 23/17 - Rn. 12; 27. Mai 2015 - 7 ABR 26/13 - Rn. 16 mwN*). Die Entscheidung über die Schulungsteilnahme darf der Betriebsrat daher nicht allein an seinen subjektiven Bedürfnissen ausrichten. Von ihm wird vielmehr verlangt, dass er die betrieblichen Verhältnisse und die sich ihm stellenden Aufgaben berücksichtigt (*vgl. zu § 40 Abs. 2 BetrVG BAG 17. Februar 2010 - 7 ABR 81/09 - Rn. 12*). Der Betriebsrat ist verpflichtet, den Arbeitgeber nur mit Kosten zu belasten, die er für angemessen halten darf. Er hat darauf bedacht zu sein, die durch seine Tätigkeit verursachten Kosten auf das notwendige Maß zu beschränken. Bei der Prüfung der Erforderlichkeit hat der Betriebsrat die betriebliche Situation und die mit dem Besuch der Schulungsveranstaltung verbundenen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen und darauf zu achten, dass der Schulungszweck in einem angemessenen Verhältnis zu den hierfür aufzuwendenden Mitteln steht (*vgl. BAG 28. September 2016 - 7 AZR 699/14 - Rn. 16; 20. August 2014 - 7 ABR 64/12 - Rn. 16*). Daher darf er die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung nicht für erforderlich halten, wenn er sich vergleichbare Kenntnisse zumutbar und kostengünstiger auf andere Weise verschaffen kann (*vgl. BAG 28. September 2016 - 7 AZR 699/14 - aaO*). Der Betriebsrat ist allerdings nicht gehalten, anhand einer umfassenden Marktanalyse den günstigsten Anbieter zu ermitteln und ohne Rücksicht auf andere Erwägungen auszuwählen (*BAG 28. September 2016 - 7 AZR 699/14 - aaO; 14. Januar 2015 - 7 ABR 95/12 - Rn. 13; 19. März 2008 - 7 ABR 2/07 - Rn. 15*). Entsprechend muss er sich nicht für die kostengünstigste Schulungsveranstaltung entscheiden, wenn er eine andere Schulung für qualitativ besser hält (*BAG 19. März 2008 - 7 ABR 2/07 -*

18

Rn. 24). Sein Beurteilungsspielraum bezieht sich auch auf den Inhalt der Schulungsveranstaltung. Nur wenn mehrere gleichzeitig angebotene Schulungen auch nach Ansicht des Betriebsrats im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums als qualitativ gleichwertig anzusehen sind, kann eine Beschränkung der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers auf die Kosten der preiswerteren Veranstaltung in Betracht kommen (*BAG 14. Januar 2015 - 7 ABR 95/12 - aaO*).

cc) Bei dem Begriff der Erforderlichkeit in § 40 Abs. 1 BetrVG handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Die Würdigung des Beschwerdegerichts, ob die vom Betriebsrat oder einem Betriebsratsmitglied verursachten Kosten für die Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben erforderlich waren, unterliegt in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur einer eingeschränkten Nachprüfung darauf, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Würdigung übersehen wurden (*st. Rspr., vgl. BAG 27. Mai 2015 - 7 ABR 26/13 - Rn. 17*). 19

b) Danach ist die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, der Betriebsrat habe die infolge der Schulungsteilnahme des Beteiligten zu 3. entstandene Kostenbelastung durch die Seminargebühr für erforderlich halten dürfen, rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden. 20

aa) Das Landesarbeitsgericht hat seiner Beurteilung der Erforderlichkeit die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegt. Nach seinen Feststellungen wurden bei der Schulung, an der der erstmals im Jahr 2018 als Vollmitglied in den Betriebsrat gewählte Beteiligte zu 3. teilnahm, Grundlagenkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht vermittelt. Die Schulungsbedürftigkeit brauchte daher nicht weiter dargelegt zu werden; es handelte sich um eine nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderliche Schulungsveranstaltung. Das stellt die Arbeitgeberin auch nicht in Frage. Anhaltspunkte dafür, dass der Beteiligte zu 3. die vermittelten Kenntnisse bereits besaß oder diese bis zum Ende der Amtszeit nicht mehr einsetzen kann, sind nicht ersichtlich (*vgl. zu diesen Fallkonstellationen BAG 17. November 2010 - 7 ABR 113/09 - Rn. 25 ff.*). 21

