

NZA

B 4645

Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht

Zweiwochenschrift für die betriebliche Praxis

In Zusammenarbeit mit der
Neuen Juristischen Wochenschrift

herausgegeben von

Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer

Dr. Susanne Clemenz

Prof. Dr. Johannes Peter Francken

Inken Gallner

Edith Gräfl

Prof. Dr. Matthias Jacobs

Prof. Dr. Thomas Klebe

Prof. Dr. Eckhard Kreßel

Prof. Dr. Mark Lembke

Prof. Dr. Stefan Lunk

Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrich Preis †

Prof. Dr. Reinhard Richardi

Prof. Dr. Christian Rolfs

Ingrid Schmidt

Prof. Dr. Jens Schubert

Prof. Dr. Achim Schunder

Prof. Dr. Markus Stoffels

www.nza.de

24. NZA-Jahrestagung am
9./10.10.2025 in Frankfurt a. M.
www.nza.de

Mit Blick ins Sozialrecht



16/2025

25. August 2025

42. Jahrgang S. 1127–1206

Aus dem Inhalt

J. Günther/A. Kuhn

Umkleide-, Wasch- und Wegezeiten – Vergütungs-
pflicht und Gestaltungsmöglichkeiten

1127

A. Schönhöft/N. Oelze

Betriebsratsschulungen ohne Limit?

1132

M. Meyer

Die Festsetzung von Ordnungsgeldern am Beispiel
mitbestimmungswidrig aufgestellter Dienstpläne

1140

D. Weigert

Der Arbeitnehmerstatus vor dem Hintergrund
der Rundfunkfreiheit

1146

R. Zimmer/H. Langbein

Abschaffung des Lieferkettensorgfaltspflichten-
gesetzes – europarechtlich zulässig und sinnvoll?

1151

T. Weichert

Der lange Weg des Datenschutzes in die betriebliche
Mitbestimmung

1156

BAG

Übernahme betriebsrentenrechtlicher Zusagen bei
Arbeitgeberwechsel und Insolvenz

1164

BAG

Wartezeitkündigung eines schwerbehinderten
Menschen – kein Präventionsverfahren nötig

1172

BAG

Vergütungsanpassung bei Betriebsratsmitgliedern I –
Darlegungs- und Beweislast

1177

LAG Hessen

Einführung eines IT-Systems und Verwaltung
von Stammdaten

1203



V. Fazit

1. Es ist strikt zwischen dem arbeitsschutzrechtlichen, dem mitbestimmungsrechtlichen und dem vergütungsrechtlichen Arbeitszeitbegriff zu trennen. Für die Frage, ob Zeiten zu vergüten sind, die ein Arbeitnehmer für Tätigkeiten aufwendet, die im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung stehen, ohne aber unmittelbarer Bestandteil der geschuldeten Tätigkeit zu sein, kommt es auf den vergütungsrechtlichen Begriff und damit auf den Austausch von Arbeitsleistung und Vergütung bzw. die Fremdnützigkeit der Tätigkeit an.

2. Vorbehaltlich abweichender Regelungen ist der Arbeitgeber grundsätzlich zur Vergütung der Zeit verpflichtet, die der Arbeitnehmer für Zusammenhangstätigkeiten aufwendet, wenn die jeweilige Tätigkeit nach Art und Umfang ausschließlich dazu dient, die Interessen des Arbeitgebers zu befriedigen. Ob ein Arbeitnehmer Umkleide-, innerbetriebliche Wege- und Waschzeiten ausschließlich im Interesse seines Arbeitgebers aufwendet, lässt sich anhand der folgenden drei Fragen beantworten:

- Verlangt ein Gesetz oder eine Verordnung, dass der Arbeitnehmer die Zusammenhangstätigkeit durchführt?
- Hat der Arbeitgeber die Zusammenhangstätigkeit ausdrücklich angeordnet?

- Ist es dem Arbeitnehmer nach den Umständen des Einzelfalls nicht zumutbar, die Arbeitsleistung ohne die Zusammenhangstätigkeit zu erbringen?

Ist eine dieser drei Fragen zu bejahen und ist die aufgewendete Zeit ihrem Umfang nach gemäß dem modifizierten subjektiven Maßstab erforderlich, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die entsprechende Zeit zu vergüten.

3. Verlangt ein Arbeitnehmer die Vergütung der Zusammenhangstätigkeiten, trägt er die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass vergütungspflichtige Zeiten für die Zusammenhangstätigkeiten angefallen sind, dass der Arbeitgeber die betreffenden Tätigkeiten veranlasst hat und dass die aufgewendete Zeit im geltend gemachten Umfang erforderlich war. Hinsichtlich des erforderlichen Zeitaufwands gilt insofern eine Erleichterung in Bezug auf das Beweismaß, als der Arbeitnehmer zumindest hinreichende Anknüpfungstatsachen darlegen und gegebenenfalls beweisen muss.

4. Im Rahmen der normativen Vorgaben können Tarifvertragsparteien und Arbeitsvertragsparteien abweichende Regelungen treffen. Auch eine abweichende Regelung in einer Betriebsvereinbarung ist denkbar, im Hinblick auf die Tarifsperrung gemäß § 77 III BetrVG aber praktisch nur bei einer tariflichen Öffnungsklausel relevant. ■

Rechtsanwalt Dr. Andreas Schönhöft und Rechtsanwalt Dr. Nabil Oelze, LL.M. (Edinburgh)*

Betriebsratsschulungen ohne Limit?

Welche Grenzen und Abwehrmöglichkeiten des Arbeitgebers verbleiben?

Der nachfolgende Beitrag setzt sich mit der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung zum Thema Betriebsratsschulungen und Grenzen auseinander und beleuchtet die Handlungsspielräume von Arbeitgebern, insbesondere bei Schulungen außerhalb des eigenen Betriebsstandorts.

I. Einleitung

Die Rechtsprechung zu Betriebsratsschulungen iSd § 37 VI BetrVG hat in den letzten Jahren den Eindruck erweckt, dass aus Sicht des Arbeitgebers selbst nachvollziehbare Einwände gegen etwaige vom Betriebsrat gewünschte Betriebsratsschulungen gerichtlich nicht gehört werden. Insbesondere die Rechtsprechung des BAG¹ zum Auswahlrecht des Betriebsrats bei der Wahl des Schulungsformats als Präsenzveranstaltung oder Online-Schulung nach § 37 VI BetrVG hat die Rechte des Betriebsrats nochmals deutlich gemacht und diesen Eindruck verstärkt. Denn setzt man sich als Arbeitgeber mit der Rechtsprechung des BAG zu diesem Themenkomplex auseinander, so drängt sich der Gedanke auf, dass dem Arbeitgeber keinerlei Handlungsspielraum bei der Prüfung einer etwaigen Genehmigung von Betriebsratsseminaren nach § 37 VI BetrVG zusteht. In der Praxis zeigt sich daher nicht selten, dass Schulungsanfragen des Betriebsrats ohne weitere Prüfung des Arbeitgebers in der Annahme genehmigt werden, dass eine etwaige (gerichtliche) Überprüfung stets zum gleichen Ergebnis führen würde. Hier lohnt sich allerdings noch einmal ein genauer Blick in die Rechtsprechung. Zwar ist die Rechtsprechung bei der Überprüfung der Erforderlichkeit einer Schulung eher großzügig. Richtig ist aber auch, dass bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung über die Verhältnismäßigkeit der Schulung die durch den Betriebsrat verursachten Kosten einer gerichtlichen Prüfung unterzogen werden und diesbezüglich regelmäßig ein ent-

sprechender Begründungsvortrag des Betriebsrats notwendig ist. Insbesondere die Frage, ob zusätzliche Übernachtungs- und Reisekosten für Schulungen außerhalb des eigenen Betriebsstandorts durch den Arbeitgeber akzeptiert werden müssen, muss differenziert betrachtet werden.

II. Erforderlichkeit der Schulungsveranstaltung

Grundsätzlich steht dem Betriebsrat gegen den Arbeitgeber ein Anspruch auf Befreiung von der Arbeitsleistung zu, um etwaigen Schulungs- und Bildungserfordernissen nachzugehen.² Das BAG unterscheidet zwischen solchen Schulungen, die der Vermittlung von Grundkenntnissen³ dienen und solchen zur Vermittlung anderer Spezialthemen.⁴ Durch die Vermittlung von Grundwissen soll das Betriebsratsmitglied erst in die Lage versetzt werden, seine sich aus der Amtsstellung ergebenden Rechte und Pflichten ordnungsgemäß wahrzunehmen. Dementsprechend niedrig sind die Anforderungen an den Betriebsrat, diese sog. Grundlagenschulungen gegenüber dem Arbeitgeber zu rechtfertigen.⁵ Für

* Der Autor Schönhöft ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Steuerrecht sowie Wirtschaftsmediator in Hamburg; der Autor Oelze ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in Bielefeld, Baden Württemberg.

