Gericht:	**LArbG Berlin-Brandenburg 11. Kammer**
Entscheidungsdatum:	**09.03.2021**
Rechtskraft:	**ja**
Aktenzeichen:	**11 TaBV 1371/20**
Dokumenttyp:	**Beschluss**
Quelle:	juris
Normen:	**§ 179 Abs 8 S 1 SGB 9 2018, § 44 Abs 1 S 1 BPersVG, § 46 Abs 6 BPersVG, § 179 Abs 4 S 3 SGB 9 2018, § 179 Abs 8 S 1 Halbs 2 SGB 9 2018... mehr**
Zitiervorschlag:	**LArbG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 09. März 2021 – 11 TaBV 1371/20 –, juris**

Freistellung von Kosten - Seminargebühren - Schwerbehindertenvertretung - Vertrauensperson der Schwerbehinderten

Orientierungssatz

1. Soweit für den Besuch von Schulungsveranstaltungen Zahlungsverpflichtungen eingegangen worden sind, ist die Schwerbehindertenvertretung als Gremium berechtigt, den Arbeitgeber auf Freistellung von der Zahlungsverpflichtung in Anspruch zu nehmen.(Rn.56)

2. Für öffentliche Arbeitgeber gelten die Kostenregelungen für Personalvertretungen entsprechend. Dazu gehören auch die Kosten, die anlässlich der Teilnahme der Vertrauensperson an einer Schulungsveranstaltung nach §179 Abs 4 S 3 SGB 9 (juris: SGB 9 20018) entstanden sind. Um eine Schulung im Sinne von § 179 Abs 4 S 3 SGB 9 iVm § 46 Abs 6 BPersVG handelt es sich, wenn die bei der Schulung vermittelten Kenntnisse für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind.(Rn.60)

3. Die Schwerbehindertenvertretung kann ihre gesetzlichen Aufgaben nicht nur dann sach- und fachgerecht erfüllen, wenn jedes Mitglied über Kenntnisse der Regelungen in der neuesten DS-GVO (juris: EUV 2016/679) und des entsprechend geänderten Bundesdatenschutzgesetzes hat. Es handelt sich dabei um Spezialkenntnisse im rechtlichen Bereich mit Bezug auf die Tätigkeit einer Vertrauensperson.(Rn.67)

4. Im Falle der Auseinandersetzung der Schwerbehindertenvertretung mit der Dienststelle über die Einsehbarkeit von Daten im E-Recruiting-System der Dienststelle handelt es sich um einen Konflikt, der einen konkreten, aktuellen betriebsbezogenen Anlass für eine Schulung der Vertrauensperson bietet und damit geeignet ist, die Erforderlichkeit dieser Schulungsmaßnahme zu begründen. (Rn.68)

5. Der Vertrauensperson der Schwerbehinderten steht im Rahmen eines Beurteilungsspielraums die Befugnis zu, die Teilnahme an einer ihrer Ansicht nach qualitativ höherwertigen, wenn auch teureren, Schulungsmaßnahme zu beschließen. Sie muss nicht anhand einer umfassenden Marktanalyse den günstigsten Anbieter ermitteln und ohne Rücksicht auf andere Erwägungen auswählen.(Rn.73)

6. Die Zweckmäßigkeit der Schulungsveranstaltungen unterliegt nicht der gerichtlichen Kontrolle. (Rn.81)

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Cottbus, 18. Juni 2020, 3 BV 15/20, Beschluss

Diese Entscheidung wird zitiert

Literaturnachweise

Heinz Schäfer, jurisPR-ArbR 40/2021 Anm. 5 (Anmerkung)

Praxisreporte
Heinz Schäfer, jurisPR-ArbR 40/2021 Anm. 5 (Anmerkung)

Tenor

I. Die Beschwerde der Beteiligten zu 2.) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Cottbus vom 18. Juni 2020 – 3 BV 15/20 – wird zurückgewiesen.

II. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

A.

1 Die Beteiligten streiten über die Freistellung von den Kosten der Seminarteilnahme (Seminargebühren und Hotelkosten), die durch die Teilnahme der Vertrauensperson der Schwerbehinderten an dem Seminar "Datenschutz und Gleichbehandlung: Als SBV Benachteiligungen wirksam verhindern" entstanden sind.

2 Die zu 2.) beteiligte Arbeitgeberin ist eine Dienststelle (Agentur für Arbeit) der Bundesagentur für Arbeit .... Die Beteiligte zu 1.) ist die in der Dienststelle der Beteiligten zu 2.) gewählte Vertrauensperson der dort beschäftigten Schwerbehinderten. Sie hatte in der Vergangenheit an keinen Schulungsmaßnahmen zum Datenschutz oder zur Prävention vor Kündigungen teilgenommen. Die Beteiligte zu 3.) ist die in der Dienststelle gebildete Schwerbehindertenvertretung.

3 Die Beteiligte zu 1.) wandte sich an die Beteiligte zu 2.) und bemängelte, dass im E-Recruiting-System der Beteiligten zu 2.) die Schwerbehinderteneigenschaft der Bewerber für eine Vielzahl von Personen zu sehen seien und machte datenschutzrechtliche Bedenken sowie eine Beschränkung der Zugriffsrechte auf diese Daten geltend. Dies lehnte die Beteiligte zu 2.) ab.

4 Die Beteiligte fasste unter dem Eindruck dieses Konflikts den Beschluss, die Beteiligte zu 1.) in der Zeit vom 21. bis 24. Mai 2019 zu einem Seminar "Datenschutz und Gleichbehandlung: Als SBV Benachteiligungen wirksam verhindern" zu entsenden und teilte dies der Beteiligten zu 2.) mit Schreiben vom 5. Februar 2019 mit.

5 Dieses Seminar hatte ausweislich der zur Akte gereichten Ausschreibungsunterlagen des I. (Bl. 21 – 24 d. A.) folgende Inhalte:

6 **"Inhalt**

7 **Das AGG: Bedeutung für die Arbeit der SBV**

8 Ausgangssituation: Wie definiert das AGG den Behindertenbegriff

9 Unmittelbare und mittelbare Benachteiligung abgrenzen

10 Als SBV optimale Hilfe bei Beschwerden leisten

11 Gleicher Lohn und Arbeitgeberhaftung: Die Pflichten des Arbeitgebers nach dem AGG

12 **Die DSGVO: Handlungsfelder der SBV**

13 o Der neue Begriff der Datenverarbeitung

14 o Warum sind Einwilligungserklärungen für die SBV wichtiger denn je?

15 o Die Informationsrechte der SBV nach dem Datenschutzrecht

16 o Umfassender Schutz: Löschung und Berichtigung von Daten

17 o Ganz schön teuer: Sanktionen bei Missachtung des Datenschutzes

18 **AGG Und DSGVO: Achten Sie auf die Einhaltung in ihrem Betrieb**

19 o Bewerbungs- und Einstellungsverfahren: Welche Fragen des Arbeitgebers sind zulässig?

20 o BEM-Gespräche und -Akten auf ordnungsgemäße Durchführung prüfen

21 o Mögliche Auswirkungen der Gesetze für bestehende betriebliche Vereinbarungen

22 o Was gibt es bei Beendigungen von Beschäftigtenverhältnissen zu beachten?

