

ten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenswerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird. Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt dabei eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Es bedarf einer umfassenden Würdigung der beiderseitigen Positionen unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben. Bei der Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen, abzuwägen sind die Interessen des Verwenders gegenüber den Interessen der typischerweise beteiligten Vertragspartner. Im Rahmen der Inhaltskontrolle sind Art und Gegenstand, Zweck und besondere Eigenart des jeweiligen Geschäfts zu berücksichtigen (vgl. BAG, Urt. v. 25.01.2022 - 9 AZR 144/21 Rn. 26 mit Verweis auf BAG, Urt. v. 11.12.2018 - 9 AZR 383/18).

Die Interessenabwägung muss sich daran orientieren, ob und inwieweit der Arbeitnehmer mit der Aus- oder Weiterbildung einen geldwerten Vorteil erlangt. Eine Kostenbeteiligung ist ihm umso eher zuzumuten, je größer der mit der Ausbildung verbundene berufliche Vorteil für ihn ist, insbesondere wenn die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auch außerhalb des Beschäftigungsbetriebs verwertet werden können, etwa weil eine in der Praxis anerkannte Qualifikation berufliche Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet. Demgegenüber scheidet eine Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers in der Regel dann aus, wenn die Aus- oder Weiterbildung nur innerbetrieblich von Nutzen ist oder es lediglich um die Auffrischung vorhandener Kenntnisse oder die Anpassung dieser Kenntnisse an vom Arbeitgeber veranlasste neuere betriebliche Gegebenheiten geht (BAG, Urt. v. 25.01.2022 - 9 AZR 144/21 Rn. 46 krit. Verweis auf BAG, Urt. v. 21.11.2001 - 5 AZR 158/00). Genau in diese Richtung zielt die Entscheidung des LArbG Frankfurt, dass die Rückzahlungsverpflichtung unangemessen sei, weil sie auch für den Fall bestehe, dass es nicht zu einer Fortsetzung durch ein weiteres Vertragsangebot und damit nur zu einer innerbetrieblich nutzbaren Teilqualifikation komme. Ob das BAG diese Ansicht teilen wird, bleibt abzuwarten.

D. Auswirkungen für die Praxis

Das Urteil des LArbG Frankfurt zeigt einmal mehr, dass bei der Vertragsgestaltung gerade im Bereich der Kostenbeteiligung an Aus- oder Fortbildungskosten gar nicht genug auf jedes noch so kleine Detail geachtet und jede denkbare Konstellation beleuchtet werden kann. Im schlimmsten Fall droht nämlich – wie hier – die Kostentragung durch den Arbeitgeber allein, ohne hierfür einen betriebswirtschaftlichen Nutzen zu erhalten. Das BAG wird Gelegenheit haben, im Rahmen des Revisionsverfahrens die hierfür zu beachtenden Grundsätze weiter zu präzisieren.

7

Bürokräft für die Schwerbehindertenvertretung

Leitsätze:

1. Die Arbeitgeberin hat die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten zu tragen, § 179 Abs. 8 Satz 1 SGB IX. Für öffentliche Arbeitgeber gelten danach die Kostenregelungen für Personalvertretungen entsprechend. Nach § 179 Abs. 8 Satz 3 SGB IX sind davon auch die Kosten der Bürokräfte der Schwerbehindertenvertretung erfasst.

2. Die Schwerbehindertenvertretung entscheidet - ebenso wie der Personalrat (zu § 40 PersVG Berlin vgl. Germelmann/Binkert § 40 PersVG Berlin Rn. 8) - selbstständig und eigenverantwortlich, was insoweit erforderlich und vertretbar ist.

3. Die Entscheidung der Schwerbehindertenvertretung unterliegt der arbeitsgerichtlichen Kontrolle. Diese ist auf die Prüfung beschränkt, ob das geforderte Büropersonal im begehrten Umfang aufgrund der konkreten Situation in der Dienststelle der Erledigung gesetzlicher Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung dient und die Schwerbehindertenvertretung bei ihrer Entscheidung nicht nur die Interessen der Belegschaft berücksichtigt, sondern auch den berechtigten Belangen des Arbeitgebers Rechnung getragen hat (vgl. BAG, Urt. v. 20.04.2005 - 7 ABR

14/04 Rn. 13, zur vergleichbaren Konstellation bei § 40 BetrVG).