1 BAG 7.2.2024 – 7 ABR 8/23, NZA 2024, 767.
2 Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 37 Rn. 138.
3 Wie Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht, im Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung, vgl. BAG 7.5.2008 – 7 AZR 90/07, NZA-RR 2009, 195 = NZA 2009, 639 Os.
4 LAG Niedersachsen 10.9.2004 – 16 Sa 142/04, BeckRS 2004, 41956; BAG 18.1.2012 – 7 ABR 73/10, BAGE 140, 277 = NZA 2012, 813; 15.2.1995 – 7 AZR 670/94, NZA 1995, 1036; 24.5.1995 – 7 ABR 54/94, NZA 1996, 783; LAG Sachsen 22.11.2002 – 9 TaBV 17/02, NZA-RR 2003, 420.
5 StRSpr BAG 14.1.2015 – 7 ABR 95/12, NZA 2015, 632 Rn. 10; 20.8.2014 – 7 ABR 64/12, NZA 2014, 1349 Rn. 15 mwN; 18.1.2012 – 7 ABR 73/10, BAGE 140, 277 Rn. 25 = NZA 2012, 813.

andere Schulungen (sog. Spezialschulungen)⁶ muss wiederum ein aktueller, betriebsbezogener Anlass für die Annahme bestehen, dass die in der Schulung zu erwerbenden besonderen Kenntnisse derzeit oder in naher Zukunft von dem Betriebsratsmitglied benötigt werden, damit der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte sach- und fachgerecht ausüben kann.⁷ Die vermittelten Kenntnisse müssen unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und für die Betriebsratsarbeit notwendig sein, damit der Betriebsrat anstehende Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen kann.⁸ Konkret bedeutet dies, dass der Betriebsrat die Frage der Erforderlichkeit stets dahingehend zu hinterfragen hat, ob nach den Verhältnissen des einzelnen Betriebs Fragen anstehen oder abschbar in naher Zukunft anstehen werden, die der Beteiligung des Betriebsrats unterliegen und für die im Hinblick auf den Wissensstand des Betriebsrats eine Schulung unter Berücksichtigung der Aufgabenverteilung im Betriebsrat erforderlich erscheint. Je stärker ein Schulungsthema der Vermittlung von Kenntnissen dient, die ein Betriebsrat aufgrund betriebstypischer Fallgestaltungen benötigt, desto geringer sind die Anforderungen an den betriebsbezogenen Schulungsanlass.⁹ Darüber hinaus ist insoweit anerkannt, dass bei erstmals gewählten Betriebsratsmitgliedern die Notwendigkeit eines Schulungsbedarfs nicht näher begründet werden muss, wenn es sich um Grundlagenschulungen handelt.¹⁰ Hierzu gehören auch Schulungen zur Organisation der Betriebsratsarbeit, zB der Geschäftsführung und Vorbereitung und Durchführung von Betriebsversammlungen.¹¹

Der Betriebsrat ist allerdings auch bei Grundlagenschulungen dazu verpflichtet, eine Prüfung dahingehend vorzunehmen, ob konkret das jeweilige Betriebsratsmitglied bzw. bei solchen Schulungen, die keine Grundlagenschulungen sind, das jeweilige Gremium, beispielsweise durch Teilnahme an derselben oder einer ähnlichen Schulung, die dort vermittelten Kenntnisse bereits erworben hat. Sofern die Kenntnisse nicht bereits erlangt wurden, ist eine Schulung in aller Regel erforderlich. Bei Schulungen die Spezialwissen vermitteln, besteht grundsätzlich ein erhöhtes Begründungsbedürfnis dahingehend, warum das Betriebsratsgremium eine Erforderlichkeit der Teilnahme einzelner Mitglieder an einer Schulung annimmt. Rein vergangenheitsbezogene abgeschlossene Sachverhalte genügen hierbei ebenso wenig, wie die rein theoretische Möglichkeit, dass diese Frage einmal im Betrieb auftreten könnte.¹² Die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Spezialschulung kann dann als erforderlich angesehen werden, wenn vom Betriebsrat dargelegt wird, warum dieser seine gesetzlichen Aufgaben ohne eine solche Schulung nicht sachgerecht wahrnehmen kann.¹³ Allerdings kann eine Erforderlichkeit auch vorliegen, wenn der Betriebsrat die erforderlichen Kenntnisse bereits besitzt. So kann die sinnvolle Organisation der Betriebsratsarbeit je nach Größe und personeller Zusammensetzung es gebieten, auch andere Mitglieder mit der Aufgabenwahrnehmung zu betrauen.¹⁴ Aber auch hier bedarf es einer gesonderten Begründung des Betriebsrats. Einer besonderen Begründung bedarf es zudem regelmäßig bei Schulungen von Stellvertretern eines zeitweilig verhinderten Mitglieds des Betriebsrats nach § 25 I BetrVG (sog. Ersatzmitglied).¹⁵ Diese Ersatzmitglieder haben nur dann einen Schulungsanspruch auf Grundlagenschulungen, wenn die zu erwartende Dauer und Häufigkeit der Heranziehung des Ersatzmitglieds die Teilnahme an der Schulung erfordert. Dabei ist zu beachten, dass die gelegentliche Vertretung durch ein Ersatzmitglied nicht ausreicht, um einen Schulungsanspruch zu bejahen.¹⁶

Es ist insoweit anerkannt, dass dem Betriebsrat bei der Entscheidung darüber, ob die Schulungsinhalte für die Ausübung der Betriebsratsarbeit tatsächlich erforderlich sind und demzufolge eine Teilnahme damit tatsächlich gerechtfertigt wäre, ein eigener Beurteilungsspielraum zusteht.¹⁷ Der Beurteilungsspielraum beinhaltet – unter Berücksichtigung der finanziellen Belastung des Arbeitgebers – auch eine gewisse Entscheidungsfreiheit im Hinblick auf den Inhalt eines etwaigen Schulungsangebots. Der Betriebsrat darf bei der möglichen Auswahl mehrerer Angebote immer auch seinen eigenen Maßstab bei der Bewertung der angebotenen Themeninhalte, der Dauer der Veranstaltung sowie der örtlichen Lage des Schulungsorts oder auch der Anzahl der zu entsendenden Betriebsratsmitglieder ansetzen.¹⁸ Darüber hinaus darf der Betriebsrat in der Regel bei der Bewertung der unterschiedlichen Schulungsangebote in seinem Beurteilungsspielraum über das Format, die Methoden sowie die Art und Weise der Wissens- und Kenntnisvermittlung entscheiden.¹⁹ Dieser offensichtlich weite Spielraum des Betriebsrats in der Feststellung einer Erforderlichkeit etwaiger Schulungsbedürfnisse entbindet den Betriebsrat jedoch nicht von der Obliegenheit, im Streitfall darzulegen, weshalb das zu der Schulung entsandte Betriebsratsmitglied die dort vermittelten Kenntnisse benötigt, damit das Gremium des Betriebsrats seine gesetzlichen Aufgaben sach- und fachgerecht wahrnehmen kann.²⁰ Liegt eine entsprechend nachvollziehbare Begründung vor, ist dem Arbeitgeber regelmäßig nicht zu empfehlen, an die Erforderlichkeit etwaigen Schulungsbedarfs hohe Anforderungen zu stellen. Insoweit lässt die Rechtsprechung bereits einen nachvollziehbaren Schulungsbedarf ausreichen. Hinzu kommt, dass ein grundlegend gut geschulter Betriebsrat auch im Arbeitgeberinteresse liegen dürfte.

III. Berücksichtigung des Grundsatzes der Kosten-schonung durch den Betriebsrat

Während bei der Prüfung der Erforderlichkeit von Betriebsratsschulungen und der Auswahl des Schulungsformats offensichtlich wird, dass der Arbeitgeber nur eingeschränkte Handlungsmöglichkeiten hat, bzw. dem Betriebsrat ein weitreichendes Auswahlermessen zugesprochen wird, bleibt fraglich, ob der Betriebsrat ohne etwaige Kontrollmöglichkeit des Arbeitgebers Schulungen zu jeder Zeit und an jedem Ort auswählen kann. Denn sodann wäre der Arbeitgeber auf-

6 Ausf. dazu ErfK/Koch, 25. Aufl. 2025, BetrVG § 37 Rn. 14.
7 BAG 17.11.2010 – 7 ABR 113/09, NZA 2011, 816 Rn. 24; 17.11.2021 – 7 ABR 27/20, NZA 2022, 564 Rn. 21 mwN.
8 StRSpr BAG 12.1.2011 – 7 ABR 94/09, NZA 2011, 813 Rn. 19 mwN; 18.1.2012 – 7 ABR 73/10, BAGE 140, 277 Rn. 25 = NZA 2012, 813; 20.8.2014 – 7 ABR 64/12, NZA 2014, 1349 Rn. 15 mwN.
9 BAG 20.12.1995 – 7 ABR 14/95, NZA 1996, 895.
10 Vgl. nur BAG 14.1.2015 – 7 ABR 95/12, NZA 2015, 632.
11 BAG 15.5.1986 – 6 ABR 74/83, BAGE 52, 78 = NZA 1987, 63; ErfK/Koch, 25. Aufl. 2025, BetrVG § 37 Rn. 14.
12 BAG 14.1.2015 – 7 ABR 95/12, NZA 2015, 632.
13 BAG 15.2.1995 – 7 AZR 670/94, NZA 1995, 1036.
14 BAG 14.1.2015 – 7 ABR 95/12, NZA 2015, 632 Rn. 12.
15 S. dazu Schönhöft/Stückemann NZA 2025, 593.
16 BAG 19.9.2001 – 7 ABR 32/00, AP BetrVG 1972 § 25 Nr. 9; LAG Hessen 17.1.2022 – 16 TaBV 99/21, NZA-RR 2022, 244.
17 BAG 7.2.2024 – 7 ABR 8/23, NZA 2024, 767; 17.11.2021 – 7 ABR 27/20, NZA 2022, 564 (566); 28.9.2016 – 7 AZR 699/14, NZA 2017, 69 (71); 20.8.2014 – 7 ABR 64/12, NZA 2014, 1349; 18.1.2012 – 7 ABR 73/10, NZA 2012, 813 (815); LAG Rheinland-Pfalz 20.5.2020 – 7 TaBV 11/19, BeckRS 2020, 19362; LAG Hessen 11.3.2019 – 16 TaBV 201/18, NZA-RR 2019, 537 (538).
18 BAG 14.1.2015 – 7 ABR 95/12, NZA 2015, 632 Rn. 10; Ante NZA-RR 2024, 393.
19 BAG 7.2.2024 – 7 ABR 8/23, NZA 2024, 767.
20 Vgl. BAG 18.1.2012 – 7 ABR 73/10, BAGE 140, 277 Rn. 27 = NZA 2012, 813.

grund seiner Kostentragungspflicht vollständig dem Auswahlinteresse des Betriebsrats unterlegen. Nicht selten zeigt sich in der Praxis, dass der Betriebsrat aufgrund dieser betriebsratsfreundlichen Rechtsprechung etwaigen Nachfragen oder sogar Kritik des Arbeitgebers vehement gegenübertritt und diese bereits als unzulässig ansieht.

