

BR-Schulung und der ewige Streit um die Kostenübernahme

Betriebsrat und Arbeitgeber streiten nicht selten über die Frage, ob BR-Mitglieder auf Kosten des Arbeitgebers an Schulungen oder Bildungsveranstaltungen teilnehmen dürfen. Dabei haben die Arbeitgeber in erster Linie die mit der Schulungsteilnahme verursachten Kosten im Blick, vergessen häufig jedoch, dass der BR als Repräsentant und Interessenvertreter der Belegschaft die erforderlichen Kenntnisse benötigt, um die ihm vom Gesetz eingeräumten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte ordnungsgemäß wahrnehmen zu können. Um die sachgemäße Arbeit sowie die erforderliche Qualifizierung der BR-Mitglieder zu gewährleisten, steht dem BR deshalb nach § 37 Abs. 6 BetrVG ein kollektiver Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit sowie ein Freistellungsanspruch von den Seminarkosten nach § 40 Abs. 1 BetrVG gegenüber dem Arbeitgeber zu. Diese Ansprüche sind jedoch an einige Voraussetzungen geknüpft, die der BR spätestens beim Beschluss zur Entsendung zwingend prüfen muss.

Ordnungsgemäßer Entsendungsbeschluss und rechtzeitige Unterrichtung des Arbeitgebers

Entscheidet sich der BR, einen oder mehrere seiner Mitglieder auf ein Seminar zu schicken, muss er vor der Teilnahme einen Entsendebeschluss fassen, der die teilnehmenden Mitglieder, die konkrete Schulungsveranstaltung sowie Zeitpunkt und Ort enthält (BAG v. 27.5.2015 – 7 ABR 26/13). Ohne einen derartigen Beschluss braucht der Arbeitgeber die Seminarkosten selbst dann nicht zu tragen, wenn die Schulung notwendig ist. Ein nachträglich gefasster Beschluss, also nach dem Besuch der Schulung, ist unwirksam.¹

Neben der Beschlussfassung muss der BR nach § 37 Abs. 4 S. 3 BetrVG den Arbeitgeber rechtzeitig hierrüber unterrichten, wobei eine Verletzung dieser Pflicht grds. keine Auswirkungen auf den Freistellungsanspruch hat, sondern ggf. eine Amtspflichtverletzung nach § 23 Abs. 1 BetrVG darstellt.²

Erforderlichkeit der Kenntnisvermittlung, § 37 Abs. 6 BetrVG

Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach § 37 Abs. 6 BetrVG setzt voraus, dass in einer Schulung Kenntnisse vermittelt werden, die für die BR-Arbeit erforderlich sind.

Der vermittelten Kenntnisse müssen sich also in erster Linie auf die Aufgaben des BR und deren Durchführung im Betrieb beziehen. Was nicht zu dem Aufgabenbereich des BR gehört, kann auch nicht Thema einer Schulung i. S. d. 37 Abs. 6 BetrVG sein. Hierbei kann es sich um Rechtskenntnisse

¹ BAG v. 8. 3. 2000 - 7 ABR 11/98

² Fitting, § 37 Rn. 242.

(z.B. Einführung und Vertiefung in das BetrVG oder allgemeines Arbeitsrecht), Kenntnisse spezieller Sachmaterien (z.B. Leistungsentlohnung, Datenschutz) oder um Kenntnisse zur Gestaltung der BR-Arbeit handeln.³ Zulässig kann auch eine Schulung zur Vermittlung von sog. „soft-skills“ (z.B. Diskussions-, Verhandlungs- oder Rhetoriktechniken) sein.⁴

Diese in der Schulung vermittelten Kenntnisse muss der BR darüber hinaus unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse in Betrieb benötigen, damit er seine derzeitigen oder demnächst anfallenden Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen kann.⁵ Hinsichtlich der Anforderungen an die Erforderlichkeit ist zwischen der Vermittlung von Grundkenntnissen und sonstigen Kenntnissen zu differenzieren.

Grundkenntnisse

Jedes BR-Mitglied benötigt das Basiswissen, das es erst in die Lage versetzt, seine sich aus der Amtsstellung ergebenden Rechte und Pflichten ordnungsgemäß wahrzunehmen (BAG v. 17.11.2010 – 7 ABR 113/09).