4. Im Interesse der nach § 182 Abs. 1 SGB IX zu wahren engen Zusammenarbeit ist die Schwerbehindertenvertretung gehalten, sich vor der eigenen Heranziehung von Bürodienstleistern mit dem Arbeitgeber ins Benehmen zu setzen. Erst wenn dieser die berechnete Forderung nach Unterstützung durch eigenes geeignetes Büropersonal ablehnt, ist der Weg zur Beauftragung auf Kosten des Arbeitgebers frei (Düwell in: LPK-SGB IX, 6. Aufl. 2022, SGB IX § 179 Rn. 114).

5. Die durch die Schwerbehindertenvertretung insoweit zu treffende Entscheidung betrifft nicht nur die Frage, wie viele Bürokräfte benötigt werden, sondern auch den Gesichtspunkt, über welche Qualifikation die Bürokräfte für die Tätigkeit für die Schwerbehindertenvertretung verfügen müssen. Die Schwerbehindertenvertretung hat - ebenso wie die Personalvertretung - einen Anspruch auf Zurverfügungstellung geeigneten Büropersonals. Dazu gehört es auch, das Büropersonal im erforderlichen Umfang zu qualifizieren, soweit dafür Bedarf besteht. Durch den Arbeitgeber sind die dazu notwendigen Kosten zu tragen.

6. Der Dienststellenleiter darf die Erfüllung von Zahlungsverpflichtungen, welche die Schwerbehindertenvertretung durch die Wahrnehmung der ihr obliegenden Aufgaben verursacht hat, nicht ohne weiteres mit der Begründung verweigern, die dafür vorgesehenen Haushaltsmittel seien erschöpft (vgl. BVerwG, Urt. v. 24.11.1986 - 6 P 3/85 Rn. 17).

7. Der öffentliche Arbeitgeber hat insoweit die Möglichkeit, das im Haushaltsplan für die Schwerbehindertenvertretung anzusetzende Budget rechtzeitig mit der Schwerbehindertenvertretung abzusprechen. Hat er das nicht getan, wird der Begründungsaufwand regelmäßig im Einzelfall für den Arbeitgeber größer sein, wenn er eine konkrete Maßnahme unter Bezugnahme auf den Haushaltsplan ablehnen will.

8. Es kann aber auch ein unbedachter oder aufgrund der besonderen Umstände zuvor nicht absehbarer Bedarf entstehen. Gegebenfalls

wir dann eine Ergänzung zu beantragen sein. Dies ändert nichts daran, dass die aus § 179 Abs. 8 Satz 3 SGB IX folgende Verpflichtung zu erfüllen ist (vgl. OVG Magdeburg, Urt. v. 20.08.2000 - A 5 S 4/99 Rn. 20).

Orientierungssatz zur Anmerkung:

Zu den Voraussetzungen, unter denen der Schwerbehindertenvertretung ein Anspruch auf Ersatz von Schulungskosten für zwei Bürokräfte gegen den Arbeitgeber zustehen.

Anmerkung zu LArbG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 03.11.2022, 26 TaBV 751/22

von **Dr. Peter Sdorr**, RiKG

A. Problemstellung

Mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) vom 23.12.2016 (BGBl I, 3234) hat der Gesetzgeber in § 179 Abs. 8 Satz 3 SGB IX der Schwerbehindertenvertretung erstmals eine Bürokraft zugewiesen. Dies geschieht ausdrücklich im § 179 Abs. 8 SGB IX. Hier weist das LArbG Berlin-Brandenburg (Beschl. v. 03.11.2022 - 26 TaBV 751/22 Rn. 43; etwas missverständlich Düwell in: LPK-SGB IX, 6. Aufl., § 179 Rn. 114) aber zutreffend darauf hin, dass der der Schwerbehindertenvertretung damit eingeräumte Anspruch auf Unterstützung durch eine Bürokraft systematisch in der Regelung über den sachlichen Geschäftsbedarf in § 179 Abs. 9 SGB IX hätte geregelt werden müssen. Er ist aber in Abgrenzung zum personellen Geschäftsbedarf der Schwerbehindertenvertretung - eigentlich systemwidrig - in den § 179 Abs. 8 Satz 3 SGB IX verschoben worden (Düwell in: LPK-SGB IX, 6. Aufl., § 179 Rn. 114).

Der Gesetzgeber hat ferner in § 178 Abs. 8 Satz 3 SGB IX klargestellt, dass „Satz 1 auch die Bürokraft umfasst“, also der Arbeitgeber auch die durch die Tätigkeit der Bürokraft für die Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten zu tragen hat.