1. Kosten der Betriebsratsschulung

Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitgeber gem. § 40 I BetrVG verpflichtet ist, die Kosten des Betriebsrats zu tragen, die durch das Betriebsratsamt entstehen und für die Ausübung der Betriebsratsarbeit erforderlich sind. Hierzu gehören auch solche Kosten, die aufgrund der Inanspruchnahme erforderlicher Schulungen aufgewendet werden müssen. Die Pflicht der Kostentragung steht wiederum unter dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit gem. § 2 I BetrVG. Demgemäß besteht für den Betriebsrat bei der Beschlussfassung über die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen die Verpflichtung zur Rücksichtnahme auf die Kostenentstehung beim Arbeitgeber.²¹

Der aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit folgende *Kostenschonungsgrundsatz* bedingt, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, die Kosten solcher Veranstaltungen zu tragen, die der Betriebsrat dadurch verursacht, dass er die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Betriebsratsschulungen beschließt, obwohl es günstigere, inhaltlich gleichwertige Parallelangebote gibt und der Betriebsrat sich die Schulungskenntnisse damit in zumutbarer Weise günstiger verschaffen kann.²² Der Betriebsrat darf die Entscheidung über die Wahrnehmung eines etwaigen Schulungsangebots nicht alleine an seinem subjektiven Bedürfnis des Schulungsbedarfs ausrichten, sondern muss dieses stets auch an den betrieblichen Verhältnissen ausrichten.²³ Etwaige Kosten, mit denen der Betriebsrat den Arbeitgeber im Zusammenhang mit Schulungsmaßnahmen belastet, müssen durch den Betriebsrat kritisch hinterfragt und auf das notwendige Maß beschränkt werden.²⁴ Diese Pflicht gilt auch für jedes einzelne Betriebsratsmitglied.²⁵ Der Schulungszweck, den der Betriebsrat verfolgt, und die Kosten der Schulung müssen immer in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Wenngleich der Betriebsrat nicht verpflichtet ist, eine etwaige breit angelegte Analyse der Schulungsangebote am Markt vorzunehmen,²⁶ ist er dennoch gehalten, etwaige kostenreduzierende Parameter in seine Schulungsauswahl einzubeziehen. Immer dann, wenn mehrere qualitativ „gleichwertige und gleichzeitig angebotene Schulungen“ zur Auswahl stehen, kann der Betriebsrat auf ein kostengünstigeres Schulungsangebot verwiesen werden bzw. der Arbeitgeber seine Kostentragungspflicht auf das preiswertere Angebot beschränken.²⁷ Denn wird der Betriebsrat vom Arbeitgeber auf eine gleichwertige andere Schulungsmöglichkeit verwiesen, die zeitlich passend in einem vertretbaren Zeitraum angeboten wird, muss der Arbeitgeber nur die dafür anzusetzenden günstigeren Kosten erstatten, falls der Betriebsrat ohne sachlich vorrangige Gründe stattdessen doch die teurere Veranstaltung wählt.²⁸ In die Verhältnismäßigkeitsprüfung sind die Dauer der Veranstaltung, die behandelten Inhalte, der Ort sowie die Anzahl der zu entsendenden Personen einzubeziehen.²⁹

2. Zeitliche Lage und tägliche Dauer der Betriebsratsschulung

Nach § 37 VI 3 BetrVG hat der Betriebsrat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Hält der Arbeitgeber die betrieblichen

Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, so steht dem Arbeitgeber nach § 37 VI 5 BetrVG der Weg zu einer Einigungsstelle offen. Der Weg über die Einigungsstelle zeigt sich in der Praxis für den Arbeitgeber allerdings regelmäßig sowohl hinsichtlich der damit einhergehenden Kosten als auch bezüglich des immensen Aufwands als unverhältnismäßig und ist in der Praxis kaum anzutreffen. Hinzu kommt, dass regelmäßig hohe Anforderungen an den Nachweis des Arbeitgebers hinsichtlich der gegenläufigen betrieblichen Notwendigkeiten zu stellen sind.³⁰

Praxisrelevanter ist vielmehr die Frage der täglichen Dauer einer Betriebsratsschulung nebst An- und Abreisezeiten. Denn der Gesetzgeber hat in § 37 VI 2 Hs. 2 BetrVG die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers auf die Arbeitszeit eines Vollzeitmitarbeiters pro Schulungstag begrenzt.³¹ Dies beinhaltet auch die An- und Abreisezeiten zur Schulung.³² Dementsprechend besteht kein Ausgleichsanspruch, wenn ein Teilzeit- oder Vollzeitmitarbeiter an einer Schulung teilnimmt, die über die betriebliche Arbeitszeit eines Vollzeitmitarbeiters hinausgeht, oder wenn dieser bei einer Fünftageweche Schulungen besucht, die am Wochenende oder abends nach Dienstschluss stattfinden.³³ Diese gesetzliche Begrenzung der Arbeitszeit wird in der Praxis häufig dadurch umgangen, dass die überwiegende Anzahl der Schulungsanbieter bei der Schulungsdauer die An- und Abreisezeiten des Betriebsrats bereits im Schulungsablauf berücksichtigt hat. Hierdurch wird deutlich, dass die gesetzliche Kostenbegrenzung aus § 37 VI 2 Hs. 2 BetrVG in der Praxis regelmäßig ihre Wirkung verfehlt. Hinzu kommt, dass nicht selten die zeitliche Begrenzung des § 37 VI 2 Hs. 2 BetrVG durch den Arbeitgeber unbeachtet gelassen und dem Betriebsrat zusätzliche An- und Abreisezeiten entgegen des in § 78 S. 2 BetrVG normierten Begünstigungsverbots gewährt werden. Gleiches gilt für nicht zwingend notwendige Zeiten von Vorabandanreisen, die von den Schulungsanbietern aktiv angeboten und beworben werden. Auch diese Zeiten werden regelmäßig als nicht erforderlich einzustufen sein.³⁴

3. Gleichwertigkeit des Schulungsformats und Gleichwertigkeit der Schulung

Bei der Frage, ob eine Schulungsveranstaltung nach der Rechtsprechung gleichwertig ist oder nicht, hat der Betriebsrat einen weiten Ermessensspielraum.³⁵ Dieser bezieht sich

neben dem Inhalt der Schulungsveranstaltung ebenso auf das Format und die Methoden sowie die Art und Weise der Wissens- und Kenntnisvermittlung.³⁶ Insoweit wurde durch das BAG klargestellt, dass in den Fällen, in denen ein Schulungsanbieter thematisch identische Schulungsinhalte in unterschiedlichen Formaten oder Konzepten anbietet (zB Präsenzseminar und Webinar), der Betriebsrat grundsätzlich frei darin ist, zu entscheiden, welcher Schulungsform er den größeren Lernerfolg zuspricht. Das BAG spricht dem Betriebsrat klar ein Auswahlermessen bei thematisch inhaltsgleichen Schulungen zu. Der Betriebsrat soll selbst entscheiden, mit welchem Schulungsformat er nach seiner subjektiven Einschätzung den besten Lernerfolg erzielen kann. Eine entsprechende Begründung der lernformatbezogenen Präferenz einzelner Betriebsratsmitglieder soll ausreichend sein. Das BAG stellt auf die subjektive Einschätzung des einzelnen Betriebsrats ab, sodass der Einwand des Arbeitgebers, dass es keinerlei empirischen Nachweis für einen besseren Lernerfolg in Präsenzschulungen gibt, kein Gehör finden wird. Man mag die Entscheidung des BAG mit guten Gründen kritisieren,³⁷ insbesondere weil in der betrieblichen Fortbildungspraxis für alle übrigen Arbeitnehmer mittlerweile in großen Teilen mit Onlineschulungen gearbeitet wird und damit für die Betriebsräte eine Parallelwelt aufrechterhalten wird. Nichtsdestotrotz ist dies die aktuelle Rechtslage, die der Arbeitgeber zu beachten hat.

Weiterhin umfasst der Auswahlspielraum des Betriebsrats auch die Einschätzung der (inhaltlichen) Gleichwertigkeit verschiedener Schulungsangebote.