23 **Gewissenhafter Umgang: Datenschutz im SBV-Amt**

24 o So gelingt der richtige Austausch von Daten zwischen SBV und Arbeitgeber, Betriebsrat und Externen

25 o Einblicksrechte: Welche Daten dürfen auch Stellvertreter bzw. Bürokraft einsehen?

26 o Gestalten Sie die SBV-Organisationsabläufe und -Räume datenschutzkonform

27 **Vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen SBV, Datenschutzbeauftragtem & Co."**

28 Die Beteiligte zu 2.) lehnte mit ihrem Schreiben vom 26. März 2019 eine Kostenübernahme ab und schlug verschiedene andere Schulungsangebote vor. So schlug sie ein unentgeltliches Schulungsangebot des Integrationsamtes C. am 9. Mai 2019 mit dem Titel "Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz" vor. Weiter schlug sie Schulungsangebote des Veranstalters "Kommunales Bildungswerk" mit den Titeln "Grundlagen des Datenschutzes und des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (im Arbeitsverhältnis)" und Beschäftigtendatenschutz im Personalbereich vor. Weitere Vorschläge folgten mit E-Mail vom 10. April 2019 hinsichtlich eines Seminars Thema "Beschäftigtendatenschutz im Personalbereich" mit verschiedenen Terminen an verschiedenen Orten.

29 Die Beteiligte zu 3.) teilte der Beteiligten zu 2.) die Teilnahme der Beteiligten zu 1.) an einem weiteren Seminar mit, für das die Beteiligte zu 2.) ebenfalls die Kostenübernahme ablehnte. Dieses Seminar ist aber zwischen den Beteiligten nicht mehr streitbefangen.

30 Mit ihrem am 18. April 2019 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beteiligten zu 2.) am 26. April 2019 zugestellten Antragsschrift leitete die Beteiligte zu 1.) das vorliegende Beschlussverfahren ein, um die Freistellung von den Kosten des o. g. Seminar zu erstreiten.

31 Die Beteiligte zu 1.) nahm an beiden Veranstaltungen nicht teil.

32 Die Beteiligte zu 3.) fasste sodann den Beschluss, die Beteiligte zu 1.) in der Zeit vom 20. bis 23. August 2019 zu der Schulung gleichen Inhalts "Datenschutz und Gleichbehandlung: Als SBV Benachteiligungen wirksam verhindern" zu entsenden und teilte dies der Beteiligten zu 2.) mit Schreiben vom 3. Juni 2019 mit; die Beteiligte zu 2.) lehnte die Kostentragung dafür erneut ab.

33 Mit ihrem am 11. Juni 2019 eingegangenen Schriftsatz änderte die Beteiligte zu 1.) ihren Antrag und machte nunmehr die Freistellung von den Kosten der Teilnahme an dem Seminar "Datenschutz und Gleichbehandlung: Als SBV Benachteiligungen wirksam verhindern" im Zeitraum vom 20. bis 23. August 2019 geltend. Den ursprünglichen Antrag zu einer weiteren Schulungsveranstaltung nahm sie zurück.

34 Die Beteiligte nahm an diesem Seminar teil. Der Veranstalter stellte der Beteiligten zu 3.) dafür insgesamt 1.886,86 Euro in Rechnung (Bl. 213 d. A.).

35 Die Beteiligte zu 3.) ist sodann im Februar 2020 dem Verfahren beigetreten und hat einen Anspruch auf Freistellung von den Kosten der Seminarteilnahme der Beteiligten zu 1.) geltend gemacht. Sodann hat die Beteiligte zu 1.) im Termin am 18. Juni 2020 ihren ursprünglich gestellten Antrag zurückgenommen. Das Arbeitsgericht hat daraufhin das Beschlussverfahren zwischen der Beteiligten zu 1.) und der Beteiligten zu 2.) eingestellt.

36 Die Beteiligten zu 1.) und 3.) haben ihren Anspruch auf Freistellung von den Kosten des Seminars mit der Erforderlichkeit der dort vermittelten Schulungsinhalte begründet und gemeint, die Beteiligte zu 1.) habe Regelungen zum Datenschutz und zur Gleichbehandlung bei ihrer Tätigkeit zwingend zu beachten und dafür Sorge zu tragen, dass insbesondere mit den dabei verarbeiteten Daten datenschutzkonform umgegangen werde. Wegen der deswegen bereits in der Dienststelle aufgetretenen Konflikte und Meinungsverschiedenheiten sei die Schulung erforderlich gewesen. Die von der Beteiligten zu 2.) angeführten alternativen Schulungsangebote seien nicht gleichwertig und auch nicht geeignet, das nötige Rüstzeug für ihre Tätigkeit zu vermitteln. Diese Angebote seien nicht an Schwerbehindertenvertretungen, sondern an Personalsachbearbeiter gerichtet gewesen und sprächen damit eine andere Zielgruppe an. Zudem würden andere Inhalte vermittelt; es fehle die Vermittlung von Kenntnissen zur Schnittstelle zwischen Datenschutz und Gleichbehandlung. Außerdem stehe ihr ein Beurteilungsspielraum bei der Auswahl geeigneter

Seminare zu, der vorliegend nicht überschritten sei. Der Schulungszweck stehe auch in einem angemessenen Verhältnis zu den entstandenen Kosten.

37 Die Beteiligte zu 3.) hat zuletzt beantragt,

38 die Arbeitgeberin wird verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung von der Zahlungsverpflichtung in Höhe von 1.886,84 Euro gemäß der Rechnung der Firma I.-KG vom 8. November 2019 mit der Rechnungsnummer … freizustellen.

39 Die Beteiligte zu 2.) hat beantragt,

40 den Antrag zurückzuweisen.

41 Zur Begründung ihres Zurückweisungsantrags hat sie gemeint, die Beteiligte zu 3.) habe nicht ausreichend dargelegt, dass für die Seminarteilnahme ein aktueller betriebsbezogener Anlass vorgelegen habe. Das streitige Seminar könne nicht als Grundlagenschulung aufgefasst werden, so dass ein solcher Anlass Voraussetzung für die Freistellung von den Kosten sei. Durch das Inkrafttreten des neuen Datenschutzrechts habe es auch keine grundlegenden Änderungen gegeben, die die Teilnahme erforderlich machten. Die Beteiligte zu 1.) sei aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit hinreichend mit den Regelungen zum Datenschutz vertraut. Daher stehe der Schulungszweck nicht in einem angemessenen Verhältnis zu den verursachten Kosten. Die dort vermittelten Kenntnisse hätten durch die von ihr vorgeschlagenen, kostengünstigeren Schulungen erworben werden können. Der Beurteilungsspielraum der Beteiligten zu 3.) bei der Auswahl der Seminare sei daher überschritten.

