

Wissen ist Macht!

Wichtige Fragen
zum Seminarbesuch!



Autor:

Peter Stahlheber

Oberzeuzheimer Straße 14

65589 Hadamar

Tel. 064 33/94 37 66

buero@br-spezial.de

Stand: September 2016

Schutzgebühr 6,80 Euro

Darum sind wir eine gute Wahl:

1. Unabhängiger und kompetenter Dienstleister für Betriebsräte und Schwerbehindertenvertreter.
2. Eine gute Mischung aus bewährten Seminarklassikern und neuen Themen der Betriebsratsarbeit macht eine gezielte Aus- und Weiterbildung möglich.
3. Top Referentinnen und Referenten mit viel Praxiserfahrung, hoher Fachkompetenz und modernen Lernmethoden.
4. Maximal 15 Teilnehmer in den Seminaren, keine Wartelisten.
5. Nähe zu den Menschen – Seminare mit Herz und Verstand.
6. Wir kümmern uns um die Seminarteilnehmer mit einem attraktiven Begleitprogramm in der seminarfreien Zeit.
7. Spitzenhotels in denen man sich wohlfühlen kann, schaffen das optimale Umfeld für den Lernerfolg.
8. Branchenübergreifend treffen sich Betriebsräte und Schwerbehindertenvertreter in angenehmer Lernatmosphäre.
9. Vermittlung von Fachanwälten für Arbeits- und Sozialrecht, Beisitzern von Einigungsstellen und Beratern bzw. Sachverständige (§§ 80.3, 111 BetrVG).



„Wissen ist Macht“

Man kommt nicht als Betriebsratsmitglied auf die Welt. Betriebsratsmitglieder erhalten auch keine spezielle Fachausbildung, die sie für ihr Amt befähigen. Im Gegensatz zu ihren Verhandlungspartnern auf Arbeitgeberseite. Sie sind keine Volljuristen oder Fachanwälte für Arbeitsrecht. Dabei sind Kenntnisse in diesem Bereich elementar.

Betriebsratsmitglieder haben sich zur Wahl gestellt, weil sie gemeinsam mit anderen in ihrem Betrieb etwas ändern wollen, weil sie mitgestalten und mitreden wollen oder weil sie von ihren Kolleginnen und Kollegen für eine Kandidatur vorgeschlagen wurden.

Welche Motive auch immer, nach der Wahl müssen sie neue Funktionen übernehmen, die an sie neue und andere Anforderungen und Herausforderungen stellen als ihre bisherige berufliche Tätigkeit.

Als Mitglied des Betriebsrats soll man die Interessen der Kolleginnen und Kollegen gegenüber dem Arbeitgeber vertreten. Man möchte die betrieblichen Abläufe mitgestalten.

Da stellen sich ganz einfache Fragen: Wie geht das? Was kann und darf der Betriebsrat tun? Wann kann er mitbestimmen und wann darf der Arbeitgeber allein entscheiden? Wie setzt der Betriebsrat seine Rechte durch? Was muss man wissen? Plötzlich wird man mit Gesetzen und Verordnungen konfrontiert, die man nicht kennt. Was wird dort geregelt? Schnell wird klar, dass das **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)** für die Arbeit des Betriebsrat eine zentrale Rolle spielt. Hinzu kommen andere Gesetze, Arbeitsschutzvorschriften, Verordnungen und Tarifverträge.

Das nötige Betriebsrats-Know-how muss sich jedes Betriebsratsmitglied nach und nach aneignen. Gut, wenn es vor der Wahl schon einen Betriebsrat gab. Mühseliger wird es, wenn ein neuer Betriebsrat gegründet wurde. Dann müssen alle neu lernen.

Und lernen muss man eine ganze Menge. Nur durch praktische Arbeit lässt sich notwendiges Wissen nicht aneignen. Dies hat auch der Gesetzgeber erkannt und für Betriebsräte gesetzliche Seminaransprüche geschaffen. Mit diesen Seminaransprüchen befassen sich die Fragen und Antworten dieses Ratgebers. Sie basieren auf der praktischen Arbeit des Autors als rechtlicher Berater von Betriebsräten und Referent für Betriebsratsschulungen. Außerdem wurden aktuelle Urteile und Diskussionen in der arbeitsrechtlichen Literatur aufgenommen. Die Fragen und Antworten sollen eine Orientierungshilfe geben.

Da Weiterbildungsmaßnahmen des Betriebsrats in der Regel Zeit und Geld kosten, sind Arbeitgeber bemüht, die Kostenbelastung für den Betrieb gering zu halten. Deshalb werden Weiterbildungsansprüche des Betriebsrats oft bestritten oder mit dem Hinweis, das Seminar sei zu teuer, abgelehnt. Leider erleichtern Betriebsräte den Arbeitgebern oft die Ablehnung, weil ihnen formale Fehler unterlaufen. Diese kleine Broschüre soll helfen, genau diese Fehler zu vermeiden und den Qualifizierungsanspruch des Betriebsrats zu sichern. Damit alles stimmt.

Peter Stahlheber

Geschäftsführer br-spezial

1. Welche Rechtsgrundlage gibt es zum Besuch von Seminaren?

Im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gibt es zwei Regelungen:

Erstens § 37 Abs. 6 BetrVG der den Anspruch auf die bezahlte Freistellung zur Teilnahme an Seminaren gewährt, soweit diese „...Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind.“ Es gibt keine Einschränkung

Zweitens § 37 Abs. 7 BetrVG der den Anspruch auf beschränkt bezahlte Freistellung zur Teilnahme an Seminaren regelt, die „...von der obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden als geeignet anerkannt sind.“ Insgesamt besteht hier ein Anspruch auf drei Wochen Freistellung pro Amtszeit.

In § 37 Abs. 6 BetrVG (in Verbindung mit § 37 Abs. 2 und 3 BetrVG sowie § 40 Abs. 1 BetrVG) ist der Seminarbesuch geregelt.

Danach hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf Teilnahme an Seminaren, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber Betriebsratsmitglieder für die Teilnahme an erforderlichen Betriebsratsseminaren unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitspflicht **freistellen muss** und **sämtliche anfallenden Kosten** wie Seminargebühr, Kosten für Unterkunft und Verpflegung sowie Fahrtkosten übernehmen muss.

Sofern teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder aufgrund des Seminarbesuchs Überstunden leisten, muss der Arbeitgeber auch diese bezahlen oder Freizeitausgleich gewähren.

Während § 37 Abs. 6 BetrVG den Schulungsanspruch des Betriebsrats regelt, bestimmt § 40 Abs. 1 BetrVG die Kostenübernahmeverpflichtung des Arbeitgebers.

Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten gemäß § 65 Abs. 1 BetrVG die §§ 37 und 40 BetrVG entsprechend.

Zu beachten ist jedoch, dass die JAV gegenüber dem Arbeitgeber keine wirksamen Beschlüsse fassen kann. Daher beschließt der Betriebsrat über die Schulung (BAG vom 06.05.1975).

Der Schulungsanspruch der Schwerbehindertenvertretung ergibt sich aus § 96 Abs. 4 und 8 SGB IX.

Die Schwerbehindertenvertretung beschließt selbst über ihre Seminarteilnahme.

Erfolgt eine Seminarteilnahme im Zusammenhang mit Themenstellungen des Gesamt- oder Konzernbetriebsrats, der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung, erfolgt die Beschlussfassung über die Seminarteilnahme durch den Betriebsrat, zu dem die Betriebsratsmitglieder bzw. JAV-Mitglieder gehören. Diese Vorgehensweise ist notwendig, da § 51 Abs. 1 und § 59 Abs. 1 BetrVG sich nicht auf § 37 Abs. 6 beziehen.

2. Warum soll ich als Betriebsratsmitglied Seminare besuchen?

Im Vordergrund der Betriebsverfassung steht die Verständigung und nicht der Kampf.

Zwischen Arbeitgeber und BR soll eine **intellektuelle Waffengleichheit** herrschen. Dies ist nur möglich, wenn BR, WA, SBV und JAV über einen entsprechend hohen Informations- und Wissensstand verfügen. Nur so kann erreicht werden, dass der BR eine eigene Position beziehen und durchsetzen kann. Du solltest Seminare besuchen, da du als BR nach dem BetrVG eine Reihe von Aufgaben hast. Dazu zählen vor allem:

- Die Interessen der Belegschaft **gewissenhaft** wahrnehmen.
- Die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften überwachen.
- Bei wichtigen sozialen Angelegenheiten mitbestimmen.
- Sich für die Sicherung und Förderung der Beschäftigung einsetzen.
- Bei einzelnen personellen Maßnahmen beteiligt werden.
- Betriebsversammlungen organisieren und durchführen.
- Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern fördern.
- Sich für schutzbedürftige Personen einsetzen.
- Auf Beschwerden von Arbeitnehmern reagieren.
- Mit dem Arbeitgeber über betriebliche Angelegenheiten verhandeln.

Um diese Aufgaben erfolgreich, rationell und rechtssicher meistern zu können, musst du über entsprechende Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen. Diese eignest du am besten auf einer Betriebsratsschulung an. Betriebsratsschulungen sind speziell auf die Informationsbedürfnisse von Betriebsräten zugeschnitten.

Auf Betriebsratsschulungen bekommst du auf deine Fragen konkrete Antworten und Lösungen und kannst dich mit Betriebsratskollegen anderer Betriebe und Branchen zwanglos austauschen und so gegenseitig von den Erfahrungen profitieren.

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, Managerschulungen zu besuchen, auf das Wissen der Mitarbeiter zuzugreifen oder sich die erforderliche Kompetenz von Experten „einzukaufen“.

Diese Möglichkeiten stehen dem BR nicht ohne Weiteres offen. Deshalb ist der Besuch von Schulungen für viele Gremien unverzichtbare Voraussetzung, um die ihnen vom Gesetzgeber zugedachten Aufgaben (beispielsweise § 80 BetrVG) überhaupt erfüllen zu können.

3. Welche Vorteile habe ich von Seminaren?

Neben dem Erwerb von neuen Kenntnissen ist auch der Erfahrungsaustausch wertvoll. Der Besuch von Seminaren bietet die Möglichkeit, andere Betriebsräte auch aus anderen Branchen kennenzulernen und sich mit ihnen auszutauschen. So können die Teilnehmer zum einen vom Erfahrungsschatz anderer profitieren und zum anderen ein Netzwerk aufbauen.

Den Kontakt mit Teilnehmern als auch Referenten nach der Seminarwoche pflegen hilft bei künftigen betrieblichen Problemen.

4. Muss ich als Betriebsratsmitglied Seminare besuchen?

Ja. Eigentlich hast du als BR-Mitglied nicht nur ein **Recht auf Schulungen**, sondern sogar die **Pflicht dazu!**

Durch die Übernahme des Betriebsratsamtes hast du neben deinen arbeitsvertraglichen Pflichten weitere Amtspflichten übernommen.

Damit Du dieses Amt ordnungsgemäß ausüben kannst, benötigst du entsprechende Kenntnisse im Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht.

Das BAG hat hierzu sogar entschieden, dass sich jedes Betriebsratsmitglied auf sein Mandat als BR umfassend vorzubereiten hat und dazu verpflichtet ist, sich die dafür unerlässlichen Kenntnisse anzueignen, um die Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen zu können (BAG vom 21.04.1983).

5. Ich bin bereits langjähriges Betriebsratsmitglied! Wofür brauche ich eine Schulung?

„Erfahrung heißt gar nichts, man kann seine Sache auch 35 Jahre lang schlecht machen.“
– Das Kurt Tucholsky zugeschriebene Zitat trifft es auf den Punkt.

Die Praxis zeigt, dass eine dauerhaft erfolgreiche BR-Arbeit nicht nur an den „wirtschaftlich positiver Friedenszeiten“, sondern insbesondere an der erfolgreichen Bewältigung von Krisensituationen gemessen wird.

Und auch wer bereits Krisenzeiten gemeistert hat muss mit Veränderungen Schritt halten. Wer in der alltäglichen Betriebsrats-Arbeit auf Augenhöhe agieren und langfristig erfolgreich sein will, muss stetig „am Ball bleiben“. Das geht nur durch Schulung und Weiterbildung.

Das gilt auch für gerade auch für „friedliche“ Zeiten.

Wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist, ist es meistens zu spät!

6. Welches Seminar sollte ich zuerst besuchen?

Wenn du neu in den Betriebsrat gewählt worden bist oder noch unerfahren bist, solltest du als erstes Grundlagenseminare besuchen. Diese setzen keinerlei Kenntnisse und Erfahrungen voraus und vermitteln wichtige Inhalte über die Organisation und Aufgaben des BRs.

- Grundlagen der Betriebsratsarbeit
- Betriebsverfassungsrecht
- Arbeitsrecht
- Sozialrecht
- Arbeits- und Gesundheitsschutz

Das passende Seminar findest du unter www.br-spezial.de

7. Was muss ich machen, wenn ich ein Seminar besuchen will?

Als erstes solltest du dir ein Seminar aussuchen und hierbei berücksichtigen, ob die Schulung im Hinblick auf deine Vorkenntnisse und Aufgaben im BR erforderlich ist und hinsichtlich der zeitlichen Lage des Seminars betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen.

Dann muss der BR-Vorsitzende zu einer BR-Sitzung unter anderem mit dem Tagesordnungspunkt „Deine Teilnahme an dem konkreten Seminar“ einladen und der BR im Rahmen der Sitzung einen entsprechenden Beschluss fassen. Anschließend musst du/der BR-Vorsitzende dem Arbeitgeber deine Seminarteilnahme mindestens zwei bis drei Wochen vorher mitteilen.

