

Hingegen wäre für die betreffenden Betriebsratsmitglieder nicht zwangsläufig eine Strafbarkeit nach § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG gegeben. Denn allein die Annahme einer Begünstigung ist nicht strafbewehrt. Erforderlich wäre insoweit, dass das Betriebsratsmitglied den Arbeitgeber zur Zahlung einer überhöhten Vergütung auffordert. Nur dann wäre eine strafbare Anstiftung oder Beihilfe gegeben.³⁵

Da die Straftat aus § 119 BetrVG nur auf Antrag verfolgt wird und antragsberechtigt nur der Betriebsrat, eine im Betrieb vertretenen Gewerkschaft sowie der Arbeitgeber ist, sind entsprechende Verfahren kaum ein taugliches Mittel, um unzulässige Betriebsratsvergütungen zu verfolgen.³⁶

Bedeutender ist daher eine mögliche Strafbarkeit der Untreue gemäß § 266 StGB. Dabei ist die Anknüpfung an eine Vermögensbetreuungspflicht bei Organen, das heißt Geschäftsführern einer GmbH und Vorständen einer Aktiengesellschaft, die Grundlage dafür, dass bei einer Auszahlung einer überhöhten Betriebsratsvergütung unter Umständen eine strafbare Untreue gemäß § 266 StGB vorliegen kann. Bei diesem Straftatbestand ist kein Antrag erforderlich, sondern die Staatsanwaltschaft wird von Amts wegen tätig. Das Vorliegen der Strafbarkeit begründet zudem einen Schadensersatzanspruch der Gesellschaft gegen das handelnde Organ aus § 823 Abs. 2 BGB.

V. Fazit

Die rechtssichere Bemessung der Betriebsratsvergütung ist kein Hexenwerk. Die zu den einzelnen Regelungstatbeständen des § 37 BetrVG ergangene Rechtsprechung liefert deutliche Hinweise für das Vorgehen. Bei einer sorgfältigen Anwendung des dort geregelten Arbeitseingelteschutzes der Betriebsratsmitglieder kann deren Unabhängigkeit gewähr-

leistet werden. In Grenzfällen, in denen die Höhe der Betriebsratsvergütung weder im Rahmen einer betriebsüblichen Entwicklung noch anhand der Grundsätze zu einer fiktiven Beförderungsstelle gelöst werden können, empfiehlt es sich schon fast, für die Bemessung der Betriebsratsvergütung den Weg über die Arbeitsgerichte zu gehen. Denn die Konsequenzen einer zu lax gehandhabten Vergütung für die Arbeitnehmervertreter sind für die Unternehmensleitung deutlich. Dagegen sprechen Unwägbarkeiten eines gerichtlichen Verfahrens aufgrund der abgestuften Darlegungs- und Beweislast sowie einer in den genannten Fällen überwiegend entscheidenden subjektiven Einschätzung von beruflichen Fähigkeiten und Kenntnissen. Daher ist es eher anzuraten, zur Risikominimierung für die Unternehmensleitung Rechtsgutachten unter Umständen mit professioneller Stellenbewertung durch eine Personalberatung im Hinblick auf die Angemessenheit einer Betriebsratsvergütung heranzuziehen. Losgelöst davon sollten für eine spätere Nachvollziehbarkeit die entsprechenden Prüfungen der Angemessenheit einer Betriebsratsvergütung schriftlich dokumentiert sein.

Dr. Jochen Keilich, LL.M (Exeter), ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der Arbeitsrechtsboutique Pusch Wahlig Legal in Berlin. Er ist auf die Beratung nationaler und internationaler Unternehmen sowie von Führungskräften und Vorstandsmitgliedern in allen Belangen des Individual- und des Kollektivarbeitsrechts spezialisiert.



³⁵ Vgl. hierzu Byers, NZA 2014, 65, 68.

³⁶ Byers, NZA 2014, 65, 68.

Stefan Richter, RA

Nach der Betriebsratswahl: In welchem Umfang muss der Arbeitgeber die Schulung von Betriebsratsmitgliedern finanzieren?

Im Frühjahr 2014 haben deutschlandweit die turnusmäßigen Betriebsratswahlen stattgefunden. Im Anschluss an die Wahlen stellt sich traditionell für die Betriebsparteien die Frage, in welchem Umfang die neuen und die ggf. wiedergewählten Betriebsratsmitglieder Anspruch auf Schulungen haben, um die für ihre Betriebsratsarbeit notwendigen Kompetenzen zu erlangen bzw. aufzufrischen oder zu vertiefen. Dabei findet sich insbesondere im Bereich der mehr oder weniger standardisierten Grundschulungen zur Einführung in die Betriebsratsarbeit eine Vielzahl von Anbietern auf dem Markt, die um die Gunst der frisch gewählten Betriebsräte werben. Da ist es aus Sicht der Anbieter naheliegend, den Betriebsräten besonders attraktive Angebote zu machen,