Ob dazu auch die Kosten gehören, die dadurch entstehen, dass die Bürokraft an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung teil-

nimmt, war lange Zeit umstritten. Zwar hat der Gesetzgeber eine Regelung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen in § 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX getroffen; Diese gilt aber ausdrücklich nur für die Vertrauensperson und die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende und in den Fällen des § 178 Abs. 1 Satz 5 SGB IX auch für die zweite stellvertretende Vertrauensperson (vgl. Düwell in: LPK-SGB IX, 6. Aufl., § 179 Rn. 115), nicht aber für die Bürokräft der Schwerbehindertenvertretung. Diese Frage hat das LArbG Berlin-Brandenburg mit dem hier zu erörternden Beschluss deutlich – auch hinsichtlich einer zweiten Bürokräft – beantwortet. Dabei hat es Kriterien für die Beurteilung der Erforderlichkeit erarbeitet

B. Inhalt und Gegenstand der Entscheidung

Die Arbeitgeberin beschäftigt etwa 1.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon mindestens 130 Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen. Sie hat der Schwerbehindertenvertretung zwei Bürokräften im Umfang von insgesamt 20 Wochenstunden zugeordnet. Beide Bürokräften haben nie zeitgleich zusammengearbeitet, sondern sich abgewechselt. Die eigentliche zweite Bürokräft A übernahm im Lauf der Zeit immer mehr Aufgaben von der eigentlichen hauptamtlichen Bürokräft B, die zunächst zusätzlich als stellvertretende, später aber nur noch als hauptamtliche Frauenvertreterin tätig war. Am 03.03.2021 fasste die Schwerbehindertenvertretung den Beschluss, beide Bürokräften zu einem vom 07. bis zum 09.04.2021 dauernden Online-Seminar mit dem Schwerpunkt „Datenschutz“ zu entsenden. Die Arbeitgeberin lehnte den Antrag von Frau A auf Teilnahme an der Fortbildung ab. Die Vertrauensperson wandte sich mit E-Mail vom 15.03.2021 an die Arbeitgeberin und wies darauf hin, dass Frau A aufgrund eines Beschlusses der Schwerbehindertenvertretung zum Seminar entsandt worden sei und dieser Antrag eindeutig begründet gewesen sei. Im Übrigen habe die Ablehnung des Antrages nur der Schwerbehindertenvertretung gegenüber erklärt werden dürfen. Diese halte an dem Antrag fest. Die bis zum 17.03.2021 erbetene Rückantwort der Arbeitgeberin blieb aus.

Trotzdem nahm Frau A an dem während ihres genehmigten Erholungsurlaubs stattfindenden Seminar teil, das diverse Fragen des Da-

tenschutzes in der Arbeit der gesetzlichen Interessenvertretung, wie gesetzliche Grundlagen und Aufgaben der gesetzlichen Interessenvertretung beim Datenschutz, die Pflichten der Sekretariatsmitarbeitenden im Umgang mit der Verarbeitung sensibler personenbezogener Daten sowie den Umgang mit Briefen, Akten und E-Mails und anderes zum Gegenstand hatte. Der Veranstalter stellte für die Teilnahme am Online-Seminar der Schwerbehindertenvertretung einen Betrag von 870 Euro in Rechnung.

Letztere leitete – wie unter den Beteiligten für entsprechende Kosten üblich – die Rechnung am 12.04.2021 an die Arbeitgeberin weiter und forderte sie zur Übernahme dieser Kosten auf, ferner zur Freistellung von Frau A von der Arbeit sowie die Teilnahme an dem Seminar von Frau A als Arbeitszeit auf deren Arbeitszeitkonto zu vermerken. Diese Aufforderung lehnte die Arbeitgeberin – wie auch weitere entsprechende Begehren der Schwerbehindertenvertretung – ab.

Demgegenüber wurde der Antrag von Frau B zum Besuch der streitgegenständlichen Fortbildungsveranstaltung von der Arbeitgeberin genehmigt. Frau B nahm an dem Seminar ebenfalls teil; die Arbeitgeberin übernahm die Teilnahmekosten für Frau B i.H.v. 870 Euro.

Schließlich erhob die Schwerbehindertenvertretung Klage gegen die Arbeitgeberin und beehrte deren Verurteilung zur Kostentragung für die von ver.di b+b vom 07. bis 09.04.2021 online durchgeführte Schulung „Speziell für Sekretariatsmitarbeiter:innen: Organisation des Datenschutzes im Büro der gesetzlichen Interessenvertretung“. Die Arbeitgeberin beantragte Klageabweisung.