Deshalb darf der BR die Schulung eines erstmals gewählten BR-Mitgliedes stets als erforderlich ansehen, wenn in der Schulung solche Grundkenntnisse vermittelt werden. Hierzu gehören u.a. Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung (BAG v. 19.9.2001 - 7 ABR 32/00).

Hiervon macht der BAG zwei Ausnahmen:

Zum einen soll die Vermittlung von Grundwissen nicht mehr notwendig sein, wenn das zu schulende BR-Mitglied auf Grund seiner bis zum Zeitpunkt des Entsendungsbeschlusses erworbenen Vorkenntnisse bereits über das erforderliche Grundwissen verfügt, etwa durch bereits besuchte Schulungen oder durch langjährig erworbenes Erfahrungswissen.⁶ Dies ist bpsw. der Fall, wenn das erstmalig gewählte BR-Mitglied vor Wahrnehmung des BR-Amtes als Schwerbehindertenvertreter tätig war und bereits Grundlagenschulungen besuchte.

Sofern das Grundlagenseminar erst kurz vor dem Ende der Amtszeit stattfindet, ist die Teilnahme nur dann erforderlich, wenn das erstmalig gewählt BR-Mitglied das vermittelte Wissen noch in seiner verbleibenden Amtszeit einsetzen kann.⁷ Der BR hat hierbei jedoch einen weiten

³ ErfK/Koch BetrVG § 37 Rn. 14

⁴ BAG v. 24.5.1995 - 7 ABR 54/94; BAG v. 12. 1. 2011 – 7 ABR 94/09

⁵ BAG v. 14.1.2015 - 7 ABR 95/12

⁶ BAG v. 7. 5. 2008 - 7 AZR 90/07

⁷ BAG v. 17. 11. 2010 – 7 ABR 113/09

Beurteilungsspielraum. Selbst wenn er Art und Umfang der noch anfallenden beteiligungspflichtigen Angelegenheiten nicht beurteilen kann, darf er trotzdem die Teilnahme als erforderlich ansehen.⁸

Spezialkenntnisse

Soweit in dem Seminar vertiefte rechtliche Kenntnisse oder spezielle Fachkenntnisse vermittelt werden, muss der BR einen aktuellen oder absehbaren betrieblichen Anlass aufweisen, aus dem sich der konkrete Schulungsbedarf für den BR und das bestimmte BR-Mitglied ergibt.⁹

Solche betrieblichen Anlässe treten in vielfältiger Weise auf. Sie können sich u.a. aus der Absicht des Arbeitgebers beteiligungspflichtige Maßnahmen durchzuführen, aus einer beabsichtigten Initiative des BR oder aus sonstigen betrieblichen Verhältnissen ergeben.

Unter einer beteiligungspflichtigen Maßnahme fällt bspw. die Entscheidung des Arbeitgebers, künftig Gleitzeit (§ 87 I Nr. 2 BetrVG) oder Akkord- und Prämienlohn (§ 87 Nr. 10, 11) im Betrieb einzuführen oder umfangreiche Betriebsänderungen (§§ 111 BetrVG ff.) vorzunehmen. Nicht ausreichend ist jedoch eine Vermutung des BR, dass der Arbeitgeber derartige beteiligungspflichtige Maßnahme in naher Zukunft durchführen wird.¹⁰

Der BR kann initiativ eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit zum Thema des Mitbestimmungsverfahrens machen, wodurch ein spezieller Schulungsbedarf ausgelöst wird. Erhebt der Arbeitgeber bspw. personenbezogene Daten mittels technischer Einrichtungen, so kann eine Schulung zum Thema „Datenschutz und Beteiligungsrechte des BR“ erforderlich sein, sofern der BR sich hiermit in die Lage versetzen möchte, seine Kontrollrechte aus § 80 I BetrVG sowie sein Mitbestimmungsrecht aus § 87 I Nr. 6 BetrVG künftig wahrzunehmen.