um frühzeitig neue Betriebsräte an sich zu binden. Die Anbieter werben daher nicht nur mehr oder weniger offen mit attraktiven Schulungs-orten und interessanten Begleitprogrammen, sondern in jüngerer Zeit zunehmend auch mit „Gratisbeigaben“ in Form von Fachliteratur oder sogar „Betriebsrats-Tablet-PCs“ etc. Was dem Betriebsrat lieb ist, kann jedoch für den Arbeitgeber teuer sein. Der Beitrag beleuchtet die Frage, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber die Kosten für Schulungen tragen muss und wann er die Kostenübernahme zulässigerweise verweigern darf. Nach § 37 Abs. 6, 7 BetrVG und § 40 BetrVG ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, Betriebsratsmitglieder für Schulungen in gewissem Umfang bezahlt von der Arbeit freizustellen bzw. Frei-

zeitausgleich zu gewähren und die Kosten für die Betriebsratsschulungen zu übernehmen. Gleichwohl ist nicht jede Veranstaltung, die bloß einen gewissen Bezug zum Arbeitsrecht aufweist, gleich als Schulungs- oder Bildungsveranstaltung im gesetzlichen Sinne anzusehen. Eine dem Gesetz entsprechende Veranstaltung muss insbesondere darauf ausgelegt sein, den Betriebsratsmitgliedern das für die Betriebsratsarbeit notwendige bzw. förderliche (Fach-)Wissen zu vermitteln.

I. Erforderlicher Schulungen für Betriebsratsmitglieder nach § 37 Abs. 6 BetrVG

Nach den turnusmäßigen Betriebsratswahlen stehen in der Praxis vor allem Schulungen im Fokus, die den neu gewählten Betriebsräten die (rechtlichen) Grundlagen ihrer Arbeit näherbringen und das Konzept der Betriebsverfassung vermitteln sollen. Diese grundlegenden Seminare sind in der Regel unabdingbare Voraussetzung für eine vernünftige Betriebsratsarbeit.

Schulungen, die solche (Grundlagen-)Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind, werden von § 37 Abs. 6 BetrVG erfasst. Das in einer solchen Schulung vermittelte Fachwissen muss sich auf Aufgaben beziehen, die dem Betriebsrat gesetzlich zugewiesen sind, und welches das Betriebsratsmitglied in die Lage versetzen soll, diese Aufgaben sachgerecht auszuüben.¹

Bei der Frage, ob eine Schulung erforderlich im rechtlichen Sinne ist, hat der Betriebsrat einen nicht unerheblichen Beurteilungsspielraum, den er aus Sicht eines vernünftigen Dritten ausfüllen muss.² Dafür muss der Betriebsrat über alle Informationen zu der jeweiligen Schulung verfügen, die ihm eine Beurteilung der Erforderlichkeit der Schulung ermöglichen. So hat das LAG Hamm entschieden, dass es für die Feststellung der Erforderlichkeit einer Schulung seitens des Betriebsrats nicht genüge, wenn diesem nur ein grober Themenplan für eine Schulung vorliegt, wonach in der Schulung „Kenntnisse über grundlegende Urteile zur Dienstplangestaltung“ vermittelt werden sollen, ohne dies näher zu konkretisieren.³

Überschreitet der Betriebsrat seinen Beurteilungsspielraum, so kann der Arbeitgeber die Kostenübernahme für eine nicht erforderliche Schulung ablehnen. Auch ein Freistellungsanspruch unter Fortzahlung der Vergütung des Betriebsratsmitglieds besteht dann nicht.

Die erforderlichen Schulungen gem. § 37 Abs. 6 BetrVG werden in der Regel in die Kategorien „Grundlagenschulung“ und „Spezialschulung“ eingeteilt, wobei gerade im Nachgang zu den Betriebsratswahlen ein besonderes Augenmerk auf den Grundlagenschulungen liegt.

1. Grundlagenschulungen

Bei Grundlagenschulungen werden dem Betriebsratsmitglied unverzichtbare Kenntnisse vermittelt, die es ihm erst ermöglichen, seine Aufgaben als Mitglied des Betriebsrats ordnungsgemäß wahrzunehmen. Zu den unverzichtbaren Kenntnissen gehört nach Auffassung des BAG ein Grundwissen im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht und im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung.⁴ Der Betriebsrat muss bei solchen Schulungen in der Regel nicht näher begründen, inwieweit die Schulung erforderlich ist. Allein der Umstand, dass es sich um eine Grundlagenschulung handelt, führt zu der Annahme, dass diese jedenfalls dem Inhalt nach erforderlich ist. Dies bedeutet aber noch nicht zwingend, dass jedes Betriebsratsmitglied eine solche Schulung beliebig oft absolvieren darf; neben der inhaltlichen Erforderlichkeit muss auch eine personenbezogene Erforderlichkeit vorliegen:

auch für das jeweils zu der Schulung zu entsendende Betriebsratsmitglied muss die Schulung erforderlich sein.