Die Beschlussfassung zu § 37 Abs. 6 BetrVG:

Ein wirksamer Beschluss des Betriebsrats zur Teilnahme an einer Schulung ist in einer ordnungsgemäß einberufenen Sitzung (§ 30 BetrVG) zu fassen. **Bei der Beschlussfassung sind die Regelungen des § 33 BetrVG zu beachten.**

- Die Beschlussfähigkeit muss vorliegen.
- Der Beschluss über die Teilnahme ist mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder zu fassen.
- Beim Entsendungsbeschluss kann das BR-Mitglied, um dessen Teilnahme es geht, mitstimmen.
- Das BAG verlangt, dass der Entsendungsbeschluss Tagesordnungspunkt der Sitzung ist.
- Die Behandlung der Entsendung lediglich **unter dem Tagesordnungspunkt „Verschiedenes“ ist unzulässig.**
- Die Beschlussfassung hat sich auf die konkrete Schulungsveranstaltung, die Zahl und Auswahl der BR-Mitglieder sowie die zeitliche Lage der Schulungsmaßnahme zu erstrecken
- Von dem Beschluss ist der Arbeitgeber zu unterrichten. (Siehe Musterformulare im Anhang).

8. Gibt es Fälle, in denen der GBR oder der KBR für die Beschlussfassung zuständig ist?

Nein. Die Zuständigkeit für den Entsendebeschluss liegt stets beim Betriebsrat. Dementsprechend ist der Betriebsrat auch dann für den Entsendebeschluss zuständig, wenn es an sich um eine Schulung für GBR- oder KBR-Mitglieder geht.

9. Benötige ich für die Teilnahme an einem Seminar vorher eine Genehmigung vom Arbeitgeber?

Nein. Eine vorherige Genehmigung oder Zustimmung des Arbeitgebers oder des Vorgesetzten ist nicht nötig.

Es genügt, wenn das Seminar erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG ist, hinsichtlich der zeitlichen Lage des Seminars betriebliche Notwendigkeiten berücksichtigt wurden, der BR einen ordnungsgemäßen Beschluss gefasst hat und dies dem Arbeitgeber rechtzeitig mitgeteilt. Liegen alle diese Voraussetzungen vor, kannst Du ohne weiteres an dem Seminar teilnehmen.

10. Wann ist eine Schulung im Sinne von § 37.6 BetrVG erforderlich?

Ein Seminar ist immer dann erforderlich, wenn für den BR gegenwärtig und in naher Zukunft Aufgaben anstehen und die BR-Mitglieder nicht oder nicht ausreichend über die für die fach- und sachgerechte Wahrnehmung dieser Aufgaben notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen (BAG vom 19.03.2008).

Die im Hinblick auf die Betriebsratsaufgaben notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten müssen auf der Schulung vermittelt werden.

Erforderlich i.S.d. § 37 Abs. 6 BetrVG sind:

- Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsrechts
- Grundkenntnisse des allgemeinen Arbeitsrechts
- Grundkenntnisse über die im Betrieb geltenden Tarifverträge
- sowie ein gewisser Standard an allgemeinen rechtlichen, wirtschaftlichen und technischen Kenntnissen

Die Vermittlung von Grundwissen beschränkt sich nicht nur auf Einführungslehrgänge, sondern umfasst auch spezielle, abgeschlossene Teilgebiete des BetrVG, wie beispielsweise soziale Angelegenheiten oder personelle Einzelmaßnahmen (LAG München vom 25.02.1993).

Ohne Grundkenntnisse im allgemeinen Arbeitsrecht, insbesondere im Arbeits- und Gesundheitsschutz, wird der Betriebsrat seine **Überwachungsaufgaben** gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht erfüllen können.

Nicht für erforderlich hält das BAG hingegen die Vermittlung allgemeiner Grundkenntnisse des Sozial- und Sozialversicherungsrechts ohne einen konkreten betriebsbezogenen Anlass. **BAG vom 04.06.2003.**

Diese Rechtsauffassung ist schwer nachzuvollziehen und wird in der Literatur zum Teil heftig kritisiert, da Arbeits- und Sozialrecht nicht selten eng miteinander verzahnt sind, sodass Betriebsräte ohne Grundverständnis für die Zusammenhänge von Arbeits- und Sozialrecht ihre Aufgaben nicht sachgerecht erfüllen können.

Neben der Vermittlung von Grundkenntnissen kann auch die Vermittlung von Spezialkenntnissen erforderlich i.S.d. § 37 Abs. 6 BetrVG sein. Die Abgrenzung ist zum Teil fließend. Dem Betriebsrat steht ein gewisser Beurteilungsspielraum zu (**BAG vom 16.10.1986**).

Schwer tut sich das BAG nach wie vor damit, die Erforderlichkeit von Kommunikationsseminaren anzuerkennen. Hier besteht ein Schulungsbedarf in erster Linie für BR-Vorsitzende und BR-Mitglieder in herausgehobenen Positionen (**BAG vom 24.05.1995**). Vermittelt ein Seminar sowohl erforderliche als auch nicht erforderliche Themen, gilt es als erforderlich i.S.d. § 37 Abs. 6 BetrVG, wenn die erforderlichen **Themen mehr als 50 % betragen** (LAG Hamburg vom 26.09.1996).

Für Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Erforderlichkeit einer Schulung ist das Arbeitsgericht zuständig!

11. Wer bestimmt, ob eine Seminarteilnahme erforderlich ist?

Der BR hat bei der Prüfung, ob die Teilnahme an einer Schulung im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich ist, einen Beurteilungsspielraum. Dieser bezieht sich sowohl auf den Inhalt als auch auf die Dauer der Schulung sowie auf die Anzahl der Mitglieder, die an der Schulung teilnehmen sollen (BAG vom 21.06.2001).

Maßgeblich ist, ob die Schulung zum Zeitpunkt der Beschlussfassung für erforderlich angesehen werden durfte. Sofern die Erforderlichkeit vom Arbeitgeber bestritten wird, entscheidet letztendlich das Arbeitsgericht, ob das Seminar erforderlich ist.

12. Sind Grundlagenschulungen für jedes Betriebsratsmitglied erforderlich?

Ja. Da eine verantwortungsvolle BR-Arbeit nur möglich ist, wenn jedes BR-Mitglied über Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht verfügt, ist der Besuch von Grundlagenschulungen zum Betriebsverfassungsrecht für jedes BR-Mitglied erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG.



13. Was zählt zu den Grundkenntnissen im Betriebsverfassungsrecht, die in Grundseminaren vermittelt werden?

zu den **Grundkenntnissen im Betriebsverfassungsrecht** gehört das Wissen, das jedes BR-Mitglied benötigt um sein Amt pflichtgemäß ausüben zu können. Es handelt sich dabei um Handwerkszeug des BRs. Zu den Grundkenntnissen gehören z.B. (HessLAG13.11.2008; LAG Berlin-Brandenburg 3.5.2013; LAG Berlin-Brandenburg 7.9.2012):

- Grundlagen der Betriebsratsarbeit
- Geschäftsführung des Betriebsrats
- Rechte und Pflichten des Betriebsrats
- Allgemeine Aufgaben und Beteiligungsrechte
- Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten
- Betriebsvereinbarung, Regelungsabrede
- Einigungsstellenverfahren
- Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen
- wirtschaftliche Angelegenheiten
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Grundbegriffe des Arbeitsrechts
- Begründung von Arbeitsverhältnisse
- Rechtsfragen um den Arbeitsvertrag
- Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis
- Wichtige Gesetze (Arbeitszeitgesetz, Mutterschutzgesetz, Sozialgesetzbuch SGB IX, Kündigungsschutzgesetz, Teilzeitbefristungsgesetz und Tarifvertragsgesetz)
- Vollständige oder teilweise Betriebsübergänge
- Insolvenzrecht
- Beendigung von Arbeitsverhältnisse
- Änderungskündigungen
- Weiterbeschäftigungsanspruch
- Leistungen der Arbeitsagentur zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit
- betriebliche Altersversorgung, Betriebsrenten
- Altersteilzeitgesetz

Diese Grundkenntnisse werden beispielsweise in den Seminaren von br-spezial B 1 - B 11 vermittelt. Da das Betriebsverfassungsrecht mit dem Arbeitsrecht eng verknüpft ist und die Kontrolle über die Einhaltung des Arbeitsrechts zu den Aufgaben des BR nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gehört, sind für jedes BR-Mitglied auch Grundkenntnisse im Arbeitsrecht im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich. Diese werden überwiegend in den Seminaren Arbeitsrecht 1 bis 3 behandelt.

Schließlich gehört zum Grundgerüst eines jeden BR-Mitglieds Grundkenntnisse im Arbeitsschutz und Sozialrecht, so dass auch zu diesem Thema ein Grundlagenseminar für jedes BR-Mitglied erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG ist.

14. Was zählt zu den Grundkenntnissen zur Arbeitssicherheit und Unfallverhütung, die in Grundlagenschulungen vermittelt werden?

zu den **Grundkenntnissen zur Arbeitssicherheit und Unfallverhütung** gehört das Wissen, das jedes BR-Mitglied benötigt um sein Amt pflichtgemäß ausüben zu können. Arbeits- und Gesundheitsschutz zählt zu den zentralen Handlungsfeldern des Betriebsrats. Zu den Grundkenntnissen gehören beispielsweise

Gesetzliche Grundlagen (Arbeitsschutzgesetze, Arbeitssicherheitsgesetze)

- Verordnungen (Arbeitsstättenverordnung, Bildschirmarbeitsplatzverordnung, Gefahrstoffverordnung)
- Zahlen, Daten, Fakten zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Überblick über die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften und ihre Rangfolge
- betriebsverfassungsrechtliche Normen
- Akteure u. Themenfelder im Arbeits- u. Gesundheitsschutz
- Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz als gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers
- Betriebsverfassungsgesetz als Schlüssel zur Mitbestimmung im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Arbeitsgestaltung
- Aufgaben und Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit nach dem Arbeitssicherheitsgesetz und der DGUV Vorschrift 2
- Zusammenarbeit des BR mit Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit u. Berufsgenossenschaft
- Gesetzlicher Auftrag der BG nach dem Sozialgesetzbuch VII Unfall- und Berufskrankheiten-Geschehen, arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen
- Arbeit – Gesundheit – Krankheit: Zusammenhänge und Trends
- Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Arbeitsschutzsystem
- Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Psychische Belastungen, Burn-out und Sucht

15. Wann sind Spezialseminare erforderlich?

Die Teilnahme an einem Spezialseminar, also einem über Grundlagenschulung hinausgehendes oder vertiefendes Seminar, ist dann erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG, wenn der Betriebsrat unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und des Wissensstands im Gremium die Spezialkenntnisse demnächst benötigt, um bestimmte Aufgaben sachgerecht erfüllen zu können (BAG vom 15.05.1986). Es muss also ein aktueller betrieblicher Anlass vorliegen, der die Beteiligung des Betriebsrats auslöst, und das zur fachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben nötige Wissen im BR fehlen.

Allerdings müssen die Kenntnisse nicht sofort benötigt werden. Ausreichend ist, wenn sie in absehbarer Zeit benötigt werden (BAG vom 09.10.1973). Darüber hinaus ist ein Spezial- oder Vertiefungsseminar dann erforderlich, wenn sich einzelne Mitglieder im Rahmen ihrer Betriebsratstätigkeit mit speziellen Themen beschäftigen, beispielsweise weil sie Mitglied in einem entsprechenden Ausschuss sind (BAG vom 15.06.1976).

Aus dem Gesetzestext ergibt sich nicht, unter welchen Bedingungen eine Seminarteilnahme erforderlich ist. Nach der Rechtsprechung gelten Seminarteilnahmen als erforderlich, wenn die Wissensvermittlung für den Betriebsrat unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat notwendig ist, damit er seine aktuellen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann.

Die Erforderlichkeit hängt von verschiedenen Faktoren ab, die der Betriebsrat zu berücksichtigen hat:

betriebliche Situation	Welche Aufgaben und Probleme stellen sich dem Betriebsrat aktuell oder in absehbarer Zeit?
Inhalt der Veranstaltung	Sind die vermittelten Seminarinhalte erforderlich?
Dauer und Art der Veranstaltung	Sind Dauer und Art der Veranstaltung für den Bildungszweck angemessen?
Betriebsratsmitglied	Welche Vorkenntnisse hat das Betriebsratsmitglied? Welche Seminare hat das BR-Mitglied in der Vergangenheit besucht? Mit welcher Spezialaufgabe ist das BR-Mitglied im BR betraut?
Anzahl der Schulungsteilnehmer	Wie viele BR-Mitglieder können zu dem gleichen Seminar entsandt werden?
Entsendungszeitpunkt	Ist das BR-Mitglied im Betrieb abkömmlich oder stehen der Seminarteilnahme betriebliche Notwendigkeiten entgegen?

16. Kann ich eine Schulung besuchen, auf der nur ein Teil der Inhalte erforderlich ist?

Ja. Ein teilweiser Besuch eines Seminars ist in der Regel nicht möglich und wenn doch wenig sinnvoll. Ob eine Schulung insgesamt erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG richtet sich nach dem Schwerpunkt des Seminars. Sofern die Schulungszeit der erforderlichen Themen mit mehr als **50 Prozent** überwiegt, ist die gesamte Schulungsveranstaltung als erforderlich anzusehen (BAG vom 28.05.1976).