Weiterhin können die betrieblichen Verhältnisse unterschiedliche BR-Aufgaben betreffen. Existieren bspw. betriebliche Konfliktlagen, aus denen sich Mobbing entwickeln kann, ist eine Schulung zum Thema „Mobbing“ erforderlich, um den BR in die Lage zu versetzen, seine Aufgabe aus § 85 BetrVG, seine Rechte aus § 104 BetrVG oder seine Mitbestimmungsrechte aus § 87 I Nr. 1, 7 BetrVG ordnungsgemäß wahrzunehmen.¹¹ Des Weiteren kann bspw. ein Seminar mit dem Thema „Rechte und Pflichten des Betriebsrats im Arbeitskampf“ notwendig werden, wenn konkret vorhersehbar ist, dass der Betrieb direkt oder indirekt von Arbeitskampfmaßnahmen betroffen sein wird.¹²

⁸ BAG v. 7. 5. 2008 - 7 AZR 90/07

⁹ BAG v. 14.1.2015 – 7 ABR 95/12

¹⁰ vgl. LAG Rheinland-Pfalz v. 15.8.2017 – 5 TaBV 34/17

¹¹ BAG v. 14.1.2015 – 7 ABR 95/12

¹² LAG Hamm v. 11. 8. 2003 - 10 Sa 141/03

Daneben dürfen BR-Mitglieder Schulungen zur Erlangung von Schlüsselqualifikationen (soft-skills) besuchen, wenn die betrieblichen Verhältnisse dies notwendig erscheinen lassen. So ist bspw. die Teilnahme an einer Rhetorikschulung möglich, wenn das zu entsendende BR-Mitglied regelmäßig die Leitung der BR-Sitzungen oder Betriebsversammlungen wahrnimmt und hierfür besondere rhetorische Fähigkeiten benötigt.¹³ Aber auch Schulungen über Gesprächs-, Diskussions- und Verhandlungsführung können für bestimmte BR-Mitglieder erforderlich sein, wenn sie bspw. regelmäßig die Verhandlungen mit einem besonders qualifizierten Personal des Arbeitgebers führen.¹⁴

Kosten:

Nach § 40 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber die entstehenden Schulungskosten zu tragen, wenn die Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich ist. Es handelt sich hierbei insbesondere um die Seminar-, Fahrt- Unterbringungs- und Verpflegungskosten. Dessen Pflicht beschränkt sich jedoch auf die notwendigen Kosten. Darüber hinaus gehende Kosten muss der Arbeitgeber nicht tragen.

Insoweit muss der BR prüfen, ob neben der Erforderlichkeit der Schulung auch die damit eingehenden Kosten verhältnismäßig sind.

Im Rahmen seiner Prüfungspflicht hat der BR zu berücksichtigen, ob neben der ausgewählten Schulung weitere vergleichbare Veranstaltungen in Betracht kommen, die mit weniger Kosten verbunden wären. Er ist jedoch nicht gehalten, anhand einer umfassenden Marktanalyse den günstigsten Anbieter zu ermitteln und ohne Rücksicht auf andere Erwägungen auszuwählen.¹⁵ Sofern der Arbeitgeber jedoch alternative Schulungen vor der Teilnahme benennt, muss der BR diese bei seiner Auswahlentscheidung berücksichtigen.

Hat der Arbeitgeber vor der Seminarteilnahme weder ein kostengünstigeres vergleichbares Seminar noch eine Inhouse-Schulung mit entsprechenden Inhalten und vergleichbarem Umfang benannt, sind die mit der Teilnahme entstehenden Kosten grds. verhältnismäßig, wenn sie hinsichtlich der Höhe dem Üblichen bei entsprechenden Schulungen entspricht.¹⁶

Auswahl unter mehreren vergleichbaren Schulungen

Qualitative Unterschiede

¹³ BAG v. 12. 1. 2011 – 7 ABR 94/09; LAG Sachsen v. 22. 11. 2002 - 9 TaBV 17/02

¹⁴ LAG Sachsen v. 22. 11. 2002 - 9 TaBV 17/02; LAG Schleswig-Holstein v. 4.12.1990 - 1 Ta BV 21/90

¹⁵ BAG, Beschl. v. 19.3.2008 – 7 ABR 2/07

¹⁶ Vgl. LAG Berlin-Brandenburg v. 17.3.2016 – 26 TaBV 2215/15

Existieren mehrere vergleichbare Schulungen, muss der BR nicht das kostengünstigste Seminar auswählen, wenn er die ausgewählte Schulung im Hinblick auf den Inhalt für qualitativ besser hält.

