

– Fachbeitrag B7-2020 –

23.10.2020

**Besuch einer Fachmesse als „erforderliche“ Teilnahme an
einer Schulungs- oder Fortbildungsveranstaltung
i. S. d. § 179 Abs. 4 S. 3 SGB IX¹**

Anmerkung zu ArbG Berlin, Beschluss vom 28.08.2019 – 51 BV 6433/19

Von Dipl.-jur. Constantin Eberhardt, LL.M., Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.

I. Thesen des Autors

1. **Der Schwerbehindertenvertretung (SBV) steht bei der Entscheidung über die Teilnahme an Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen ein Spielraum zu.** Bei der Wahl der Veranstaltung ist zwischen der Vermittlung von Grundkenntnissen und weitergehenden Kenntnissen zu unterscheiden.
2. Der Entscheidungsspielraum der SBV umfasst auch die Wahl zwischen mehreren gleich geeigneten Veranstaltungen, wobei nicht die günstigere Alternative gewählt werden muss.
3. Überschreitet die SBV im Rahmen einer Schulung oder Fortbildung ihre vereinbarte Arbeitszeit, hat sie Anspruch auf eine entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitslohns.

II. Wesentliche Aussagen der Entscheidung

1. **Ein neugewähltes Mitglied der SBV hat Anspruch auf eine Schulung, in der Grundkenntnisse für ihre Tätigkeit vermittelt werden.** Eine solche Schulung ist stets „erforderlich“ i. S. d. § 179 Abs. 4 S. 3 SGB IX.
2. **Vermittelt eine Schulungs- oder Fortbildungsveranstaltung weiterführende Themen, so hat die SBV der Arbeitgeberin den konkreten betrieblichen Bedarf darzulegen.**

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D22-2020 in der Kategorie B: Arbeitsrecht veröffentlicht; Zitiervorschlag: Eberhardt: Besuch einer Fachmesse als „erforderliche“ Teilnahme an einer Schulungs- oder Fortbildungsveranstaltung i. S. d. § 179 Abs. 4 S. 3 SGB IX – Anmerkung zu Arbeitsgericht (ArbG) Berlin, Beschluss vom 28.08.2019 – 51 BV 6433/19; Beitrag B7-2020 unter www.reha-recht.de; 23.10.2020.

3. Scheidet ein zeitweiser Besuch einer Fortbildung aufgrund ihrer inhaltlichen oder formalen Gestaltung aus, so hat die SBV anhand des konkreten zeitlich-inhaltlichen Ablaufs nachzuweisen, dass der Besuch überwiegend erforderlich ist.

III. Der Sachverhalt

Bei den Antragstellern handelt es sich um die Vertrauensperson und ihren (einzigen) Stellvertreter im Berliner Betrieb eines weltweit tätigen Unternehmens im Bereich des Outsourcings von Customer-Relationship-Management. Von den 240 Beschäftigten dieses Betriebs sind 20 schwerbehindert und zwei gleichgestellt. 2018 fanden die letzten Wahlen statt, die Antragstellerin und ihr Stellvertreter wurden dabei zum ersten Mal in die SBV gewählt. Beide stritten sich mit ihrem Arbeitgeber um die Anerkennung eines Seminars zur Vor- und Nachbereitung des Besuchs der vom 18. bis 21. September 2019 in Düsseldorf stattfindenden Fachmesse REHACARE – der weltweit größten Messe zu den Themen Rehabilitation, Prävention, Inklusion und Pflege – als erforderliche Fortbildungsveranstaltung nach § 179 Abs. 4 SGB IX. Begleitend wurde ein Seminar zur Vor- und Nachbereitung des Messebesuchs angeboten. Keine der in diesem Jahr durch das Integrationsamt Berlin zu entsprechenden Themen organisierten Fortbildungsmaßnahmen erschien der SBV für ihre Schulungsbelange gleich geeignet.