Der in diesem Zusammenhang erhobene Einwand der Arbeitgeberin, der Wert der den Seminarteilnehmern überlassenen kostenlosen „Werbebeiträge“ sei zu dem der inhaltlichen Kenntnisvermittlung ins Verhältnis zu setzen - wobei im Streitfall letztere in den Hintergrund trete - verfährt nicht. Die Arbeitgeberin vermengt in unzulässiger Weise Fragen einer etwaigen durch die Seminarbeiträge entstehenden Kostenbelastung mit denen der auf die Kenntnisvermittlung bezogenen Erforderlichkeit. Den Schutz des Arbeitgebers vor einer unangemessenen Kostenbelastung bewirkt aber der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit und der Verhältnismäßigkeit, den der Betriebsrat bei seiner Beschlussfassung über die Entsendung eines (oder mehrerer) seiner Mitglieder zu beachten hat, und der von ihm die Prüfung verlangt, ob die verlangten Schulungskosten angesichts der konkreten betrieblichen Verhältnisse dem Arbeitgeber zumutbar sind (vgl. BAG 17. Juni 1998 - 7 ABR 25/97 - zu B 2 b der Gründe, BAGE 89, 171).

bb) Auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Betriebsrat habe dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz ausreichend Rechnung getragen, ist rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden.

(1) Die Arbeitgeberin hat nicht geltend gemacht, ein vergleichbares Seminar für die Erstschulung des Beteiligten zu 3. sei kostengünstiger in Betracht gekommen (vgl. zu einem solchen dem Arbeitgeber obliegenden Vorbringen BAG 19. März 2008 - 7 ABR 2/07 - Rn. 24). Nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen und mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen tatbestandlichen Feststellungen in den Gründen der angefochtenen Entscheidung (vgl. zur Rechtswirkung von tatsächlichen Feststellungen in den Beschlussgründen zB BAG 13. November 2019 - 4 ABR 3/19 - Rn. 27 mwN) waren vergleichbare Seminare nicht wesentlich günstiger, aber wesentlich teurer zu buchen, lag der Seminarpreis im Rahmen des Marktüblichen und boten andere Veranstalter, die auf derartige Werbeartikel verzichteten, vergleichbare Seminare nicht deutlich günstiger an. Auf Grundlage dieser den Senat nach § 559 Abs. 2 ZPO bindenden Feststellun-

gen lässt die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, der Seminarpreis sei „durchaus moderat“ und der Betriebsrat habe die Arbeitgeberin nicht mit unverhältnismäßigen Kosten belastet, Rechtsfehler nicht erkennen.

(2) Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin musste der Betriebsrat nicht deshalb von der Entsendung des Beteiligten zu 3. zum Seminar absehen, weil der Schulungsveranstalter den Teilnehmern das „Starter-Set“ überließ und die Möglichkeit einer anwaltlichen Erstberatung einräumte. 25

(a) Dabei kann dahinstehen, ob diese Seminarbeiträge - sollten mit ihnen gesonderte Kosten ausgelöst sein - der Kostentragungspflicht der Arbeitgeberin nach § 37 Abs. 6 iVm. § 40 Abs. 1 BetrVG unterfielen. Denn selbst wenn einzelne oder sämtliche Seminarbeiträge für die Durchführung der Schulungsveranstaltung nicht erforderlich sein sollten, hält sich der Beschluss des Betriebsrats, den Beteiligten zu 3. zu der Schulung zu entsenden, im Rahmen seines Beurteilungsspielraums. Da die Seminargebühr nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts marktüblich war und vergleichbare Seminare nicht deutlich günstiger angeboten werden, hätte der Betriebsrat die Kosteninteressen der Arbeitgeberin ungeachtet gesonderter Kosten für die Seminarbeiträge gewahrt. Eine Überschreitung seines Beurteilungsspielraums käme allenfalls in Betracht, wenn es im Zeitpunkt seiner Beschlussfassung über die Schulungsteilnahme Anzeichen dafür gegeben hätte, die Seminarbeiträge beeinflussten maßgeblich die Höhe des Seminarpreises und die Wahl gerade dieser Schulung bewirkte hohe Kosten. Das ist nach den für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts jedoch nicht der Fall. Danach konnte die Schulungsveranstaltung nicht unter Verzicht auf die Seminarbeiträge zu einem günstigeren Preis gebucht werden. Berücksichtigt man dies und weiter den Umstand, dass nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts der Veranstalter die gleiche Schulung bereits 2014 ohne Überlassung eines Tablets an die Teilnehmer zum gleichen Preis angeboten hatte und die Seminargebühr im Rahmen des Marktüblichen liegt, hatte der Betriebsrat keinen Grund für die Annahme, die Seminarbeiträge würden Kosten verursachen oder seien gesondert in die Kostenkalkulation für das gebuchte Seminar eingeflossen und lösten eine ggf. unzumutbare Kostenbelastung 26