Allerdings ist davon auszugehen, dass alle thematisch gleichen Grundlagenschulungen oder Spezialschulungen, auch wenn sie von verschiedenen Anbietern angeboten werden, zunächst als gleichwertig betrachtet werden müssen. Hierfür spricht unter anderem, dass die in der Praxis relevanten Schulungsanbieter für themenidentische Betriebsratsschulungen vergleichbare Schulungsinhalte, Schulungszeiten und Schulungsgebühren veranschlagen, sodass auch insoweit für den Arbeitgeber selten Einwände bei der Auswahl des jeweiligen Anbieters durchdringen dürften. Auch hier ist dem Arbeitgeber in der Regel zu empfehlen, bei den am Markt agierenden Anbietern für Betriebsratsschulungen grundsätzlich von einer Gleichwertigkeit der jeweiligen Inhalte auszugehen. Allein leichte Kostenunterschiede der unterschiedlichen Anbieter rechtfertigen regelmäßig keinen Verweis auf das günstigste Schulungsangebot.³⁸

Die Dauer der Schulungsveranstaltung lässt darüber hinaus keine unterschiedliche qualitative Bewertung von Schulungsangeboten zu. Es ist nicht ausschlaggebend, welche Zeitdauer ein etwaiges Schulungsangebot zur Wissensvermittlung veranschlagt. So werden inhaltsgleiche Grundlagenschulungen oder Spezialschulungen von unterschiedlichen Schulungsanbietern mit unterschiedlicher Dauer angeboten. Aus der längeren Gesamtdauer der vom Betriebsrat ausgewählten Schulungsveranstaltung lässt sich aber nicht ableiten, dass es sich hierbei um eine intensivere oder gar qualitativ bessere Schulung handelt.³⁹ Denn bei genauerer Hinsicht erklären sich diese Unterschiede oftmals nicht durch inhaltliche Unterschiede, sondern durch spätere Anfangs- und Endzeiten sowie längere Pausen.⁴⁰ Eine inhaltsgleiche, aber längere Schulungsveranstaltung wird bei einer Prüfung der Verhältnismäßigkeit regelmäßig sogar gegen eine getroffene Auswahl des Betriebsrats sprechen, da diese einen übermäßigen Zeitaufwand und damit auch unnötig erhöhten Kostenaufwand bedeutet.⁴¹ Anderenfalls überließe man es den Schulungsanbietern, eine angebliche Höherwertigkeit der angebotenen, thematisch gleichen Schulung durch eine künstliche Verlängerung der Schulungsdauer zu begründen. Gleiches gilt für andere geringfügige thematische Unterschiede, wie zB eine leicht abweichende Zahl an maximalen Teilnehmern

oder einen etwaigen Bekanntheitsgrad des Referenten.⁴² Insoweit ist zu beachten, dass § 37 VI BetrVG keinen Anspruch auf das allerbeste oder wertigste Schulungsangebot gewähren soll, sondern Kern der Überlegungen der Gewährung der Schulungsveranstaltungen ist, das zur Ausübung der Betriebsratstätigkeit notwendige, erforderliche Wissen vermitteln.

4. Ort der Schulungsmaßnahmen

Unter dem Gesichtspunkt der Gleichwertigkeit von Schulungsmaßnahmen wird regelmäßig auch der Ort der Betriebsratsschulungen diskutiert. In der Praxis werden erhebliche Auseinandersetzungen über die Notwendigkeit von Betriebsratsschulungen außerhalb des Betriebssitzes, nicht selten auch an touristisch attraktiven Orten, geführt. Die am Markt agierenden Anbieter für Betriebsratsschulungen bemühen sich insoweit schon seit Jahren, Betriebsräten attraktive Angebote an unterschiedlichen Orten, mit attraktiven Zusatzprogrammen oder sogar zu attraktiven Jahreszeiten anzubieten.⁴³ Insoweit ist zu beachten, dass Arbeitgebern hierdurch zusätzliche Kosten entstehen können, die keinerlei Begründung in den Inhalten der Schulung finden. Die Frage ist also, inwieweit insbesondere Zusatzkosten aus der Ortswahl, zB durch höhere Reise- und/oder zusätzliche Übernachtungskosten, durch den Arbeitgeber zu tragen sind, wenn es gegebenenfalls vergleichbare Angebote in unmittelbarer Nähe zur Betriebsstätte oder sogar am Betriebsitz gibt, der Betriebsrat jedoch ein weit entfernteres, inhaltsgleiches Schulungsangebot wahrnehmen möchte. Wie bereits festgestellt, ist ein pauschaler Verweis des Arbeitgebers auf gleichzeitig angebotene Onlineschulungen nicht Erfolg versprechend. Allerdings kann der Arbeitgeber nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung den Betriebsrat durchaus auf eine Inhouse-Grundlagenschulung verweisen, wenn aufgrund der hohen Anzahl der Teilnehmer der Besuch eines inhaltsgleichen externen Seminars zu einer deutlichen Kostenmehrbelastung führen würde.⁴⁴ Gleiches wird man annehmen müssen, wenn derselbe oder ein vergleichbarer Schulungsanbieter an der Betriebsstätte oder in unmittelbarer Nähe zur Betriebsstätte dieselben Schulungsinhalte in einer Präsenzveranstaltung anbietet und hierdurch geringere Kosten für den Arbeitgeber anfallen. Denn es bleibt insoweit dabei, dass der Betriebsrat die Entscheidung über die Wahrnehmung einer etwaigen Schulung nicht allein an seinem subjektiven Bedürfnis des Schulungsbedarfs ausrichten darf, sondern stets – neben dem tatsächlichen betrieblichen Bedarf – immer auch an den betrieblichen Verhältnissen ausrichten muss.⁴⁵ Der Betriebsrat ist gehalten, insbesondere die Kosten für den Arbeitgeber möglichst niedrig zu halten.

36 Vgl. dazu BAG 14.1.2015 – 7 ABR 95/12, NZA 2015, 632 Rn. 13.

37 Ante NZA-RR 2024, 393 (396); Günther/Felbinger ArbRAktuell 2024, 279 (281); zust. Reinartz NZA-RR 2023, 452.

38 S. dazu auch unter III 7.

39 Richardi BetrVG/Thüsing, 17. Aufl. 2022, BetrVG § 40 Rn. 41; LAG Rheinland-Pfalz 11.7.2007 – 8 TaBV 10/07, BeckRS 2008, 50529.

40 ZB sind bei dem Schulungsanbieter ver.di Bildung + Beratung Gemeinnützige GmbH für das Seminar „Arbeitsrecht I“ der Beginn und das Ende am An- und Abreisetag jeweils um 13:00 Uhr und die Seminarzeiten 9:00 Uhr bis 18:00 Uhr mit einer jeweiligen Mittagspause von 12:30 Uhr bis 15:00 Uhr vorgesehen.

41 Richardi BetrVG/Thüsing, 17. Aufl. 2022, BetrVG § 40 Rn. 41 mit Verweis auf BAG 27.9.1974 – 1 ABR 71/73, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 18.

42 LAG Hamm 10.12.2008 – 10 TaBV 125/08, BeckRS 2008, 139869; BAG 19.3.2008 – 7 ABR 2/07, BeckRS 2009, 68516 Rn. 24.

43 S. dazu Zimmermann NZA 2017, 162, der von „Betriebsratsschulungen mit Verwöhncharakter“ spricht; s. auch „Mit Shrimps und Kaviar“ im Spiegel 34/2005 v. 22.8.2005.

44 ArbG Trier 20.11.2014 – 3 BV 11/14, BeckRS 2015, 72368.

45 BAG 7.2.2024 – 7 ABR 8/23, NZA 2024, 767 Rn. 10.

21 Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 40 Rn. 73.

22 BAG 7.2.2024 – 7 ABR 8/23, NZA 2024, 767 Rn. 15; 17.11.2021 – 7 ABR 27/20, NZA 2022, 564 Rn. 18; 14.1.2015 – 7 ABR 95/12, NZA 2015, 632; 18.1.2012 – 7 ABR 73/10, NZA 2012, 813 Rn. 27.

23 BAG 7.2.2024 – 7 ABR 8/23, NZA 2024, 767 Rn. 15.

24 BAG 27.5.2015 – 7 ABR 26/13, NZA 2015, 1141; 17.11.2021 – 7 ABR 27/20, NZA 2022, 564.

25 BAG 24.10.2018 – 7 ABR 23/17, NZA 2019, 407.

26 BAG 7.2.2024 – 7 ABR 8/23, NZA 2024, 767 Rn. 15.

27 So BAG 17.11.2021 – 7 ABR 27/20, NZA 2022, 564 Rn. 18; 7.2.2024 – 7 ABR 8/23, NZA 2024, 767; 14.1.2015 – 7 ABR 95/12, NZA 2015, 632 Rn. 13 mit Verweis auf Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 40 Rn. 74 mwN.

28 GK-BetrVG/Weber, 12. Aufl. 2021, BetrVG § 40 Rn. 76; BAG 31.10.1972 – 1 ABR 71/72, AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 2.

29 BAG 27.9.1974 – 1 ABR 71/73, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 18.

30 Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 37 Rn. 238; GK-BetrVG/Weber, 12. Aufl. 2021, BetrVG § 37 Rn. 312; aA Richardi BetrVG/Thüsing, 17. Aufl. 2022, BetrVG § 37 Rn. 132, der den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ausreichend lässt.

31 S. dazu Richardi BetrVG/Thüsing, 17. Aufl. 2022, BetrVG § 37 Rn. 152 f.; Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 37 Rn. 192.

32 BAG 16.2.2005 – 7 AZR 330/04, NZA 2005, 936.

33 ErfK/Koch, 25. Aufl. 2025, BetrVG § 37 Rn. 19; Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 37 Rn. 19; Richardi BetrVG/Thüsing, 17. Aufl. 2022, BetrVG § 37 Rn. 156.

34 BAG 26.1.1994 – 7 AZR 593/92, NZA 1994, 765.

35 BAG 7.2.2024 – 7 ABR 8/23, NZA 2024, 767 Rn. 10.

Reise- und Übernachtungskosten sind aber nicht erforderlich und die zusätzlichen Kosten unverhältnismäßig, wenn eine Schulung am selben oder an einem näheren Ort zur Betriebsstätte möglich ist.⁴⁶ Auch bei einer richterlichen Überprüfung hat der Betriebsrat daher näher zu begründen, warum ein betriebsnahes Angebot nicht wahrgenommen werden kann bzw. in der Vergangenheit nicht wahrgenommen wurde.