17. Kann der Arbeitgeber von mir verlangen, dass ich anstelle der Teilnahme an einem Seminar die erforderlichen Kenntnisse einfach selbst nachlese?

Nein. Wenig erfahrene oder schlecht beratene Arbeitgeber lehnen die Seminarteilnahme bisweilen mit dem Argument ab, man könne sich das fragliche Wissen auch im Selbststudium aneignen.

Sogar in der juristischen Literatur wird mittlerweile aus dem Recht des Betriebsrats auf Zugang zum Internet (BAG, 2004) gefolgert, er könne sich ja nun die neuesten BAG-Entscheidungen selbst aus dem Netz herunterladen und habe deshalb einen geringeren Schulungsbedarf.

Zutreffende Gegenargumente des BAG: Von einem juristisch nicht vorgebildeten Menschen sei nicht zu erwarten, dass er den Text einer Entscheidung erläutere, Zusammenhänge aufzeige und die Umsetzungsmöglichkeiten im Betrieb erkenne. Weiter verweist das BAG darauf, dass sogar ein erfolgreiches Selbststudium sehr viel mehr Zeit als die Vermittlung durch einen Experten erfordern würde.

Erforderliches Betriebsratswissen kann nicht bruchstückartig weitervermittelt, sondern nur durch eine qualifizierte Schulungsveranstaltung erworben werden. Daher hat jedes BR-Mitglied einen Schulungsanspruch und muss sich nicht auf das Selbststudium oder die Unterrichtung durch Kollegen verweisen lassen (BAG, Beschluss vom 05.05.1986).

Unterstützend kann man daran erinnern, dass selbst bei Fachanwälten für Arbeitsrecht ein jährliches Stundenkontingent für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen vorgeschrieben ist.

Die gesetzlichen Grundlagen der BR-Arbeit sind so komplex, dass man sie sich nicht selbst erschließen kann.

Dies gilt umso mehr, je weniger Vorkenntnisse vorhanden sind. Insofern kann ein BR-Mitglied nicht darauf verwiesen werden, sich über den Inhalt des Gesetzes im Selbststudium zu unterrichten (BAG v. 19.09.2001).

Nur im Rahmen eines Betriebsratsseminars kannst du konkrete Fragen stellen und Probleme erörtern und direkt eine Antwort oder Problemlösung bekommen. Auch ein für die eigene Betriebsratsarbeit wichtiger Erfahrungsaustausch mit anderen BRs ist nur bei einer Betriebsratsschulung möglich.

18. Kann langjährige praktische Erfahrung bei der BR-Arbeit die Teilnahme an einem Seminar ersetzen?

Nein. Auch langjährige Praxiserfahrung als BR kann den Seminarbesuch nicht ersetzen. Oft müssen gerade langjährige BRs im Rahmen eines Seminars feststellen, dass sie in der Praxis einiges falsch gemacht haben oder ihr Wissen nicht auf dem aktuellen Stand ist. Im Übrigen kann das Erfahrungswissen nur im Wege einer Schulung überprüft und mit anderen BRs ausgetauscht werden.

Seminare dienen auch dazu, vorhandene Kenntnisse zu systematisieren, dem BR Einschätzungs- und Bewertungsmaßstäbe des Arbeitsrechts näher zu bringen und ihm den Zugang zu komplizierten Formulierungen des Gesetzes oder der Kommentierung zu erleichtern (ArbG Düsseldorf 03.04.2004).

19. Kann der Arbeitgeber verlangen, dass sich nur ein Betriebsratsmitglied fortbildet und die anderen Betriebsratsmitglieder dann unterrichtet?

Nein. Jedes einzelne BR-Mitglied hat gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG Anspruch auf Teilnahme an Schulungen, die für die BR-Arbeit erforderlich sind. Deshalb muss man sich nicht auf das Selbststudium oder die Unterrichtung durch andere BR-Mitglieder verweisen lassen (BAG vom 15.05.1986).

Außerdem würde dies voraussetzen, dass das geschulte BR-Mitglied über die dafür notwendigen pädagogischen Fähigkeiten verfügt. Schließlich besteht die große Gefahr, dass bei der Vermittlung komplexer Sachverhalte durch „Laien“ wesentliche Inhalte unvollständig oder sogar überhaupt nicht vermittelt werden.

Selbst wenn die Wissensvermittlung effektiv versucht würde, wäre der dadurch entstehende Zeitaufwand erheblich höher als in einem Seminar.

20. Kann der Arbeitgeber ein Seminar am Ende der Amtsperiode verweigern?

Grundsätzlich: nein. Das gilt vor allem nicht, wenn es aktuell ein betriebliches Problem gibt, das der Betriebsrat lösen muss. Auch Schulungen zur Vorbereitung der BR-Wahl sind vor allem in dieser Zeit für Wahlvorstandsmitglieder erforderlich. Häufig lehnen Arbeitgeber bereits im letzten Jahr der Amtszeit Schulungsbegehren des BRs ab mit dem Hinweis auf das nahe Ende der Amtszeit.

Dies entspricht nicht mehr der neueren Rechtsprechung des BAG.

Ohne Darlegung der konkreten Erforderlichkeit können BR-Mitglieder auch kurz vor Ende der Amtszeit eine Grundlagenschulung besuchen. Etwas anderes gilt ausnahmsweise nur dann, wenn der BR sicher absehbar einschätzen kann, dass das Wissen bis zum Ende der Amtszeit nicht mehr angewendet wird. Kann er hingegen die bis zum Ende der Amtszeit noch anfallenden beteiligungspflichtigen Angelegenheiten nicht beurteilen und ist die Anwendung des erlernten Wissens möglich und denkbar, dann gilt die Schulung als erforderlich.

Dies dürfte auf alle Grundlagenschulungen zutreffen, denn dort wird in der Regel Wissen vermittelt, das der BR zur Führung seiner Amtsgeschäfte ständig also auch noch kurz vor dem Ende der Amtszeit - benötigt. Nach einer **Entscheidung des BAG** (BAG 07. Mai 2008) dürfen BR-Mitglieder auch vor der nächsten BR-Wahl auf Schulung gehen.

Entscheidend ist, dass der BR das erworbene Wissen möglicherweise noch bis zum Ende seiner Amtszeit benötigt.

Es gibt keine zeitliche Grenze!

Dies gilt insbesondere für alle Grundseminare.

21. Wann ist ein Seminar zum Thema „Mobbing“ erforderlich?

Ein Seminar zum Thema Mobbing ist eine Spezialschulung. Das Seminar ist bereits dann erforderlich, wenn erste Anzeichen für eine (systematische) Schikane gegenüber einzelnen AN oder Vorgesetzten erkennbar werden. Der Konflikt muss sich noch nicht bereits soweit verschärft haben, dass eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, der Ehre oder der Gesundheit des betroffenen ANs eingetreten ist. Es reicht aus, dass der BR aufgrund von Beschwerden von AN oder anderen Kenntnissen einen Handlungsbedarf zum Thema Mobbing sieht (BAG 15.1.1997; LAG München 30.10.2012; LAG Hamm 7.7.2006)

22. Wann ist ein Seminar zum Thema „burn out“ erforderlich?

Ein Seminar kann bereits dann erforderlich sein, wenn der BR mehrmals pro Monat von unterschiedlichen AN ausdrücklich auf das Thema „burn out“ oder eine Überlastungssituation angesprochen wird.

Der BR muss sich in diesem Fall mit den AN auseinandersetzen, die ihm die Belastungssituation und befürchteten Gesundheitseinschränkungen schildern. Er muss anschließend prüfen, ob die konkreten Arbeitsbedingungen hierfür verantwortlich sein können. Vor diesem Hintergrund ist ein ausreichend konkreter Anlass für ein Seminarbesuch zu diesem Thema gegeben (ArbG Essen 30.6.2011).

23. Kann ein Seminar zur Bildung eines KBR erforderlich sein?

Ja. Ein Seminar zur Bildung eines KBR kann erforderlich sein. Für die Errichtung eines KBR gem. § 54 BetrVG sind neben gewissen Kenntnissen des Betriebsverfassungsrechts auch Kenntnisse des Aktiengesetzes notwendig. Schließlich wird bezüglich des Konzern- Begriffs in § 54 BetrVG auf § 18 AktG verwiesen. Die Erforderlichkeit wird insbesondere dann bestehen, wenn zwischen Arbeitgeber und BR streitig ist, ob ein KBR zu bilden ist (BAG 24.7.1991; LAG Brem 3.11.2000).

24. Kann ein Seminar zum Thema Protokollführung erforderlich sein?

Ja. Eine Schulung zum Thema **Protokollführung** kann zumindest für die Personen erforderlich sein, die für die Protokollanfertigung zuständig sind. Dazu gehören der Schriftführer und dessen Stellvertreter. Schließlich übernehmen diese die Verantwortung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Sitzungsprotokolls.

Die Erforderlichkeit wird auch nicht dadurch ausgeschlossen, dass bisher keine Beanstandung der Tätigkeit des Schriftführers erfolgt ist. Schließlich können mögliche Fehler - auch mangels besseren Wissens - nicht aufgefallen sein (LAG Düsseldorf 6.2.2009; ArbG Weiden 4.9.2007).

25. Kann ein Seminar zum Thema „Aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts“ erforderlich sein?

Ja: Eine Schulung zum Thema „**Aktuelle Rechtsprechung des BAG**“ kann erforderlich sein, denn der BR als Gremium muss sich auch über die Entwicklung der Rechtsprechung auf dem Laufenden halten, um seine Aufgaben verantwortlich wahrnehmen zu können.

Der BR kann nicht allein auf das laufende Studium von Fachzeitschriften, die Lektüre juristischer Kommentare oder eine Recherche im Internet verwiesen werden. In einer Schulung besteht schließlich die Möglichkeit anhand aktueller Entscheidungen des BAG arbeitsrechtliche Zusammenhänge zu erläutern. Außerdem kann erläutert werden, welche Folgen Entscheidungen des BAG auf die BR-Arbeit haben.

26. Kann ein Betriebsratsmitglied an einem Seminar zum Thema Schwerbehindertenrecht teilnehmen?

Ja. Der BR hat im Hinblick auf **Schwerbehinderte** vielfältige Aufgaben wahrzunehmen.

Dazu gehört die Förderung ihrer Eingliederung gem. § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG.

Ebenso hat der BR gem. § 93 SGB IX die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fordern und darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden.

Außerdem wirkt der BR auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin. **Voraussetzung für die Erforderlichkeit** ist lediglich, dass **im Betrieb schwerbehinderte AN beschäftigt** werden.

Die Erforderlichkeit besteht unabhängig davon, ob im Betrieb ein Vertrauensmann der Schwerbehinderten gewählt ist oder nicht. Wurde ein Vertrauensmann der Schwerbehinderten gewählt und ist dieser gleichzeitig ordentliches Mitglied des BRs, schließt dies nicht die Erforderlichkeit einer Schulung zum Schwerbehindertenrecht für andere Mitglieder aus (LAG Hamm 9.3.2007).

27. Kann ein Seminar zum Thema Tarifrecht erforderlich sein?

Ja. Eine Schulung zum **Tarifrecht** kann auch dann erforderlich sein, wenn ein Tarifvertrag nur durch arbeitsvertraglich Bezugnahme angewandt wird.

Der BR hat gem. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG über die Einhaltung von Tarifverträgen zu wachen. Er muss wissen, inwieweit Tarifverträge das Mitbestimmungsrecht des BRs im Hinblick auf die Lohngestaltung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG beeinflussen.

Ebenso stellt sich die Frage, inwieweit Tarifverträge im Rahmen von personellen Einzelmaßnahmen gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zu berücksichtigen sind. Ebenfalls muss der BR wissen, in welchem Umfang der Tarifvorrang gem. § 77 Abs. 3 BetrVG den Abschluss von Betriebsvereinbarungen ausschließt. Diese Fragen können sich nicht nur in einem Betrieb stellen, wo Tarifverträge kraft **Tarifbindung** von AN und Arbeitgeber zur Anwendung kommen. Sie können auch dort relevant sein, wo die Tarifverträge nur über arbeitsvertragliche **Bezugnahme** zur Anwendung kommen (LAG Hamm 17.8.2007).

28. Kann ein Seminar zu wirtschaftlichen Themen erforderlich sein?

Ja. Schulungen zu wirtschaftlichen Themen können erforderlich sein. Derartige Schulungen können z.B. Betriebswirtschaftslehre, Bilanzanalyse, wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und Unternehmensstrategie zum Inhalt haben.

Es ist nicht zwingend Voraussetzung, dass der Betrieb über einen Wirtschaftsausschuss verfügt, damit eine Schulung zu wirtschaftlichen Fragestellungen erforderlich sein kann (LAG Bln-Bbg 9.10.2009; LAG Nds 27.9.2000; LAG BW 8.11.1996).

29. Kann ein Seminar zu Rhetorik und Verhandlungsführung erforderlich sein?

Ja. Eine Schulung zu **Rhetorik** und **Verhandlungsführung** kann erforderlich sein.

Zu berücksichtigen ist schließlich, dass der BR oft als Verhandlungspartner Arbeitgebervertreter hat, zu deren Alltagsgeschäft es gehört, im Gespräch mit anderen ihre Interessen durchzusetzen.