42 Das Arbeitsgericht hat mit seinem Beschluss dem Antrag der Beteiligten zu 3.) entsprochen und die Beteiligte zu 2.) verpflichtet, die Beteiligte zu 3.) von der Zahlungsverpflichtung gegenüber der Firma I. freizustellen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, der Anspruch auf Freistellung von den Kosten folge aus § 96 Abs. 8 SGB IX, wonach der Arbeitgeber die Kosten der Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung zu tragen habe. Dazu gehörten auch Kosten für erforderlich Fortbildungen einschließlich Übernachtungs- und Verpflegungskosten. Insoweit gölten die gleichen Grundsätze wie bei Betriebsräten. Eine Fortbildung sei erforderlich, wenn die in der Fortbildungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse notwendig seien, um die Aufgaben sachgerecht zu erfüllen. Das sei im Hinblick auf das streitgegenständliche Seminar anzunehmen, wenn es dafür einen aktuellen betriebsbezogenen Anlass gebe. Bei der Auswahl habe die Schwerbehindertenvertretung einen Beurteilungsspielraum, auch bezüglich des Inhalts einer Schulung. Die Seminarteilnahme sei nur dann nicht erforderlich, wenn vergleichbare Kenntnisse kostengünstiger auf andere Weise erworben werden könnten, beispielsweise durch eine Schulung des Integrationsamtes. Die Schwerbehindertenvertretung müsse aber nicht das billigste Angebot auswählen. Bezogen auf den zu entscheidenden Fall sei die Teilnahme an dem streitgegenständlichen Seminar und die darin vermittelten Kenntnisse erforderlich gewesen. Der Schulungszweck und die entstandenen Kosten stünden in einem angemessenen Verhältnis und die Entscheidung der Schwerbehindertenvertretung sei insgesamt von dem ihr zustehenden Beurteilungsspielraum gedeckt. Ein aktueller betriebsbezogener Anlass könne zugunsten der Arbeitgeberin als erforderlich unterstellt werden und liege wegen des Konflikts der Vertrauensperson und der Arbeitgeberin im Zusammenhang mit dem Schutz der Bewerberdaten vor. Außerdem sei durch das Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung ein aktueller Anlass gegeben. Dies gelte unabhängig davon, ob sich dadurch wesentliche Änderungen im Datenschutz ergeben hätten. Denn dies könne erst nach einer entsprechenden Schulung beurteilt werden. Die Annahme eines entsprechenden Schulungsbedarfs sei jedenfalls vom Beurteilungsspielraum gedeckt, weil die Vertrauensperson mit hochsensiblen Daten i. S. v. Art. 9 DSGVO befasst sei und auch entsprechende Überwachungspflichten habe. Die Kosten stünden in einem angemessenen Verhältnis und bewegten sich im Rahmen des Üblichen. Die Schwerbehindertenvertretung habe nicht das kostengünstigste Angebot auswählen müssen, wenn sie dieses als nicht gleichwertig oder die ausgewählte Schulung für qualitativ höherwertig einschätze. Die von der Arbeitgeberin genannten Alternativangebote seien allesamt nicht gleichwertig und hätten sich auch nicht an Schwerbehindertenvertretungen gewandt. Zudem werde in den Alternativangeboten die Besonderheit der Verknüpfung von Datenschutz und AGG nicht geboten und das streitgegenständliche Seminar habe auch eine längere Dauer gehabt, was eine umfassendere und vertiefende Vermittlung von Wissen erwarten lasse.

43 Dagegen wendet sich die Beschwerde der Beteiligten zu 2.).

44 Gegen den ihr am 7. Oktober 2020 zugestellten Beschluss hat sie am 28. Oktober 2020 Beschwerde eingelegt und diese am 7. Dezember 2020 begründet.

45 Sie meint, das Arbeitsgericht habe dem Antrag zu Unrecht stattgegeben und dabei Tatsachenvortrag fehlerhaft gewürdigt. Hintergrund der Seminarteilnahme sei eine datenschutzrechtliche Fragestellung im Zusammenhang mit dem E-Recruiting-System der Beteiligten zu 2.). Sie habe den Antrag auf Kostenübernahme wegen des Grundsatzes der sparsamen Haushaltsführung zu Recht abgelehnt. Es bestehe wegen der aufgetretenen datenschutzrechtlichen Fragestellung kein Anlass, derartig hohe Kosten für eine Schulung zum Datenschutz zu übernehmen. Dafür sei vielmehr eine nachvollziehbare Begründung erforderlich, die bislang nicht ersichtlich sei. Dies gelte umso mehr, als sie verschiedene kostengünstigere Angebote genannt und vorgeschlagen habe. Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten habe sich darin angemessen schulen können. Diese habe zuvor bereits an zahlreichen Schulungen teilgenommen, u. a. im Mai 2019 an einer Fachtagung der Schwerbehindertenvertretungen in M. Bei dieser sei ein Workshop zum Datenschutz angeboten worden. Die Beteiligte zu 3.) habe auf die Teilnahme an diesem Workshop bewusst verzichtet und stattdessen den Workshop "Aktuelle Rechtsprechung für die SBV" besucht, obwohl dies wegen der Teilnahme an einem früheren Seminar nicht erforderlich gewesen sei. Es bestehe kein Freistellungsanspruch, weil die Teilnahme nicht erforderlich gewesen sei und sie an zwei gleichwertigen, aber kostengünstigeren Schulungen hätte teilnehmen können. Zudem sei die Beteiligte zu 1.) langjährig im Amt und verfüge über Grundkenntnisse im Datenschutzrecht. Die streitige Schulung sei keine Grundlagenschulung und die Gegenstände seien bereits in Schulungen in 2016 und 2017 behandelt worden. Auch die Differenzen wegen des E-Recruiting-System rechtfertigten eine Teilnahme nicht. Die Beteiligte zu 1.) habe ein anderes, gleichwertiges Seminar besuchen können. Es sei nur um eine allgemeine datenschutzrechtliche Fragestellung gegangen, die dort hätte beantwortet werden können. Insoweit sei der Beurteilungsspielraum überschritten. Auch das Inkrafttreten der DSGVO sei kein Anlass für die Schulung. Auch dies sei Gegenstand der Alternativangebote gewesen. Im streitigen Seminar sei es auch nicht schwerpunktmäßig über den Umgang mit Gesundheitsdaten gegangen, diesbezügliche Fragen hätten auch in den von ihr angebotenen Seminaren eingebracht und geklärt werden können. Für den auf das AGG bezogenen Teil des Seminars, der über 50% der Zeit ausmache, bestehe überhaupt kein betrieblicher Anlass; dies stehe auch in keinem Zusammenhang mit der datenschutzrechtlichen Fragestellung. Zum AGG habe das Integrationsamt eine kostenlose Schulung angeboten. Die Annahme des Arbeitsgerichts, eine Veranstaltung, die sich an mehrere Zielgruppen richte, sei nicht in gleicher Weise geeignet, wie ein Seminar ausschließlich für Schwerbehindertenvertretungen, sei nicht überzeugend. Zudem habe sich das streitige Seminar an Schwerbehindertenvertretungen in Privatunternehmen gerichtet, während die von ihr vorgeschlagenen Alternativen sich an Angehörige des öffentlichen Dienstes gerichtet hätten. Darin wären aufgetretene Fragen besser geklärt worden insbesondere, weil dort das Bewerbungssystem bekannt gewesen sei. Die Alternativangebote seien zudem höherwertiger gewesen und von besser qualifizierten Referenten geleitet Worden. Die Annahme des Arbeitsgerichts, dass die längere Dauer Rückschlüsse auf die Qualität zulasse, sei auch fehlerhaft. Die längere Dauer ergebe sich nur, weil zwei Themen behandelt würden und hätte ohne das Thema AGG auch kürzer gedauert. Schließlich seien die Kosten unverhältnismäßig. Das Arbeitsgericht habe den Grundsatz der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel nicht ausreichend beachtet. Dem Freistellungsanspruch stehe auch entgegen, dass die Beteiligte zu 1.) es bewusst unterlassen habe, sich auf der Fachtagung über Datenschutz zu schulen.