Das Arbeitsgericht hat die Klage zurückgewiesen und dies damit begründet, dass sich eine Verpflichtung zur Tragung der Kosten weder aus § 179 Abs. 8 Satz 1 SGB IX ableiten lasse, aber auch eine analoge Anwendung des § 178 Abs. 8 Satz 2 SGB IX ausscheide. Zwar habe die Arbeitgeberin nach § 179 Abs. 8 Satz 3 SGB IX die Kosten einer Bürokräft in erforderlichem Umfang zu tragen. Diese Kostentragungspflicht umfasse aber nicht die für eine Schulung einer Bürokräft entstehenden Kosten. Der Schulungsanspruch sei durch die gesetzliche Neuregelung ausdrücklich nur auf die stellvertretende Vertrauensperson ausgedehnt worden. Die Teilnah-

me von Frau A an der Schulung sei nicht erforderlich gewesen i.S.v. § 179 Abs. 8 Satz 1 und Satz 3 SGB IX i.V.m. den §§ 40 Abs. 1 und 42 Abs. 3 PersVG Bln. Ihre Schulung sei weder objektiv noch subjektiv für ihre Tätigkeit erforderlich gewesen. Vielmehr hätte die hauptamtliche Bürokräft B ihr Wissen an Frau A weitergeben können, auch wenn beide nie zeitgleich für die Schwerbehindertenvertretung tätig seien. Es habe auch ausgereicht, dass die Arbeitgeberin die Ablehnung Frau A und nicht der Schwerbehindertenvertretung erklärt habe.

Gegen diesen Beschluss hat die Schwerbehindertenvertretung frist- und formgerecht Beschwerde eingelegt und diese unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vortrages begründet. Sie hat schließlich beantragt, unter Aufhebung des angefochtenen Beschlusses die Arbeitgeberin zu verpflichten, die Kosten für die von ver.di b+b vom 07. bis 09.04.2021 Online durchgeführte Schulung für Frau A zu übernehmen und die Kosten i.H.v. 870 Euro an ver.di b+b zu zahlen. Die Arbeitgeberin hat unter Wiederholung ihres bisherigen Vortrages die Beschwerde zurückweisung beantragt und den angefochtenen Beschluss verteidigt.

Das LArbG Berlin-Brandenburg hat mit dem vorliegenden Beschluss vom 03.11.2022 den Beschluss des ArbG Berlin aufgehoben und die Arbeitgeberin dazu verurteilt, die Schwerbehindertenvertretung von den für die Teilnahme von Frau A an der vom 07. bis zum 09.04.2021 online durchgeführten Schulung „Speziell für Sekretariatsmitarbeiter:innen - Organisation des Datenschutzes im Büro der gesetzlichen Interessenvertretung (Grundlagen)“ angefallenen Kosten i.H.v. 870 Euro freizustellen.

Zur Begründung hat das Landesarbeitsgericht angeführt, dass der – auch der öffentliche – Arbeitgeber nach § 179 Abs. 8 Satz 1 SGB IX die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten zu tragen hat, zu denen nach § 179 Abs. 8 Satz 3 SGB IX auch die Kosten der Bürokräften der Schwerbehindertenvertretung in erforderlichem Umfang gehörten.

Was erforderlich sei, entscheide – ebenso wie der Personalrat (vgl. z.B. § 40 PersVG Bln) – die Schwerbehindertenvertretung in eigener Zuständigkeit. Das Landesarbeitsgericht hat ausdrücklich klargestellt, dass diese Entscheidung

lediglich der arbeitsgerichtlichen Kontrolle unterliege, nicht aber der der Arbeitgeberin. Zugleich hat es den Prüfungsrahmen des Arbeitsgerichts klar umrissen. Dieses sei bei seiner Prüfung darauf beschränkt, festzustellen, ob „das geforderte Büropersonal im begehrten Umfang aufgrund der konkreten Situation in der Dienststelle der Erledigung gesetzlicher Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung diene und die Schwerbehindertenvertretung bei ihrer Entscheidung nicht nur die Interessen der Belegschaft berücksichtige, sondern auch den berechtigten Belangen des Arbeitgebers Rechnung getragen habe“. Für die Beurteilung maßgebend hält das Landesarbeitsgericht den Zeitpunkt, in dem die Schwerbehindertenvertretung ihre Entscheidung trifft. Der Arbeitgeber dürfe dem nicht ohne weiteres entgegenhalten, dass die Haushaltsmittel erschöpft seien, aber die Schwerbehindertenvertretung habe die Grundsätze der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit zu beachten. Insbesondere habe sie sich zunächst mit dem Arbeitgeber gemäß § 182 Abs. 1 SGB IX und aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ins Benehmen zu setzen, bevor sie selbst Dienstleister mit der Erbringung von Fortbildungsdiensten beauftrage. Nur dann, wenn dieser die berechnete Forderung nach Unterstützung durch eigenes geeignetes Büropersonal ablehne, sei die Schwerbehindertenvertretung berechtigt, einen Dienstleister auf Kosten des Arbeitgebers zu beauftragen.