Diesem Grundsatz steht auch die „Webinar-Rechtsprechung“ des BAG⁴⁷ nicht entgegen. Die vom BAG herangezogene Berücksichtigung von lernformatbezogenen Präferenzen der Schulungsteilnehmer kann bei der Frage, ob die Schulung am Betriebssitz oder einem anderen Ort stattfindet, keine Rolle spielen. Das BAG erkennt zwar den Gedanken- und Erfahrungsaustausch über die Tätigkeit in einer betrieblichen Interessenvertretung unter den Seminarteilnehmern als Erwägungsgrund des Betriebsrats an.⁴⁸ Dieses Argument trägt jedoch nicht dazu bei, ein etwaiges Präsenzseminar außerhalb des Betriebssitzes zu rechtfertigen. Denn die Möglichkeit des Gedanken- und Erfahrungsaustauschs mit dem Schulungsleiter oder den Teilnehmern besteht auch dann, wenn eine Übernachtung am Schulungsort durch den Arbeitgeber nicht erstattet wird und daher der Betriebsrat nicht an oder in der Schulungsstätte übernachtet.⁴⁹ An der Teilnahme an diesen Zusammentreffen und dem Erfahrungsaustausch ist das Betriebsratsmitglied bei der Übernachtung in seiner Wohnung nicht gehindert.⁵⁰ Vielmehr besteht auch am eigenen Betriebssitz die Möglichkeit, an etwaigen Erfahrungsaustauschen teilzunehmen. Regelmäßig bieten die Anbieter der Betriebsratsschulungen einen entsprechenden Programmpunkt am Abend oder ein gemeinsames Essen innerhalb der vom Arbeitgeber zu erstattenden Tagungspauschale an. Dies kann am Betriebssitz durch den Betriebsrat ebenso wahrgenommen werden, ohne dass es dafür einer vom Arbeitgeber erstatteten Übernachtung außerhalb des Betriebssitzes oder sogar am eigenen Betriebssitz bedarf. Der Betriebsrat wird sich auch in diesem Thema an der Frage messen lassen müssen, ob er, wenn er selbst und nicht der Arbeitgeber die Schulungskosten aufbringen würde, entsprechende Mehrkosten an einem auswärtigen Schulungsort tragen würde.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber bei der Erstattung der notwendigen Verpflegungskosten, die bei der Wahrnehmung von Schulungen angefallen sind, die Ersparnis eigener Aufwendungen des Betriebsratsmitglieds, die sogenannten Haushaltsersparnisse, auf die geltend gemachten Reise- und Verpflegungskosten anzurechnen.⁵¹ Eine Nichtberücksichtigung der Haushaltsersparnis kann eine Begünstigung der Betriebsratsmitglieder iSd § 78 S. 2 BetrVG darstellen, da die Betriebsratsmitglieder den etwaigen Vorteil der finanziellen Ersparnis ohne die Ausübung der Betriebsratstätigkeit nicht erlangt hätten.⁵² Gleiches muss auch für die ersparten Aufwendungen für Fahrten zwischen seinem Wohnort und der Arbeitsstätte gelten.⁵³ Denn die Kosten für regelmäßige Fahrten zwischen Wohnsitz und Betrieb fallen aufgrund der Freistellung für die Bildungsmaßnahmen an den jeweiligen Schulungstagen nicht an.

5. Gleichzeitigkeit des Schulungsangebots und zumutbare Wartezeiten

Bei der Prüfung der Frage des Arbeitgebers, ob er den Betriebsrat auf ein kostengünstigeres Schulungsangebot verweisen kann, prüft die Arbeitsgerichtsbarkeit neben der Gleichwertigkeit stets auch die „Gleichzeitigkeit eines Schulungsangebots“. Gemeint ist damit nicht das exakt gleiche Datum, sondern vielmehr ein entsprechender Zeitraum, in dem der Schulungsbedarf des Betriebsrats besteht und damit die Schulungsmaßnahme stattfinden muss. Fraglich ist damit, inwieweit dem Betriebsrat eine gewisse Wartezeit zugemutet

werden kann bzw. er auf spätere kostengünstigere Schulungsangebote, zum Beispiel am Betriebssitz, verwiesen werden kann. So kann die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds an einen entfernten Schulungsort in jedem Fall dann gerechtfertigt sein, wenn eine nähere Schulungsstätte ausgebucht ist und eine längere Wartezeit aus zwingenden Gründen, die in der Betriebsratsarbeit begründet sind, nicht zumutbar ist.⁵⁴ Entsprechend hat der Arbeitgeber in diesen Fällen die Reise-, Übernachtungskosten und Verpflegungsmehraufwendungen zu tragen.⁵⁵ Gleiches gilt selbstverständlich dann, wenn die erforderliche Schulung am eigenen Betriebssitz nicht angeboten wird.⁵⁶ Bei der Bewertung der Verhältnismäßigkeit und der Frage danach, ob der Arbeitgeber den Betriebsrat auf örtlich betriebsnahe Schulungsangebote verweisen kann, ist daher maßgeblich, ob ein Zuwarten des Betriebsrats auf eine Schulung am Betriebssitz zumutbar oder aus nachvollziehbaren Gründen der Betriebsratstätigkeit nicht zumutbar ist.

So wird beispielsweise ein berechtigtes Interesse an einer zeitnahen Schulung von nachgerückten Betriebsratsmitgliedern ebenso vorliegen wie in den Fällen, in denen ein konkreter aktueller betrieblicher Bedarf am Wissensaufbau des Gremiums oder auch die Übernahme neuer Tätigkeiten in dem Betriebsrat vorhanden sind. Gegen ein berechtigtes Interesse an einer zeitnahen Schulung kann insbesondere bei Grundlagenschulungen wiederum sprechen, wenn trotz längerer Amtszeit eine entsprechende Notwendigkeit durch das Betriebsratsgremium bis dato nicht gesehen wurde oder die Amtszeit eines Betriebsratsmitglieds unmittelbar vor dem Ende steht und die Kenntnisse, die in der Schulung vermittelt werden, nicht mehr im ausreichenden Umfang bis zum Ende der Amtszeit eingesetzt werden können.⁵⁷

Dreh- und Angelpunkt der Überlegungen ist der Bedarf im Betriebsratsgremium. Wenn aus betriebs- oder betriebsratsbedingten Gründen ein Zuwarten auf ein örtlich näheres, gleichwertiges Schulungsangebot zu einem späteren Zeitpunkt nicht zugemutet werden kann, ist es dem Betriebsrat gestattet, auch bei anfallenden Reise- und Übernachtungskosten eine auswärtige Schulung in Anspruch zu nehmen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn dem Schulungstermin an der örtlich näher gelegenen Schulungsstätte dringende betriebliche Gründe entgegenstehen oder wenn es sich zum Beispiel um die Fortsetzung einer Schulungsreihe handelt, die der bisherige Anbieter lediglich in weit entfernten Orten anbietet. In Einzelfällen kann daher auch aus zeitlichen Gründen die Entsendung an einen Schulungsort außerhalb der Betriebsstätte gerechtfertigt sein. Je nachdem, wie dringlich der Betriebsrat die in der Schulung angebotenen

Schulungsinhalte für die ordnungsgemäße, erforderliche Wahrnehmung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben benötigt und eine entsprechende Begründung dem Arbeitgeber liefert. In der Rechtsprechung werden je nach Notwendigkeit einer Grundlagenschulung oder Spezialschulung Zeiten von vier Wochen bis drei Monaten als zumutbar genannt.⁵⁸ Insoweit muss sich die Frage gestellt werden, ob hieraus Grundsätze abgeleitet werden können, wie lange einem Betriebsrat ein Zuwarten auf die nächste Schulungsmöglichkeit in unmittelbarer Nähe zum Betriebssitz zugemutet werden kann. Insbesondere bei Grundlagenschulungen, wie zB Betriebsverfassungsrecht I oder Arbeitsrecht I, die nicht unbedingt unmittelbar zu Beginn der Amtszeit gemacht werden, ist bereits fraglich, ob eine entsprechende Dringlichkeit nach mehreren Amtsjahren überhaupt noch angenommen werden darf. Bei der Frage, warum Betriebsratsmitglieder inhaltsgleiche betriebsnahe Schulungsangebote nicht wahrnehmen möchten oder am Standort angebotene Schulungen in der Vergangenheit nicht wahrgenommen haben, kann vom Betriebsrat ein konkreter Vortrag vom Arbeitgeber verlangt werden.

Ein pauschaler Verweis auf private Gründe des Betriebsratsmitglieds wird dabei als Rechtfertigungsgrundlage nicht ausreichend sein. Denn für die Betriebsratsschulung wird der Betriebsrat von seiner Arbeitspflicht freigestellt. Entsprechend steht die zeitliche Verfügbarkeit an einem normalen Arbeitstag zu den betriebsüblichen Zeiten nicht ausschließlich zur Disposition des Betriebsrats. Nur für den Fall, dass bereits ein genehmigter Urlaubsantrag oder eine anderweitig geplante und mit dem Arbeitgeber abgestimmte Abwesenheit vorliegt, kann dies eine inhaltsgleiche Schulung an einem Schulungsort außerhalb des Betriebssitzes rechtfertigen oder begründen, dass eine Schulung am Betriebssitz in der Vergangenheit nicht wahrgenommen wurde. Generell kann der Arbeitgeber vom Betriebsrat aufgrund des Grundsatzes der Kostenschonung verlangen, dass er im Einzelnen begründet, warum das Betriebsratsmitglied nicht in der Lage ist oder war, angebotene, gleichwertige Schulungen am Betriebssitz wahrzunehmen. Insbesondere dann, wenn der Betriebsrat erklärt, das Betriebsratsmitglied könne aus privaten Gründen an der am Betriebssitz angebotenen Schulung nicht teilnehmen, wird man einen längeren Zeitraum des Zuwartens bis zum nächsten Schulungsangebot am Betriebssitz als zumutbar betrachtet müssen. Anderenfalls bestünde die Möglichkeit, durch private Dispositionen des Betriebsrats den Grundsatz der Kostenschonung zu vereiteln und insbesondere eine Verknüpfung von privaten und dienstlichen Interessen zulasten des Arbeitgebers vorzunehmen. Je nach Einzelfall wird man nach Ansicht der Verfasser daher sogar Wartezeiten von länger als sechs Monaten als zumutbar ansehen müssen.