46 Die Beteiligte zu 2.) beantragt,

47 den Beschluss des Arbeitsgerichts Cottbus vom 18. Juni 2020 - 3 BV 15/20 - abzuändern und den Antrag zurückzuweisen.

48 Die Beteiligten zu 1.) und 3.) beantragen,

49 die Beschwerde der Beteiligten zu 2.) zurückzuweisen.

50 Sie verteidigen den angefochtenen Beschluss nach Maßgabe ihrer Beschwerdeerwiderung vom 4. Januar 2021 (Bl. 331 – 339 d. A.) als richtig und meinen, die Beteiligte zu 2.) verkenne den Umfang des der Schwerbehindertenvertretung zustehenden Beurteilungsspielraums, der auch die Auswahl des Dozenten umfasse. Der Inhalt der streitigen Schulung sei zur Aufgabenerfüllung der Beteiligten zu 1.) auch erforderlich gewesen. Bei Ausschreibungen, Einstellungen, Bewerbungsverfahren, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie bei allen sonstigen personellen Einzelmaßnahmen sei das AGG zu beachten und Benachteiligungen leider häufig. Ohne Kenntnisse des AGG und der dazu ergangenen Rechtsprechung könne die Beteiligte zu 1.) ihren Überwachungspflichten nicht gerecht werden. Die angesprochenen Themenkomplexe seien sehr schwierig, gerade bei einer Verknüpfung beider Gebiete.

51 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes sowie wegen des Vorbringens der Beteiligten wird ergänzend auf den Inhalt der Gerichtsakte, der – soweit entscheidungserheblich –

Gegenstand der Beratung der Kammer gewesen ist, Bezug genommen.

B.

52 Die zulässige Beschwerde der Beteiligten zu 2.) ist unbegründet.

I.

53 Die Beschwerde ist statthaft (§ 87 Abs. 1 ArbGG) sowie form- (§ 89 ArbGG) und fristgemäß (§ 87 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 520 ZPO) eingelegt und begründet worden.

II.

54 Die zulässige Beschwerde ist unbegründet. Der Antrag des Schwerbehindertenvertretung ist zulässig und begründet. Der von der Schwerbehindertenvertretung geltend gemachte Freistellungsanspruch besteht, weil die Schulung für die Beteiligte zu 1.) erforderlich war. Daher besteht ein Anspruch Schwerbehindertenvertretung auf Freistellung von den dadurch verursachten Kosten. Das Arbeitsgericht hat somit dem Antrag zu Recht entsprochen.

1

55 Der Antrag ist zulässig.

a)

56 Die Schwerbehindertenvertretung begehrt die Freistellung von der Verpflichtung zur Zahlung der Seminargebühren in Höhe von 1.886,84 Euro, die ihr vom Seminaranbieter in Rechnung gestellt wurden. Die Schwerbehindertenvertretung ist dafür auch antragsbefugt. Zu den Kosten der Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung gehören auch die Schulungskosten der Vertrauensperson. Soweit für den Besuch von Schulungsveranstaltungen Zahlungsverpflichtungen eingegangen worden sind, ist die Schwerbehindertenvertretung als Gremium berechtigt, den Arbeitgeber auf Freistellung von der Zahlungsverpflichtung in Anspruch zu nehmen (BAG, Beschluss vom 8. Juni 2016 - 7 ABR 39/14 - AP Nr. 4 zu § 96 SGB IX; BAG, Beschluss vom 27 Mai 2015 - 7 ABR 26/13 - NZA 2015, 1141).

b)

57 Die Schwerbehindertenvertretung verfolgt ihr Begehren zutreffend im Beschlussverfahren nach den §§ 2 a Abs. 1 Nr. 3a, 80 Abs. 1,81 ArbGG. Zwischen den Beteiligten sind die Kosten einer Schulungsmaßnahme streitig. Auch Streitigkeiten über die nach § 179 Abs. 8 Satz 1 SGB IX bestehende Pflicht des Arbeitgebers, die Kosten der Schwerbehindertenvertretung zu tragen, sind – in entsprechender Anwendung von § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG – im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zu entscheiden. Dem steht auch nicht entgegen, dass die Schwerbehindertenvertretung in einer Dienststelle des öffentlichen Dienstes errichtet wurde (BAG, Beschluss vom 30. März 2010 - 7 AZB 32/09 - BAGE 134, 51 = NZA 2010, 668 = AP Nr. 24 zu § 2a ArbGG 1979).

c)

58 Neben der antragstellenden Schwerbehindertenvertretung und dem Arbeitgeber war auch die zu Beteiligte zu 1.) als die für die Teilnahme an der streitigen Schulungsveranstaltung ausgewählte Vertrauensperson der Schwerbehinderten am vorliegenden Verfahren beteiligt (BAG, Beschluss vom 18. Januar 2012 – 7 ABR 73/10 - BAGE 140, 277). Aus § 83 Abs. 3 ArbGG ergibt sich, dass sich die Beteiligungsbefugnis nach materiellem Recht bestimmt. Beteiligter in allen Beschlussverfahren ist daher, wer von der zu erwartenden Entscheidung in einem Recht oder Rechtsverhältnis unmittelbar betroffen wird. Die Beteiligte zu 3.) hat grundsätzlich schon aufgrund des gefassten Entsendebeschlusses ein Teilnahmerecht (BAG, Beschluss vom 6. November 1973 – 1 ABR 8/73 –, BAGE 25, 348), so dass sie durch die Entscheidung unmittelbar in ihrer Stellung betroffen ist (BAG, Beschluss vom 24. Oktober 2018 - 7 ABR 23/17 - NZA 2019, 407 für Betriebsräte).

2.

59 Der Antrag der Schwerbehindertenvertretung ist – wie das Arbeitsgericht zu Recht entschieden hat – auch begründet. Die Teilnahme der Beteiligten zu 3.) an dem Seminar "Datenschutz und Gleichbehandlung: Als SBV Benachteiligungen wirksam verhindern" in der Zeit vom 20. bis 24. Mai 2019 ist erforderlich im Sinn des § 179 Abs. 8 Satz 1 SGB IX i. V. m. §§ 44 Abs. 1 Satz 1,

46 Abs. 6 BPersVG. Daher ist die Arbeitgeberin auch zur Kostentragung bzw. zur Freistellung von den durch die Seminarteilnahme entstandenen Kosten verpflichtet.