aus. Anhaltspunkte hierfür mussten sich dem Betriebsrat auch nicht allein aufgrund des Werts der Seminarbeigaben aufdrängen. Ungeachtet dessen, dass hierzu keine Feststellungen getroffen sind, durfte er wegen des moderaten Seminarpreises davon ausgehen, dass etwaige beim Veranstalter angefallene nennenswerte Beschaffungskosten für die Seminarbeigaben die Kosten der konkreten Schulung nicht maßgeblich beeinflusst haben.

(b) Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin musste der Betriebsrat auch nicht deshalb von der Entsendung des Beteiligten zu 3. auf die streitige Schulung absehen, weil der Veranstalter die Seminarbeigaben als besonderen Buchungsanreiz ausgibt und mit diesen - wie die Arbeitgeberin meint - eine „unzulässige Werbemaßnahme in das Unternehmen getragen werden könnte“. Zum einen ist die - unterstellt - unzulässige Werbung für eine Betriebsratsschulung ohne Relevanz für die betriebsverfassungsrechtliche Kostentragungspflicht, sondern zeitigt ggf. andere Rechtsfolgen. Zum anderen führte die Argumentation der Arbeitgeberin zu dem Ergebnis, dass ein Betriebsrat uU sogar gehalten wäre, einen teureren Seminaranbieter nur deshalb auszuwählen, weil dieser keine Seminarbeigaben verspricht bzw. mit solchen „wirbt“. Eine solche Einschränkung des Beurteilungsspielraums des Betriebsrats ist aus Kostengründen gerade nicht angezeigt. Der Einwand der Arbeitgeberin überzeugt schließlich auch deshalb nicht, weil unberücksichtigt bliebe, dass ggf. weder der Betriebsrat noch sein an der Schulung teilnehmendes Mitglied die Seminarbeigaben überhaupt in Anspruch nehmen wollen. Soweit andere Rechtsvorschriften oder Compliance-Regeln bzw. -Richtlinien im Unternehmen die Annahme der Beigaben untersagen, hätte sich das Betriebsratsmitglied ohnehin an diese zu halten und ggf. schon aus diesem Grund von der Annahme der Seminarbeigaben abzusehen. 27

c) Der Einwand der Rechtsbeschwerde, die vertragliche Abrede zwischen dem Seminarveranstalter und dem Betriebsrat über die Schulungsteilnahme des Beteiligten zu 3. (*vgl. zur Möglichkeit der vertraglichen Verpflichtung des Betriebsrats gegenüber Dritten BGH 25. Oktober 2012 - III ZR 266/11 - Rn. 25, 29, 31, BGHZ 195, 174*) sei aufgrund einer nach § 78 Satz 2 BetrVG unzulässigen Begünstigung nach § 134 BGB nichtig und schließe deshalb einen Anspruch des 28