Von dem Grundsatz macht das BAG zwei (personenbezogene) Ausnahmen: Verfügt das Betriebsratsmitglied beispielsweise durch vorangegangene Schulungen oder eine langjährige Arbeit im Betriebsrat bereits über das nötige Grundwissen, so muss der Betriebsrat gesondert darlegen, wieso eine Schulung gleichwohl erforderlich sein soll.⁵ Eine weitere Ausnahme gilt, wenn die Schulung erst kurz vor Ende der Amtszeit des Betriebsrats stattfindet und absehbar ist, dass das Betriebsratsmitglied bis zum Ablauf der Amtszeit das erworbene Grundwissen nicht mehr wird einsetzen können.⁶

Grundlagenschulungen dürfen sich nach Ansicht der Rechtsprechung nicht nur mit den rechtlichen Prinzipien des Betriebsverfassungsgesetzes beschäftigen, sondern können auch weitergehende Grundlagen zum Inhalt haben. Schulungen zum Thema „Was ist Arbeits- und Gesundheitsschutz?“, bei der auch Themen wie „Arbeitsbelastung und ihre möglichen Folgen auf den menschlichen Organismus“ behandelt werden, können daher auch zum Kanon der Grundlagenschulungen gezählt werden,⁷ selbst wenn es im Betrieb bisher keine Betriebsunfälle oder gefahrgeneigte Tätigkeiten gibt.

Das Arbeitsgericht Hamburg hat sogar eine Schulungsveranstaltung zum Thema „Gründung eines Europäischen Betriebsrats“ als Grundlagenschulung im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG angesehen, soweit das Unternehmen die Voraussetzungen für die Bildung eines solchen Betriebsrats erfüllt.⁸ An dieser Rechtsprechung zeigt sich bereits, dass die Gerichte durchaus großzügig bei der Bejahung der inhaltlichen Erforderlichkeit von Betriebsratsschulungen sind.

Die exakte Grenzziehung hinsichtlich der Erforderlichkeit fällt häufig schwer. Das LAG Hamm qualifizierte eine Schulung zum Thema „Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz“ ausdrücklich nicht als Grundlagenseminar, da in einer solchen Schulung keine unverzichtbaren Kenntnisse vermittelt würden. Es handle sich nicht um Grundkenntnisse, sondern um Themen eines spezifischen Bereichs des Arbeitslebens, was daran deutlich werde, dass in vielen Betrieben aufgrund des guten Betriebsklimas keine Probleme mit Mobbing bestehen.⁹ Allerdings könne nach Auffassung des LAG München in Situationen, in denen sich im Betrieb eine Konfliktsituation andeute, bei der es sich um Mobbing handeln könnte, die Voraussetzungen für eine erforderliche Spezialschulung gegeben sein.¹⁰

Eine Schulung, bei der aktuelle Rechtsprechung des BAG besprochen werden soll, gehört nach Ansicht des BAG ebenfalls nicht zum unverzichtbaren (Grund-)Wissen eines Betriebsratsmitglieds; für solche Schulungen könne sich die Erforderlichkeit höchstens aufgrund konkreter betrieblicher Umstände ergeben, die im Einzelfall darzulegen seien.¹¹

In der Praxis werden – gerade nach Abschluss der regelmäßigen Betriebsratswahlen – zunächst die Grundlagenschulungen für Betriebsratsmitglieder im Blickpunkt stehen. Dabei dürfte es erfahrungsgemäß

1 So schon grundlegend BAG, 9.2.1977 – 1 ABR 124/74, BB 1977, 995.

2 BAG, 19.3.2008 – 7 ABR 2/07; LAG Hessen, 14.5.2012 – 16 TaBV 226/11, NZA-RR 2012, 475; LAG Hamburg, 4.12.2012 – 4 TaBV 14/11.

3 LAG Hamm, 18.1.2013 – 13 TaBV 60/12.

4 BAG, 18.1.2012 – 7 ABR 73/10, NZA 2012, 813.

5 BAG, 16.10.1986 – 6 ABR 14/84, BB 1987, 1459; LAG Berlin-Brandenburg, 7.9.2012 – 10 TaBV 1297/12.

6 BAG, 17.11.2010 – 7 ABR 113/09, NZA 2011, 816.

7 ArbG Bamberg, 5.11.2012 – 2 BVGa 3/12.

8 ArbG Hamburg, 13.5.2009 – 13 BV 4/09.

9 LAG Hamm, 15.11.2012 – 13 TaBV 56/12.

10 LAG München, 30.10.2012 – 6 TaBV 39/12, s. auch unter Ziff. 2.

11 BAG, 18.1.2012 – 7 ABR 73/10, NZA 2012, 813.

mäß in der Regel auch nicht zu großen Streitigkeiten hinsichtlich des Inhalts der Seminare kommen. Die „Einführung in die Betriebsratsarbeit“, in der die grundlegenden Rechte und Pflichten des Betriebsrats, insbesondere die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte erörtert werden, dürften regelmäßig unproblematisch als Grundlagenschulungen anzuerkennen sein. Konfliktträchtiger sind eher die Fragen hinsichtlich des zeitlichen Umfangs, der Örtlichkeit und der Kosten der jeweiligen Schulung.