60 Nach § 179 Abs. 8 Satz 1 SGB IX hat der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten zu tragen. Für öffentlicher Arbeitgeber gelten die Kostenregelungen für Personalvertretungen entsprechend. Dazu gehören auch Kosten, die anlässlich der Teilnahme der Vertrauensperson an einer Schulungsveranstaltung nach § 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX entstanden sind. Um eine Schulung i. S. v. § 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX i. V. m. § 46 Abs. 6 BPersVG handelt es sich, wenn die bei der Schulung vermittelten Kenntnisse für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Zu den vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten gehören neben den eigentlichen Seminargebühren die notwendigen Übernachtungs- und Verpflegungskosten der Vertrauensperson (vgl. zu den Kosten der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung BAG 14. Januar 2015 - 7 ABR 95/12 - NZA 2015, 632). Da nach § 179 Abs. 8 Satz 1, 2. HS SGB IX bei öffentlichen Arbeitgebern – wie der Beteiligten zu 2.) die für die Schulungsteilnahme von Personalvertretungen geltenden Regelungen entsprechend gelten, bestimmt sich die Erforderlich nach § 46 Abs. 6 BPersVG nach denselben Grundsätzen wie bei Personalräten. Die Bestimmungen des BPersVG sind anzuwenden, weil die Beteiligte zu 2.) zu den Bundesverwaltungen im Sinne des § 1 Satz 1 BPersVG gehört.

a)

61 Die Schwerbehindertenvertretung darf danach die Schulungsteilnahme für erforderlich halten, wenn die dort vermittelten Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb notwendig sind, damit die Schwerbehindertenvertretung ihre gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann. Dabei ist zwischen der Vermittlung sog. Grundkenntnisse und anderen Schulungsinhalten zu unterscheiden. Bei erstmals gewählten Vertrauenspersonen ist danach keine nähere Darlegung der Schulungsbedürftigkeit notwendig, wenn Grundkenntnisse vermittelt werden, die sich auf die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung beziehen. Durch die Vermittlung von Grundwissen soll die Vertrauensperson erst in die Lage versetzt werden, ihre sich aus der Amtsstellung ergebenden Rechte und Pflichten ordnungsgemäß wahrzunehmen. Für andere Schulungsveranstaltungen muss ein aktueller, betriebsbezogener Anlass für die Annahme bestehen, dass die in der Schulungsveranstaltung zu erwerbenden besonderen Kenntnisse derzeit oder in naher Zukunft von der zu schulenden Vertrauensperson benötigt werden, damit die Schwerbehindertenvertretung ihre Aufgaben sach- und fachgerecht wahrnehmen kann. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts verlangt das Merkmal der Erforderlichkeit in § 46 Abs. 6 BPersVG, dass die Schulung objektiv für die Personalratstätigkeit und subjektiv im Hinblick auf das Schulungsbedürfnis des entsandten Mitglieds geboten ist (BVerwG, Beschluss vom 7. Dezember 1994 – 6 P 36/93 – BVerwGE, 97, 166). Das Bundesverwaltungsgericht unterscheidet bei Schulungsveranstaltungen – wie auch das Bundesarbeitsgericht – danach, ob es sich um eine Grundlagenschulung oder eine Spezialschulung handelt. Die Vermittlung von Grundkenntnissen im Arbeitsrecht ist für eine ordnungsgemäße Personalratstätigkeit unentbehrlich. Zwischen dem Personalvertretungsrecht und dem Arbeitsrecht bestehen vielfältige und enge Verflechtungen. Der Personalrat kann die ihm gesetzlich zugewiesenen Beteiligungsrechte und allgemeinen Aufgaben nur dann angemessen wahrnehmen, wenn bei ihm Grundwissen über individuelles und kollektives Arbeitsrecht vorhanden ist (BVerwG, Beschluss vom 14. Juni 2006 – 6 P 13/05 – BVerwGE 126, 122). Die Teilnahme an einer Spezialschulung benötigt ein Personalratsmitglied, um den besonderen Aufgaben, die ihm innerhalb der Personalvertretung zukommen, gerecht werden zu können. Spezialschulungen betreffen fachlich sehr eng zugeschnittene Themenkreise und liegen auch dann vor, wenn in bestimmten für die Personalratstätigkeit relevanten Tätigkeitsfeldern Kenntnisse vermittelt werden, die über Grundzüge hinausgehen, insbesondere der Wissensvertiefung und -erweiterung dienen. Für die Erforderlichkeit der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung kommt es auch darauf an, ob die zu vermittelnden Kenntnisse gerade für das betreffende Mitglied aktuell sind. Dies ist danach zu beurteilen, ob das betreffende Mitglied der Schulung zur Ausübung seiner allgemeinen Tätigkeit bedarf (aktueller Anlass von der Person her) oder aber danach, ob gegenwärtig Anlass besteht, ein Personalratsmitglied auf einem bestimmten Sachgebiet, mit dem es innerhalb der Personalvertretung befasst ist, zu schulen (aktueller Anlass von der Materie her). Die Vermittlung von Grundkenntnissen zum individuellen und kollektiven Arbeitsrecht sowie zum einschlägigen Tarifvertragsrecht ist grundsätzlich für jedes Personalratsmitglied erforderlich (BVerwG, Beschluss vom 14. Juni 2006 - 6 P 13.05 – BVerwGE 126, 122). Bei Grundschulungen braucht die Schulungsbedürftigkeit nicht näher dargelegt zu werden, wenn Grundkenntnisse im Personalvertretungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung vermittelt werden. Für andere Schulungsveranstaltungen muss ein aktueller,

betriebsbezogener Anlass für die Annahme bestehen, dass die in der Schulungsveranstaltung zu erwerbenden besonderen Kenntnisse derzeit oder in naher Zukunft von dem zu schulenden Mitglied benötigt werden, damit das Gremium seine Beteiligungsrechte sach- und fachgerecht ausüben kann (BAG, Beschluss vom 28. September 2016 – 7 ABR 699/14 – NZA 2017, 69; BAG Beschluss vom 14. Januar 2015 - 7 ABR 95/12 – AP Nr. 158 zu § 37 BetrVG 1972 = NZA 2015, 632; BAG, Beschluss vom 18. Januar 2012 - 7 ABR 73/10 - BAGE 140, 277). Die Schulung ist nicht notwendig, wenn die in der Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse im Gremium bereits vorhanden sind. Es hängt dabei maßgeblich von der Größe und personellen Zusammensetzung sowie von der Geschäftsverteilung des Gremiums ab, ob und inwieweit eines oder mehrere Mitglieder über Spezialkenntnisse verfügen müssen (BAG, Beschluss vom 14. Januar 2015 - 7 ABR 95/12 – juris).

62 Zudem hat der Personalrat bei der Prüfung, ob die Entsendung eines Mitglieds zu einer Schulung erforderlich ist, das Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel zu beachten (§ 7 Abs. 1 Satz 1 BHO). Ob er bei Fassung seines Entsendebeschlusses den vorbezeichneten Maßstäben entsprochen hat, ist nicht rückblickend allein nach objektiven Maßstäben zu beurteilen. Es genügt, wenn der Personalrat den Schulungsbedarf bei pflichtgemäßer Beurteilung der Sachlage für erforderlich halten durfte (BVerwG, Beschluss vom 14. Juni 2006 – 6 P 13/05 – BVerwGE 126, 122). Schulungsansprüche der Personalratsmitglieder können sich auch daraus ergeben, dass das geltende Recht so grundlegend geändert wird, dass das bisherige Grundwissen zum früheren Recht in wesentlicher Hinsicht entwertet wird (OVG NRW Beschluss vom 16. April 2008 - 1 A 4630/06.PVB - juris).

b)

63 Nach diesen Grundsätzen war die streitige Schulungsmaßnahme erforderlich. Hinsichtlich des Teils der Schulung, das auf das AGG bezieht, geht die Kammer davon aus, dass es sich um eine Grundlagenschulung handelte. Hinsichtlich des Teil zur neuen DSGVO lag ein entsprechender aktueller betriebsbezogener Anlass vor.

aa)