Die Teilnahme an dem messebegleitenden Seminar beschloss die Schwerbehindertenvertretung am 4. Januar 2019, worüber sie die Arbeitgeberin umgehend informierte. Sie begründete ihren Besuch mit eigenem Fortbildungsbedarf, um ihre Beratungs- und Betreuungstätigkeit für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbessern. Die Schulung sei insoweit erforderlich i. S. d. § 179 Abs. 4 S. 3 SGB IX. Die Arbeitgeberin habe die SBV und ihren Stellvertreter deshalb gem. § 179 Abs. 4 S. 1 SGB IX von der Arbeit freizustellen und die Kosten für Teilnahme, Anfahrt, Übernachtung und Verpflegung zu tragen. Eine weitergehende inhaltliche Begründung des Besuchs der Schulung sei nicht erforderlich, weil die SBV erst im November 2018 das erste Mal ins Amt gewählt wurde und insofern die Vermittlung von Grundkenntnissen in Rede stehe. Darüber hinaus existierten betriebsintern aber spezifische Probleme, für die sich die SBV im Zuge der Teilnahme Lösungsansätze versprach. Konkret ging es um eine Sehbehindertenausstattung für einen Bildschirmarbeitsplatz sowie um eine mögliche Anschaffung sog. Sitz-Steh-Kombinationen für Beschäftigte mit Rückenproblemen.

Die Arbeitgeberin teilte am 12. Februar 2019 mit, dass die Teilnahme an Messe sowie Seminar nicht erforderlich sei und ihrerseits weder eine Kostenübernahme noch eine Freistellung gewährt werde. Eine weitere Einlassung der Arbeitgeberin erfolgte bis zur Antragstellung durch die SBV nicht.

Die SBV beantragte die gerichtliche Feststellung, dass die Arbeitgeberin zur Freistellung und Übernahme der Gesamtkosten des REHACARE-Besuchs verpflichtet sei.

Die Arbeitgeberin erklärte im Rahmen des folgenden arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens abermals, eine Teilnahme am Begleitseminar sei nicht erforderlich; der

Messebesuch selbst sei allenfalls nützlich. Angesichts der inhaltlichen Ausrichtung der Messe könne das Argument der Vermittlung von Grundkenntnissen nicht überzeugen, weil hier lediglich neue Produkte präsentiert würden. Es bedürfe einer konkreten Begründung der Erforderlichkeit mit Bezug zu den betrieblichen Anlässen; Voraussetzung sei jedenfalls eine überwiegende Erforderlichkeit des Messebesuchs inklusive Vor- und Nachbereitung im Rahmen des Seminars – aus der zeitlichen Einteilung und der inhaltlichen Ausrichtung der Veranstaltungen könne dies nicht geschlossen werden. Im Übrigen bestehe die Möglichkeit, dass sich die Antragsteller von der ohnehin teilnehmenden Gesamt-SBV über die Messeinhalte informieren lasse.

Der genaue Zeitplan bzw. inhaltliche Ablauf des Seminars stand bis zum Zeitpunkt des gerichtlichen Anhörungstermins nicht fest und konnte daher durch die antragstellende SBV nicht mitgeteilt werden.

IV. Die Entscheidung

Das Gericht wies die Anträge der Vertrauensperson und ihrer Vertretung jeweils als unbegründet zurück. Die Arbeitgeberin sei nicht verpflichtet, die Antragsteller nach § 179 Abs. 4 S. 1 SGB IX von ihrer Tätigkeit freizustellen. Eine Pflicht zur Kostenübernahme (d. h. für Teilnahmegebühr, Anreise usw.) nach § 179 Abs. 8 S. 1 und 2 SGB IX bestehe seitens der Arbeitgeberin ebenfalls nicht. Die gegenständliche Teilnahme an Messe wie Begleitseminar sei zwar ohne Frage nützlich. Es könne, so das Gericht, darüber hinaus jedoch nicht positiv festgestellt werden, dass Freistellung und Messebesuch auch „erforderlich“ i. S. d. § 179 Abs. 4 S.1 SGB IX wären.

Lediglich wenn die im Rahmen einer Schulung vermittelten Kenntnisse unter Berücksichtigung der jeweiligen Anforderungen im Betrieb notwendig erschienen, damit die SBV ihre Aufgaben sach- und fachgerecht durchführen könne, sei eine entsprechende Teilnahme erforderlich i. S. d. § 179 Abs. 4 S. 3 SGB IX. Stets müsse im Übrigen geprüft werden, ob es sich bei den behandelten Themen um Grundkenntnisse oder anderweitige Schulungsinhalte handle. Die Erforderlichkeit der Vermittlung von Grundkenntnissen sei bei erstmalig gewählten Vertrauenspersonen ohne nähere Darlegung zu bejahen. Für die Teilnahme an weitergehenden Schulungsveranstaltungen müsse dagegen stets ein konkreter betrieblicher Anlass bestehen. D.h., dass die vermittelten Kenntnisse in Ansehung der betrieblichen Verhältnisse notwendig erscheinen müssten, damit die SBV die gegenwärtig oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen könne. Eine behindertenspezifische Thematik sei hierfür nicht entscheidend, vielmehr müsse der Bezug zur konkreten Tätigkeit der SBV erkennbar sein.