2. Spezialschulungen

Schulungen, die keine unverzichtbaren (Grund-)Kenntnisse vermitteln, können dennoch als Spezialschulungen erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG sein. Nach ständiger Rechtsprechung muss der Betriebsrat bei solchen Schulungen aber konkret darlegen, dass die Vermittlung der Kenntnisse für die Betriebsratsarbeit tatsächlich erforderlich ist. Insoweit muss der Betriebsrat hier einen erweiterten Rechtfertigungsaufwand betreiben.

Nach einer überkommenen Formulierung des BAG müssen die Kenntnisse der Schulungen „unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat notwendig [sein], damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann“; dazu müsse der Betriebsrat einen aktuellen oder absehbaren betrieblichen oder betriebsratsbezogenen Anlass darlegen, aus dem sich der konkrete Schulungsbedarf ergebe.¹²

Zu berücksichtigen ist dabei insbesondere, ob eine frühere Schulung einem Betriebsratsmitglied nicht bereits dieselben oder ähnliche Kenntnisse vermittelt hat.¹³ Das BAG gibt als Daumenregel an, dass es an der Erforderlichkeit einer Schulung dann fehle, wenn bei früheren Schulungen bereits mehr als 50 Prozent des Inhalts der konkret „beantragten“ Schulung vermittelt wurde.¹⁴

Ein klassischer Streitfall zwischen den Betriebsparteien ist die Erforderlichkeit einer Rhetorikschulung. Während eine solche wohl unstrittig nicht zu den Grundlagenschulungen gehört, hat das BAG im Einzelfall die Erforderlichkeit einer Rhetorikschulung anerkannt. So sei die Schulung für einen Betriebsratsvorsitzenden grundsätzlich erforderlich, wenn dieser ein größeres Betriebsratsgremium von 13 Mitgliedern und Betriebsversammlungen mit 350 bis 400 Arbeitnehmern leiten müsse.¹⁵

Nach diesen Grundsätzen kann auch eine Schulungsveranstaltung zur aktuellen Rechtsprechung des BAG erforderlich im rechtlichen Sinne sein.¹⁶ Für Schulungen, bei denen nicht bloß über den Inhalt der Entscheidungen informiert, sondern diese für die praktische Arbeit des Betriebsrats nutzbar gemacht werden soll, könne ein betriebsbezogener Anlass bestehen. Durch die Schulung werde der Betriebsrat in die Lage versetzt, seine Arbeit anhand des neusten Stands der Rechtsprechung auszuüben. Dem könne auch nicht entgegeng gehalten werden, dass sich Betriebsratsmitglieder durch das Studium von Fachzeitschriften und Kommentarliteratur den aktuellen Stand der Rechtsprechung selbst aneignen können. Betriebsratsmitglieder seien überwiegend juristisch nicht vorgebildet, so dass ihnen Zusammenhänge der Rechtsprechungslinien aufgezeigt und die Umsetzungsmöglichkeit in der betrieblichen Praxis erläutert werden müsse.

Das LAG Hamm erkannte sogar die Erforderlichkeit einer Schulung an, durch die die Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsratsvorsitzenden und seinem Stellvertreter verbessert werden sollte. Dies könne jedenfalls dann erforderlich sein, wenn zwischen beiden Mitgliedern eine Konfliktsituation bestehe, die es zu entschärfen gelte.¹⁷ Ob dem Anbieter des Seminars die spezifische Lösung von Konfliktsituationen

vorschwebte, dürfte allerdings fraglich sein – den Inhalt der Schulung beschrieb er u. a. folgendermaßen: „BRV und Stellvertreter – das professionelle Leitungsteam [...] Dieses Seminar hilft ihnen, ein wirklich starkes Führungs-Duo zu werden.“

In schwierigen internen Betriebsratssituationen – z. B. bei einer klassischen „Lagerbildung“ – kann nach Ansicht des LAG Schleswig-Holstein ebenfalls eine Spezialschulung erforderlich werden. So könne das Thema „Kompetent führen – Training für Betriebsräte mit Leitungsaufgaben“ erforderlich sein, wenn sich der Vorsitzende im internen Umgang mit dem Gremium überfordert fühle.¹⁸ Freilich genügt eine „subjektive“ Erforderlichkeit allein noch nicht; der Betriebsrat muss vielmehr anhand objektiver Umstände darlegen, dass ein vernünftiger Dritter vor dem spezifischen Hintergrund von der Erforderlichkeit der Schulung ausgehen dürfte.