6. Einwand entgegenstehender Reisekostenrichtlinien

Insbesondere in Zeiten von Einspar- und Kostenschonungsprogrammen in Unternehmen stellt sich immer wieder die Frage, ob etwaige Reisekostenbeschränkungen, auch bei der Bewertung der Kostentragung von Schulungen und damit zusammenhängenden Reiseanträgen von Betriebsräten, herangezogen werden dürfen. In der betrieblichen Praxis werden nicht selten Anträge von Betriebsräten mit dem Argument abgelehnt, dass andere Arbeitnehmer ihre Reisen auch stark einschränken müssen und insbesondere Fortbildungen – wenn überhaupt – digital wahrnehmen sollen. Im Betrieb bestehende zumutbare allgemeine Reisekostenregelungen, die zB einen bestimmten Erstattungshöchstbetrag für Hotel-

übernachtungen oder das Verkehrsmittel vorschreiben, sind dabei grundsätzlich auch für Betriebsratsmitglieder verbindlich.⁵⁹ Dies gilt nach der Rechtsprechung zumindest dann, wenn die Reisekosten vom Betriebsratsmitglied beeinflusst werden können.⁶⁰ Anderenfalls würde es eine ungerechtfertigte Besserstellung der Betriebsratsmitglieder darstellen, wenn sie für die im Zusammenhang mit der Ausübung von Betriebsratstätigkeit anfallende Reisetätigkeit höhere Erstattungen als Arbeitnehmer bei betrieblich veranlassten Reisen beanspruchen könnten, ohne dass hierfür ein sachlicher Grund besteht.⁶¹ Eine über den Höchstsatz der Reisekostenrichtlinie hinausgehende Erstattung der Übernachtungskosten durch den Arbeitgeber kommt daher regelmäßig nicht in Betracht, da dem Betriebsrat grundsätzlich zumutbar ist, eine günstigere Übernachtungsmöglichkeit außerhalb des Tagungshotels zu buchen.⁶² Auch hat er die vorgeschriebenen Verkehrsmittel zu beachten.⁶³

In den Fällen, in denen das Betriebsratsmitglied auswärtige Schulungen wahrnimmt, ist es für Reisen zu Schulungsveranstaltungen verpflichtet, grundsätzlich das kostengünstigste zumutbare Verkehrsmittel in Anspruch zu nehmen. Dies geht so weit, dass ein Betriebsrat auch Fahrgemeinschaften zu bilden hat.⁶⁴ Es liegt zunächst am Betriebsratsmitglied, den Bedarf an höheren Kosten bzw. die fehlende Einflussnahme auf die Kostenhöhe darzulegen. Die Feststellung der Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme am Betriebssitz oder außerhalb des Betriebssitzes zur Durchführung der Aufgaben gem. § 37 VI BetrVG bedeutet nicht, dass damit jegliche Kosten vom Arbeitgeber zu tragen wären. Es bedarf daher einer besonderen Darlegung, aus welchen Gründen der Betriebsrat die Kosten der Schulungsveranstaltung, bei der die Reise- und Übernachtungskosten über die Sätze einer im Betrieb geltenden allgemeinen Reisekostenregelung hinausgehen, für erforderlich halten durfte.⁶⁵ Ob diesen Grundsätzen folgend, zB bei Vorgaben des Arbeitgebers, dass im Betrieb aus Kostengründen nur digitale Schulungsangebote und keine Präsenzschulungen gebucht werden dürfen oder die Unternehmensrichtlinie generell ein Dienstreiseverbot ausspricht, auch der Betriebsrat hieran grundsätzlich gebunden wäre, ist bis dato von der Rechtsprechung nicht entschieden worden. Wenn der Betriebsrat in einem solchen Fall aber ohne sachlichen Grund auf die Teilnahme an Präsenzs Schulungen oder eine Dienstreise besteht, würde dies einen Verstoß gegen das Begünstigungsverbot iSd § 78 S. 2 BetrVG darstellen. Insoweit schränkt eine entsprechende Unternehmensrichtlinie das Auswahlermessen des Betriebsrats ein.

7. Beschränkung der Kosten auf das notwendige Maß und Zumutbarkeit

Durch die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung wird dem Betriebsrat ebenfalls teilweise ein Ermessen hinsichtlich der

- 58 LAG Köln 11.4.2002 – 10 TaBV 50/01, BeckRS 2004, 42553; 11.4.2002 – 10 TaBV 50/01, BeckRS 2004, 42553; LAG Düsseldorf 24.11.2022 – 8 TaBV 59/21, NZA-RR 2023, 474 (476) = NZA 2023, 1142 Ls.; LAG Rheinland-Pfalz 11.7.2007 – 8 TaBV 10/07, BeckRS 2008, 50529 Rn. 22.
- 59 BAG 28.10.1992 – 7 ABR 10/92, BeckRS 1992, 30742946.
- 60 BAG 7.2.2024 – 7 ABR 8/23, NZA 2024, 767 Rn. 28 f.; 24.10.2018 – 7 ABR 23/17, NZA 2019, 407 Rn. 19; 28.10.1992 – 7 ABR 10/92, BeckRS 1992, 30742946; vgl. ferner Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 40 Rn. 52; Henssler/Willemsen/Kalß/Reichold, 11. Aufl. 2024, BetrVG § 40 Rn. 20; Fuhlrott/Reiß ArbRAktuell 2013, 410 (411).
- 61 Vgl. BAG 28.3.2007 – 7 ABR 33/06, BeckRS 2008, 54838.
- 62 BAG 28.3.2007 – 7 ABR 33/06, BeckRS 2008, 54838 Rn. 18; Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 40 Rn. 54.
- 63 LAG Köln 17.4.2002 – 7 TaBV 13/01, BeckRS 2002, 30795533.
- 64 BAG 24.10.2018 – 7 ABR 23/17, NZA 2019, 407.
- 65 BAG 28.3.2007 – 7 ABR 33/06, BeckRS 2008, 54838 Rn. 10.

- 46 GK-BetrVG/Weber, 12. Aufl. 2021, BetrVG § 40 Rn. 80.
- 47 BAG 7.2.2024 – 7 ABR 8/23, NZA 2024, 767 Rn. 20.
- 48 BAG 27.5.2015 – 7 ABR 26/13, NZA 2015, 1141 Rn. 24.
- 49 BAG 27.5.2015 – 7 ABR 26/13, NZA 2015, 1141 Rn. 24; 28.3.2007 – 7 ABR 33/06, BeckRS 2008, 54838 Rn. 18; LAG Rheinland-Pfalz 11.7.2007 – 8 TaBV 10/07, BeckRS 2008, 50529.
- 50 Vgl. BAG 28.3.2007 – 7 ABR 33/06, BeckRS 2008, 54838.
- 51 BAG 30.3.1994 – 7 ABR 45/93, BAGE 76, 214 (zu B II 2 b mwN) = NZA 1995, 382.
- 52 LAG Baden-Württemberg 6.2.2003 – 19 TaBV 3/02, BeckRS 2003, 30797983; LAG Nürnberg 25.2.2003 – 2 TaBV 24/02, BeckRS 2003, 40886; LAG Hamm 13.1.2006 – 10 TaBV 65/05, NZA-RR 2006, 249; LAG Köln 25.4.2008 – 11 TaBV 10/08, BeckRS 2008, 56269.
- 53 So auch GK-BetrVG/Weber, 12. Aufl. 2021, BetrVG § 40 Rn. 61; aA LAG Köln 25.4.2008 – 11 TaBV 10/08, BeckRS 2008, 56269 Rn. 29.
- 54 LAG Hamm 17.10.2003 – TaBV 83/03, BeckRS 2003, 30459527; LAG Köln 11.4.2002 – 10 TaBV 50/01, BeckRS 2004, 42553; GK-BetrVG/Weber, 12. Aufl. 2021, BetrVG § 40 Rn. 80; Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 40 Rn. 75.
- 55 BAG 7.2.2024 – 7 ABR 8/23, NZA 2024, 767 Rn. 10.
- 56 Dies war der Fall. S. hierzu BAG 7.2.2024 – 7 ABR 8/23, NZA 2024, 767 Rn. 30 f.
- 57 BAG 28.8.1996 – 7 AZR 840/95, NZA-RR 2009, 195; 7.5.2008 – 7 AZR 90/07, NZA-RR 2009, 195 = NZA 2009, 639 Os.; 17.11.2010 – 7 ABR 113/09, NZA 2011, 816.

Verursachung höherer Schulungskosten zugesprochen. Nicht selten wird behauptet, der Arbeitgeber könnte geringe Mehrkosten von nur „wenigen Hundert Euro“ der Auswahlentscheidung des Betriebsrats nicht entgegenhalten.⁶⁶ Gestützt wird diese Annahme durch die zuletzt ergangene „Webinar-Rechtsprechung“, nachdem das BAG aus den Mehrkosten für die Übernachtung und die Reise nicht generell eine unangemessene Belastung des Arbeitgebers herleiten will. Vielmehr seien diese in Relation zu den Schulungsgebühren „nicht derart hoch gewesen“.⁶⁷ Diese Argumentation erscheint zunächst konsequent, da das BAG⁶⁸ in ständiger Rechtsprechung bei mehreren gleichzeitig angebotenen Schulungsveranstaltungen eine Beschränkung der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers auf die Kosten der preiswerteren Schulung nur dann sieht, wenn die inhaltliche Gleichwertigkeit der Schulungsmaßnahmen auch durch den Betriebsrat gesehen wird.