64 Insoweit schließt sich die erkennende Kammer der Ansicht des Hess. LAG (Urteil vom 25. Oktober 2007 – 9 Ta BV 84/07 – juris) an, wonach eine AGG-Schulung nicht erst dann erforderlich ist, wenn Diskriminierungen im Betrieb festgestellt worden sind. Das AGG setzt früher an und ist auch darauf gerichtet, Diskriminierungen gar nicht erst entstehen zu lassen. Die Arbeitnehmervertretungen, einschließlich der Schwerbehindertenvertretung (Buschmann in Däubler/Bertzbach, AGG, 4. Auflage 2018, § 17 Rn. 9) sind nach § 17 Abs. 1 AGG aufgerufen, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 AGG genannten Ziels mitzuwirken. Die Vorschrift statuiert Handlungsaufforderungen und Handlungsrechte und stellt klar, dass vor allem kollektive Parteien die Ziele des Gesetzes mit ihren jeweiligen Mitteln und Durchsetzungsverfahren verfolgen können und sollen (Buschmann in Däubler/Bertzbach, a. a. O., § 17 Rn. 4). Sie sollen die Regelungen des AGG zum Anlass nehmen, Schritte zu ergreifen, um zugunsten "diskriminierungsanfälliger" Beschäftigungsgruppen tätig zu werden. § 17 AGG appelliert an die Arbeitnehmervertreter, die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz in geplanter und systematischer Weise zu fördern. Nach § 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX gehört es u. a. auch zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung, darüber zu wachen, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze durchgeführt und eingehalten werden. Dazu muss man die entsprechenden Regelungen kennen. Aus dieser Überwachungspflicht folgt, dass die Schwerbehindertenvertretung Kenntnisse auch im AGG haben muss. Die Regelungen des AGG gehören zu den Grundlagen der Arbeitsrechtsordnung (Fitting, BetrVG, 30. Auflage 2020, § 37 Rn. 144 m. w. N). Kenntnisse im AGG gehören daher zu den Grundkenntnissen. Dies gilt für die Schwerbehindertenvertretung bzw. die Vertrauenspersonen in besonderem Maße, da die von ihr vertretenen schwerbehinderten Menschen für Benachteiligungen besonders anfällig und ihnen häufig ausgesetzt sind. Sie vertreten besonders schutzwürdige Beschäftigte und sind dabei weitgehend auf sich allein gestellt (Landesarbeitsgericht Berlin, Urteil vom 19. Mai 1988 – 4 Sa 14/88 – juris).

65 Die Vermittlung derartiger Grundkenntnisse ist nur dann nicht erforderlich, wenn die betreffende Vertrauensperson über diese Kenntnisse verfügt. Die Entsendung zu einer Veranstaltung scheidet deshalb aus, wenn das ausgewählte Mitglied die erforderlichen Kenntnisse bereits besitzt (BAG, Beschluss vom 16. Oktober 1986 - 6 ABR 14/84 - BAGE 53, 186 = AP Nr. 58 zu § 37 BetrVG 1972 = NZA 1987, 643). Hat die Vertrauensperson selbst Vorkenntnisse, etwa durch den Besuch anderer Veranstaltungen, durch Eigenstudium oder eine frühere Tätigkeit bei einer Gewerkschaft, im Betriebsrat oder in anderen Gremien, kann es an der Erforderlichkeit einer (weiteren) Grundlagenschulung fehlen (BAG, Beschluss vom 19. März 2008 – 7 ABR 2/07 –

juris; LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 3. Juni 2009 – 6 TaBV 55/08 – juris). Für das Bestehen solcher Kenntnisse ist weder etwas ersichtlich, noch vorgetragen.

bb)

66 Bei dem in der Schulungsveranstaltung weiter behandelten Thema "Datenschutz" handelt es sich um eine Schulungsveranstaltung i. S. d. § 179 Abs. 8 SGB IX. Inhalt der Schulung war ein Schwerbehindertenvertretungen zugeschnittener Überblick über die DSGVO mit dem Schwerpunkt auf die sich daraus in der betrieblichen Praxis ergebenden Rechte und Pflichten Schwerbehindertenvertretungen.

67 Bei dieser Schulung wurden nicht lediglich für die Wahrnehmung des Amtes der Vertrauensperson notwendige Grundkenntnisse, sondern Spezialkenntnisse vermittelt. Die vermittelten Kenntnisse über die neue DSGVO und die entsprechenden Neuregelungen des Bundesdatenschutzgesetzes gehören nicht zum unverzichtbaren Grundwissen. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Schwerbehindertenvertretung ihre gesetzlichen Aufgaben nur dann sach- und fachgerecht erfüllen kann, wenn jedes Mitglied über Kenntnisse der Regelungen in der neuen DSGVO und des entsprechend geänderten Bundesdatenschutzgesetzes hat. Stattdessen handelt es sich bei den zu vermittelnden Kenntnissen um Spezialkenntnisse im rechtlichen Bereich mit Bezug auf die Tätigkeit einer Vertrauensperson (vgl. ebenso zum Datenschutz als Spezialwissen z.B. LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 17. November 2016 - 7 TaBV 24/16 - juris; vgl. auch BAG, Beschluss vom 19. Juli 1995 - 7 ABR 49/94 - NZA 1996, 442 zur elektronischen Datenverarbeitung als Spezialwissen). Etwas Anderes folgt auch nicht aus der Entscheidung des LAG Niedersachsen vom 28. September 1979 (3 TaBV 3/79 – EZA Nr. 64 zu § 37 BetrVG 1972). Verfahrensgegenstand waren dort Kosten für die Teilnahme eines freigestellten Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung "Datenschutz im Betrieb". Das LAG Niedersachsen begründet in der Entscheidung ausführlich, dass die dort erworbenen Kenntnisse für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich i. S. d. § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 waren, nämlich "notwendig" und nicht nur "nützlich". Dass das LAG Niedersachsen der Ansicht gewesen sein könnte, es habe sich um die Vermittlung von Grundwissen im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gehandelt, ist der Entscheidung nicht zu entnehmen.

68 Daher war für die Beantwortung der Frage nach der Erforderlichkeit ein konkreter, aktueller betriebsbezogener Anlass nötig. Dabei muss es sich aber nicht um ein aktuelles oder akutes Ereignis handeln; der Anlass ist vielmehr im Sinne eines gegenwärtigen Bedürfnisses zu verstehen (BAG, Beschluss vom 14. Januar 2015 - 7 ABR 95/12 - juris). Dieser lag vor. Die Beteiligte zu 3.) hat in diesem Zusammenhang dargelegt, dass sie in der Dienststelle aktuell mit datenschutzrechtlichen Fragestellungen befasst war und hinsichtlich der einsehbaren Daten im E-Recruiting-System der Beteiligten zu 2.) zwischen ihr und der Dienststelle ein Konflikt bestand, zu dessen Lösung Kenntnisse der DSGVO nötig waren. Dass die Beteiligte zu 1.) bereits über entsprechende Kenntnisse im Datenschutz verfügte, ist nicht ersichtlich. Die Beteiligte zu 2.) hat zwar vorgetragen, dass sie in 2016 und 2017 an Veranstaltungen teilgenommen hat, auf denen diese Themen behandelt worden sein sollen. Sie führt dann aber die jeweiligen Fachtagung SBV an, die in Workshops durchgeführt werden. Dass die Beteiligte zu 1.) an derartigen Workshops teilgenommen hat, ist damit nicht belegt. Insbesondere die Aufzählung der 8. Fachtagung spricht dagegen. Denn die Beteiligte zu 2.) wirft der Beteiligten zu 1.) gerade vor, dort nicht an dem Workshop zum Datenschutz teilgenommen zu haben. Zudem ging in dem streitgegenständlichen Seminar nicht nur um Datenschutz, sondern insbesondere um die in 2018 in Kraft getretene DSGVO. Schon allein dadurch war ein entsprechender aktueller Anlass gegeben. Wenn sich das geltende Recht grundlegend ändert; entsteht ein entsprechender Schulungsanspruch (OVG NRW, Beschluss vom 16. April 2008 - 1 A 4630/06.PVB - juris). Die Beteiligte kann auch nicht damit gehört werden, dass sich keine Änderungen ergeben hätten. Einerseits ist dies nicht zutreffend, anderseits kann dies auch erst nach einer entsprechenden Schulung sicher beurteilt werden. Auch dass die Beteiligte zu 1.) auf der 8. Fachtagung SBV in M. nicht am Workshop Datenschutz, sondern am Workshop "Aktuelle Rechtsprechung" teilgenommen hat, führt nicht dazu, sie so zu behandeln, als hätte sie die entsprechenden Kenntnisse bereits erworben. Im Übrigen darf diesbezüglich auch die Gleichwertigkeit bezweifelt werden.

