

betriebsverfassung

Anrechnung von Haushaltsersparnis bei Seminarteilnahme

Die vom Arbeitgeber zu tragenden Verpflegungskosten infolge der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einem Seminar gemäß §§ 37 Abs. 6, 40 Abs. 1 BetrVG können als so genannte Haushaltsersparnis um die sich aus § 1 Abs. 1, 3 Sachbezugsverordnung ergebenden Pauschbeträge reduziert werden, soweit im Betrieb keine Reisekostenregelung besteht.

(Leitsatz des Bearbeiters)

**Landesarbeitsgericht Nürnberg,
Beschluss vom 26.07.2004
– 9(7) TaBV 51/02**

Der Fall

Streitgegenstand ist die Frage, ob und in welcher Höhe sich ein Betriebsratsmitglied bei der Freistellung von Verpflegungskosten aus Anlass einer Seminarteilnahme eine Haushaltsersparnis anrechnen lassen muss. Die Arbeitgeberin hat von den ihr in Rechnung gestellten Verpflegungskosten einen Abzug in Höhe von 20% vorgenommen. Schließlich würden die von der Arbeitgeberin zu tragenden Kosten einer notwendigen Schulungsmaßnahme nicht auch die Kosten für die persönliche Lebensführung des Seminarteilnehmers umfassen.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht folgt der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach von den Verpflegungskosten ersparte Eigenaufwendungen des Schulungsteilnehmers abzuziehen sind. Auf die frühere 20%-Regelung in den Lohnsteuerrichtlinien könne nicht mehr zurückgegriffen werden. Hinsichtlich des Wertes einer Beköstigung des Arbeitnehmers sei auf die Werte in § 1 Abs. 1, 3 Sachbezugsverordnung (SachbezVO) abzustellen.

Zur Begründung führt das Gericht aus, dass Betriebsratsmitglieder ihr Amt gemäß § 37 Abs. 1 BetrVG unentgeltlich als Ehrenamt ausführen. Durch die Freistellung von Verpflegungskosten würde ihnen ein vom Arbeitgeber erbrachter finanzieller Vorteil entste-

Bedeutung für die Praxis

Über die Erstattung von Unterkunfts- und Verpflegungskosten anlässlich einer Schulungsteilnahme wird regelmäßig gestritten. Viele Arbeitsgerichte nehmen unabhängig von einem Vorbringen des Arbeitgebers von Amts wegen einen Abzug der so genannten Haushaltsersparnis in Höhe von 20% vor und erstrecken dies teilweise sogar auf die Unterkunftskosten. Ein Abzug von Aufwendungen im Hinblick auf die Unterkunftskosten ist nicht diskutabel, da sich das Betriebsratsmitglied nichts erspart. Die Mietkosten daheim laufen zwangsläufig weiter.

Erfahrungsgemäß wird jede möglicherweise ersparte Aufwendung durch andere Ausgaben, die das Betriebsratsmitglied zu Hause nicht gehabt hätte, wieder aufgewogen. Selbst bei einer Vollverpflegung hat der Schulungsteilnehmer erhebliche Kosten für Zwischenverpflegung und Getränke aufzubringen. Dies ist etwa dann gegeben, wenn sich die Seminarteilnehmer abends nach Seminarschluss zu einem fachlichen Austausch unter Betriebsratskollegen treffen.

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg nimmt zwar zu Recht Abstand von der

20%-Regelung in den Lohnsteuerrichtlinien. Meines Erachtens kann aber nicht abgestellt werden auf die Sachbezugsverordnung, die im Kontext der Lohnsteuerrichtlinien den geldwerten Vorteil einer Beköstigung durch den Arbeitgeber bemisst. Das Gericht lässt vollkommen außer Acht, dass eine mögliche Ersparnis erfahrungsgemäß durch Mehraufwendungen, die das Betriebsratsmitglied zu Hause nicht gehabt hätte, aufgewogen wird.

Der Abzug einer Haushaltsersparnis sollte, jedenfalls bis zu einer höchstrichterlichen Klärung, nicht hingenommen werden. Wenn nach den Lohnsteuerrichtlinien Verpflegungsmehraufwendungen steuerlich geltend gemacht werden können, selbst wenn im Gegenzug Mahlzeiten durch den Arbeitgeber gestellt werden, geht der Gesetzgeber im Regelfall davon aus, dass bei auswärtigen Terminen regelmäßig erhöhte Aufwendungen anfallen. Es ist daher abwegig annehmen zu wollen, dass einem Betriebsratsmitglied selbst bei einer Vollverpflegung auf einer auswärtigen Betriebsratsschulung keine weiteren Kosten entstehen.

hen. Dies würde dem Begünstigungsverbot des § 78 Satz 1 BetrVG zuwider laufen.

Ein prozentualer Abschlag im Umfang von einem Drittel von den Werten der Sachbezugsverordnung im Hinblick auf Getränkemehrausgaben, wie ihn noch das Landesarbeitsgericht Nürnberg in seiner Entscheidung vom 25.02.2003 (2 TaBV 24/02) vorgenommen habe, sei im vorliegenden Fall

nicht geboten. Unabhängig davon, ob die Tagungsgetränke von den Seminargebühren oder von den Verpflegungskosten mit umfasst werden, würden die von der Arbeitgeberin zu tragenden Seminarerstattungen auch eine ausreichende Versorgung des Seminarteilnehmers mit Getränken umfassen.

Marc-Oliver Schulze, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Nürnberg



Illustration: Süss