Das Landesarbeitsgericht weist hier zu Recht daraufhin, dass der öffentliche Arbeitgeber die Möglichkeit hat – zur Vermeidung von Konflikten – rechtzeitig mit der Schwerbehindertenvertretung das für diese anzusetzende Budget abzusprechen und, dass es für den Arbeitgeber bei Nicht-Abrede einen größeren Aufwand erfordern wird, um unter Bezug auf den Haushaltsplan die von der Schwerbehindertenvertretung geforderten Mittel abzulehnen. Erfreulich klar erklärt das LArbG Berlin-Brandenburg, dass die von der Schwerbehindertenvertretung zu treffende Entscheidung nicht nur die Zahl der benötigten Bürokräften betreffe, sondern auch die Frage danach, über welche Qualifikation diese Bürokräften für ihre Tätigkeit bei der Schwerbehindertenvertretung verfügen müsse (LArbG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 03.11.2022 - 26 TaBV 751/22 Rn. 34).

Unter Zugrundelegung dieser Kriterien kommt es für den vorliegenden Fall zu dem Ergebnis, dass die Schwerbehindertenvertretung eine Qualifizierung beider Bürokräfte für erforderlich halten durfte. Zum einen seien die durch die Schulung vermittelten Kenntnisse zum Datenschutz für die Schwerbehindertenvertretung von elementarer Bedeutung, zumal die von ihr zu bearbeitenden Daten sehr sensibel seien und deren unsachgemäße Behandlung zu erheblichen negativen Auswirkungen für die Betroffenen führen könnten. Die Schulung sei auch speziell für Bürokräfte geeignet gewesen.

Erfreulicherweise erkennt das Landesarbeitsgericht den Begriff „eine Bürokraft“ als unbestimmten Artikel an und stellt diesen in den richtigen Zusammenhang mit dem „für die Schwerbehindertenvertretung erforderlichen Umfang“. Da die Schwerbehindertenvertretung hier 130 Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte in der Dienststelle zu betreuen hatte, durfte sie die Vermittlung von Fachkenntnissen zum Datenschutz durch Dritte in Anspruch nehmen, zumal die Schwerbehindertenvertretung selbst diese Kenntnisse – soweit überhaupt vorhanden – an ihre Bürokräfte nur mit einem größeren Zeitaufwand hätte vermitteln können, der ihr bei der Erledigung ihrer eigentlichen Aufgaben fehlen würde. Das sei angesichts der sich im Rahmen haltenden Kosten ineffizient. Zudem teilt die Arbeitgeberin nicht mit, welchen zeitlichen Aufwand die Unterrichtung der Frau A durch Frau B über den Inhalt einer dreitägigen Schulung in Anspruch genommen hätte. Zudem hatte Frau A während ihres Urlaubs an der Schulung teilgenommen, so dass das Argument der Arbeitgeberin, beide hätten Zeit für die Schulung aufwenden müssen, ins Leere geht.

Im konkreten Fall hatte die Arbeitgeberin weder vorprozessual der Schwerbehindertenvertretung noch prozessual dem Gericht vorgetragen, dass die Schulungsmittel unter haushälterischen Aspekten nicht zur Verfügung gestanden hätten, sondern sich nur darauf beschränkt, Frau A mitzuteilen, dass sie an der Schulung nicht teilnehmen dürfe. Das reicht nach der zutreffenden Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht aus. Richtiger Adressat für die Ablehnungsentscheidung ist richterweise die Schwerbehindertenvertretung, denn um deren Bedarf geht es, nicht aber die Bürokraft A. Zudem habe sich der Schulungsbedarf bereits im Zeit-