Veranstalters gegen den Betriebsrat - und damit den streitbefangenen Freistellungsanspruch - aus, greift schon deshalb nicht, weil die angenommene Rechtsfolge nicht besteht. Selbst wenn man - was der Senat ausdrücklich offenlässt - annähme, der Beteiligte zu 3. sei durch die mit der Schulungsteilnahme verbundene Zusage kostenloser Seminarbeiträge nach § 78 Satz 2 BetrVG wegen seines Betriebsratsamts unzulässig begünstigt worden, führte eine angenommene Nichtigkeit dieser Zusage nach § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 134 BGB nicht zur Nichtigkeit des gesamten Schulungsvertrags und damit zum Wegfall der Grundlage für den Kostenfreistellungsanspruch des Betriebsrats. Nach § 139 BGB hat die Nichtigkeit eines Teils eines Rechtsgeschäfts dann nicht die Nichtigkeit des ganzen Rechtsgeschäfts zur Folge, wenn anzunehmen ist, dass es auch ohne den nichtigen Teil vorgenommen sein würde. Im Streitfall ist davon auszugehen, dass die Teilnahme des Beteiligten zu 3. an der streitigen Schulung auch ohne das Versprechen von Seminarbeiträgen vereinbart worden wäre. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war dasselbe Seminar nicht - unter Verzicht auf die Beiträge - zu einem günstigeren Preis buchbar. Es bestehen außerdem keine Anhaltspunkte für die Annahme, dass der Betriebsrat die Entsendung des Beteiligten zu 3. auf das Seminar gerade wegen der versprochenen Seminarbeiträge beschlossen hat und der Beteiligte zu 3. allein die Zusatzleistungen in Anspruch nehmen wollte. Über andere ggf. denkbare Rechtsfolgen einer etwaigen unzulässigen Begünstigung des Beteiligten zu 3. durch einen Dritten - den Seminarveranstalter - hat der Senat ebenso wenig zu befinden wie über die damit zusammenhängenden (Vor-)Fragen, wem Seminarbeiträge zufließen (dürfen) und ob - insoweit dem Wortlaut von § 78 Satz 2 BetrVG nicht unmittelbar zu entnehmen - neben dem betriebsratsmitgliedbezogenen (auch) ein betriebsratsbezogenes Begünstigungsverbot iSd. § 78 Satz 2 BetrVG greifen kann (*vgl. für das Benachteiligungsverbot BAG 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 32 - 34, BAGE 148, 299*).

d) Dem Anspruch des Betriebsrats auf Freistellung von der Verpflichtung zur Zahlung der Seminargebühr iHv. 699,00 Euro zzgl. Mehrwertsteuer steht entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin nicht entgegen, dass diese nicht nach einzelnen Kostenposten aufgeschlüsselt waren. Das Landesarbeitsgericht hat

29

zutreffend erkannt, dass der Betriebsrat die erstattungsfähige Seminargebühr ausreichend nachgewiesen hat.

aa) Aus den vorgelegten Rechnungen oder Belegen muss sich ergeben, welche unter die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers fallenden Leistungen der Schulungsveranstalter erbracht hat und welche Preise für diese Leistungen anfallen. Werden die Seminargebühren als Pauschalpreis in Rechnung gestellt, so genügt grundsätzlich die Angabe des vereinbarten Betrags und der Hinweis auf die Pauschalierung. Soweit nach den getroffenen Vereinbarungen die Seminargebühren nicht pauschal, sondern nach Einzelleistungen des Schulungsträgers abgerechnet werden, ist die Rechnung allerdings dementsprechend aufzuschlüsseln (*BAG 17. Juni 1998 - 7 ABR 20/97 - sowie - 7 ABR 22/97 - jeweils zu B 2 der Gründe; 30. März 1994 - 7 ABR 45/93 - zu B II 1 und 2 c aa der Gründe mwN, BAGE 76, 214*). Soweit der Betriebsrat oder die Schulungsteilnehmer die erstattungsfähigen Kosten nicht ausreichend nachweisen, kann der Arbeitgeber die Leistung verweigern. Diese materiell-rechtliche Nachweispflicht ergibt sich aus dem Rechtsgedanken des § 666 BGB (*vgl. BAG 30. März 1994 - 7 ABR 45/93 - zu B II 2 der Gründe, aaO*). Der Veranstalter einer Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG hat daher Rechnungen auszustellen, die als Nachweis für die Kostenerstattungsansprüche der Schulungsteilnehmer oder für den Freistellungsanspruch des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber ausreichen. Dabei handelt es sich um eine Nebenpflicht des Schulungsträgers aus dem Schulungsvertrag (*BAG 30. März 1994 - 7 ABR 45/93 - zu B II 2 d der Gründe, aaO*).