cc)

69 Daher kommt es auch nicht darauf an, ob der auf das AGG entfallene Anteil des Seminars über 50% liegt. Im Fall nicht erforderlicher Themen mit einem größeren Umfang und ist der erforderliche und der nicht erforderliche Teil der Schulungsveranstaltung sowohl in thematischer Hinsicht als auch hinsichtlich der zeitlichen Behandlung der einzelnen Themen so klar voneinander abgrenzbar, dass ein zeitweiser Besuch der Veranstaltungen möglich und sinnvoll ist, so beschränkt sich die Erforderlichkeit auf den Teil, auf den für die Betriebsratsarbeit erforderliche

Kenntnisse vermittelt werden. Ist ein zeitweiser Besuch einer solchen Schulungsveranstaltung praktisch nicht möglich oder sinnvoll, ist entscheidend, ob die Schulungszeit der erforderlichen Themen mehr als zu 50 % überwiegt (BAG, Beschluss vom 04 Juni 2003 - 7 ABR 42/02 - AP Nr. 136 zu § 37 BetrVG 1972). Hierauf kommt es vorliegend jedoch nicht an, weil in dem Seminar sowohl Grundlagen vermittelt werden, als auch für den weiteren Gegenstand des Datenschutzes ein betriebsbezogener Anlass gegeben war.

3.

70 Die Würdigung des Arbeitsgerichts die Schwerbehindertenvertretung habe die Teilnahme der Beteiligten zu 3.) an der besuchten Schulungsveranstaltung für erforderlich halten dürfen, ist danach nicht zu beanstanden. Danach ist die Beteiligte zu 2.) verpflichtet, die entstandenen Kosten zu tragen bzw. die Beteiligte zu 3.) von den Kosten freizustellen.

a)

71 Zwischen den Beteiligten besteht kein Streit darüber, dass die Schulungsteilnahme der Beteiligten zu 3 bis 6 auf einem ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschluss beruht.

b)

72 Die Beteiligt zu 3.) durfte nach Auffassung der Kammer auch die Teilnahme an der konkreten Schulungsveranstaltung des Anbieters I. für erforderlich halten. Sie musste sich im vorliegenden Einzelfall von der Beteiligten zu 2.) nicht auf andere Schulungen verweisen lassen. Die Beteiligte zu 3.) hat bei der Beschlussfassung über die Entsendung der Beteiligten zu 1.) zu der Schulung dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz ausreichend Rechnung getragen.

aa)

73 Voraussetzung für die Kostenübernahme sind die Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit der ausgewählten Schulungsmaßnahme. Die Erforderlichkeit ist bereits festgestellt (s. o.). Weiter ist darauf zu achten, dass der Schulungszweck in einem angemessenen Verhältnis zu den hierfür aufzuwendenden Mitteln steht. Die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung ist nicht erforderlich, wenn sich vergleichbare Kenntnisse zumutbar und kostengünstiger auf andere Weise verschaffen lassen (Jacobs in Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht, 4. Auflage 2012, § 44 BPersVG Rn. 37). Gleichwohl war die Beteiligte zu 3.) nicht gehalten, die mit den geringsten Kosten verbundene Schulungsveranstaltung auszuwählen; ihr steht im Rahmen eines Beurteilungsspielraums die Befugnis zu, die Teilnahme an einer ihrer Ansicht nach qualitativ höherwertigen – wenn auch teureren – Schulungsmaßnahme zu beschließen. Sie muss auch nicht anhand einer umfassenden Marktanalyse den günstigsten Anbieter ermitteln und ohne Rücksicht auf andere Erwägungen auswählen. Nur wenn mehrere gleichzeitig angebotene Veranstaltungen auch nach Ansicht der Beteiligten zu 3.) im Rahmen des ihr zustehenden Beurteilungsspielraums als qualitativ gleichwertig anzusehen sind, kann eine Beschränkung der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers auf die Kosten der preiswerteren in Betracht kommen (BAG, Beschluss vom 14. Januar 2015 – 7 ABR 95/12 – juris). Dabei bezieht sich der Beurteilungsspielraum der Beteiligten zu 3.) bei der Beurteilung der Gleichwertigkeit der Schulungsveranstaltungen auch auf den Inhalt der Schulungsveranstaltung. Ihre Auswahlentscheidung konnte sie auch von dem Veranstalter selbst abhängig machen (BAG, Beschluss vom 19. März 2008 - 7 ABR 2/07 - juris.; LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 3. Mai 2013 - 10 TaBV 88/13 - juris). Weiter durfte sie berücksichtigen, ob und inwieweit die angebotene Schulung eine an der Arbeitnehmersicht orientierte und praxisbezogene Schulung erwarten ließ.

bb)

74 Gemessen an diesen Grundsätzen hält sich die Auswahl des streitgegenständlichen Seminars noch innerhalb des der Beteiligten zu 3.) zukommenden Beurteilungsspielraums. Die von der Beteiligten zu 3.) ausgewählte und die von der Beteiligten zu 2.) alternativ angebotenen Schulungen sind nicht gleich, sondern unterscheiden sich hinsichtlich der Länge, des Veranstaltungsortes, des Veranstalters, des bzw. der Referenten und der Gestaltung. Während die von der Beteiligten zu 3.) ausgewählte Schulung eine Dauer von 3,5 Tagen umfasst, nehmen die von der Beteiligten zu 2.) angeführten Schulungen nur wenige Stunden in Anspruch.

(1)

75 Bei der vom Integrationsamt ... angebotenen Veranstaltung mit dem Titel "Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz" handelt es sich um eine eintägige Tagung, sie sich zudem mit der

Teilnahme der Beteiligten zu 3.) am bereits gebuchten Seminar der 8. Fachtagung der Schwerbehindertenvertretung in M. überschnitt. Schon allein deshalb war es nicht geeignet.

(2)

76 Das vom Kommunalen Bildungswerk angebotene Seminar "Grundlagen des Datenschutzes und des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (im Arbeitsverhältnis) – Praxisfälle und Lösungen" war eine eintägige Veranstaltung und wandte sich ausweislich der Ausschreibung (Anlage A 8, Bl. 36 d. A.) an andere Zielgruppen, nämlich Mitarbeite öffentlicher Stellen, Datenschutzbeauftragte, Mitarbeiter aus Personalämtern, Hauptämtern, Rechtsämtern, Personalvertretungen und IT-Beauftragte. Das AGG wurde dort nicht behandelt.