Maßgeblich für die Erforderlichkeit sind verschiedene Kriterien:

- Funktion des zu schulenden Mitglieds (z.B. BR-Vorsitzender oder dessen Stellvertreter)
- vorhandene rhetorische Kompetenz und Erfahrungen
- Herausforderungen in der Wahlperiode (z.B. Betriebsversammlungen, Verhandlung von Betriebsvereinbarungen)
- individuelle physische und psychische Belastungen durch Herausforderungen (z.B. Angst vor Betriebsversammlungen)
- Größe des Betriebs und des BRs Größe des Teilnehmerkreises bei Betriebsversammlungen

(BAG 12.1.2011; LAG Niedersachsen 9.2.2005 ; Sächsisches LAG 22.11.2002).

30. Kann eine Seminar zum Thema Sozialversicherungsrecht erforderlich sein?

Ja. Eine Schulung zu sozialversicherungsrechtlichen Fragen kann erforderlich sein. Dabei müssen allerdings die Schulungsinhalte für den Betrieb von Bedeutung sein. Dies kann z.B. bei folgenden Themen der Fall sein:

- betriebliche Altersvorsorge
- Abfuhr- und Meldepflichten
- Eingliederungszuschüsse gem. §§ 88 ff. SGB III Kurzarbeitergeld gem. §§ 95 ff. SGB III
- Transfermaßnahmen gem. § 110 SGB III
- Transferkurzarbeitergeld gem. § 111 SGB III Förderung beruflicher Weiterbildung gem. §§ 81 ff. SGB III (BAG 4.6.2003).

31. Darf ein Betriebsratsmitglied zu einem Grundseminar, wenn es bereits lange Zeit im Betriebsrat ist?

Ja. Eigentlich wird davon ausgegangen, dass **Grundlagenschulungen für jedes BR-Mitglied erforderlich** sind. Nach richterlicher Meinung ist ein Besuch der Seminare ab B 2 aufwärts auch für wiedergewählte BRs notwendig. Wegen der zahlreichen Gesetzesänderungen in den vergangenen Jahren ist es sogar dringend anzuraten.

32. Darf der Betriebsrat mehrere Mitglieder zu einem Spezialseminar mit dem gleichen Thema entsenden?

Ja. Der BR darf **mehrere Mitglieder zu einer Spezialschulung entsenden.**

Es kann erforderlich sein, dass mehrere BR-Mitglieder über die im Seminar vermittelten Kenntnisse verfügen müssen. Maßgeblich dafür können zum Beispiel folgende Kriterien sein:

- Größe des BR
- Aufgabenverteilung innerhalb des BR
- in verschiedenen Arbeitsgruppen oder Ausschüssen werden jeweils Spezialkenntnisse benötigt
- fundierter Austausch unter mehreren BR-Mitgliedern ist nötig, um sachgerechte Lösungen zu finden (z.B. bei einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit oder Lohnsystem, weil hiervon viele AN betroffen sind)
- verschiedene Ansprechpartner sollen für AN zur Verfügung stehen und sich gegenseitig bei Abwesenheit (z.B. Urlaub, Krankheit) vertreten.

33. Darf ein Betriebsrat mehrere Mitglieder zum selben Seminar entsenden?

Ja. Der BR darf mehrere Mitglieder zum selben Seminar entsenden. Maßgeblich ist lediglich, dass für jedes einzelne Mitglied die Erforderlichkeit gegeben ist. Die Entsendung mehrerer BR-Mitglieder kann auch sinnvoll sein, denn dadurch wird gewährleistet, dass die verschiedenen Mitglieder Themen in gleicher Weise vermittelt bekommen.

34. Was ist zu tun, wenn der Arbeitgeber die Erforderlichkeit des Seminars bestreitet?

Bestreitet der Arbeitgeber trotz ordnungsgemäßen BR-Beschluss die Erforderlichkeit des Seminars, kann der BR ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren einleiten.

Das Arbeitsgericht entscheidet dann darüber, ob das Betriebsratsseminar erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG ist. Die Kosten für dieses Verfahren einschließlich der Anwaltskosten trägt der Arbeitgeber.

Wenn der Seminarbeginn kurz bevorsteht, kann der Schulungsanspruch sogar im Wege einer einstweiligen Verfügung vor dem Arbeitsgericht durchgesetzt werden.

35. Wie viele Seminare darf man als Betriebsratsmitglied besuchen?

Ein weit verbreiteter Irrtum ist, dass jedes BR-Mitglied innerhalb der vier-jährigen Amtszeit nur drei bzw. vier Seminare besuchen darf.

Grund dafür ist der zusätzlich zu dem eigentlichen Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG bestehende Bildungsurlaub für BRs nach § 37 Abs. 6 BetrVG, wo diese zeitliche Obergrenze festgelegt ist.

Tatsächlich kann jedes BR-Mitglied so viele Schulungen besuchen, wie es für die Arbeit im BR erforderlich ist. **Es gibt keine zahlenmäßige oder zeitliche Begrenzung.** Maßgeblich ist allein das Kriterium der Erforderlichkeit.

Da nach dem BAG jedes BR-Mitglied nicht nur berechtigt, sondern sogar dazu verpflichtet ist, sich die für die Betriebsratsarbeit unerlässlichen Grundkenntnisse anzueignen, um die Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen zu können (BAG vom 21.04.1983), **werden in der Regel drei bzw. vier Seminare innerhalb der vierjährigen Amtsperiode nicht ausreichen.**

Hinzu kommt, dass der BR einen umfangreichen Informationsbedarf hat, der vor allem auch auf dem neuesten Stand gehalten werden muss (BAG vom 11.07.1972).

36. Gibt es einen Seminaranspruch für Wirtschaftsausschussmitglieder (WA)?

Ja. Der WA berät sich in wirtschaftlichen Angelegenheiten mit dem Unternehmer und unterrichtet anschließend den BR, um ihn bei der Wahrnehmung seiner Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte zu unterstützen.

Mitglieder im WA müssen entsprechendes betriebswirtschaftliches Grundlagenwissen erwerben, um die vom Unternehmen vorzulegenden Wirtschaftsunterlagen, Daten und Zahlen für die Tätigkeit im WA analysieren und die darauf folgenden Informationen gegenüber dem BR darlegen zu können.

ImWA tätige BRs haben einen Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG (Rechtsprechung BAG).

Es ist zu beachten, dass dem WA auf Arbeitgeberseite oftmals hochqualifizierte Fachkräfte gegenüberstehen, die ihrerseits ihre Kenntnisse in einem Studium (3 ein halb bis 5 Jahre!) und langjähriger Praxis erworben haben. Insofern kann nicht ernsthaft angenommen werden, dass selbst ein 4- bis 5-wöchiger Kurs einen derartigen Kenntnisstand auch nur halbwegs ausgleicht.

Natürlich dürfen deshalb auch mehrere Seminare besucht werden, denn das nötige Wissen lässt sich nicht nur in einem Seminar vermitteln.

Vorwissen, etwa durch eine Ausbildung zur Industriekaufrau oder Erfahrung in der Buchhaltung, schließen einen Schulungsanspruch nicht aus, da in den WA-Seminaren darüber hinausgehendes betriebswirtschaftliches Grundwissen vermittelt wird (LAG Hamm vom 10.6.2005).

a. Betriebsratsmitglieder im Wirtschaftsausschuss

Ein BR überschreitet das ihm zuzubilligende Ermessen nach § 37 Abs. 6 BetrVG nicht, wenn er ein Mitglied, das schon an drei üblichen BR-Schulungen teilgenommen hat, zu einer Spezialschulung für WA-Mitglieder entsendet, in der die juristischen Probleme des WA und betriebswirtschaftliche Themen behandelt werden. Geringe Überschneidungen in der Themenstellung mit bereits besuchten Veranstaltungen stehen der Notwendigkeit der Schulungsmaßnahme nach § 37 Abs. 6 BetrVG nicht entgegen.

Der Hinweis des Gesetzes in § 107 BetrVG auf die fachliche und persönliche Eignung der Mitglieder eines WA bedeutet lediglich, dass die zu Entsendenden in der Lage sein müssen, unter Inanspruchnahme der gesetzlich zulässigen Schulungsmöglichkeiten (§ 37 BetrVG) innerhalb einer überschaubaren Zeit sich so einzuarbeiten, dass sie den Anforderungen des Gesetzes entsprechen **(LAG Bremen vom 17.1. 1984)**

Ein in den WA gewähltes BR-Mitglied kann an einer Schulung teilnehmen, die Grundkenntnisse für die Wahrnehmung der Tätigkeit im WA vermittelt, wenn es diese Kenntnisse nicht bereits hat. Hiergegen kann nicht eingewandt werden, dass die WA-Mitglieder »die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen« sollen. **LAG Berlin vom 13.11.1990**

Maßgeblich für die Beurteilung der Erforderlichkeit der Teilnahme seines Mitglieds an einer Schulungsveranstaltung ist der Wissensstand des BR vom zu vermittelnden Lernstoff des Veranstalters, bei der Beschlussfassung vor der Entsendung seines Mitglieds. Unberücksichtigt müssen spätere Erkenntnisse über den tatsächlich vermittelten Wissensstoff bleiben **(LAG Schleswig-Holstein vom 23.5.1996).**

Der Arbeitgeber hat auch dann den Lohn für die Zeit einer Schulung eines WA-Mitgliedes (das gleichzeitig Mitglied im BR ist) gem. § 611 Abs.1 BGB i.V. mit § 37 Abs.2 und 6 BetrVG fortzuzahlen, wenn dieses Mitglied mit mehreren BR-Mitgliedern ohne Grundkenntnisse erstmals in den WA vom BR entsandt worden ist **(LAG Hamm vom 8.8.1996).**

b) Umfang des Schulungsanspruchs - Zuständigkeit des Betriebsrates

Mitglieder des WA, die gleichzeitig BR-Mitglied sind, haben Anspruch auf eine fachspezifische Schulung im Rahmen von § 37 Abs.6 BetrVG, sofern ihnen die nötigen Fachkenntnisse fehlen.

ArbG Würzburg vom 4.2.1999

Der AG hat auch dann die Kosten für ein von zwei WA-Mitgliedern besuchtes Seminar zu zahlen, wenn dieses Grundkenntnisse für WA-Mitglieder vermittelt hat und die geschulten WA-Mitglieder als gleichzeitige BR-Mitglieder ohne solche Kenntnisse in den WA entsandt worden sind

(LAG Hamm vom 13.10.1999).

WA-Mitglieder, die gleichzeitig BR-Mitglieder sind, können verlangen, bei Schulungen von den Kosten freigestellt zu werden, wenn darin Grundkenntnisse für WA-Mitglieder vermittelt werden und sie diese noch nicht haben **(LAG Hamm vom 13.10.2001)**. Ein Seminar »Bilanzanalyse« ist eine erforderliche Schulungsveranstaltung gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG für Mitglieder des WA **(LAG Nürnberg vom 8.8.1994)**.

37. Dürfen Ersatzmitglieder an Betriebsratsschulungen teilnehmen?

Ja. Auch Ersatzmitglieder müssen über Grundkenntnisse im Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht verfügen. Wenn ordentliche BR-Mitglieder verhindert sind (beispielsweise wegen Urlaub, Krankheit etc), rücken Ersatzmitglieder gemäß § 25 BetrVG nach und müssen wie jedes ordentliche BR-Mitglied ihre verantwortungsvolle Aufgabe wahrnehmen. Ersatzmitglieder müssen grundsätzlich die gleichen Kenntnisse haben wie ordentliche BR-Mitglieder. Nach der Rechtsprechung des BAG sind für Ersatzmitglieder Betriebsratsschulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich, wenn sie voraussichtlich öfters oder über einen längeren Zeitraum im BR-Gremium sein werden.

Diese Prognose kann insbesondere auf die Häufigkeit und Dauer von vergangenen Nachrückfällen gefällt werden. Im übrigen hat der Betriebsrat bei der Prognose über den Einsatz von Ersatzmitgliedern einen gewissen Entscheidungsspielraum (BAG vom 19.09.2001).

Folgendes BAG Urteil ist am 15.5.86 gefällt worden: „Ersatzmitglieder des BRs, die häufig und in einer gewissen Regelmäßigkeit BR-Mitglieder vertreten, haben grundsätzlich Anspruch auf Schulungsmaßnahmen nach § 37.6 BetrVG“. Das gilt zumindest für die in der Liste ersten beiden Ersatzmitglieder.

Da BR´s auch auf zukünftige Aufgaben vorbereitet sein müssen, können die ersten beiden Mitglieder **grundsätzlich zu allen Grundschulungen** fahren, die weiteren nur dann, wenn sie schon mal an einer Sitzung stellvertretend teilgenommen haben.

Kommt ein Ersatzmitglied über einen längeren Zeitraum häufig als BR zum Einsatz (Teilnahme an rund einem Viertel der BR-Sitzungen), benötigt es auch Kenntnisse über die Grundlagen der BR-Arbeit. Deshalb besteht zumindest ein Anspruch auf den Besuch von Grundlagenseminaren zu den Themen Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht (BAG, Beschluss vom 14.12.1994).

Von den Arbeitsgerichten sind Schulungsteilnahmen von Ersatzmitgliedern beschlossen worden, die über einen **Zeitraum von 3 Monaten an 50 % der BR-Sitzungen** (LAG Köln vom 10.02.2000) bzw. **an mehr als einem Viertel der Sitzungen regelmäßig teilgenommen haben**. Es wird davon ausgegangen, dass eine Heranziehung zu einem Viertel der Betriebsratssitzungen „häufig“ ist (ArbG Mannheim 19.01.2000).

38. Muss man bei der Planung von Seminaren auf betriebliche Notwendigkeiten Rücksicht nehmen?

Ja. Der BR hat nach § 37 Abs. 6 Satz 3 BetrVG bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungsveranstaltungen die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen.

