Individuelles Betteln?

Kostenübernahme für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

Wollen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat spezielle Schulungen besuchen, führt dies häufig zu Auseinandersetzungen mit dem Unternehmen. Nicht selten wird die Kostenübernahme verweigert. Dem Unternehmen wird es dabei scheinbar leicht gemacht: Immerhin fehlt es an einem gesetzlichen Anspruch, der mit dem Kostenübernahmeanspruch für Betriebsratsschulungen vergleichbar wäre. Sind die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat vollkommen rechtlos? Bleibt ihnen wirklich nur der Weg des „individuellen Bettelns“? Dieser Frage geht unser Referent Dr. Hendrik Heitmann nach.

Dr. Hendrik Heitmann
Fachanwaltslehrgang Arbeitsrecht

Stand: 9.10.2015

Ersatz von Aufwendungen

In der juristischen Literatur wird überwiegend angenommen, dass den Aufsichtsratsmitgliedern in entsprechender Anwendung der §§ 675, 670 BGB ein Aufwendungsersatzanspruch im Rahmen ihres Aufsichtsratsverhältnisses zukommt. Der Umfang dieses Anspruchs ist allerdings streitig. Während Reise-, Übernachtungs- und Aufenthaltskosten im Zusammenhang mit einer Aufsichtsratssitzung noch einhellig als ersatzfähig gelten, wird eine darüber hinausgehende generelle Erstattungspflicht nur vereinzelt angenommen.

Bezogen auf die Teilnahme an Aufsichtsratsschulungen wird ein Kostenübernahmeanspruch vielfach nur dann angenommen, wenn es darum geht, Spezialwissen im Sinne besonderer fachlicher Qualifikationen zu erwerben.

Diese Ansicht greift aber zu kurz. Der BGH hat in seiner bekannten „Hertie-Entscheidung“ vom 15.11.1982 (II ZR 27/82) festgelegt, dass „ein Aufsichtsratsmitglied diejenigen Mindestkenntnisse und -fähigkeiten allgemeiner, wirtschaftlicher, organisatorischer und rechtlicher Art besitzen oder sich aneignen müsse, die es brauche, um alle normalerweise anfallenden Geschäftsvorgänge auch ohne fremde Hilfe verstehen und sachgerecht beurteilen zu können“.

Aneignen von Mindestkenntnissen

Die Mitgliedschaft der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat basiert auf demokratischen Wahlentscheidungen. Ein bestimmtes Anforderungsprofil existiert dabei nicht. Es ist also nicht ausgeschlossen, dass die von der Rechtsprechung geforderten Mindestkenntnisse direkt nach der Wahl noch nicht vorliegen. Der BGH eröffnet dem jeweiligen Arbeitnehmervertreter dann aber die Möglichkeit, sich diese Kenntnisse durch entsprechende Schulungen während der Amtszeit anzueignen.

Die Auffassung des BGH findet im Übrigen prominente Unterstützung durch die sogenannte *Baums*-Kommission zur Corporate Governance. Sollte die erforderliche Qualifikation der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nach der Wahl noch nicht vorhanden sein, weist der Bericht der Kommission besonders darauf hin, dass die Qualifikationsanforderungen in der Praxis durch entsprechende Schulungen sichergestellt werden würden.

Generelle Kostenübernahme?

Auch wenn ein genereller Kostenübernahmeanspruch für die Arbeitnehmervertreter wünschenswert erscheint, lässt sich dieser der Entscheidung des BGH nicht entnehmen. Es kommt vielmehr auf eine individuelle Betrachtung an.

Der Kostenübernahmeanspruch nach §§ 675, 670 BGB erfordert, dass die Teilnahme an der Schulung auch tatsächlich erforderlich ist. In der Praxis dürften die wenigsten neuen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat mit Fragen der inneren Struktur des Aufsichtsrats, der Beschlussfassung oder den Beratungs- und Überwachungsrechten des Gesamtaufsichtsrats vertraut sein. In ähnlicher Anwendung der Rechtsprechung des BAG zur Erforderlichkeit der Grundlagenseminare bei neuen Betriebsratsmitgliedern sind daher auch Grundlagenseminare für neue Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat als erforderlich zu betrachten.