Der Besuch der REHACARE sei erkennbar keine Schulung von Grundkenntnissen für die SBV, könne aber in Abhängigkeit von der konkreten Ausgestaltung des Programms inhaltlich zumindest in Teilen erforderlich sein. Die Teilnahme an Fortbildungsformaten, die wie die REHACARE (und das Begleitseminar) eine Reihe von Themen bedienen, sei dann als erforderlich anzusehen, wenn wenigstens die Hälfte des Gesamtprogramms die entsprechenden Voraussetzungen erfüllte. Alternativ sei, so das Gericht, eine

partielle Erforderlichkeit in Betracht zu ziehen, wenn eine Abgrenzung der vermittelten Themen voneinander dergestalt denkbar wäre, dass auch eine nur zeitweise Teilnahme der SBV möglich erscheint.

Weder eine überwiegende Erforderlichkeit der auf der Fachmesse REHACARE vermittelten Fortbildungsinhalte noch eine praktische Trennbarkeit hatte die SBV nach Ansicht des Gerichts ausreichend dargelegt. Auch die konkrete zeitlich-inhaltliche Ausgestaltung des Seminars sei offen, weshalb die Teilnahme insgesamt als nicht erforderlich betrachtet werden müsse.

V. Würdigung/Kritik

Auch wenn die SBV im konkreten Fall nicht erfolgreich war, ist der Beschluss doch eine praktische Hilfe für künftige Schulungsmaßnahmen. Die Entscheidung des ArbG Berlin legt umfangreich dar, welche Anforderungen an die Erforderlichkeit einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 179 Abs. 4 S. 3 SGB IX zu stellen sind und beschreibt damit die Voraussetzungen für eine Freistellung und Kostenübernahme durch die Arbeitgeberin. Die Ausführungen des Beschlusses überzeugen auch insofern, als sie den dargelegten Sachverhalt nachvollziehbar an diesen Anforderungen misst.

Die SBV hat gem. § 179 Abs. 4 S. 1 SGB IX gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin einen allgemeinen Anspruch auf Freistellung von ihrer sonstigen Tätigkeit, wenn und soweit dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Diese Freistellung ist auch (aber nicht nur) für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu gewähren, wobei die insoweit anfallenden Kosten im Rahmen der allgemeinen Kostentragungspflicht für die Tätigkeit der SBV nach § 179 Abs. 8 S. 1, 2 SGB IX vom Arbeitgeber zu übernehmen sind.

Die Unterscheidung zwischen allgemeinem Schulungsbedarf und spezifischen Bedarfen, die aus speziellen betrieblichen Gegebenheiten resultieren, findet sich entsprechend in Rechtsprechung und Kommentarliteratur zur Freistellung von Mitgliedern des Betriebsrats (BR) nach § 37 Abs. 6 BetrVG – auf diese kann zur Bewertung der Erforderlichkeit zurückgegriffen werden.² Ein pauschaler dreiwöchiger Freistellungsanspruch für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, wie ihn § 37 Abs. 7 BetrVG für den BR vorsieht, steht der SBV allerdings nicht zu.³

Die Erforderlichkeit der Teilnahme an einer Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahme verlangt grundsätzlich einen Bezug zur Tätigkeit als Vertrauensperson; insoweit ist nicht jede Veranstaltung, die für den BR geeignet ist, für die SBV auch erforderlich.⁴ Dass sich eine Schulung allerdings auch an Betriebsräte richtet, steht der Erforderlichkeit einer

² Pahlen, in: Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, SGB IX, 14. Aufl. 2020, § 179 Rn. 15.

³ Thies, in: Henssler/Willemsen/Kalb, ArbR-Kommentar, 9. Aufl. 2020 § 179 SGB IX Rn. 24.

⁴ Brose, in: BeckOK SozR, 57. Edition 2020, § 179 SGB IX Rn. 8.