Das ArbG Essen hielt zuletzt sogar eine Schulungsveranstaltung zum Thema „Burn Out“ für erforderlich, da der Betriebsrat darlegen konnte, von Arbeitnehmern vier bis fünf Mal im Monat auf diese Thematik angesprochen worden zu sein.¹⁹

Eine Schulung kann aber nach der Rechtsprechung in keinem Fall erforderlich sein, wenn es um Themen geht, zu denen dem Betriebsrat im Rahmen seiner Aufgaben keine Kompetenz zusteht. So gehört insbesondere die gewerkschaftliche Tätigkeit bzw. Unterstützung nicht zu den Aufgaben des Betriebsrats, so dass etwaige Fortbildungen in diesem Bereich nicht erforderlich sein können. Dies bestätigte das ArbG Ludwigshafen kürzlich für eine Schulung, mit der die Betriebsratsmitglieder auf Arbeitskampfmaßnahmen hinsichtlich anstehender Tarifvertragsverhandlungen vorbereitet werden sollten. Im zugrunde liegenden Sachverhalt bot ver.di die Schulung mit dem Ziel an, die Organisation von Arbeitskampfmaßnahmen in den einzelnen Betrieben zu verbessern, um so die Durchsetzungsfähigkeit der betroffenen Arbeitnehmer zu stärken. Mangels Bezug zur Arbeit des Betriebsrats lehnte das Arbeitsgericht die Erforderlichkeit der Schulung ab.²⁰

In praktischer Hinsicht dürften die Streitfragen hinsichtlich der Spezialschulungen zumindest bei ganz neuen Betriebsräten bzw. neuen Mitgliedern zunächst etwas im Hintergrund stehen. Gleichwohl ist aber damit zu rechnen, dass sich mittelfristig diese Themen ebenfalls stellen dürften. Insoweit versäumen es die Anbieter der Schulungen nicht, die Betriebsräte auf das regelmäßig breite Spektrum der Schulungen hinzuweisen und nicht zuletzt dadurch Begehrlichkeiten zu wecken.

II. Schulungen von Betriebsratsmitgliedern nach § 37 Abs. 7 BetrVG

Betriebsratsmitglieder können gem. § 37 Abs. 7 BetrVG zusätzlich auch an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilnehmen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt sind. Das Merkmal der Geeignetheit bezieht sich dabei auf die Betriebsratsarbeit. Es genügt auch

12 BAG, 12.1.2011 – 7 ABR 94/09, NZA 2011, 813; vgl. auch BAG, 17.11.2010 – 7 ABR 113/09, NZA 2011, 816; BAG, 7.5.2008 – 7 AZR 90/07, NZA-RR 2009, 195.

13 LAG Nürnberg, 1.9.2009 – 6 TaBV 18/09, BB 2009, 2309.

14 BAG, 7.5.2008 – 7 AZR 90/07, NZA-RR 2009, 195; BAG, 28.5.1976 – 1 AZR 116/74.

15 BAG, 12.1.2011 – 7 ABR 94/09, NZA 2011, 813.

16 BAG, 18.1.2012 – 7 ABR 73/10, NZA 2012, 813; so auch BAG, 20.12.1995 – 7 ABR 14/95, BB 1996, 1169.

17 LAG Hamm, 26.4.2013 – 13 TaBV 15/13.

18 LAG Schleswig-Holstein, 22.7.2009 – 3 TaBV 13/09, BB 2009, 2309.

19 ArbG Essen, 30.6.2011 – 3 BV 29/11.

20 ArbG Ludwigshafen, 6.6.2012 – 3 Ca 123/12.

hier nicht, wenn dem Betriebsratsmitglied lediglich Allgemeinwissen vermittelt werden soll; es bedarf in jedem Fall eines gewissen Bezugs zu der Betriebsratsstätigkeit.²¹

Im Unterschied zu § 37 Abs. 6 BetrVG kommt es bei Schulungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG nicht auf die Vermittlung *erforderlicher* Kenntnisse an. Es genügt, wenn die Kenntnisse für die Arbeit des Betriebsratsmitglieds nützlich sind, ohne dass ein Bezug zur konkreten Arbeit in dem jeweiligen Betrieb bestehen muss.²² Insoweit können Schulungen, die nicht nach § 37 Abs. 6 BetrVG als erforderlich angesehen werden, unter Umständen gleichwohl als Schulung im Sinne des Abs. 7 erfasst werden.

Der – häufig auch als Bildungsurlaub bezeichnete – Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für die Durchführung von Schulungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG steht selbstständig neben dem Anspruch nach Absatz 6. Eine „Anrechnung“ der Schulungen nach Absatz 6 auf die Zeiten des Bildungsurlaubs findet nicht statt.²³ Demnach verbleibt den Betriebsratsmitgliedern nach der Teilnahme an einer Einführungsschulung zur Betriebsratsarbeit der volle individuelle Anspruch auf Schulungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG. Insbesondere im ersten Amtsjahr eines Betriebsratsmitglieds kann daher eine signifikante Abwesenheit wegen Schulungen auftreten.

III. Pflicht zur Kostentragung

Liegen die Voraussetzungen des § 37 Abs. 6 oder Abs. 7 BetrVG vor, haben die jeweiligen Betriebsratsmitglieder für die Zeit der Schulung einen Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung bzw. auf Gewährung von Freizeitausgleich, wenn die Schulungen außerhalb der Arbeitszeit erfolgen.