Deshalb muss der BR dem Arbeitgeber die geplante Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulung gemäß § 37 Abs. 6 Satz 4 BetrVG auch rechtzeitig, d.h. mindestens 2-3 Wochen vor Seminarbeginn mitteilen. Hält der Arbeitgeber die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, so kann er nach § 37 Abs. 6 Satz 5 BetrVG die Einigungsstelle einschalten, die dann verbindlich hierüber entscheidet.

39. Muss der Betriebsrat darauf achten, dass die Schulungskosten verhältnismäßig sind?

Ja, im Prinzip schon. Nachdem im BR geprüft wurde, ob das Seminar im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich ist, gilt es auch die Verhältnismäßigkeit zu wahren.

Das bedeutet, dass der BR abwägen muss, ob die Kosten im Zusammenhang mit der Betriebsratsschulung den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Insbesondere muss darauf geachtet werden, dass keine unnötigen Kosten für den Arbeitgeber entstehen. Unverhältnismäßig wäre beispielsweise die Teilnahme an einer Grundlagenschulung auf Mallorca, die zur gleichen Zeit und beim gleichen Seminaranbieter in der Nähe des Betriebs stattfindet.

40. Muss der Betriebsrat den „kostengünstigsten“ Seminaranbieter wählen?

Nein. Der BR ist nicht verpflichtet, aus dem umfangreichen Angebot an Betriebsräteseminaren die kostengünstigste Veranstaltung auszuwählen. Kann der BR Gründe für die Auswahl des Schulungsanbieters nennen, sind höhere Kosten hinzunehmen.

Derartige Gründe können zum Beispiel folgende sein:

- BR hält Schulung für qualitativ besser, z.B. weil Wissen im Rahmen von Gruppenarbeit vertieft wird
- BR-Mitglied hat bereits zuvor Schulungen beim gleichen Anbieter besucht, auf die inhaltlich Bezug genommen wird
- BR bevorzugt gewerkschaftlichen oder nicht-gewerkschaftlichen Anbieter
- zeitliche Lage passt besser, z.B. Schulungstermin ist früher
- Referent ist aufgrund früherer Schulungen bekannt

(BAG 17.11.2010; Hessisches LAG 14.5.2012).

Zwar muss der BR darauf achten, dass das Betriebsratsseminar verhältnismäßig ist.

Ansonsten hat der BR bei der Auswahl des Seminarveranstalters freie Wahl. Dementsprechend ist der BR nicht dazu verpflichtet, den kostengünstigsten Seminaranbieter zu wählen (BAG vom 28.06.1995). Insbesondere kann der Arbeitgeber nicht verlangen, dass ein kostengünstigeres Gewerkschaftsseminar (LAG Köln vom 11.04.2002) oder eine kostenlose Schulung durch den Arbeitgeberverband (ArbG Düsseldorf vom 03.09.2004) besucht wird.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, solche Kosten zu tragen, die der Sache nach verhältnismäßig und zumutbar sind. Ein Orientierungspunkt für die Einschätzung der Verhältnismäßigkeit ist die bisherige Praxis der Kostenübernahme.

Auch der Kostenaufwand für Schulungen des Führungspersonals kann in diesem Zusammenhang berücksichtigt werden. Dieser dürfte im Allgemeinen wesentlich höher ausfallen als die Kosten eines Betriebsräteseminars gleicher Dauer.

Beispiel: Ein zweitägiges Seminar mit dem Titel »Update Arbeitsrecht 2006« veranstaltet die Firma Euroforum im April 2006 zum Preis von 1.599 € zzgl. MwSt. und Übernachtungskosten. Das Seminar richtete sich an Geschäftsführer und Vorstände, Leiter und leitende Mitarbeiter von Personal- und Rechtsabteilungen und an Betriebsräte.

Den Vergleich zu Kosten von Managementschulungen brauchen Betriebsräteseminare nicht zu scheuen. Seminare von br-spezial lassen eine an den praktischen Bedürfnissen der Betriebsratsarbeit ausgerichtete Wissensvermittlung erwarten. Der BR kann seine Auswahl – zumindest bei vergleichbaren Angeboten – von dem Veranstalter abhängig machen. Ausgiebige Marktanalysen sind nicht nötig.

41. Darf der Arbeitgeber die Schulungskosten begrenzen oder ein bestimmtes Budget festlegen?

Nein. Der BR ist **nicht** an ein vom Arbeitgeber vorgegebenes **Schulungsbudget** gebunden!

Der Arbeitgeber darf für Betriebsratsschulungen die Kosten weder begrenzen noch ein bestimmtes Budget hierfür festlegen. Auf die Betriebsratsschulungen haben alle BR-Mitglieder unter Berücksichtigung der Voraussetzungen des § 37 Abs. 6 BetrVG einen **Rechtsanspruch**, der durch einseitige finanzielle Vorgaben des Arbeitgebers nicht beschnitten werden kann.

Vielmehr ergibt sich die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers aus § 40 Abs. 1 BetrVG, die weder durch einseitige Vorgaben noch durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag abgeschafft oder eingeschränkt werden kann (BAG vom 09.06.1999).

Soweit Schulungen erforderlich sind, darf der BR ein vom AG geplantes Budget überschreiten.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber mit **Budgets** kalkulieren und zumindest in seiner internen Kalkulation auch zwischen verschiedenen Budgets einen Ausgleich vornehmen. Es ist allerdings nicht zulässig, dass der Arbeitgeber Fortbildungswünsche von AN ablehnt und darauf verweist, dass der BR zu viele Schulungen besucht habe. Damit würde er die Arbeit des BRs behindern, denn der BR müsste sich vor den AN für die Wahrnehmung seiner gesetzlich bestehenden Ansprüche/Pflichten rechtfertigen (BAG 12.11.1997). Weitere Ideen zum Thema Budgetierung siehe Anlage!

42. Kann man vom Arbeitgeber einen Vorschuss für die Fahrtkosten und Auslagen verlangen?

Ja. Sofern einem BR-Mitglied durch die Betriebsratsstätigkeit Aufwendungen wie beispielsweise Fahrtkosten oder Spesen entstehen, kann vom Arbeitgeber vorher ein angemessener Vorschuss auf die zu erwartenden Aufwendungen verlangt werden. Dies gilt auch bei einer Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung, die nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich ist.

43. Müssen Betriebsratsmitglieder beim Seminarbesuch eine betriebliche Reisekostenregelung beachten?

Ja. Die BR-Mitglieder haben sich grundsätzlich auch bei dem Besuch von Schulungen gem. § 37 Abs. 6 BetrVG an die im Betrieb geltende **Reisekostenregelung** zu halten. Müsste sich das BR-Mitglied nicht an die Reisekostenregelung halten, läge ein Verstoß gegen das **Begünstigungsverbot** des § 78 S. 2 BetrVG vor. Das BR-Mitglied würde besser gestellt als andere AN bei betrieblich veranlassten Reisen. Dies gilt allerdings nur, wenn die Reisekostenregelung zumutbar ist. Außerdem müssen die Übernachtungs- und Verpflegungskosten vom BR-Mitglied **beeinflusst** werden können. Kann das BR-Mitglied die Kosten nicht beeinflussen und werden höhere Kosten verursacht, muss der BR allerdings darlegen, aus welchen Gründen er eine Schulung für erforderlich halten durfte, bei der die Reisekosten über die Sätze einer im Betrieb geltenden allgemeinen Reisekostenregelung hinausgehen (BAG 28.3.2007).

44. Ist die Zeit der Teilnahme an einem Betriebsratsseminar als Arbeitszeit zu bezahlen?

Ja. Der Arbeitgeber darf bei einem Betriebsratsseminar gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG in Verbindung mit § 37 Abs. 2 BetrVG keine Minderung des Arbeitsentgelts vornehmen. Teilnehmende BR-Mitglieder haben Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das ihnen zustände, wenn sie - statt an der Schulung teilzunehmen - im Betrieb weitergearbeitet hätten.

Es gilt das Lohnausfallprinzip. Fortzuzahlen ist das vereinbarte Arbeitsentgelt einschließlich etwaiger Zuschläge und Zulagen. Ein Mehrarbeitszuschlag ist auch dann fortzuzahlen, wenn die Schulungszeit kürzer als die maßgebende Arbeitszeit am Schultag ist.

Ist das BR-Mitglied vor der Schulung regelmäßig über die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung hinaus zu zusätzlichen Arbeitseinsätzen herangezogen worden, ist ihm während der Schulungsteilnahme das Entgelt auch für die ausgefallenen zusätzlichen Arbeitseinsätze fortzuzahlen, wenn davon auszugehen ist, dass der Arbeitseinsatz während der Schulungszeit nur wegen der Teilnahme des Mitglieds am Seminar unterblieben ist (BAG vom 03.12.1997).

45. Müssen teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder bei Schulungen ihre Freizeit opfern?

Nein. Sofern ein teilzeitbeschäftigtes BR-Mitglied außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit an einem erforderlichen Betriebsratsseminar teilnimmt, leistet es Mehrarbeit.

Nach § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG in Verbindung mit § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ist diese betriebsratsbedingte Mehrarbeit durch Freizeitausgleich auszugleichen.

Das bedeutet, dass ein teilzeitbeschäftigtes BR-Mitglied für die Teilnahme an einem Betriebsratsseminar nicht seine Freizeit opfern muss.

Allerdings ist der Umfang des Ausgleichsanspruchs nach § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG begrenzt auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Teilzeitbeschäftigte BR-Mitglieder haben im gleichen Umfang Anspruch auf Schulungen wie ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen.

Von ihnen kann kein größeres „Freizeitopfer“ verlangt werden als von Vollzeitbeschäftigten.

Nimmt ein teilzeitbeschäftigtes BR-Mitglied außerhalb seiner Arbeitszeit an einer erforderlichen Schulung teil, hat es gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG Anspruch auf entsprechenden Freizeitausgleich.

Zur Ausgleichspflichtigen Seminarzeit gehören auch die Pausen. Der Umfang des Freizeitausgleichs ist auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers begrenzt (BAG vom 16.02.2005).

46. Welche Kosten muss der Arbeitgeber übernehmen?

Bei Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG hat der Arbeitgeber grundsätzlich folgende Kosten zu übernehmen:

- **Arbeitsentgelt nach dem Lohnausfallprinzip**
- **Fahrtkosten**
- **Übernachtungs- und Verpflegungskosten**
- **Seminargebühren** (Kosten für die Schulung, z.B. Aufwendungen für Seminarmaterial, Referentenhonorare etc.)

Die Teilnahme an einer Schulung ist der Betriebsratsstätigkeit gleichzustellen. Somit besteht gemäß § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG Anspruch auf Freizeitausgleich.

Die Seminarteilnahme darf nicht zu einer Minderung der Jahressonderzahlung führen und ist auch nicht als Fehlzeit im Sinne einer Anwesenheitsprämie anzusehen. BAG vom 29.01.1974. Dem BR-Mitglied ist das gleiche Arbeitsentgelt einschließlich aller Zuschläge und Zulagen zu zahlen, das es bekommen hätte, wenn es - statt am Seminar teilzunehmen - gearbeitet hätte. Der Arbeitgeber darf bei der Erstattung der notwendigen Verpflegungskosten die Ersparnis eigener Aufwendungen des BR-Mitglieds anrechnen.

Nach Auffassung des LAG Köln ist hierbei § 2 Abs. 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung zugrunde zu legen, während das BAG von den Lohnsteuerrichtlinien ausgeht. BAG 28.06.1995; LAG Köln, 25.04.2008. Gilt im Betrieb eine allgemeine Reisekostenregelung, so ist diese auch im Zusammenhang mit einer Seminarteilnahme von BR-Mitgliedern verbindlich.

47. In welcher Höhe muss der Arbeitgeber die anlässlich des Seminarbesuchs entstehenden Fahrtkosten tragen?

Maßgeblich ist in erster Linie die betriebliche **Reisekostenregelung**, sofern es eine solche Regelung im Betrieb gibt. Diese gilt auch anlässlich der Teilnahme an einem Betriebsratsseminar verbindlich. Hat man danach beispielsweise freie Wahl beim Verkehrsmittel, kannst du selbst entscheiden, ob du mit dem Pkw, der Bahn oder gegebenenfalls sogar mit dem Flugzeug zum Seminar anreist.

Existiert hingegen keine betriebliche Reisekostenregelung, kommt es auf die übliche Praxis im Betrieb an, welches Verkehrsmittel genutzt werden kann und welche Kosten zu tragen sind. Ist es beispielsweise üblich, dass andere Mitarbeiter bei Geschäftsreisen Bahnfahrt erster Klasse in Anspruch nehmen dürfen, so gilt dies ebenfalls für Bahnfahrten zum Betriebsratsseminar.

Ansonsten würde gegen das in § 78 BetrVG geregelte für BR-Mitglieder geltende Vor- und Nachteilsverbot verstoßen. In den meisten Betrieben ist es üblich, bei einer Pkw-Fahrt 0,30 Euro/km und bei einer Bahnfahrt die Kosten für die zweite Klasse ersetzt zu bekommen.

48. Kann der Arbeitgeber verlangen, ein Seminar in der Nähe zu besuchen?

Nein. Der BR ist nicht verpflichtet immer die Schulung auszuwählen, die möglichst in der Nähe zum Betrieb stattfindet. Mit Rücksicht auf höhere Reisekosten, muss er allerdings bei **gleichwertigen Schulungsangeboten** Gründe für den Besuch der weiter entfernten Schulung benennen können. Sind die Reisekosten einer ortsnahen und weiter entfernten Schulung gleich (z.B. wegen Angeboten der Bahn), so kann der BR ohne Begründung die weiter entfernte Schulung auswählen.