Teilnahme per se nicht entgegen.⁵ Richtig führt das Gericht aus, dass die Schulung von Grundkenntnissen für neu gewählte SBV-Mitglieder stets erforderlich ist, in Bezug auf weitergehende Kenntnisse aber der Bezug zu Anforderungen der Tätigkeit dargelegt werden muss. Die potentiellen Inhalte dürfen sich dabei schon deshalb nicht in behindertenspezifischen Thematiken erschöpfen, weil die in § 178 Abs. 1, 2 SGB IX angelegten umfassenden Anhörungs- und Beratungstätigkeiten der SBV eine gewisse materielle Breite vorgeben – bspw. kann die Teilnahme an allgemeinen arbeitsrechtlichen Seminaren ebenso wie Seminare zum Umgang mit psychischen Erkrankungen erforderlich sein.⁶

Der SBV steht bei ihrer Entscheidung ein gewisser Beurteilungsspielraum zu. Diese Entscheidung ist – zumindest was ihre bloße Zweckmäßigkeit anbelangt – teilweise auch einer anschließenden gerichtlichen Kontrolle entzogen.⁷ Finanzielle Belastungen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin müssen in der Beurteilung durch die SBV zwar erwogen werden. Das bedeutet allerdings nicht, dass die SBV bei mehreren zur Verfügung stehenden Schulungsveranstaltungen die kostengünstigste zu wählen hat, wenn sie eine andere für besser geeignet hält.⁸ Dieser Grundsatz findet ebenso Anwendung, sofern (wie im vorliegenden Fall) auch Fortbildungen des Integrationsamtes besucht werden können, deren Durchführung gem. § 185 Abs. 2 S. 6 SGB IX zu seinen gesetzlichen Aufgaben zählt. Auch wenn die Kostenbelastung bei diesen Schulungs- und Bildungsmaßnahmen regelmäßig geringer sein wird, weil Teilnahmegebühren nicht erhoben werden, ist es der SBV zugestanden, einen anderen (privaten) Bildungsträger zu wählen, wenn sie dessen Angebot für geeigneter oder qualitativ besser hält.⁹

Für in Teilzeit angestellte Mitglieder der SBV stellt sich etwa bei der Teilnahme an ganz- oder mehrtätigen Schulungen die Frage nach einer möglichen Benachteiligung wegen der außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit geleisteten SBV-Arbeit. Wegen der rechtlichen Gleichstellung der SBV-Mitglieder mit den übrigen betrieblichen Interessenvertretungen nach § 179 Abs. 3 SGB IX wird diese nach § 37 Abs. 6 S. 2 i. V. m. Abs. 3 S. 1, 2 BetrVG schlicht mit einem Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitslohns abgegolten – dies kann auch in Gestalt einer Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto erfolgen.¹⁰ Der Umfang des Ausgleichsanspruchs ist auf die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten begrenzt.¹¹

⁵ ArbG Köln, Beschl. v. 25.11.2008 – 14 Ca 6811/07.

⁶ Landesarbeitsgericht (LAG) Frankfurt 14.01.2010 – 9 TaBVGa 229/09, dazu Porsche, Forum B 9/2010, abrufbar unter: <https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/diskussionsbeitrag-09-2010-1/> (zuletzt besucht 15.09.2020); Düwell, in: Dau/Düwell/Joussen, LPK-SGB IX, § 179 Rn. 112 f.

⁷ Bundesarbeitsgericht (BAG), Beschl. v. 08.06.2016 – 7 ABR 39/14 Rn. 37.

⁸ BAG, Beschl. v. 08.06.2016 – 7 ABR 39/14 Rn. 26.

⁹ LAG Frankfurt, Beschl. v. 20.08.2018 – 16 TaBVGa 159/18, NZA-RR 2019, 94; Düwell, in: Dau/Düwell/Joussen, LPK-SGB IX, 5. Aufl. 2019, § 179 Rn. 111; analog für den Betriebsrat siehe: BAG, Beschl. v. 14.01.2015 – 7 ABR 95/12 Rn. 13.

¹⁰ ArbG Köln, Beschl. v. 25.11.2008 – 14 Ca 6811/07, AiB 2009, 452.

¹¹ Düwell, in: Dau/Düwell/Joussen, LPK-SGB IX, 5. Aufl. 2019, § 179 Rn. 110.