Die Pflicht des Arbeitgebers, darüber hinaus die Kosten für die Schulung zu übernehmen, ergibt sich grundsätzlich aus § 40 Abs. 1 BetrVG, da auch Schulungen zur Tätigkeit des Betriebsrats gehören.²⁴ Erstattungsfähig sind die Kosten für die Schulungsveranstaltung selbst, sowie gegebenenfalls anfallende Fahrt- und Beherbergungskosten.

Die Reichweite der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers wird allerdings durch die rechtliche Qualifikation der Schulung bestimmt: Liegt eine Schulungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG vor, hat der Arbeitgeber die dadurch anfallenden Kosten zu tragen. Eine Schulung nach § 37 Abs. 7 BetrVG muss der Arbeitgeber nicht finanzieren.²⁵

Die Pflicht zur Übernahme der durch die Schulung anfallenden Kosten endet in jedem Fall dort, wo sie den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten und daher für ihn nicht mehr zumutbar sind.²⁶ Auch bei der Beurteilung dieser Frage kommt dem Betriebsrat ein erheblicher Beurteilungsspielraum zu. Er hat darauf zu achten, dass der Schulungszweck in einem angemessenen Verhältnis zu den anfallenden Kosten steht sowie mit der Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebs zu vereinbaren ist.²⁷ Dabei ist u.a. zu berücksichtigen, welche Mittel der Arbeitgeber bereits für Schulungen aufwenden musste, in welchem Verhältnis die Schulungsdauer zum Umfang der dort vermittelten Kenntnisse steht und wie viele Betriebsratsmitglieder an der Schulung teilnehmen.²⁸

Aus der Verpflichtung des Betriebsrats, die Kosten für Schulungen möglichst gering zu halten, folgt allerdings nicht die Pflicht, eine umfassende Marktanalyse durchzuführen, um den günstigsten Anbieter zu finden. Er kann im Rahmen seines Beurteilungsspielraums bei vergleichbaren Inhalten der angebotenen Schulungen seine Auswahl auch vom Anbieter selbst abhängig machen.²⁹ Daher darf der Be-

triebsrat auch an Schulungen von Gewerkschaften oder gewerkschaftsnahen Organisationen teilnehmen, wenn die Schulung den Anforderungen des § 37 BetrVG genügt.³⁰

Mit den Voraussetzungen der Leistungsfähigkeit des Betriebs und dem Verhältnis von Schulungszweck und Kosten der Schulung hat die Rechtsprechung die Pflicht zur Übernahme der Schulungskosten in zweifacher Weise begrenzt:

Die „absolute“ Grenze bildet die Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers. Drohen durch die Kostenübernahme erhebliche wirtschaftliche Schäden für den Arbeitgeber, so entfällt ein Anspruch auf Übernahme der Schulungskosten in der Regel.

Jenseits dieser – in der Praxis eher selten tangierten – absoluten Grenzen ist aber auch im Übrigen die relative Grenze des Verhältnisses von Schulungszweck und Schulungskosten zu beachten. So ist es zum Beispiel unverhältnismäßig, den Lehrstoff, der objektiv innerhalb eines Tages vermittelt werden kann, auf ein Drei-Tage-Seminar zu strecken. Eine lange Schulungsdauer spricht aber nicht per se gegen die Angemessenheit der Schulung; entscheidend ist, dass die Dauer der Schulung dem Lehrplan entspricht.

Derselbe rechtliche Maßstab ist auch bei der Auswahl der Tagungsorte anzulegen und entsprechend auf die Kosten-Nutzen-Relation zu achten. Gerade die Frage des Tagungsorts sowie der Qualität der Unterbringung birgt dabei Konfliktpotential. Wo Arbeitgeber nicht selten die Frage aufwerfen, ob ein Aufenthalt in einem 4-Sterne-Hotel für den gesamten Betriebsrat angemessen ist, halten Betriebsräte den Verweis auf „Inhouse“-Schulungen in der Regel für unangemessen. Grundsätzlich steht dem Betriebsrat auch bei der Wahl des Tagungsortes ein nicht unerheblicher Beurteilungsspielraum zu.

Sind die Kosten für mehrere Angebote vergleichbar, kann sich der Betriebsrat für den Tagungsort entscheiden, den er am attraktivsten findet. Auch kann es für den Arbeitgeber hinzunehmen sein, wenn alle Betriebsratsmitglieder in einem Tagungshotel übernachten, selbst wenn eine tägliche An- und Abreise der Teilnehmer grundsätzlich möglich wäre, gleichsam aber konkrete Umstände den Aufenthalt im Hotel rechtfertigen.³¹

Aus der Verpflichtung des Betriebsrats, die Schulungskosten grundsätzlich möglichst gering zu halten, folgt, dass er unter mehreren qualitativ gleichwertigen Schulungen diejenige auswählen muss, die für den Arbeitgeber mit geringeren Kosten verbunden ist.³² Maßgebliche Voraussetzung für die qualitative Vergleichbarkeit ist der Umfang der vermittelten Kenntnisse und der damit verbundene Erkenntnisgewinn der Betriebsratsmitglieder. Anhaltspunkte für die qualitative Vergleichbarkeit können der Inhalt der Schulung und deren Dauer sein. Im Bereich der Einführungsseminare sind die Inhalte regelmäßig identisch, so dass für die Beurteilung der Qualität in erster Linie die Dauer der Schulungsver-

21 BAG, 11.8.1993 – 7 ABR 52/92, DB 1994, 535; BAG, 6.4.1976 – 1 ABR 96/74; eine Übersicht von (nicht) geeigneten Schulungen findet sich z.B. bei Richardi-Thüsing, § 37 Rn. 147.