punkt der Entscheidung durch die Schwerbehindertenvertretung abgezeichnet, da Frau B zunehmend an der Wahrnehmung von Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung verhindert gewesen sei. Außerdem steht nach zutreffender Ansicht des LArbG Berlin-Brandenburg § 179 Abs. 8 Satz 2 SGB IX dem Anspruch der Schwerbehindertenvertretung nicht entgegen, da diese Regelung nicht für die Bürokräfte gelte, sondern nur für die Schwerbehindertenvertretung selbst. Es gehe folglich um unterschiedliche Fragen. Hier rächt sich, dass der Gesetzgeber den Anspruch auf die Bürokraft systemwidrig in die Regelung zu den persönlichen Kosten der Schwerbehindertenvertretung in § 178 Abs. 8 SGB IX verschoben hat, statt ihn in § 179 Abs. 9 SGB IX als sachliche Aufwendung zu belassen (vgl. oben A). Damit hat er selbst für unnötige Verwirrung gesorgt.

C. Kontext der Entscheidung

Neben der genannten systematischen Inkonsistenz hat der Gesetzgeber aber dadurch, dass er der Schwerbehindertenvertretung eine Bürokraft nur „in erforderlichem Umfang“ zugebilligt hat, ein Feld für beständige Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung geschaffen. Denn, wann eine Bürokraft erforderlich ist, hat der Gesetzgeber nicht geregelt (Düwell in: LPK-SGB IX, 6. Aufl., § 179 Rn. 114). Auch hat er für die Beurteilung der Erforderlichkeit keinerlei Orientierung – z.B. in Form von Schwellen- oder Richtwerten – vorgesehen, wie z.B. in § 178 Abs. 1 Sätze 4 und 5 SGB IX für die Heranziehung von stellvertretenden Vertrauenspersonen, so dass jeder Einzelfall ausverhandelt und – im Streitfall – vor den Arbeitsgerichten durchgefochten werden muss (BAG, Beschl. v. 30.03.2010 - 7 AZB 32/09 Rn. 15; vgl. dazu und zu bei der Abwägung zu berücksichtigenden Kriterien Düwell in: LPK-SGB IX, 6. Aufl., § 179 Rn. 114). Bietet sich also bereits bei der Beantwortung der Frage nach der „Erforderlichkeit“ großer Raum für Unstimmigkeiten zwischen Schwerbehindertenvertretung und Arbeitgeber, setzt sich die vorliegende Entscheidung mit einem weiteren Feld für Auseinandersetzungen zwischen beiden Partnern auseinander, der Frage nach der erforderlichen Qualifikation des Büropersonals der Schwerbehindertenvertretung und damit eventuell verbundenen Fortbildungskosten.

I. Das LArbG Berlin-Brandenburg hat in seiner Entscheidung erfreulich klar ausgesprochen, dass die Schwerbehindertenvertretung selbstständig und eigenverantwortlich darüber entscheidet, was erforderlich und vertretbar ist. Für die Schwerbehindertenvertretung ist besonders wichtig, dass ihr hier offenbar vom Gericht ein Ermessen eingeräumt wird (vgl. dazu Sdorra, „Ermessen“ oder „unbestimmter Rechtsbegriff“ im Vormundschaftsrecht, Diss. Münster 1991, S. 15 ff.), das gerichtlich, nicht aber vom Arbeitgeber überprüfbar ist. Dabei zieht es die Grenzen der Überprüfung einerseits durch die „Erforderlichkeit“ der gewählten Maßnahme, ob also „das geforderte Büropersonal im begehrten Umfang aufgrund der konkreten Situation in der Dienststelle der Erledigung gesetzlicher Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung dient“, und andererseits durch die „Verhältnismäßigkeit“, ob „die Schwerbehindertenvertretung bei ihrer Entscheidung nicht nur die Interessen der Belegschaft berücksichtigt, sondern auch den berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rechnung getragen hat“ (vgl. LArbG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 03.11.2022 - 26 TaBV 751/22 Rn. 29; vgl. hierzu auch Düwell in: LPK-SGB IX, 6. Aufl., § 179 Rn. 114 a.E. unter Stichwort: Darlegung des erforderlichen Umfangs).