Überzeugen kann diese Ansicht allerdings nicht. Denn warum sollte eine nach anerkannten Kriterien inhaltsgleiche Schulung – gegebenenfalls sogar vom gleichen Anbieter – nicht gleichwertig sein, nur weil der Betriebsrat diese Gleichwertigkeit nach seiner subjektiven Meinung nicht anerkennt? Eine etwaig pauschale Behauptung des Betriebsrats, die Kosten für die angefragte Schulungsveranstaltung seien „überschaubar“ oder „noch im Rahmen“, kann nicht ausreichen. Der Betriebsrat könnte mit dieser unsubstanzierten Behauptung nahezu jede Schulungsteilnahme rechtfertigen, solange die Schulungsgebühren im Vergleich zu den Reise- und Übernachtungskosten hoch genug sind.⁶⁹ Vielmehr muss es bei dem vom BAG ebenfalls aufgestellten Grundsatz bleiben, dass grundsätzlich jede gleichwertige Schulung, die geringere Kosten für den Arbeitgeber verursacht, vorzugswürdig ist. Hier muss der Blick nicht nur auf den vom Schulungsanbieter veranschlagten Gebühren für die Schulung liegen. Vielmehr ist auch neben den Reise- und Übernachtungskosten die zusätzliche Arbeitszeit mit einzubeziehen, die gerade bei zu tätigen Reisen weitere Kosten verursachen kann. So dürfte es nicht zweifelhaft sein, dass ein Betriebsrat nicht ohne Weiteres zum Beispiel seine halbtägigen Betriebsrats-sitzungen an einen auswärtigen Tagungsort verlegen kann, wenn dadurch Betriebsratsmitglieder in der Folge ganztätig freizustellen wären.

Eine Begründung für Mehrkosten kann sich nur aus der Erforderlichkeit nach dem Betriebsverfassungsgesetz ergeben. Bei der Auswahl zwischen gleichwertigen Präsenzschulungen am oder außerhalb des Betriebsortes wird das Auswahlermessen des Betriebsrats regelmäßig gegen Null tendieren. Legt man die ergangene Rechtsprechung des BAG zugrunde, ist bereits fraglich, ob der Beurteilungsspielraum des Betriebsrats überschritten ist, wenn die Gesamtkosten der Schulungsteilnahme, dh inklusive etwaiger Reise- und Übernachtungskosten, 50 % der Schulungsgebühren überschreiten.⁷⁰ Zwar betont das BAG, dass die Kostenerstattungspflicht des Arbeitgebers nur insoweit besteht, soweit die anfallenden Kosten noch mit der Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebs zu vereinbaren sind.⁷¹ Jedoch lässt sich hieraus nicht der Grundsatz ableiten „Je größer das Unternehmen, desto zumutbarer ist eine höhere Kostenbelastung“. In den Entscheidungen des BAG ging es um die Frage, wie hoch die Gesamtbelastung des Arbeitgebers durch die Dauer einer bestimmten Schulung und die damit bedingte Abwesenheit des Arbeitnehmers von seiner Arbeitspflicht ist. Vielmehr muss auch nach dem BAG der mit der konkreten Schulung angestrebte Zweck in einem vertretbaren Verhältnis zu den aufzuwendenden Mitteln stehen. Ein größerer

Arbeitgeber muss vielleicht insgesamt für die Schulungen seiner Betriebsräte im Verhältnis zu seiner Größe eine größere Kostenbelastung für seine Betriebsräte insgesamt erdulden, er muss aber nicht die gleichen Schulungsinhalte bzw. für die gleiche Schulung mehr als ein kleinerer Arbeitgeber aufwenden. Dies würde auch der gesetzgeberischen Intention der Kostenbegrenzung für Betriebsratsschulungen zuwiderlaufen. § 37 VI BetrVG geht von einem begrenzten Aufwand für Schulungen für den Arbeitgeber aus. Wie eine vergleichende Betrachtung zu den Absätzen 2 und 7 des § 37 BetrVG erkennen lässt, verpflichtet das Gebot der Verhältnismäßigkeit, das das gesamte Arbeitsrecht beherrscht und ohne dass eine vertrauensvolle Zusammenarbeit iSd § 2 I BetrVG nicht denkbar ist, den Betriebsrat dazu, den Arbeitgeber nur mit den Kosten zu belasten, die er der Sache nach für verhältnismäßig und deshalb auch gegenüber dem Arbeitgeber für zumutbar halten durfte.⁷² Thüsing⁷³ bringt es auf den Punkt, wenn er das BAG für seine bisherige Rechtsprechung als zu großzügig kritisiert. Dem Betriebsrat ist bei vergleichbaren Schulungsinhalten keine Auswahlentscheidung dahingehend zuzugestehen, dass er die Auswahl trotz höherer Kosten vom Veranstalter oder einer etwaigen Gewerkschaftsnähe abhängig machen kann. Denn dann stellt das BAG „hohle Floskeln und Gewerkschaftsförderung an die Stelle von klar begründbaren Kostenargumenten“.⁷⁴ Im Ergebnis bleibt, dass der Betriebsrat, wenn er die Wahl zwischen völlig gleichwertigen Schulungen hat, das Schulungsangebot auszuwählen hat, dass die geringsten Kosten verursacht, da der Arbeitgeber die Kostenerstattung ansonsten auf die preiswerten Schulungskosten beschränken kann.⁷⁵

IV. Durchsetzung des Schulungsanspruchs durch den Betriebsrat

Ist der Betriebsrat mit einer ablehnenden Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden, steht ihm der Rechtsweg zum Arbeitsgericht im Beschlussverfahren offen.⁷⁶ Spätestens hier wird der Betriebsrat eine nähere Begründung der Notwendigkeit der Schulungsmaßnahmen und der Berücksichtigung der Kosteninteressen des Arbeitgebers liefern müssen. Anders als vielfach angenommen, lässt sich nach herrschender Meinung ein etwaiger Schulungsanspruch – bzw. die Frage der Übernahme von Schulungskosten nebst dazugehöriger Freistellung des betroffenen Betriebsratsmitglieds – durch den Betriebsrat regelmäßig nicht im einstweiligen Verfügungsverfahren durchsetzen. Die Arbeitsgerichte urteilen hinsichtlich dieser Frage allerdings nicht bundesweit einheitlich. Denn nicht alle Arbeitsgerichte stehen gleichermaßen einem einstweiligen Verfügungsverfahren zur Durchsetzung

der Betriebsratsschulung kritisch gegenüber.⁷⁷ Für den Arbeitgeber insoweit empfehlenswert ist es, die jeweilige örtliche Rechtsprechung zu beachten. Der überwiegenden Meinung folgend wird man bereits einen Verfügungsanspruch des Betriebsrats ablehnen und den Betriebsrat auf eine spätere Geltendmachung der Schulungskosten im Beschlussverfahren verweisen müssen.⁷⁸ Denn durch ordnungsgemäßen Beschluss des Betriebsrats für die Teilnahme des Betriebsrats an einer Schulungsveranstaltung iSd § 37 VI BetrVG ist das Betriebsratsmitglied oder Ersatzmitglied nach § 37 II, VI BetrVG befugt, der Arbeit fernzubleiben, ohne dass es noch einer etwaigen Freistellungserklärung oder expliziten Zustimmung des Arbeitgebers zu einer Teilnahme bedarf.⁷⁹ Selbst wenn der Arbeitgeber einer Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung widerspricht, ergibt sich hieraus kein Verbot für das Betriebsratsmitglied, an dieser teilzunehmen.⁸⁰ Folglich handelt es sich bei dem „Freistellungsbegehren“ inhaltlich um das Begehren der Feststellung der Erforderlichkeit einer in Rede stehenden Schulung. Eine bloße Feststellung mit vorläufigem Charakter kann durch einstweilige Verfügung allerdings nicht erfolgen. Erst durch das rechtskräftig abgeschlossene Hauptsacheverfahren, welches entweder vor der Schulungsteilnahme über die Feststellung ihrer Erforderlichkeit oder danach über die Erstattung der Schulungskosten und die Arbeitsentgeltzahlung geführt wird, wird die Erforderlichkeit iSv § 37 VI BetrVG endgültig geklärt. Der Verfügungsbeschluss ginge somit nicht über eine rechtsgutachterliche Äußerung des Gerichts hinaus.⁸¹ Da Feststellungsurteile der Zwangsvollstreckung nicht zugänglich sind, und vorläufige Feststellungen mangels materieller Rechtskraft auch nicht geeignet sind, einstweiligen Rechtsschutz zu gewähren, sind diesbezügliche einstweilige Verfügungen mangels Rechtsschutzbedürfnisses konsequenterweise regelmäßig unzulässig.⁸² Gleiches gilt für eine im einstweiligen Rechtsschutz geltend gemachte Kostenübernahme. Auch in diesen Fällen fehlt es bereits am Verfügungsanspruch.