Die Wahl einer kostenintensiveren Schulung kann daher zulässig sein, wenn diese stärker auf die spezifischen Bedürfnisse des BR ausgerichtet ist oder im Hinblick auf den Einsatz entsprechender Lehrkräfte oder der Verwendung besonderer pädagogischer Hilfsmittel eine effektivere Ausbildung ermöglicht.¹⁷

Weiterhin kann bei inhaltlich vergleichbaren Seminaren das länger andauernde Seminar erforderlich sein, wenn die Komplexität des Themas sowie die Besonderheiten und Probleme des Betriebes eine detailliertere bzw. intensivere Kenntnisvermittlung notwendig machen. Insofern ist bspw. die Teilnahme an ein länger andauerndes und dadurch kostenintensiveres Grundlagenseminar als erforderlich erachtet worden, indem Einzelfragen zu § 87 BetrVG von den Teilnehmern in Arbeitsgruppen erarbeitet wurden, was typischerweise mehr Zeit in Anspruch nimmt als die Vermittlung durch Frontalunterricht, jedoch zu einer effektiveren Einprägung des Wissens führt.¹⁸

Eine vergleichbar günstigere Schulung kann auch mit dem Argument abgelehnt werden, dass in dieser ein Drittel der gesamten Schulungsdauer auf ein konkretes Thema entfällt, auf das der BR keinen Wert legt.¹⁹

Der BR darf sich weiterhin für eine kostenintensivere Schulung entscheiden, wenn die Kenntnisvermittlung aufgrund einer zeitnahen Aufgabenwahrnehmung umgehend erforderlich ist und vergleichbare Schulungen erst wesentlich später stattfinden.²⁰

Unterschiedliche Anbieter

Neben qualitativen Unterschieden, kann der BR seine Auswahlentscheidung bei vergleichbaren Seminarinhalten auch vom Veranstalter selbst abhängig machen.

Insoweit darf er sich für eine kostenintensivere gewerkschaftliche Schulung mit dem Argument entscheiden, dass diese eine an den praktischen Bedürfnissen der BR-Arbeit ausgerichtete Wissensvermittlung erwarten lässt und eine gemeinsame Gewerkschaftszugehörigkeit ein Klima gegenseitigem Vertrauens schafft, das den Schulungserfolg fördert.²¹

Andererseits kann der BR auch die Schulung eines privaten Schulungsträgers gegenüber einer günstigeren Gewerkschaftsschulung mit dem Argument bevorzugen, dass er sich ein Thema wie dem

¹⁷ Fitting § 40 Rn. 74 mwN.

¹⁸ LAG Hessen v. 14. 5. 2012 – 16 TaBV 226/11

¹⁹ Vgl. LAG Rheinland-Pfalz Beschl. v. 11.7.2007 – 8 TaBV 10/07

²⁰ LAG Hessen v. 22.05.2017 - 16 TaBVGa 116/17

²¹ BAG v. 28.06.1995 - 7 ABR 55/94)

zum Wirtschaftsausschuss auch einmal aus nicht-gewerkschaftlicher Sichtweise darstellen lassen möchte.²²

Grenzen bzgl. der Wahl einer kostenintensiveren Schulung

Der Wahl einer kostenintensiveren Schulung sind jedoch Grenzen gesetzt. Dementsprechend müssen die erwarteten Kosten in einem angemessenen Verhältnis zu dem Schulungszweck stehen und mit der Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebes vereinbar sein. Bei erhöhten Preisdifferenzen zwischen ausgewählter Schulung und vom Arbeitgeber genannten vergleichbaren Veranstaltungen muss der BR Sachgründe für die ausgewählte Schulung darlegen, die den Mehrpreis hinnehmbar erscheinen lassen.²³