bb) Die Arbeitgeberin konnte anhand der Rechnung des Schulungsveranstalters vom 24. Mai 2020 den Umfang ihrer Kostenerstattungspflicht erkennen. Der Buchung der Seminarteilnahme des Beteiligten zu 3. lag - wie sich unschwer aus der Betragshöhe von 699,00 Euro und der Preisauskunft des Schulungsveranstalters vom 10. Dezember 2018 erkennen lässt - ein Pauschalpreis zugrunde, der aus der Rechnung hervorgeht. Anhand dieser Angaben konnte die Arbeitgeberin die erbrachten Leistungen des Veranstalters nachvollziehen und auf ihre Erstattungsfähigkeit prüfen.

cc) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin war der Betriebsrat nicht aus koalitionsrechtlichen Gründen verpflichtet, die Seminargebühr im Hinblick auf die schulungsbedingt entstandenen Selbstkosten des Seminarveranstalters aufzuschlüsseln. Der Schulungsveranstalter durfte die Seminarkosten vielmehr pauschaliert abrechnen. Die koalitionsrechtlichen Beschränkungen der betriebsverfassungsrechtlichen Kostenerstattungspflicht der Arbeitgeber kommen nicht zum Tragen. 32

(1) Nach diesen Beschränkungen dürfen Gewerkschaften, die ihre betriebsverfassungsrechtliche Unterstützungsfunktion wahrnehmen und Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG durchführen, aus der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers nach § 40 Abs. 1 BetrVG keinen Gewinn erzielen (*BAG 28. Juni 1995 - 7 ABR 55/94 - zu B II 2 der Gründe mwN, BAGE 80, 236*). Gewerkschaften können demnach nur die Erstattung der ihnen in diesem Zusammenhang tatsächlich entstandenen Kosten verlangen. Das schließt in der Regel eine Abrechnung nach Pauschalgebühren aus, weil der Arbeitgeber in diesem Fall nicht prüfen kann, ob nur die schulungsbedingt entstandenen Selbstkosten berechnet werden, für die er von Gesetzes wegen einzustehen hat (*BAG 17. Juni 1998 - 7 ABR 20/97 - zu B 3 a der Gründe mwN*). 33

(2) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, es bestünden keine Anhaltspunkte für die Annahme, der - in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft verfasste - Schulungsveranstalter sei eine gewerkschaftliche Einrichtung. Ohne Erfolg macht die Arbeitgeberin insoweit geltend, ein solcher Bezug ergebe sich bereits daraus, dass der Veranstalter ausschließlich Schulungen für Betriebsräte durchführe. Eine bestimmte Kundenausrichtung oder ein auf bestimmte Schulungsinhalte beschränktes Seminarangebot hat keinen Erkenntniswert für die gewerkschaftliche Zuordnung oder Trägerschaft des Veranstalters, zumal sich auch kommerzielle Anbieter von Betriebsratsschulungen (zwangsläufig) „an Betriebsräte wenden“ und frei darin sind, sich auf diesen Unternehmenszweck zu beschränken. 34

(3) Zu Unrecht meint die Rechtsbeschwerde, die Maßgaben der Senatsentscheidung vom 28. Juni 1995 (- *7 ABR 55/94 - BAGE 80, 236*), wonach die in die 35



Berechnung der Schulungsgebühren eingeflossenen Kosten nach Grund und Höhe zu benennen sind, beschränkten sich nicht auf gewerkschaftliche Anbieter. Die - einen Verweis auf Pauschalpreise regelmäßig ausschließende - Verpflichtung zu weiterer Konkretisierung berechneter Schulungskosten ist Folge der Einschränkung der Kostenerstattungspflicht nach § 40 Abs. 1 iVm. § 37 Abs. 6 BetrVG durch den koalitionsrechtlichen Grundsatz, wonach der Arbeitgeber nicht zur Finanzierung der Arbeitnehmerkoalition verpflichtet ist. Entsprechend betrifft sie ausschließlich gewerkschaftlich getragene Veranstalter von Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG (vgl. BAG 28. Juni 1995 - 7 ABR 55/94 - zu B II 5 c der Gründe, aaO). Es trifft zwar zu, dass sich auch bei nicht gewerkschaftlichen Schulungsanbietern aus der Rechnung grundsätzlich ergeben muss, welche unter die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers fallenden Leistungen erbracht worden sind und welche Preise hierfür anfallen. Hierfür genügt aber im Hinblick auf die Seminargebühren bei einem Pauschalpreis die Angabe des (Pausch-)Betrags und der Hinweis auf die Pauschalierung.