VI. Fazit

Der Beschluss macht deutlich, dass sich die Arbeitsgerichte bei den Entscheidungen zu § 179 Abs. 4 SGB IX an der langjährigen Gerichtspraxis zu § 37 Abs. 6 BetrVG orientieren. Danach können alle Vertrauenspersonen und erste Stellvertreter nach der erstmaligen Wahl Schulungen zum Grundlagen- und Basiswissen verlangen. Dieses Wissen kann sich auf das allgemeine Arbeitsrecht, vor allem den Kündigungsschutz¹², das Organisationsrecht des BetrVG und des SGB IX sowie auf Grundkenntnisse im Arbeitsschutz beziehen.¹³ Diese Themen werden typischerweise in mehreren unterschiedlichen Schulungen angeboten.

Im konkreten Ausgangsfall ging es nicht um Grundlagenwissen. Dann wird von den Gerichten verlangt, dass konkrete betriebliche Anlässe existieren, wie z. B. die Umsetzung eines neuen Tarifvertrags.¹⁴ Besonders bei Gesundheitsthemen haben die Gerichte auf der Basis konkreter Hinweise verschiedenste Schulungsveranstaltungen als erforderlich qualifiziert: Mobbing im Betrieb¹⁵, Burn-out-Probleme und BEM-Verfahren¹⁶ sowie ein Aufbauseminar zum Thema BEM.¹⁷

In anderen Fällen ist es denkbar, dass nur ein Teil der Schulung zu diesem Anlass passt. Das ist nach den gerichtlich dargelegten Bewertungsgrundsätzen dann unproblematisch, wenn es sich um den überwiegenden Teil handelt.¹⁸ Sollte dies nicht der Fall sein, kann eine teilweise Teilnahme erwogen werden – sofern sie praktisch umsetzbar ist.

Die gedankliche Aufteilung von Fortbildungsveranstaltungen in einen erforderlichen und einen nicht erforderlichen Teil ist nach den Ausführungen des Gerichts und einhelliger Auffassung der Literatur dann denkbar, wenn die behandelten Themen inhaltlich ohne Weiteres abgrenzbar sind und die nur partielle Teilnahme faktisch auch umsetzbar ist. Die bislang wohl überschaubare praktische Relevanz einer solchen Differenzierung wird in Zeiten einer beschleunigten Digitalisierung von Tagungen, Konferenzen und Schulungen mutmaßlich steigen, zumal SBVen wie BR im Rahmen größerer Bildungsformate gezielter einzelne Themenblöcke mit betrieblichem Bezug auswählen und an diesen online teilnehmen können. Insoweit enthält dieser Beschluss auch wichtige Hinweise für die Veranstalter von Schulungsmaßnahmen.

¹² ArbG Hamburg, Beschl. v. 06.11.2003 – 4 Ca 320/03, AuR 2004, 197; Krämer in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol SGB IX, 4. Aufl. 2018, § 179 Rn. 24.

¹³ BAG, Beschl. v. 15.05.1986 – 6 ABR 74/83, NZA 1987, 63.

¹⁴ LAG Frankfurt, Beschl. v. 10.12.2006 – 9 TaBV 57/06, NZA-RR 2007, 640.

¹⁵ BAG, Beschl. v. 14.01.2015 – 7 ABR 95/12; LAG Hamm, Urte. v. 07.07.2006 – 10 Sa 1283/05, NZA-RR 2007, 202.

¹⁶ ArbG Essen, Beschl. v. 30.06.2011 – 3 BV 29/11, dazu Kohte/Haas, JurisPR-ArbR 29/2012 Anm. 4.

¹⁷ LAG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 16.01.2020 – 26 TaBV 865/19.

¹⁸ Deinert/Welti/Däubler, SWK-BehindertenR, 2. Aufl. 2018, SBV-Arbeitsbedingungen Rn. 44.

Insgesamt bleibt SBVen zu raten, zunächst zu klären, ob und inwieweit ihnen Basiswissen fehlt, das als Schulung angeboten wird. **Weiter ist es geboten, sich intensiv mit der zeitlich-inhaltlichen Struktur einer Schulung oder Fortbildung auseinanderzusetzen und den Bezug zum konkreten betrieblichen Bedarf zu formulieren, bevor sie der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber die Teilnahme ankündigen. So lässt sich der Entscheidungsspielraum, den § 179 Abs. 4 S. 1 und 3 SGB IX zubilligen, auch effektiv nutzen.**

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.