Dennoch gibt es vereinzelt gerichtliche Entscheidungen,⁸³ in denen festgestellt wurde, dass etwaige Teilnahmerechte von Betriebsratsmitgliedern an Schulungsveranstaltungen durch Erwirkung einer einstweiligen Verfügung abgesichert werden können. Begründet wird diese Ansicht damit, dass dann, wenn diese Möglichkeit nicht bestünde, der Arbeitgeber es in der Hand hätte, jegliche Betriebsratsstätigkeit, die Kosten verursacht, für den Zeitraum der Verfahrensdauer eines Beschlussverfahrens auszubremsen. Aufgrund der Vermögenslosigkeit des Betriebsrats wäre der Betriebsrat selbst nicht in der Lage, die Kosten zu tragen.⁸⁴ Hinzu käme, dass eine Pflicht zur Verauslagung der Kosten durch die einzelnen Betriebsratsmitglieder dem Betriebsverfassungsgesetz nicht zu entnehmen und unabhängig von den persönlichen Verhältnissen des Betriebsrats diesem auch nicht zumutbar sei.⁸⁵ Die befürwortenden Gerichte argumentieren darüber hinaus mit dem Verlust grundrechtlich geschützter Rechtspositionen des Antragstellers, die ansonsten nicht mehr durchgesetzt werden könnten. So sei der einstweilige Rechtsschutz für die Inanspruchnahme von Schulungsmaßnahmen dann zu bejahen, wenn auf andere Weise das Gebot der Sicherung eines effektiven Rechtsschutzes nicht gewährleistet werden könne.⁸⁶

Die Argumentation überzeugt inhaltlich nicht, denn der Besuch einer für die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Betriebsratsstätigkeit erforderlichen Schulung kann nach ordnungsgemäßem Beschluss des Betriebsrats ohne Weiteres erfolgen. Mit Blick auf das Verfassungsgebot eines effektiven Rechtsschutzes gem. Art. 19 IV GG besteht die Durchsetzung des Anspruchs im Wege des einstweiligen Verfügungsverfahrens, sofern hierdurch die Gefahr irreversibler Rechtsverluste droht. Dies ist dann der Fall, wenn grundrechtlich geschützte Rechtspositionen des Antragstellers endgültig nicht mehr durchgesetzt werden können. Ein etwaig soforti-

ges Handeln oder Unterlassen des Arbeitgebers ist allerdings gerade nicht erforderlich. Ein „irreversibel drohender Rechtsverlust grundrechtlich geschützter Rechtspositionen“ kann nicht dadurch begründet werden, dass schulungsteilnehmende Betriebsratsmitglieder im Hinblick auf die Kostenübernahme dem Risiko einer Verkenntung des eingeräumten Beurteilungsspielraums unterliegen. Auch ist nicht ohne Weiteres anzunehmen, dass durch den Verbleib dieses Risikos die betroffenen Betriebsratsmitglieder dadurch einer „existenzgefährdenden Notsituation“ ausgesetzt seien. Diese „existenzgefährdende Notsituation“ ist jedoch die Voraussetzung einer an sich im einstweiligen Verfügungsverfahren anerkannten Leistungsverfügung für Zahlungsansprüche und muss daher den Maßstab für den Erlass einer regelmäßig unzulässigen Feststellungsverfügung bzw. einer ihr gleichkommenden „Freistellungsverfügung“ bilden. Eine bloß feststellende Verfügung, die das Risiko ausschließen soll, dass der Betriebsrat die Voraussetzungen des § 37 VI BetrVG zu Unrecht angenommen hat, ist angesichts der Vorläufigkeit des Eilverfahrens nicht geeignet, die Rechtsunsicherheit zu beseitigen. Selbst ein Obsiegen würde diese Rechtsunsicherheit nicht beseitigen, da sich im Hauptsacheverfahren immer noch rechtskräftig herausstellen kann, dass die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds an der streitigen Schulungsveranstaltung tatsächlich nicht erforderlich gewesen ist. Allein der Umstand, dass der Betriebsrat nicht über die erforderlichen Mittel verfügt, um die Schulungskosten vorzustrecken, kann ebenfalls nicht zur Annahme einer Vorschussverpflich-

77 Zum Meinungsstreit dagegen LAG Niedersachsen 16.10.2024 – 8 TaBVGA 70/24, NZA-RR 2025, 144 = NZA 2025, 349 Ls.; LAG Hamm 21.5.2008 – 10 TaBVGA 7/08, BeckRS 2008, 55453; ArbG Lörrach 23.3.2016 – 5 BVGA 1/16, BeckRS 2016, 6854; ArbG Hamburg 28.8.2024 – 23 BVGA 5/24, BeckRS 2024, 47869; LAG Hamm 21.5.2008 – 10 TaBVGA 7/08, BeckRS 2008, 55453; LAG Hamburg 14.3.2012 – H 6 Sa 116/11, BeckRS 2012, 71117; ArbG Hamburg 5.1.2023 – 15 BVGA 4/22, nv; ArbG München 1.12.2004 – 5 Sa 913/04, NZA-RR 2005, 354; LAG Düsseldorf 6.9.1995 – 12 TaBV 69/95, NZA-RR 1996, 12; ArbG Berlin 12.11.1976 – 10 BV (Ga) 6/76, DB 1976, 2483; Heinze RdA 1986, 273 (287); Corts NZA 1998, 357 (358); Schneider/Sittard ArbRB 2007, 241; Wlotzke/Preis/Kreft, 4. Aufl. 2009, BetrVG § 37 Rn. 70; Walker EinstwRS, 1991, Rn. 821 ff., 824; Dunkl/Moeller/Baur/Feldmeier VorlRS-HdB/Baur, 3. Aufl. 1999, Teil B, Rn. 261 mwN; dafür LAG Düsseldorf 5.12.2017 – 4 TaBVGA 7/17, BeckRS 2017, 143323; LAG Hessen 14.2.2019 – 16 TaBVGA 24/19, BeckRS 2019, 24763; 4.11.2013 – 16 TaBVGA 179/13, BeckRS 2014, 70908; 10.8.2004 – 9 TaBVGA 114/04, BeckRS 2004, 30451032; ArbG Bremen 25.2.2000 – 1 BVGA 4/00, AiB 2000, 288 = BeckRS 2000, 30830511; Wenzel NZA 1984, 112 (116); Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 37 Rn. 252; Daubler/Kittner/Klebe/Wedde, 11. Aufl. 2008, BetrVG § 37 Rn. 132; GK-BetrVG/Weber, 12. Aufl. 2021, BetrVG § 37 Rn. 278, 282; ErfK/Eisemann/Koch, 25. Aufl. 2025, BetrVG § 37 Rn. 28; Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, 10. Aufl. 2022, ArbGG § 85 Rn. 31; Korinth EinstwRS, 5. Aufl. 2022, Rn. 33 ff. mwN; Korinth ArbRB 2008, 30 mwN; LAG Hamburg 27.9.2018 – 8 TaBVGA 1/18, nv.

78 ArbG Hamburg 28.8.2024 – 23 BVGA 5/24, nv; LAG Hamm 21.5.2008 – 10 TaBVGA 7/08, BeckRS 2008, 55453; ArbG Hamburg 5.1.2023 – 15 BVGA 4/22, nv; ArbG Cottbus 17.11.2021 – 4 BVGA 12/21, nv.

79 BAG 30.1.1973 – 1 ABR 1/73, AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 3.

80 BAG 15.3.1995 – 7 AZR 643/94, BAGE 79, 263 = NZA 1995, 961.

81 So auch LAG Düsseldorf 6.11.1995 – 12 TaBV 69/9, NZA-RR 1996, 12.

82 LAG Hamm 21.5.2008 – 10 TaBVGA 7/08, BeckRS 2008, 55453; ArbG Hamburg 5.1.2023 – 15 BVGA 4/22, nv.

83 Vgl. nur LAG Düsseldorf 5.12.2017 – 4 TaBVGA 7/17, BeckRS 2017, 143323; LAG Hessen 14.2.2019 – 16 TaBVGA 24/19, BeckRS 2019, 24763; 4.11.2013 – 16 TaBVGA 179/13, BeckRS 2014, 70908; LAG Frankfurt a.M. 10.8.2004 – 9 TaBVGA 114/04, BeckRS 2004, 30451032.

84 LAG Hamburg 27.9.2018 – 8 TaBVGA 1/18, nv; ArbG Lörrach 23.3.2016 – 5 BVGA 1/16, BeckRS 2016, 68540.

85 So aber LAG Hessen 4.11.2013 – 16 TaBVGA 179/13, BeckRS 2014, 70908.

86 So LAG Hessen 20.8.2018 – 16 TaBVGA 159/18, NZA-RR 2019, 94 Rn. 17; 14.1.2010 – 9 TaBVGA 229/09, BeckRS 2010, 73272 Rn. 6.

66 BAG 7.2.2024 – 7 ABR 8/23, NZA 2024, 767 Rn. 30 ff.

67 BAG 7.2.2024 – 7 ABR 8/23, NZA 2024, 767 Rn. 25.

68 Vgl. BAG 14.1.2015 – 7 ABR 95/12, NZA 2015, 632 Rn. 13; 27.9.1974 – 1 ABR 71/73, AP BetrVG 1972 § 37 Rn. 18.

69 ArbG Hamburg 28.8.2024 – 23 BVGA 5/24, BeckRS 2024, 47869.

70 BAG 19.3.2008 – 7 ABR 2/07, BeckRS 2009, 68516 Rn. 24.

71 So zutr. BAG 8.2.1977 – 1 ABR 124/74, AP BetrVG 1972 § 37 Rn. 26.

72 BAG 27.9.1974 – 1 ABR 71/73, AP BetrVG 1972 § 37 Rn. 18.

73 Richardi BetrVG/Thüsing, 17. Aufl. 2022, BetrVG § 40 Rn. 40.

74 BAG 15.5.1986 – 6 ABR 74/83, AP BetrVG 1972 § 37 Rn. 54; 28.6.1995 – 7 ABR 55/94, BAGE 80, 236 = NZA 1995, 1216; LAG Hessen 11.3.2019 – 16 TaBV 201/18, NZA-RR 2019, 537; zust. Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 40 Rn. 74; wie hier GK-BetrVG/Weber, 12. Aufl. 2021, BetrVG § 40 Rn. 76.

75 BAG 7.2.2024 – 7 ABR 8/23, NZA 2024, 767 (769); 17.11.2021 – 7 ABR 27/20, NZA 2022, 564 (566); 14.1.2015 – 7 ABR 95/12, NZA 2015, 632 (634); LAG Hessen 11.3.2019 – 16 TaBV 201/18, NZA-RR 2019, 537; diff. LAG Köln 11.4.2002 – 10 TaBV 50/01, BeckRS 2004, 42553; ArbG Trier 20.11.2014 – 3 BV 11/14, BeckRS 2015, 72368; Richardi BetrVG/Weber, 17. Aufl. 2022, BetrVG § 40 Rn. 76.

76 ErfK/Koch, 25. Aufl. 2025, BetrVG § 37 Rn. 25; Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 37 Rn. 257.