Spezialseminare

Auch für Spezialseminare kann im Einzelfall nichts anderes gelten – etwa zu Fragen des Risikomanagements, der Vorstandsvergütung oder der ordnungsgemäßen Compliance. Schließlich werden hier Aspekte behandelt, die zwar die tägliche Arbeit von Aufsichtsräten bestimmen, mit denen die meisten Arbeitnehmervertreter außerhalb ihres Aufsichtsratsamtes in der Regel aber nicht beschäftigt sind.

Dies gilt umso mehr, als Kritiker der deutschen Unternehmensverfassung zunehmend den Arbeitnehmervertretern pauschal die ausreichende Qualifikation für ihr Aufsichtsratsamt absprechen. Wie soll aber ein Arbeitnehmervertreter die ausreichende Qualifikation für sein Amt erhalten, wenn der Besuch entsprechender Schulungen als nicht erforderlich im Sinne der §§ 675,670 BGB betrachtet wird?

Sachverständige: Kein Ersatz

Vereinzelt wird den Arbeitnehmervertretern ein Anspruch auf Beauftragung eines eigenen Sachverständigen analog dem BetrVG zugesprochen (analoge Anwendung von §§ 80 Abs. 3, 108 Abs. 2 Satz 3 BetrVG). Die Beauftragung eines Sachverständigen muss jedoch erforderlich sein. Während der Betriebsrat die Erforderlichkeit im Ablehnungsfall durch den Arbeitgeber gerichtlich überprüfen lassen kann, besteht diese Möglichkeit für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat faktisch nicht.

Eine Entscheidung zur Beauftragung eines speziellen Sachverständigen für die Arbeitnehmervertreter kann zunächst nur der Gesamtaufsichtsrat treffen. Angesichts des in der deutschen Unternehmensverfassung außerhalb des Montan-MitbestG verankerten Stimmenübergewichts der Anteilseigner-Seite dürfte ein derartiger Beschluss allerdings nur im Einzelfall erreichbar sein. Ein Beschluss des Gesamtaufsichtsrats zur Beauftragung eines Rechtsanwalts, um die Erforderlichkeit eines Sachverständigen gerichtlich feststellen zu lassen, ist dementsprechend fernliegend. Selbst wenn man also von einer analogen Anwendung der §§ 80 Abs. 3, 108 Abs. 2 Satz 3 BetrVG ausgeht, dürfte dies in der Praxis nur äußerst selten realisierbar sein.

Hinzu kommt, dass die Aufsichtsratsmitglieder ihre Aufgaben selbst wahrzunehmen haben und diese nicht von anderen übernommen werden dürfen. Die Beauftragung eines Sachverständigen kann allein deshalb schon nicht als Ersatz für den Besuch entsprechender Schulungen dienen. Dies gilt im Übrigen auch für Sachverständige, die der Aufsichtsrat zur Beratung des Gesamtgremiums beauftragt hat. Die Schulung soll den Arbeitnehmervertreter dagegen gerade in die Lage versetzen, sein Amt selbstständig und ordnungsgemäß ausüben zu können.

Individuelles Betteln ist also nicht nötig.

Ausblick

Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat steht hinsichtlich der Teilnahme an Aufsichtsratsschulungen ein individueller Kostenübernahmeanspruch aus §§ 675, 670 BGB zu. Grundlagenseminare sind dabei für neue Aufsichtsratsmitglieder und Spezialseminare für sich bereits länger im Amt befindende Arbeitnehmervertreter als erforderlich zu betrachten.

Individuelles Betteln ist also nicht nötig – Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben einen Anspruch auf den Besuch von Schulungsveranstaltungen. Im eigenen Interesse sollte aber vor dem Seminar mit dem Arbeitgeber eine Regelung zur Übernahme der Schulungskosten und zur bezahlten Arbeitsbefreiung getroffen werden.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2024