II. Zu den Kriterien einer solchen Ermessensentscheidung zählt das LArbG Berlin-Brandenburg:

1. dass die Schwerbehindertenvertretung die „Grundsätze der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit“ zu beachten hat. Hier weist das Gericht aber zumindest dem öffentlichen Arbeitgeber einen Weg, z.B. durch rechtzeitige Absprache eines im Haushaltsplan für die Schwerbehindertenvertretung anzusetzenden Budgets und stellt ausdrücklich klar, dass bei Nichtvereinbaren eines solchen Budgets der Begründungsaufwand für den Arbeitgeber mit Bezug auf den Haushalt deutlich schwerer wird;

2. dass die Schwerbehindertenvertretung das aus dem Grundsatz der engen Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung gemäß § 182 Abs. 1 SGB IX abgeleitete Erfordernis der engen Zusammenarbeit zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt beachtet hat, und stellt klar, dass die Schwerbehindertenvertretung erst dann auf Kosten des Arbeitgebers Dritte beauftragen dür-

fe, wenn dieser die berechtigte Forderung nach Unterstützung durch eigenes geeignetes Personal ablehne;

3. dass die Entscheidung nach den Verhältnissen „im Zeitpunkt der Entscheidung durch die Schwerbehindertenvertretung“ zu beurteilen ist (zu einer vergleichbaren Konstellation beim Betriebsrat: BAG, Beschl. v. 20.04.2005 - 7 ABR 14/04 Rn. 14).

III. Hat sich die Schwerbehindertenvertretung aber in diesem Rahmen gehalten und auch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers angemessen berücksichtigt, dann hat sie ihr Soll erfüllt und dann wird es für den Arbeitgeber schwer die begehrte Maßnahme abzulehnen (vgl. LArbG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 03.11.2022 - 26 TaBV 751/22 Rn. 31).

Inhalt der von der Schwerbehindertenvertretung zu treffenden Entscheidung ist nicht nur die Frage nach der Zahl der benötigten Bürokräfte, sondern auch die nach der für die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung notwendigen Qualifikation (LArbG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 03.11.2022 - 26 TaBV 751/22 Rn. 34). Auch für die Beantwortung dieser Frage gelten die unter II. genannten Grundsätze.

IV. Im vorliegenden Fall gelangt das LArbG Berlin-Brandenburg unter Berücksichtigung der von ihm erarbeiteten und auch für die Beurteilung weiterer vergleichbarer Fälle anwendbaren Kriterien mit überzeugender Begründung zu einem für die Schwerbehindertenvertretung positiven Ergebnis:

1. Dabei kommt es nicht auf die Zahl „eine Bürokraft“ an, sondern auf die Erforderlichkeit der Unterstützung der Schwerbehindertenvertretung durch die Bürokraft/Bürokräfte (in diesem Sinne bereits Düwell in: LPK-SGB IX, 6. Aufl., § 179 Rn. 114, Stichwort: Unterstützung in erforderlichem Umfang). Das ist bereits deshalb der Fall, weil der Arbeitgeber im Rahmen seiner Organisationsmacht darüber entscheidet, wie viele Personen er der Schwerbehindertenvertretung zur Erledigung von deren Arbeit zur Verfügung stellt. Hier hatte die Arbeitgeberin der Schwerbehindertenvertretung zwei Bürokräfte mit einem Beschäftigungsanteil von je zehn Stunden zur Verfügung gestellt. Damit hat die Arbeitgeberin selbst bereits klar gemacht, dass es nicht auf die Zahl der Personen an-

kommt, sie also den Anspruch der Schwerbehindertenvertretungen auf eine Bürokräft anders definiert und sich gerade nicht auf die konkrete Personenzahl beschränkt.

Im Weiteren stellt das Landesarbeitsgericht umfassende eigene Ermessenserwägungen an. Worin die behauptete Beschränkung liegen soll (vgl. LArbG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 03.11.2022 - 26 TaBV 751/22 Rn. 29), bleibt dabei unklar.

2. Die Erforderlichkeit der Fortbildung auch von Frau A bejaht das Gericht zu Recht deshalb, weil diese aufgrund der häufigen Verhinderung der eigentlichen Hauptbürokräft B zunehmend für die Unterstützung der Schwerbehindertenvertretung herangezogen wurde und für letztere aufgrund der Vielzahl zu betreuender betroffener Personen eine eigene didaktische Aufbereitung durch die Schwerbehindertenvertretung viel zu zeitaufwändig gewesen wäre, während die für die Fortbildung durch den Drittanbieter zu Buche stehenden Kosten verhältnismäßig waren. Dabei braucht sich die Schwerbehindertenvertretung nicht mit dem Argument der Arbeitgeberin zufrieden zu geben, sie habe Frau B sowieso nur wegen deren Tätigkeit als Frauenvertreterin an der Schulung teilnehmen lassen. Das Argument gleicht sehr den häufigen Versuchen von Arbeitgebern, die Schwerbehindertenvertretung darauf zu beschränken, die den anderen Personalvertretungen zur Verfügung gestellte Bürokräft mit zu nutzen (vgl. § 179 Abs. 9 SGB IX). Das Argument kann hier aber schon deshalb nicht greifen, weil die Frauenvertretung nicht zu den abschließend aufgezählten Personalvertretungen des § 179 Abs. 9 SGB IX zählt. Zudem ist allein darauf abzustellen, welchen Unterstützungsbedarf die Schwerbehindertenvertretung im konkreten Falle selbst hat (vgl.o.).