dd) Eine weitergehende Aufschlüsselungspflicht folgt schließlich nicht aus dem Umstand, dass die Schulungsveranstaltung mit der Aushändigung von Seminarbeiträgen verbunden war. Dem Schutz des Arbeitgebers vor einer unangemessenen Kostenbelastung dient der vom Betriebsrat zu beachtende Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Demgegenüber bildet die Pflicht zur Aufschlüsselung erstattungsfähiger Kosten kein - zur Zumutbarkeit hinzutretendes - Korrektiv zur Eingrenzung der betriebsverfassungsrechtlichen Kostentragungspflicht. Eine dahingehende „erweiterte“ Pflicht besteht daher beim Nachweis einer pauschalen Seminargebühr eines kommerziellen Anbieters gerade nicht. Sie bewirkte im Übrigen bei kommerziellen Veranstaltern eine unzumutbare Verpflichtung zur Offenlegung seminarübergreifender und unternehmensweiter Kalkulationsgrundlagen (vgl. BAG 30. März 1994 - 7 ABR 45/93 - zu B II 2 d bb der Gründe, BAGE 76, 214). Ungeachtet dessen spricht vorliegend nichts dafür, dass die Kosten der Seminarbeiträgen unmittelbar in die Preiskalkulation für das streitige Seminar eingeflossen sind und trotz des Pauschalpreisansatzes sinnvoll aus dem Gesamtpreis für die Seminargebühren wieder herausgerechnet werden können, zumal nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts das gleiche Seminar

36

ohne die Zugabe eines Tablets bereits 2014 zu keinem anderen (geringeren) Pauschalpreis angeboten worden ist.

2. Auch die Anträge zu 2. und 3. haben Erfolg. Die Arbeitgeberin ist nach § 40 Abs. 1, § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG verpflichtet, dem Beteiligten zu 3. die geltend gemachten Fahrtkosten iHv. 167,40 Euro zu erstatten und den Betriebsrat von den Kosten der Tagungspauschale sowie von den entstandenen Parkgebühren für die Zeit vom 4. Februar 2019 bis 7. Februar 2019 iHv. insgesamt 233,98 Euro freizustellen. 37

a) Neben den eigentlichen Seminargebühren hat der Arbeitgeber anlässlich einer nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlichen Schulungsveranstaltung auch die notwendigen Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten des Betriebsratsmitglieds zu tragen (*BAG 24. Oktober 2018 - 7 ABR 23/17 - Rn. 11 mwN*). 38

b) Die angefallene Kostenhöhe hat die Arbeitgeberin mit der Rechtsbeschwerde nicht in Frage gestellt. Sie ist auch nicht zu beanstanden. Der Rechnung des Schulungsveranstalters kann unter Berücksichtigung der Preisauskunft vom 10. Dezember 2018 entnommen werden, dass es sich bei der Tagespauschale um die Kosten der Verpflegung (inklusive Mittagessen, aber ohne Abendessen) an den vom Beteiligten zu 3. absolvierten Schultagen - im Rahmen seiner Anwesenheit vor Ort - handelt. Übernachtungskosten sind nicht entstanden, da der Beteiligte zu 3. täglich mit dem eigenen PKW angereist ist, wofür die angegebenen Parkgebühren anfielen. Die entstandenen Fahrtkosten iHv. 167,40 Euro hat die Arbeitgeberin in der Rechtsbeschwerde ausdrücklich unstreitig gestellt. 39

Schmidt

M. Rennpferdt

Waskow

Steininger

Welzel