Das BAG hat bezweifelt, dass eine Preisdifferenz von 50 % bzw. 1.874,00 € damit begründet werden kann, dass dem BR der Referent bereits bekannt ist und in den Ausschreibungen anderer Veranstaltungen die Referenten nicht namentlich benannt sind.²⁴ Das LAG Hessen hat bei einer Preisdifferenz von 30 % bzw. 2.795,28 € das Argument der positiven Erfahrungen mit dem ausgewählten Anbieter nicht ausreichen lassen und es als zumutbar erachtet, dass die BR-Mitglieder an einem später stattfindenden günstigeren Alternativseminar hätten teilnehmen können.²⁵ Das BAG hat in einer späteren Entscheidung jedoch zum Ausdruck gebracht, dass nur bei mehreren gleichzeitig angebotenen Veranstaltungen eine Beschränkung der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers auf die Kosten der Preiswerteren in Betracht komme.²⁶

Fazit

Verneint der Arbeitgeber die Erforderlichkeit einer Schulung, hat der BR die schwierige Aufgabe zu überprüfen, ob die in der Schulung vermittelten Kenntnisse erforderlich und die mit der Schulungsteilnahme entstehenden Kosten verhältnismäßig sind. Selbst wenn der BR diese Anforderungen als erfüllt bewertet, besteht stets das Risiko, dass ein Arbeitsgericht dies anders sieht. Zur Erlangung von Rechtssicherheit kann er ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren einleiten. Da hier jedoch eine gerichtliche Entscheidung vor Schulungsteilnahme grds. nicht zu erwarten ist, muss er in besonders eilbedürftigen Fällen, ein einstweiliges Rechtsschutzverfahren beim Arbeitsgericht einleiten.

²² LAG Köln v. 11.4.2002 – 10 TaBV 50/01

²³ LAG Hessen v. 4.11.2013 – 16 TaBVGa 179/13

²⁴ BAG v. 19.03.2008 - 7 ABR 2/07

²⁵ LAG Hessen v. 4.11.2013 – 16 TaBVGa 179/13

²⁶ BAG v. 14.1.2015 – 7 ABR 95/12

Kasten: Abgrenzung zu § 37 Abs. 7 BetrVG

Bei dem Anspruch aus § 37 Abs. 6 BetrVG handelt es sich um einen kollektiven Anspruch des BR. Jedes BR-Mitglied hat daneben auch einen individuellen Anspruch auf bezahlte Freistellung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die als geeignet anerkannt sind. Die Schulungskosten kann das BR-Mitglied vom Arbeitgeber aber nur ersetzt verlangen, soweit die Schulung i. S. d. § 37 Abs. 6 BetrVG für die BR-Tätigkeit erforderliche Kenntnisse vermittelt.

Kasten: Schulung ist nur teilweise erforderlich

Sofern nur einzelne Themenkomplexe der Schulung für die BR-Arbeit erforderlich sind, ist wie folgt abzugrenzen:

- Ein zeitweiser Besuch ist zulässig, wenn die unterschiedlichen Themen klar voneinander abgegrenzt werden können und wenn der erforderliche Teil gesondert gebucht werden kann
- Ist eine Aufteilung praktisch nicht möglich, entscheidet über die Erforderlichkeit der Gesamtschulung, ob die erforderlichen Themen mit mehr als 50 % überwiegen.

(BAG, v. 28.9.2016 – 7 AZR 699/14)

Kasten: Gewerkschaft als Schulungsveranstalter

Gewerkschaften dürfen aus Schulungsveranstaltungen keinen Gewinn ziehen, da die Arbeitgeber nicht zu deren Finanzierung verpflichtet sind. Insoweit können sie nur die ihnen tatsächlich entstandenen Kosten verlangen.

Kasten: Rechnung

Der Arbeitgeber kann vom BR oder teilnehmenden BR-Mitglied einen Nachweis der erstattungsfähigen Kosten sowie eine Aufschlüsselung der einzelnen Kostenpositionen verlangen. Dieser Pflicht kann der BR durch die Vorlage einer aufgeschlüsselten Rechnung des Seminaranbieters nachkommen. Solange der BR seiner Nachweispflicht nicht nachkommt, kann der Arbeitgeber die Kostenübernahme verweigern.