(3)

77 Auch das weitere Angebot "Beschäftigtendatenschutz im Personalbereich" war nur auf einen Tag ausgelegt und hatte als Zielgruppe vornehmlich Führungskräfte und Sachbearbeiter im Personalbereich sowie Schwerbehindertenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragte im Blick. Das AGG wurde dort nicht behandelt und nach der Ausschreibung (Anlage A 1 1, Bl. 39 d. A.) beinhaltete es im Hinblick auf Schwerbehindertenvertretungen nur den Aspekt der Weitergabe von personenbezogenen Daten an Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte und Gewerkschaften. Damit war ersichtlich, dass die behandelten Themen nicht aus der Sichtweise einer Schwerbehindertenvertretung, sondern vielmehr ihres Gegenübers behandelt werden würden.

cc)

78 Alle von der Beteiligten zu 2.) angebotenen Alternativen gehen nicht auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Datenschutz und Gleichbehandlung ein, die im Seminar des I. bei Bewerbungs- und Einstellungsverfahren, bei BEM-Gesprächen und sonstigen personellen Einzelmaßnahmen behandelt werden. Die Beteiligte zu 3.) durfte bei der Auswahl der Schulungsveranstaltung auch berücksichtigen, ob und dass ein Austausch mit den Schwerbehindertenvertretungen und Vertrauensleuten anderer Betriebe stattfindet. Vertrauensleute profitieren von den Erfahrungen anderer Vertrauensleute, ihrer Arbeitsweise, ihrer Informationsbeschaffung, den in anderen Betrieben entstandenen Konflikten, dort gegebenenfalls gemachten Fehlern und ihrer Lösung für ihre eigene Arbeit. Zu den Qualitätserwägungen, die bei der Auswahl einer Schulungsveranstaltung angestellt werden dürfen, gehören auch die Möglichkeit des Austausches mit Vertrauensleuten anderer Betriebe, die in dieser Form nur auf einem auswärtigen Seminar mit Teilnehmern auch aus anderen Betrieben möglich ist. Dies ermöglicht es insbesondere auch, neben den rechtlichen Aspekten der Gremiumsarbeit andere Herangehensweisen an die Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber kennenzulernen und für die eigene Arbeit zu bedenken. Dafür spielt es keine Rolle, ob es sich um Vertrauensleute aus dem öffentlichen Dienst oder aus privatrechtlich organisierten Unternehmen handelt.

4.)

79 Der Erforderlichkeit der streitgegenständlichen Schulung steht auch nicht die Teilnahme der Beteiligten zu 3.) an der Fachtagung der Schwerbehindertenvertretungen in M. in der Zeit vom 7. bis 9. Mai 2019 entgegen. Selbst wenn es dort in einem Workshop auch um die DSGVO gegangen ist, ist ein Workshop für wenige Stunden nicht mit dem hier streitigen Seminar zu vergleichen; ein Workshop lässt keine gleich gründliche Wissensvermittlung erwarten. Zudem wurde dort das AGG nicht behandelt. Im Übrigen hat die Beteiligte zu 3.) an dem Workshop zum Datenschutz nicht teilgenommen. Ihre Teilnahme an der Fachtagung steht der Erforderlichkeit des streitigen Seminars daher auch nicht unter dem Aspekt bereits vorhandener Kenntnisse entgegen. Dem Anspruch kann auch nicht entgegengehalten werden, die Beteiligte zu 1.) hätte diesen Workshop besuchen können, denn er ist mit der streitigen Schulung nicht vergleichbar oder dieser gleichwertig.

5.)

80 Die Beteiligte zu 1.) musste sich auf die eintägigen, von der Beteiligten angebotenen Alternativschulungen nicht verweisen lassen. Die 3 ½-tägige Schulung ist auch von der Dauer her erforderlich und verhältnismäßig. Der Teilnahme an einer bestimmten Schulungsveranstaltung bedarf es zwar grundsätzlich nicht, wenn sich die Vertrauensperson vergleichbare Kenntnisse zumutbar und kostengünstiger auf andere Weise verschaffen kann. Eine eintägige Schulung kann – wie auch das Arbeitsgericht zutreffend angenommen hat – der Vertrauensperson jedoch allenfalls einen kursorischen Überblick über das AGG verschaffen. Eine Vertiefung und das Erlernen von Handlungsmöglichkeiten, wie sie das Seminar vorsieht, sind in einem Tag nicht

möglich. Auch im Schrifttum (Besgen BB 2007, 213) wird eine Schulungsdauer von drei Tagen für angemessen angesehen. Der gesamte Themenkomplex der Diskriminierung, ihre Behandlung und Handlungsmöglichkeiten lässt eine 3 %-tägige Seminardauer daher noch als verhältnismäßig erscheinen.

6.)

81 Soweit die Beteiligte zu 2.) meint, die aufgetretenen Fragestellungen hätten auf den alternativ angebotenen Veranstaltungen ebenfalls beantwortet werden können, betrifft dies Zweckmäßigkeitserwägungen. Die Zweckmäßigkeit der Schulungsveranstaltung unterliegt aber nicht der gerichtlichen Kontrolle. Der Schwerbehindertenvertretung steht bei der Entscheidung über die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme ein Beurteilungsspielraum zu, der der Zweckmäßigkeitskontrolle entzogen ist. Dies gilt sowohl für den Inhalt der Schulungsveranstaltung als auch für deren Dauer. Zwar unterliegt die Entscheidung der Schwerbehindertenvertretung über die Erforderlichkeit der Schulung der arbeitsgerichtlichen Kontrolle. Diese ist aber auf die Prüfung beschränkt, ob in der Schulung Kenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind, und ob der Schulungszweck in einem angemessenen Verhältnis zu den hierfür aufzuwendenden Mitteln steht. Hält sich die Entscheidung der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen ihres Beurteilungsspielraums, kann das Gericht die Entscheidung der Schwerbehindertenvertretung nicht durch seine eigene ersetzen (BAG, Beschluss vom 8. Juni 2016 – 7 ABR 39/14 AP Nr. 4 zu § 96 SGB IX).

7.)

82 Der wirtschaftliche Aufwand der von dem Beteiligten zu 3.) ausgewählten Veranstaltung bewegt sich auch unter Einbeziehung der Entfernung zum Schulungsort und der Übernachtungskosten – Reisekosten sind nicht angefallen – nicht in einem unangemessenen Rahmen (vgl. zu dieser Anforderung: ErfK/Koch, 20. Aufl. 2020, BetrVG § 40 Rn. 10).

8.)

83 Die Schwerbehindertenvertretung hat auch eine ihr gegenüber erfolgte Inanspruchnahme, nämlich die Rechnung des Veranstalters vorgelegt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Beschluss vom 4. Juni 2003 - 7 ABR 42/02 - juris) ist ein Freistellungsanspruch zwingend von einer vorherigen ausdrücklichen Inanspruchnahme abhängig.

III.

84 Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst, § 2 Abs. 2 GKG

IV.

85 Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde gemäß 92 Abs. 1 Satz 2, 72 Abs. 2 ArbGG sind nicht gegeben, weil die Entscheidung auf den Umständen des Einzelfalles beruht, der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt und keine Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung betrifft.

Diesen QR-Code scannen, wenn Sie **genau dieses Dokument** öffnen möchten.