22 BAG, 18.12.1973 – 1 ABR 35/73, BB 1974, 601.

23 BAG, 5.4.1984 – 6 AZR 495/81, DB 1984, 1785.

24 BAG, 31.10.1972 – 1 ABR 7/72, BB 1973, 243.

25 BAG, 6.11.1973 – 1 ABR 26/73, BB 1974, 416.

26 BAG, 19.3.2008 – 7 ABR 2/07; BAG, 11.7.2007 – 8 TaBV 10/07; BAG, 8.2.1977 – 1 ABR 124/74, BB 1977, 995; LAG Hamm, 17.10.2003 – 10 TaBV 83/03.

27 BAG, 19.3.2008 – 7 ABR 2/07.

28 BAG, 8.2.1977 – 1 ABR 124/74, BB 1977, 995.

29 BAG, 19.3.2008 – 7 ABR 2/07; BAG, 11.7.2007 – 8 TaBV 10/07.

30 BAG, 28.6.1995 – 7 ABR 55/94, BB 1995, 2478.

31 Vgl. z.B. LAG Köln, 21.2.2013 – 6 TaBV 43/12 hinsichtlich der Übernachtung im Hotel wegen widriger Wetterverhältnisse.

32 BAG, 19.3.2008 – 7 ABR 2/07.

anstellung ausschlaggebend sein kann. Das BAG hat diesbezüglich in einem Fall deutlich gemacht, dass sich die Qualität des gewählten Anbieters nicht allein daraus ableiten lasse, dass der Betriebsrat mit dem Referenten in der Vergangenheit positive Erfahrungen gemacht habe; dies allein genüge nicht, höhere Kosten von 50 Prozent über den Kosten vergleichbarer Schulungen zu rechtfertigen.³³

Aufgrund der großen Konkurrenz im Bereich der Einführungsseminare liegen die Kosten für die Schulungsveranstaltungen in der Praxis relativ nah beieinander. Insoweit kommt insbesondere den Fahrt- und Beherbergungskosten erhebliche Bedeutung bei der Auswahl des „richtigen“ Anbieters zu. So fallen die Kosten für Inhouse-Schulungen in der Regel geringer aus, da keine Fahrt- und Beherbergungskosten anfallen. Gerade bei großen, neu gewählten Betriebsräten können für eine Vielzahl der Mitglieder Grundlagenschulungen erforderlich sein, deren Durchführung im Rahmen einer Inhouse-Schulung besonders effizient sein kann. Ob der Betriebsrat sich auf solche Modelle verweisen lassen muss, ist bisher noch nicht abschließend beurteilt und dürfte wiederum vom Einzelfall abhängen. Jedenfalls aber greift der vielfach von Betriebsräten vorgebrachte Einwand gegen Inhouse-Schulungen nicht, dass die Schulung außerhalb des Betriebs stattfinden müsse, um einen Erfahrungsaustausch mit Betriebsratsmitgliedern anderer Unternehmen zu ermöglichen und die Netzwerkbildung zu fördern. Dieses Argument kann schon deswegen nicht greifen, weil das „Networking“ und der Erfahrungsaustausch mit Dritten nicht zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört, selbst wenn dies aus Sicht der Betriebsräte und der Seminaranbieter wünschenswert ist.

