

Mandanteninfo Oktober 2012

BR-Schulungen – gewerkschaftsnahe Bildungsträger gestärkt!

- 1. Der Betriebsrat ist bei vergleichbaren Seminarinhalten für Schulungen von Betriebsratsmitgliedern nicht verpflichtet, anhand einer umfassenden Marktanalyse den günstigsten Anbieter zu ermitteln und ohne Rücksicht auf andere Erwägungen auszuwählen.*
- 2. Auch wenn es qualitativ nicht zu beanstandende Schulungsveranstaltungen freier Anbieter geben mag, hält sich der Wunsch des Betriebsrats, Betriebsratsmitglieder von einem gewerkschaftsnahen Anbieter schulen zu lassen, innerhalb seines nicht vom Arbeitgeber zu beanstandendem Beurteilungsspielraum.*

(Hessisches LAG, Beschluss vom 14.05.2012 –
16 TaBV 226/11; Leitsätze der Verfasserin)

In der Praxis ergeben sich regelmäßig Probleme, weil Arbeitgeber von den Betriebsräten vor Bewilligung der Übernahme von Schulungskosten umfangreiche Recherchearbeit verlangen: Der Betriebsrat soll nach verbreiteter Auffassung der Arbeitgeber zu prüfen haben, welche Alternativen auf dem breit gefächerten Markt der Schulungsanbieter in Betracht kommen, die hinsichtlich Dauer, Unterbringung und Seminargebühren für die in Aussicht genommenen Schulungsinhalte für den Arbeitgeber kostengünstiger sein könnten.

Mit der Entscheidung des hessischen Landesarbeitsgerichts wird den Betriebsratsgremien diese Arbeit erspart. Sie führt die Rechtsprechung des BAG (Beschluss vom 17.11.2010, 7 ABR 113/09) fort. Der Entscheidung des LAG liegt folgender Sachverhalt zugrunde.

Ein 2010 neu gewähltes Betriebsratsmitglied wurde vom Betriebsrat zunächst zu einer einwöchigen Grundschulung „Betriebsratsmitglied I“ entsandt. Veranstalter war ein gewerkschaftsnaher Anbieter. Als der Betriebsrat beschloss, dass das Betriebsratsmitglied einige Monate

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3}
Christopher Koll¹
Maike Grolms
Wiebke Christoph
Ingrid Heinlein⁴

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
¹ Arbeitsrecht
² Sozialrecht
³ Familienrecht
⁴ VRLAG a.D.

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005

St.-Nr. 5103/5013/0229

Kooperation mit folgenden
Kanzleien für Arbeitsrecht

Berlin
Hummel · Kaleck

Bremen
Sieling · Winter · Dette · Nacken

Dortmund
Ingelore Stein

Frankfurt a.M.
Kanzlei Franzmann · Büdel
Kanzlei Bender

Freiburg
Anwaltsbüro im Hegarhaus

Hamburg
Müller-Knapp · Hjort · Wulff

Hannover
Fricke · Klug

Konstanz
Wirritsch

Mannheim
Dr. Growe & Kollegen

München
Bell · Helm · PartnerInnen

Nürnberg
Manske & Partner

Stuttgart
Bartl & Weise

Wiesbaden
Schütte & Kollegen

Kooperation in Zivil- und Strafrecht
Düsseldorf
Kanzlei Tim Engels

später beim selben Anbieter eine zweiwöchige auf das erste Seminar aufbauende Schulungsveranstaltung „Betriebsräte II“ besuchen soll, verweigerte die Arbeitgeberin die Erstattung der Fahrt- und Seminarkosten. Zur Begründung führte sie unter anderem an, ein privater Anbieter wäre in der Lage, dasselbe Wissen in kürzerer Zeit zu vermitteln. Pro Woche lägen die Kosten bei dem privaten Schulungsveranstalter ca. 200 € niedriger als bei dem gewerkschaftsnahen Anbieter.

Das LAG ist der Argumentation der Arbeitgeberin nicht gefolgt und hat sie zur Erstattung der Fahrt- und Seminarkosten verpflichtet. Dabei hat es folgende wesentlichen Überlegungen ausgeführt:

- Sofern das bei einer Schulung vermittelte Wissen für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist, hat der Arbeitgeber die anlässlich der Teilnahme entstehenden Kosten zu übernehmen. Zu diesen Kosten gehören die Seminargebühren, Reise-, Verpflegungs- und gegebenenfalls Übernachtungskosten.
- Selbst wenn ein privater Schulungsveranstalter vergleichbare Inhalte statt in fünf in dreieinhalb Tagen vermittelt, folgt daraus nicht, dass die fünf Tage umfassende Schulung eines gewerkschaftsnahen Anbieters nicht erforderliche Inhalte habe. Insbesondere, wenn **Einzelfragen in Arbeitsgruppen erarbeitet werden – was häufig eine Methode in Seminaren gewerkschaftsnaher Anbieter ist –** nimmt dies mehr Zeit in Anspruch als die Vermittlung von Kenntnissen im Frontalunterricht. Das LAG weist in diesem Zusammenhang aber auch darauf hin, dass **der durch eigene Beiträge erarbeitete Wissens- und Informationsgewinn in Arbeitsgruppen den Vorteil hat, dass sich dieses Wissen besser einprägt.**
- Es ist nachvollziehbar, wenn ein Betriebsrat die Vermittlung von erforderlichen Kenntnissen für die Betriebsratsarbeit **im Rahmen von aufeinander aufbauenden Gesamtkonzepten eines Anbieters** auswählt. Dies würde im übrigen auch sicherstellen, dass der gesamte Wissensstoff vermittelt wird und es keine unnötigen Überschneidungen in den Inhalten gibt.

Fazit:

Betriebs- und Personalräte sollten ihre Entscheidung, welche Seminaranbieter ausgewählt werden, vor allem nach den Kriterien der pädagogisch sinnvollen Gestaltung der Seminare treffen. In Zweifelsfällen erteilen Gewerkschaften oder gewerkschaftsnahe Rechtanwälte (z.B. Kooperation ArbeitnehmerAnwälte) Rat über die in Frage kommenden Anbieter. Arbeitgeberseitige Forderungen nach Marktanalysen zu kostengünstigeren Alternativen sind rechtswidrig und können zurück gewiesen werden.