Gründe für den Besuch einer **weiter entfernten Schulung** können beispielsweise folgende sein:

- BR hält Schulung für qualitativ besser, z.B. weil Wissen in Gruppenarbeit vertieft wird
- BR-Mitglied hat bereits zuvor Schulungen beim gleichen Anbieter besucht, auf die inhaltlich Bezug genommen wird
- BR bevorzugt gewerkschaftlichen oder nicht-gewerkschaftlichen Anbieter zeitliche Lage passt besser, z.B. Schulung ist früher
- Referent ist aufgrund früherer Schulungen bekannt
- BR-Mitglied ist bei ortsnaher Schulung gehemmt, seine betrieblichen Probleme in der Schulung anzusprechen, weil andere Schulungsteilnehmer Informationen weitergeben könnten

(BAG 17.11.2010; HessLAG 14.5.2012).

Der BR muss darauf achten, dass das Betriebsratsseminar **verhältnismäßig** ist, also keine unnötigen Kosten für den Arbeitgeber entstehen. Demzufolge darf der Arbeitgeber auch nicht mit unverhältnismäßig hohen Reisekosten belastet werden, wenn dies nicht notwendig ist.

Allerdings muss der Arbeitgeber auch die Reisekosten zu entfernteren liegenden Seminarorten übernehmen, wenn die vom BR ausgewählte Schulung eine bessere Ausbildung ermöglicht (BAG 29.04.1975) oder das Seminar des ausgewählten Seminarveranstalters in Ortsnähe erst drei Monate später stattfinden würde (LAG Köln 11.04.2002).

Die Entsendung des Betriebsratsmitglieds an einen entfernten Schulungsort ist auch unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit gerechtfertigt, wenn eine nähere Schulungsstätte, bei der keine Übernachtungskosten und geringere Fahrtkosten anfallen, ausgebucht ist und dem Betriebsrat eine längere Wartezeit nicht zumutbar ist (LAG Hamm, 17. Oktober 2003)-.

49. Muss der Arbeitgeber die Reisezeit zu einem Seminar bezahlen?

Es kommt darauf an: Unterschieden werden muss zwischen Reisezeiten innerhalb der persönlichen Arbeitszeit und Reisezeiten außerhalb der persönlichen Arbeitszeit.

Wenn die Reisezeit zum Betriebsratsseminar innerhalb der persönlichen Arbeitszeit liegt, hat der Arbeitgeber das BR-Mitglied gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG ohne Minderung des Arbeitsentgelts von der beruflichen Tätigkeit zu befreien.

Wenn die Reisezeit zum Betriebsratsseminar außerhalb der persönlichen Arbeitszeit liegt, ist die betriebliche Reisekostenregelung maßgeblich.

Gibt es im Betrieb keine **Reisekostenrichtlinie**, ist darauf abzustellen, wie die Reisezeiten bei Geschäftsreisen üblicherweise abgerechnet werden. Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht nach § 37 Abs. 3 BetrVG allerdings nur dann, wenn ein betriebsbedingter Grund für die Reisezeit außerhalb der Arbeitszeit vorliegt. Dies ist nach der Rechtsprechung jedoch bei Reisezeiten zu Betriebsratsseminaren grundsätzlich nicht der Fall (BAG vom 27.06.1990).

50. Darf der Arbeitgeber die Übernahme der Übernachtungskosten ablehnen?

Jein. Ein genereller Anspruch auf Übernachtung im **Hotel** am Schulungsort besteht nicht. Dieser kann sich aber unter Umständen aus einer betrieblichen Reisekostenregelung ergeben. Ist eine solche nicht vorhanden, entscheiden die Umstände des Einzelfalls. Sind die Fahrtkosten für die tägliche **Ab- und Anreise** höher als die Kosten einer Übernachtung, kann das BR-Mitglied eine Hotel-Übernachtung wählen

Sind die Kosten der Hotelübernachtung nur geringfügig höher, kann diese trotzdem gewählt werden. Schließlich sind mit einer täglichen An- und Abreise auch Gefahren des Straßenverkehrs verbunden, die das BR-Mitglied bei nur geringfügiger Kostenersparnis des Arbeitgebers nicht hinnehmen muss. **Sind die Kosten der Hotelübernachtung deutlich höher**, so muss die **Zumutbarkeit** einer täglichen An- und Abreise geprüft werden. Dabei ist davon auszugehen, dass jedenfalls eine zu erwartende Fahrtzeit von über einer Stunde je Fahrstrecke nicht mehr zumutbar ist. Bei einer geringeren Fahrtzeit kann sich die Unzumutbarkeit aus anderen Umständen ergeben: Einem sehr frühen Beginn oder späten Ende des Seminars oder den schlechten Straßenverhältnissen.

Schließlich kann auf eine tägliche An- und Abreise auch verzichtet werden, wenn das BR-Mitglied ansonsten keine Gelegenheit hat, mit anderen Teilnehmern und dem Referenten in einen Gedanken- und Erfahrungsaustausch zu treten (ArbG Bremen-Bremerhaven 31.5.2007; ArbG Düsseldorf 3.9.2004).

Es kommt darauf an, wie weit der Wohnort von dem Schulungsort entfernt ist. Beträgt die einfache Entfernung zwischen Wohnort und Schulungsort 74 Kilometer oder mehr, ist es einem an der Betriebsratsschulung teilnehmenden BR-Mitglied nicht mehr zuzumuten täglich zum Seminarort zu pendeln (ArbG Düsseldorf 03.09.2004).

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber dem BR-Mitglied die Übernachtungskosten grundsätzlich voll erstatten muss. Sind die Übernachtungskosten in einer betrieblichen Reisekostenregelung beschränkt, gilt dies grundsätzlich auch für Betriebsratsseminare, so dass unter Umständen eine günstigere Hotelunterkunft gewählt werden muss.

Allerdings muss die alternative Unterkunft vom Tagungshotel aus fußläufig oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar sein (BAG 28.03.2007).

Nach der Rechtsprechung ist eine Übernachtung im Seminarhotel auf jeden Fall sinnvoll. Denn nur so ist der im Rahmen des pädagogischen Gesamtkonzepts gewünschte abendliche Gedanken- und Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmern und mit den Seminarreferenten gewährleistet (Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven vom 31.05.2007, sowie ArbG Flensburg 27.01.2000).

Außerdem ist zu berücksichtigen, dass bei einer Übernachtung außerhalb des Seminarhotels der Arbeitgeber die Mehrkosten für das tägliche Pendeln vom und zum Seminarhotel zu tragen hat.

Sind die Kosten in dem Hotel höher als in einem anderen Hotel, das entweder zu Fuß oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar ist, muss der BR darlegen, wieso die höheren Kosten erforderlich sind. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn das BR-Mitglied bei einer Übernachtung in einem anderen Hotel daran gehindert wäre am beabsichtigten Gedanken- und Erfahrungsaustausch über die BR-Arbeit mit den anderen Schulungsteilnehmern teilzunehmen. (BAG 17.11.2010 und BAG 28.03.2007).

51. Kann der Arbeitgeber bei der Reisekostenabrechnung ersparte Aufwendungen abziehen?

Ja, im Prinzip schon. Der Arbeitgeber darf einem BR-Mitglied, das an einer auswärtigen Schulung teilnimmt, die ersparten Aufwendungen abziehen. Die Höhe richtet sich nach der Sozialversicherungs-entgeltverordnung. Für den Wert der Haushaltersparnis kommt es nicht darauf an wie teuer oder kostengünstig das Essen war, das das BR-Mitglied im Seminarhotel zu sich genommen hat. Maßgeblich ist vielmehr, welche Aufwendungen er gehabt hätte, wenn er zu Hause gegessen hätte. Hierfür sieht die Sozialversicherungsentgeltverordnung pauschale Beträge vor, und zwar für ein Frühstück 1,57 EUR sowie für ein Mittag- und Abendessen jeweils 2,80 EUR pro Tag. Eine weitergehende Anrechnung darf nicht erfolgen. Insbesondere muss sich der Seminarteilnehmer keine Ersparnis für Getränke, die er während der Seminarzeit zu sich genommen hat, anrechnen lassen (LAG Köln vom 25.04.2008).

52. Muss der Arbeitgeber auch Stornierungskosten zahlen, wenn eine bereits gebuchte Schulung wieder abgesagt wird?

Ja. Der Arbeitgeber kann gem. § 40 BetrVG zur Zahlung von **Stornierungskosten** verpflichtet sein. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die gebuchte Schulung erforderlich und eine kostenfreie Stornierung dem BR nicht mehr möglich war (Allgemeine Geschäftsbedingungen beachten!).

Die Stornierung kann beispielsweise dann erfolgen, wenn der Arbeitgeber eine erforderliche Schulung nach deren Buchung ablehnt (LAG Hamm 18.9.2009; ArbG Berlin 24.10.2007; ArbG Frankfurt 10.2.2004) oder wenn dem BR-Mitglied der Besuch der bereits gebuchten Schulung aus persönlichen Gründen unzumutbar ist. Dies kann beispielsweise bei Krankheit eines zu betreuenden minderjährigen Kindes der Fall sein.

53. Ist die Schulungsdauer begrenzt?

Nein. Auch die Schulungsdauer steht unter der Voraussetzung der Erforderlichkeit, wie sie von § 37 Abs. 6 BetrVG verlangt wird. Das BAG hat zusätzlich den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit aufgestellt. Das ist, da das Gesetz selbst die Frage der Verhältnismäßigkeit an keiner Stelle erwähnt, auf erhebliche Kritik gestoßen.

Prinzipiell gilt: Die Dauer einer Schulungsmaßnahme hängt wesentlich vom Inhalt ab, insbesondere vom Umfang und von der Schwierigkeit des Themas.

Bei komplexen Themen wie dem Betriebsverfassungsrecht und seinen Einzelbereichen ist eine vierzehntägige Schulungsdauer ohne weiteres erforderlich.

Aber auch länger dauernde Schulungsmaßnahmen sind bei schwierigen Themen durchaus anzuerkennen. Das LAG Nürnberg hat eine vierwöchige Grundschulung als erforderlich angesehen, wenn gleichzeitig Grundkenntnisse im Arbeitsrecht vermittelt werden, die den Besuch von eigenen Grundlagenschulungen zum Arbeitsrecht überflüssig erscheinen lassen (LAG Nürnberg 28.2.02).

Der BR hat bei der Beschlussfassung einen Beurteilungsspielraum – nicht nur bzgl. des Inhalts, sondern auch bzgl. der Dauer der Schulung (vgl. BAG 9.10.73 – zu § 37 BetrVG 1972; BAG 7.6.89).

54. Was tun bei Problemen mit dem Zeitpunkt der Schulung?

§ 37 Abs. 6 Satz 3 BetrVG verpflichtet den BR, bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen.

Nur unter engen Voraussetzungen können diese der Teilnahme an einer Schulung entgegenstehen. So wird als dringende betriebliche Notwendigkeit etwa angesehen, wenn eine für den ordnungsgemäßen Betriebsablauf notwendige Vertretung nicht sicherzustellen ist oder wenn ein besonderer Arbeitsanfall vorliegt, dessen Erledigung nicht hinausgeschoben werden kann. Dringende betriebliche Erfordernisse können zum Hinausschieben der Seminarteilnahme führen. Das ist jedoch nicht zwin-

gend. Möglich ist durchaus, dass die Interessen des BR an einer baldigen Teilnahme des betreffenden BR-Mitglieds gegenüber den betrieblichen Notwendigkeiten überwiegen.

Im Streitfall entscheidet die Einigungsstelle, ob betriebliche Notwendigkeiten im Sinne des § 37 Abs. 6 Satz 3 BetrVG vorliegen. Der Arbeitgeber hat sie gegebenenfalls anzurufen. Die Einigungsstelle trifft eine verbindliche Entscheidung.

55. Begeht das Betriebsratsmitglied eine Pflichtverletzung, wenn es keine Betriebsratsschulung besucht?

Ja. Wenn BR-Mitglieder für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Schulungen nicht besuchen, kann dies eine grobe Amtspflichtverletzung gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG darstellen.

56. Ist es eine Pflichtverletzung dar, wenn der Betriebsrat einzelne Mitglieder entgegen ihrem erklärten Willen nicht auf eine Schulung entsendet?

Es kann auch eine **Pflichtverletzung** vorliegen, wenn der BR entgegen dem Wunsch einzelner Mitglieder **keine Entsendebeschlüsse** fasst. Jedenfalls ist der BR-Vorsitzende gem. § 29 Abs. 3 BetrVG verpflichtet, einen entsprechenden Tagesordnungspunkt auf die Tagesordnung zu setzen, wenn mindestens ein Viertel der Mitglieder dies ihm gegenüber beantragt.

Weigert sich der Vorsitzende dennoch, den **Tagesordnungspunkt aufzunehmen**, so kann dies ebenfalls eine grobe Pflichtverletzung darstellen. Für die Einleitung eines Amtsenthebungsverfahrens gem. § 23 Abs. 1 BetrVG gegen einzelne BR-Mitglieder wegen einer Pflichtverletzung ist jedoch ebenfalls erforderlich, dass dieser Punkt auf die Tagesordnung genommen wird.