Über erhöhte Kosten einer Schulung hatte das *ArbG Berlin* in einem Fall zu entscheiden, in dem eine Schulung in englischer Sprache erfolgte; hier stellte sich die Frage, ob die durch die Übersetzung von Unterlagen etc. generierten Zusatzkosten als verhältnismäßige Kosten vom Arbeitgeber zu tragen waren.³⁴ Die betroffenen Betriebsratsmitglieder, deren Muttersprache Englisch war, waren bei einem Sicherheitsunternehmen beschäftigt, das US-amerikanische Liegenschaften bewachte. Aufgrund der Komplexität des Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht sei es für die erfolgreiche Teilnahme an einer solchen Schulung unerlässlich, den Lerninhalt sprachlich für Fremdsprachler anzupassen, entschied das Arbeitsgericht und hielt die Zusatzkosten insoweit für verhältnismäßig. Da gerade im Bereich der Einführungsseminare die Kosten der Anbieter recht nah beieinander liegen, versuchen manche Anbieter, ihre Angebote durch vermeintliche „Gratisbeigaben“ (Fachliteratur, Tablet-PCs, Rucksäcke und Taschen etc.) attraktiver zu gestalten. Diese Übung ist soweit ersichtlich noch nicht Gegenstand arbeitsgerichtlicher Entscheidungen geworden. Es dürfte aber mehr als zweifelhaft sein, ob solche „Gratisbeigaben“ im Rahmen des Beurteilungsspielraums des Betriebsrats zu Gunsten eines bestimmten Anbieters berücksichtigt werden dürfen, insbesondere wenn diese Beigaben selbst nicht für die Betriebsratsarbeit erforderlich sind. Während dies bei der Beigabe von Fachliteratur (z. B. Kommentare zum BetrVG) noch bejaht werden mag, ist dies für sonstige Beigaben durchaus fraglich. Dabei ist auch zu beachten, dass der Anbieter von Schulungsveranstaltungen bei seiner Preisgestaltung letztlich auch die Kosten für die Beigaben umlegen wird, ggf. im Rahmen von etwaigen Folgeseminaren. Insoweit muss der Betriebsrat sorgfältig abwägen, wie sich die Kosten eines Seminars, welches kostenlose Beigaben z. B. im Wert von 250 Euro beinhalten, im Vergleich zu anderen Seminaren ohne solche Gratisbeigaben verhalten.

Schließlich stellt sich in diesem Zusammenhang auch die Frage, wem die „Gratisbeigaben“ rechtlich gesehen zustehen. Der Betriebsrat hat

Anspruch auf eine sachliche Ausstattung nur, soweit die Ausstattung erforderlich für die Betriebsratsarbeit ist. Es dürfte aber mehr als fraglich sein, ob der Betriebsrat z. B. eine Ausstattung mit einem Tablet-PC (ggf. für jedes einzelne Betriebsratsmitglied) verlangen kann, wenn und soweit hinreichende betriebliche Kommunikationsmöglichkeiten bereitgestellt wurden. Weiter stellt sich die Frage, ob jedes einzelne Betriebsratsmitglied z. B. mit einem eigenen Exemplar eines Fachkommentars ausgestattet werden muss etc.

Darüber hinaus könnte man auch die Frage stellen, ob der Arbeitgeber solche Gratisbeigaben, die nicht für die Betriebsratsarbeit erforderlich sind, heraus verlangen kann, z. B. in entsprechender Anwendung der Grundsätze, die das BAG für Arbeitnehmer mit Blick auf Bonusmeilen aus einem Vielfliegerprogramm bereits ausdrücklich bestätigt hat.³⁵ Auch könnte man die Frage aufwerfen, ob die Genehmigung und Kostenübernahme solcher Seminare, bei denen Betriebsratsmitglieder persönlich zusätzliche Leistungen erhalten, nicht sogar als unerlaubte Begünstigung ausgelegt werden könnten.

IV. Fazit und Praxistipps

Regelmäßig wird es der Arbeitgeber nicht vermeiden können, die Kosten für eine Schulungsveranstaltung zu übernehmen, soweit diese objektiv der Betriebsratsarbeit zugutekommt. Gerade im Bereich der Grundlagenschulung dürfte es praktisch unmöglich sein, die Erforderlichkeit erfolgreich zu bestreiten, wenn und soweit die Betriebsratsmitglieder einschlägige Schulungen noch nicht erhalten haben.

Besonderes Augenmerk ist daher in der Praxis auf die gewissenhafte Auswahl des Seminaranbieters durch den Betriebsrat zu legen. Hier stellen sich Fragen rund um die Inhalte und den Ort der Veranstaltung, die dem Betriebsrat jedenfalls einen gewissen Rechtfertigungsdruck aufbürden, um eine streitige Auseinandersetzung zu vermeiden. Auf der anderen Seite sollte der Arbeitgeber den grundsätzlich weiten Entscheidungsspielraum des Betriebsrats respektieren und nur in begründeten Fällen um eine intensivere Begründung bzw. Darlegung der Auswahlentscheidung bitten oder gar die Kostenübernahme ablehnen.

Die Grundlagenschulung von Betriebsratsmitgliedern ist ein wichtiger Baustein für eine erfolgreiche und konstruktive Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber. Auch wenn der Arbeitgeber zu Recht prüfen sollte, ob die Vorschläge und Wünsche des Betriebsrats in einem angemessenen Rahmen liegen, dürfte es sowohl unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten wie auch mit Blick auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit der Betriebsparteien ratsam sein, mit Augenmaß anhand der oben beschriebenen Richtlinien die Berechtigung des Anliegens des Betriebsrats zu würdigen.

Stefan Richter ist Rechtsanwalt im Düsseldorfer Büro von Hogan Lovells und berät deutsche und internationale Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts.



³³ BAG, 19.3.2008 – 7 ABR 2/07.

³⁴ ArbG Berlin, 3.3.2011 – 24 BV 15046/10, BB 2011, 756.

³⁵ BAG, 11.4.2006 – 9 AZR 500/05, BB 2006, 2137.