3. Nachdem das LArbG Berlin-Brandenburg „Erforderlichkeit“ und „Verhältnismäßigkeit“ bejaht hat, setzt es sich kritisch mit den Gegenargumenten der Arbeitgeberin auseinander, wie z.B. die nicht konkretisierte Berufung auf Haushaltsgesichtspunkte. In diesem Zusammenhang würdigt das Gericht besonders kritisch, dass bei der Frage, ob Haushaltsmittel zur Verfügung gestanden haben, die Schwerbehindertenvertretung in die Haushaltsplanung hätte mit einbezogen werden müssen (Rn. 41). und geht schließlich zugunsten der Schwerbehinderten-

vertretung von deren unbestritten gebliebener Behauptung der Nichtbeteiligung aus.

4. Abschließend stellt das Landesarbeitsgericht klar, dass dem Anspruch der Schwerbehindertenvertretung auf Freistellung von den für die Teilnahme von Frau A an der Datenschutz-Fortbildung entstandenen Kosten nicht durch § 179 Abs. 8 Satz 2 SGB IX ausgeschlossen sei. § 179 Abs. 8 Satz 2 SGB IX betreffe nämlich nur die Schulungskosten für Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten und ihrer Stellvertreter, nicht aber Kosten, die durch die Schulung von Büropersonal der Schwerbehindertenvertretung entstehen (LArbG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 03.11.2022 - 26 TaBV 751/22 Rn. 43).

D. Auswirkungen für die Praxis

I. Für die Schwerbehindertenvertretung ist es in einem vergleichbaren Fall wichtig, zu unterscheiden, welches Klageziel sie erreichen möchte. Ist es – wie im vorliegenden Fall – im Betrieb üblich, dass die Rechnung vom Dienstleister an die Schwerbehindertenvertretung gerichtet wird, so kann diese zum einen die Rechnung persönlich bezahlen und den verauslagten Betrag unter Vorlage der Rechnung vom Arbeitgeber ersetzt verlangen und im Weigerungsfall mit einer gegen den Arbeitgeber gerichteten Zahlungsklage beim Arbeitsgericht einklagen.

Die weitaus häufigere Variante wird es sein, die Rechnung des Dienstleisters an den Arbeitgeber mit der Bitte um direkte Zahlung an den Dienstleister weiterzugeben, Im Falle der Weigerung muss die Schwerbehindertenvertretung – wie hier – die Klage auf Freistellung von der gegenüber dem Dienstleister bestehenden konkreten Verbindlichkeit richten. Um hier nicht Gefahr zu laufen, während eines sich länger hinziehenden Verfahrens gegen den Arbeitgeber vom Dienstleister gemahnt und auf Zahlung des Rechnungsbetrages verklagt zu werden, sollte das weitere Vorgehen mit dem Dienstleister abgestimmt werden. In der Regel wird dieser kooperieren

II. Von Arbeitgebern oder Dienststellenleitern wird Schwerbehindertenvertretungen gerne entgegengehalten, dass der beanspruchte Schulungsaufwand im Hinblick auf die kleine Anzahl Betroffener viel zu groß und gar nicht erforderlich sei. Dieses Argument greift aber nicht

durch. Vielmehr ist von der Rechtsprechung anerkannt, dass der Umstand, dass lediglich fünf Schwerbehinderte in einem Betrieb tätig sind, die Annahme der Erforderlichkeit nicht hindert. Denn Fragen, die im Zusammenhang - hier mit dem Datenschutz - stehen, können sich auch bei der nur geringen Anzahl von fünf schwerbehinderten Mitarbeitern stellen (ArbG Köln, Urt. v. 25.11.2008 - 14 Ca 6811/07 Rn. 41; Düwell in: LPK-SGB IX, 6. Aufl., § 179 Rn. 114 a.E.).