Auch hier gilt, dass dies mindestens ein Viertel der Mitglieder befürworten müssen. Für die Beschlussfassung selber ist dann die einfache Mehrheit ausreichend.

57. Muss der Betriebsrat eine Inhouse-Schulung buchen, um Kosten zu sparen?

Nein. Der BR kann im Rahmen seines Beurteilungsspielraums entscheiden, welche Schulungsform er wählt. Er kann Schulungen in Form von **Inhouse-Schulungen** organisieren. Es besteht auch die Möglichkeit, eine speziell auf das eigene Gremium zugeschnittene Schulung zu bestellen. Die Inhouse-Seminare zeichnen sich dadurch aus, dass alle BR-Mitglieder auch die Ersatzmitglieder an der Schulung teilnehmen.

Zudem findet die Veranstaltung meist entweder im Betrieb oder in der Nähe des Betriebs statt. Vorteil ist, dass alle Teilnehmer nach der Schulung über den **gleichen Wissenstand** verfügen. Zudem spart der Arbeitgeber **Übernachtungs- und Fahrtkosten**.

- Er kann allerdings auch weiterhin die Entsendung zu außerbetrieblichen Schulungen beschließen.
- Folgende Argumente sprechen u.a. dafür, Schulungen außerhalb des Betriebs zu besuchen:
- BR-Mitglied hat Abstand vom betrieblichen Geschehen
- es wird nicht erwartet, dass BR-Mitglied kurzfristig Schulungsteilnahme unterbricht, um für Arbeitsaufgaben zur Verfügung zu stehen
- Es gibt keine Störungen
- BR-Mitglied kann sich mit BRs anderer Betriebe austauschen

58. Hat der Arbeitgeber ein Unterrichts- und Einspruchsrecht?

Ja. Der BR hat den Arbeitgeber rechtzeitig vom Entsendungsbeschluss zu unterrichten. Ein Zeitraum von **zwei bis drei Wochen vor Beginn der Schulungsmaßnahme** wird allgemein als ausreichend angesehen.

Die Unterrichtung soll den Arbeitgeber in die Lage versetzen, sich auf die Abwesenheit des betreffenden BR-Mitglieds einzustellen. Die Unterrichtung ist keine anspruchsbegründende Voraussetzung.

D.h.: Auch ohne rechtzeitige Unterrichtung bleibt der vom BR gefasste Entsendungsbeschluss wirksam.

Nichtberücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten: Der BR hat beim Entsendungsbeschluss die betrieblichen Notwendigkeiten, insbesondere hinsichtlich der Lage und der zeitlichen Dauer der Schulung, zu berücksichtigen. Ist der Arbeitgeber der Auffassung, dass der BR keine sachgerechte Interessenabwägung vorgenommen hat, muss er die **Einigungsstelle** zur Entscheidung anrufen.

Das Gesetz schreibt dafür keine Frist vor. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Anrufung innerhalb von zwei Wochen zu erfolgen hat. Bei freigestellten BR-Mitgliedern kommt ein Einigungsstellenverfahren nicht in Betracht, da bei ihnen betriebliche Notwendigkeiten nicht verletzt sein können.

Ruft der Arbeitgeber die Einigungsstelle nicht an, bleibt es bei dem Betriebsratsbeschluss.

Erfolgt eine Anrufung, darf die Einigungsstelle nur darüber entscheiden, ob die betrieblichen Notwendigkeiten berücksichtigt worden sind oder nicht.

Keinesfalls darf sie eine Entscheidung dahingehend treffen, ob die Schulungsmaßnahme unter § 37 Abs. 6 BetrVG fällt oder ob der Betriebsratsbeschluss aus anderen Gründen rechtlich unwirksam sein könnte.

Die Einigungsstelle hat die Möglichkeit, wenn sie den Entsendungsbeschluss wegen Nichtbeachtung bzw. nicht ausreichender Beachtung der betrieblichen Notwendigkeiten aufhebt, selbst einen oder mehrere neue Termine zur Teilnahme an der Schulung vorzuschlagen.

Arbeitgeber und BR können sich im Einigungsstellenverfahren aber auch auf einen neuen Termin einigen. Geschieht das nicht, kann der BR einen erneuten Beschluss fassen und seinerseits eine Entsendung zu einem neuen Termin beschließen.

59. Was passiert, wenn der Arbeitgeber die Einigungsstelle rechtzeitig angerufen hat, diese vor Beginn der Schulungsmaßnahme aber nicht mehr zusammentritt?

Das hat eine aufschiebende Wirkung: Das BR-Mitglied darf nicht zu der Schulung fahren. In bestimmten Fällen kann der BR jedoch eine einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht erwirken. Das kann beispielsweise der Fall sein, wenn der BR das Wissen aktuell dringend benötigt und das Einigungsstellenverfahren nicht mehr rechtzeitig durchgeführt werden kann, etwa wegen einer Erkrankung des Einigungsstellenvorsitzenden.

Bestreiten der Erforderlichkeit: Es kann sein, dass der Arbeitgeber zwar keine betrieblichen Notwendigkeiten einwendet, sich jedoch auf den Standpunkt stellt, die Schulung falle nicht unter den Themenbereich des § 37 Abs. 6 BetrVG, sei also nicht erforderlich.

Dann ist das Arbeitsgericht zuständig. Das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren kann vom Arbeitgeber oder vom Betriebsrat anhängig gemacht werden. Theoretisch könnte es auch von dem BR-Mitglied, das für die Schulung vorgesehen ist, eingeleitet werden. Dieses wird aber nicht ohne Weiteres bereit sein, gegen den Arbeitgeber ein Gerichtsverfahren zu führen.

Außerdem geht es um den erforderlichen Wissenserwerb für den BR. Dieser sollte daher – mit Unterstützung durch einen Fachanwalt oder die zuständige Gewerkschaft – das Verfahren führen, wenn es nicht bereits vom Arbeitgeber eingeleitet worden ist.

Die Einleitung und Durchführung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens zur Klärung der Rechtsfrage der Erforderlichkeit hat nicht zwangsläufig zur Folge, dass das BR-Mitglied den Besuch der Schulung bis zur rechtskräftigen Beendigung des Rechtsstreits zurückstellen muss.

Ein Beschlussverfahren kann mehrere Monate dauern und für den Fall, dass es um grundsätzliche Rechtsfragen mit der Möglichkeit der Anrufung des BAG geht, sogar über ein bis zwei Jahre.

Deshalb wird in der Rechtsprechung und Literatur zu Recht weitgehend die Meinung vertreten, dass das BR-Mitglied trotz eines laufenden Beschlussverfahrens zur Schulung fahren darf (LAG Hamm 24.10.74).

Das gilt erst recht, wenn vor Beginn der Schulungsmaßnahme ein Beschluss des Arbeitsgerichts zu Gunsten des BR-Mitglieds bzw. des Betriebsrats ergangen ist (vgl. BAG 6.5.75).

60. Unfallschutz während der Teilnahme an der Schulung ?

Ja. Die Betriebsratstätigkeit gilt in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht als Arbeitsleistung, und es besteht Unfallschutz.

Es ist daher unbestritten, dass das BR-Mitglied auch während einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz nach den §§ 2 ff. SGB VII unterliegt, und zwar einschließlich der An- und Abreise.

Unfälle, die das BR-Mitglied bei der An- bzw. der Abreise oder während der Schulungszeit erleidet, sind Arbeitsunfälle, die nach den allgemeinen unfallversicherungsrechtlichen Vorschriften zu entschädigen sind.

61. Schulungen auch für Mitglieder anderer Betriebsverfassungsorgane (GBR, KBR, JAV)?

Ja. § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG finden auf Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechend Anwendung (vgl. § 65 Abs. 1 BetrVG). Sie gelten grundsätzlich auch für Arbeitnehmervertretungen, die tarifvertraglich durch eine andere Abgrenzung des Betriebsbegriffs nach § 3 BetrVG entstanden sind.

Im Allgemeinen wird die Teilnahme von solchen Arbeitnehmervertretern an Seminaren ohnehin durch Tarifvertrag geregelt, entweder durch Verweis auf die Vorschriften des § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG oder durch besondere Bestimmungen, wobei die Tarifvertragsparteien darauf zu achten haben, dass die Grundsätze der Gesetzesbestimmungen eingehalten werden.

Die Mitglieder von GBRs, KBRs, Gesamt-JAV werden in § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG nicht erwähnt.

Sie sind jedoch zugleich Mitglied in dem sie entsendenden Vertretungsorgan, sodass § 37 Abs. 6 BetrVG bereits in dieser Amtseigenschaft (also als BR-Mitglied bzw. als Mitglied der JAV) auf sie Anwendung findet. Durch ihre Tätigkeit in den oben genannten Gremien können sich zusätzliche Schulungsnotwendigkeiten gem. § 37 Abs. 6 BetrVG ergeben.

Wahlvorstandsmitglieder werden in § 37 Abs. 6 BetrVG ebenfalls nicht genannt.

Der Absatz 6 ist jedoch entsprechend auf sie anzuwenden, sofern die Schulung erforderlich ist, um die Betriebsratswahlen ordnungsgemäß durchzuführen.

Die Kostenübernahme ergibt sich allerdings aus § 20 Abs. 3 BetrVG, nicht aus § 40 Abs. 1 BetrVG. Eine entsprechende Anwendung des § 37 Abs. 6 BetrVG ist nach BAG-Auffassung auch für Wirtschaftsausschussmitglieder zu bejahen, allerdings nur für solche, die zugleich dem BR angehören (vgl. BAG 11.11.98).

Meines Erachtens sollten jedoch alle Mitglieder des WA Schulungsmaßnahmen nach § 37 Abs. 6 BetrVG besuchen können. Das ergibt sich bereits daraus, dass die Mitglieder dieses Ausschusses vom BR bestellt werden und dieser die Aufgaben des WA auch einem seiner Ausschüsse übertragen könnte.

62. Muss ein Betriebsratsmitglied versuchen sich rechtliche Themen im Selbststudium zu erarbeiten?

Nein. Ein BR-Mitglied muss sich Kenntnisse im Betriebsverfassungsrecht nicht im Selbst-Studium erarbeiten. Im Übrigen wird es aufgrund der Schwierigkeit der Materie in der Regel allein juristisch vorgebildeten AN möglich sein, sich betriebsverfassungsrechtliche Kenntnisse selbst anzueignen.

Darüber hinaus erschöpfen sich Schulungen in der Regel nicht allein in der Vermittlung rechtlicher Kenntnisse. Im Vordergrund stehen auch der Austausch der Teilnehmer zu ihren Erfahrungen und die Vermittlung praktischer Tipps durch den Referenten. **Diese können durch ein Selbststudium nicht ersetzt werden (BAG 19.3.2008).**

63. Kann man ein Seminar mit ähnlichen Inhalten nochmal besuchen?

Ja. Eine **Wiederholungs-** oder **Auffrischungsschulung** kann erforderlich sein. Maßgeblich dafür ist, dass ein konkreter, aktueller betriebsbezogener Anlass vorliegt und die bereits vorhandenen Kenntnisse erweitert werden sollen. Gerade bei schnelllebigen Themen, bei denen sich gesetzliche Grundlagen und die Rechtsprechung ändern, kann die Erforderlichkeit für einen solchen Schulungsbesuch gegeben sein (LAG Hamm 16.5.2012).

64. Muss der BR den Seminaranbieter wählen, der die Vermittlung von Schulungsinhalten in weniger Tagen als andere Schulungsanbieter abhält?

Nein. Der BR muss nicht den Schulungsanbieter wählen, der Schulungsinhalte in kürzerer Zeit vermittelt. Der BR hat auch bezüglich der Dauer einer Schulung einen Beurteilungsspielraum. Er darf eine längere Schulung für erforderlich halten (Hessisches LAG 14.5.2012).

65. Ist der BR an ein vom Arbeitgeber vorgegebenes Schulungsbudget gebunden?

Nein. Der BR ist **nicht** an ein vom Arbeitgeber vorgegebenes **Schulungsbudget** gebunden. Der Schulungsanspruch des BRs ist gesetzlich geregelt. Maßgeblich ist die Erforderlichkeit einer Schulung. Soweit Schulungen erforderlich sind, darf der BR auch ein vom Arbeitgeber geplantes Budget überschreiten.

66. Sind auch Überstunden- bzw. Nachtzuschläge zu zahlen, die während der Schulungsteilnahme entstanden wären?

Ja. denn neben dem arbeitsvertraglich geschuldeten Grundlohn sind ebenfalls die Zuschläge und Zulagen zu zahlen, die bei hypothetischer Betrachtung während der Arbeitsleistung angefallen wären. Das sind beispielsweise: Zuschläge für Überstunden, Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Erschwernis- und Sozialzulagen (BAG 29.6.1988).

Ist also das jeweilige BR-Mitglied vor der Schulung regelmäßig zu Überstunden herangezogen worden, ist ihm während der Schulungsteilnahme das Entgelt auch für die zusätzlichen Arbeitseinsätze weiterzuzahlen, wenn davon auszugehen ist, dass der Anfall von Überstunden nur wegen der Schulungsteilnahme unterblieben ist (BAG 3.12.97 - 7 AZR 490/ 93).

Von den weiter zu zahlenden Nebenbezügen ist ebenfalls die Nutzung eines Dienstwagens durch das R-Mitglied erfasst. Auch hierbei handelt es sich um einen Teil der Arbeitsvergütung. Andernfalls käme es durch den Entzug des Dienstwagens ebenfalls zu der gesetzlich verbotenen Minderung des Arbeitsentgelts. Kein Anspruch besteht allerdings auf Aufwendungsersatz (z.B. Kilometergeld, Beköstigungszulagen etc.), der ansonsten entstanden wäre, wenn das BR-Mitglied statt an der Schulung teilzunehmen gearbeitet hätte.

67. Gibt es einen Unfallschutz während der Teilnahme an der Schulung

Ja. Die ehrenamtliche Tätigkeit eines BR-Mitglieds steht der von ihm nach dem Arbeitsverhältnis zu leistenden Arbeit gleich. Deshalb gilt die Betriebsratstätigkeit in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht als Arbeitsleistung, und es besteht Unfallschutz.

Es ist daher unbestritten, dass das BR-Mitglied auch während einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz nach den §§ 2 ff. SGB VII unterliegt, und zwar einschließlich der An- und Abreise. Unfälle, die das BR-Mitglied bei der An- bzw. der Abreise oder während der Schulungszeit erleidet, sind Arbeitsunfälle, die nach den allgemeinen unfallversicherungsrechtlichen Vorschriften zu entschädigen sind.

Liegt die Erforderlichkeit der Veranstaltung nach § 37 Abs.6 BetrVG vor, ist der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Das Entgelt ist fortzuzahlen, als würde der BR zur selben Zeit im Betrieb arbeiten.

68. Haben Jugend- und Auszubildendenvertreter (JAV) einen Schulungsanspruch?

Ja. Wie gut, dass es die JAV gibt, die sich für die Interessen der jungen Auszubildenden stark macht und sich für eine qualifizierte und moderne Ausbildung einsetzt! Wer sich für andere engagieren will, muss allerdings auch eine ganze Menge wissen. Mit den Seminaren von br-spezial haben Mitglieder der JAV alles im Griff!

Recht auf Schulung: JAV-Mitglieder haben einen Anspruch auf die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen (§ 37 Abs. 6 i. V. m. § 65 Abs. 1 BetrVG). Voraussetzung: Das Seminar muss erforderlich sein. Ob und inwieweit eine Schulung Kenntnisse vermittelt, die für die Arbeit der JAV erforderlich sind, ist im Einzelfall zu entscheiden.

Zwei Voraussetzungen müssen erfüllt sein: Das JAV-Mitglied muss das in der Schulungsveranstaltung vermittelte Wissen zur Erfüllung der anstehenden Aufgaben benötigen und darf noch nicht über entsprechende Kenntnisse verfügen. Bei Grundlagenseminaren wie JAV Teil 1 bis 3 kann von der Erforderlichkeit ausgegangen werden.

Und wenn ich Ersatzmitglied bin? Auch Ersatzmitglieder können an Schulungen teilnehmen. Voraussetzung ist allerdings, dass das teilnehmende Ersatzmitglied in der Vergangenheit häufig zur JAV-Arbeit herangezogen wurde und dies auch für die Zukunft zu erwarten ist (BAG 19. 9. 2001).

Wer trägt die Kosten? Die für die Teilnahme an erforderlichen Seminaren entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen (§ 40 in Verbindung mit § 65 Abs. 1 BetrVG). So hat er vor allem das Arbeitsentgelt für die Zeit der Schulung fortzuzahlen, aber auch grundsätzlich alle weiteren Kosten zu übernehmen, die sich durch die Schulungsteilnahme ergeben wie Seminargebühren, Verpflegung, Übernachtung sowie Reisekosten. Im br-spezial Seminarpreis sind alle Leistungen, die im organisatorischen oder inhaltlichen Zusammenhang mit dem jeweiligen Seminar stehen, enthalten.

Wer entscheidet über die Erforderlichkeit? Aufgepasst: Die JAV kann keine Beschlüsse fassen, die unmittelbar dem Arbeitgeber gegenüber wirksam sind (BAG vom 20. 11. 1973 und BAG vom 15. 1. 1992). Über die Erforderlichkeit stimmt deshalb alleine der BR ab! JAV-Mitglieder dürfen allerdings nach § 67 Abs. 2 BetrVG bei dem Beschluss über die auszuwählende Person und den Inhalt des Seminars mitbestimmen. Das bedeutet für Euch: Beschließt zuerst über die Erforderlichkeit der Schulung und beantragt anschließend beim BR nach § 70 BetrVG einen BR-Beschluss.

69. Darf der Betriebsrat nur seinen Vorsitzenden oder nur freige stellte Betriebsratsmitglieder zu Spezialschulungen entsenden?

Nein. Der BR entscheidet, welches seiner Mitglieder er zu einer Schulung entsendet. Es gibt keine Regelung, dass er nur bestimmte Mitglieder zu einer Schulung entsenden darf. Allerdings können bestimmte Schulungen aufgrund der Schulungsinhalte nur für bestimmte Mitglieder erforderlich sein. Beispielsweise wird eine Schulung zu den Aufgaben und Rechten des BR-Vorsitzenden in der Regel auch nur für diesen erforderlich sein.

70. Haben freigestellte Betriebsratsmitglieder andere Schulungsansprüche?

Nein. Gesetzlich ist nicht geregelt, dass gem. § 38 BetrVG freigestellte BR-Mitglieder andere Schulungsansprüche haben als die sonstigen Mitglieder eines Betriebsratsgremiums. Ihr Schulungsanspruch richtet sich ebenfalls nach § 37 Abs. 6 BetrVG. Aufgrund der **Freistellung** werden allerdings die jeweiligen BR-Mitglieder auch mehr Aufgaben für den BR wahrnehmen. Insoweit werden bei ihnen im Regelfall auch mehr Schulungen erforderlich sein, als bei den anderen Mitgliedern.

71. Muss der Betriebsrat den Schulungsanbieter wählen, der die Vermittlung von Schulungsinhalten in weniger Tagen als andere Schulungsanbieter abhält?

Nein. Der BR muss nicht den Schulungsanbieter wählen, der Schulungsinhalte in kürzerer Zeit vermittelt. Der Betriebsrat hat auch bezüglich der Dauer einer Schulung einen **Beurteilungsspielraum**. Er darf eine längere Schulung für erforderlich halten. Argumente für eine Schulung mit längerer Dauer können zum Beispiel sein: Schulungsinhalte werden auch in Gruppenarbeit erarbeitet

72. Hat ein Betriebsratsmitglied auch einen Anspruch auf Übernahme der Kinderbetreuungskosten während der Schulung?

Jein. In bestimmten Situationen ist der Arbeitgeber **auch zur Übernahme der Kinderbetreuungskosten** verpflichtet. Dies setzt voraus, dass das BR-Mitglied eine erforderliche Schulung nur besuchen kann, wenn ein Dritter die Betreuung des minderjährigen Kindes übernimmt. Zusätzlich darf kein Familienmitglied zur kostenlosen Betreuung bereit und in der Lage sein.

Außerdem müssen die Kosten gerade durch die Wahrnehmung von BR-Aufgaben entstanden sein. Ein Kostenübernahmeanspruch entfällt daher, wenn die Kinderbetreuungskosten auch ohne den Schulungsbesuch angefallen wären oder anfallen könnten (BAG 23.6.2010).

73. Wenn mehrere Betriebsräte zu der gleichen Schulung fahren, müssen sie dann gemeinsam in einem PKW anreisen?

Nein. Ein Betriebsratsmitglied ist aufgrund der **Haftungsrisiken nicht verpflichtet**, in einem privaten PKW **weitere BR-Mitglieder mitzunehmen**. Ausnahmen können sich allerdings aus einer betrieblichen Reisekostenregelung oder einer vertraglichen Verpflichtung ergeben.

Ist eine solche Ausnahme vorhanden oder wird vom Arbeitgeber ein Dienstfahrzeug zur Verfügung gestellt, hat eine gemeinsame Anreise zu erfolgen. Im Einzelfall ist aber eine getrennte Anreise möglich, beispielsweise wenn die begründete Besorgnis besteht, dass der Mitfahrende sich wegen des Fahrstils des Fahrers ansonsten in eine besondere Gefahr begibt (BAG 28.10.1992).

74. Wann muss der Betriebsrat den Arbeitgeber über die Beschlussfassung unterrichten?

Gem. § 37 Abs. 6 S. 4 BetrVG hat der BR dem Arbeitgeber die Teilnahme und zeitliche Lage der Schulungsveranstaltung **rechtzeitig** bekannt zu geben. Über den konkreten Zeitpunkt der Unterrichtung trifft das Gesetz keine Aussage. Allgemein gilt, dass der BR den Arbeitgeber noch so rechtzeitig über den Entsendebeschluss zu informieren hat, dass dieser prüfen kann, ob es sich um eine für die BR-Arbeit erforderliche Schulungsveranstaltung handelt und die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung der Freistellung vorliegen.

Des Weiteren wird verlangt, dass die Unterrichtung so rechtzeitig erfolgt, dass der Arbeitgeber auf die daraus resultierende **Abwesenheit** reagieren und die **betrieblichen Abläufe entsprechend anpassen** kann.

Hierbei muss ihm jedenfalls so viel Zeit verbleiben, dass er gegebenenfalls mit der Anrufung der Einigungsstelle reagieren kann, falls er die betrieblichen Notwendigkeiten vom BR für nicht hinreichend berücksichtigt erachtet (BAG 18.3.1977). Die Unterrichtungspflicht besteht auch dann, wenn es sich um die Entsendung eines gem. § 38 BetrVG vollumfänglich freigestellten BR-Mitglieds handelt (BAG 21.7.78).

Praxistipp: Die Unterrichtung des Arbeitgebers sollte schriftlich und spätestens drei bis vier Wochen vor der Schulungsteilnahme erfolgen. **Hierbei hat der BR** dem Arbeitgeber die Namen der zu entsendenden Betriebsratsmitglieder, den Namen des Veranstalters, den Gegenstand und die Dauer der Schulungsveranstaltung sowie deren voraussichtliche Kosten nebst etwaiger Reise- und Übernachtungskosten mitzuteilen.

75. Wenn der Arbeitgeber auf die Zusendung des Beschlusses nicht reagiert, hat er der Schulungsteilnahme dann zugestimmt?

Nein. Das **bloße Schweigen** des Arbeitgebers hat **keine rechtliche Folgen**. Allein auf Grund der Tatsache, dass der Arbeitgeber der beschlossenen Schulungsteilnahme nicht ausdrücklich widerspricht, ist keine Kostenübernahmeerklärung zu sehen.

76. Bis wann muss der Arbeitgeber nach der Unterrichtung durch den Betriebsrat seine Zustimmung zur Schulung erklären?

Es gibt **keine gesetzliche Frist** für eine Erklärung des Arbeitgebers. Da der BR nach keine ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers zur Schulungsteilnahme benötigt, ergibt sich auch kein Anspruch auf eine Erklärung des Arbeitgebers, dass er der Schulungsteilnahme zustimme. Auf Grund des Umstands, dass der BR selbst über kein Vermögen verfügt, ist der Arbeitgeber allerdings verpflichtet, gegenüber dem Seminaranbieter eine Kostenübernahmeerklärung abzugeben. Weigert sich der Arbeitgeber, so stellt dies bei einer erforderlichen Schulung eine Behinderung der BR-Arbeit dar.

77. Wie sind die Zeiten der An- und Abreise zu einer Schulung zu behandeln?

Einen Ausgleichsanspruch gem. § 37 Abs. 6 BetrVG in Verbindung mit § 37 Abs. 2 + Abs. 3 BetrVG können nicht lediglich die reinen Schulungszeiten, sondern ebenfalls die Zeiten der An- und Abreise zur Schulung begründen. Für Teilzeitbeschäftigte BR-Mitglieder gilt: Soweit die An- und Abreisezeit auch dann aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattgefunden hätte, wenn das teilzeitbeschäftigte BR-Mitglied vollzeitbeschäftigt gewesen wäre, hat das teilzeitbeschäftigte BR-Mitglied Anspruch auf Freizeitausgleich. Bestehen tarifliche oder betriebliche Regelungen über die Vergütung von Dienstreisen, so sind allerdings diese als spezielle Regelungen für Zeiten der An- und Abreise ebenfalls für BR-Mitglieder maßgeblich (BAG 16.2.2005/BAG 10.11.2004).

78. Muss das Betriebsratsmitglied morgens noch im Betrieb erscheinen, wenn die Schulung erst im Laufe des Tages beginnt?

Ja. Das BR-Mitglied muss morgens noch im Betrieb erscheinen, soweit es die Anreisezeit zum Schulungsort zulässt. Beginnt die Schulung beispielsweise erst am Nachmittag um 14.00 Uhr und schuldet das BR-Mitglied an diesem Tag bereits eine Arbeitsleistung ab 9.00 Uhr, so ist es verpflichtet, so lange zu arbeiten, bis es sich unter Berücksichtigung jeweiligen Anreisezeit auf den Weg zur Schulung begeben muss. Gleiches gilt entsprechend für den letzten Schulungstag.

79. Werden die für § 37 Abs. 6 BetrVG maßgeblichen Schulungszeiten durch Pausen unterbrochen?

Nein. Pausen werden **wie Schulungszeiten** behandelt. Dies ergibt sich bereits anhand des Wortlauts des § 37 Abs. 6 S. 1 BetrVG, wonach die Abs. 2 und 3 entsprechend gelten für die Teilnahme an „Schulungs- und Bildungsveranstaltungen“ und nicht nur für die Schulungs- und Bildungszeiten (BAG 16.2.2005).

80. Wie ist zu verfahren, wenn der Arbeitgeber die Schulungsmaßnahme ablehnt?

Soweit der Arbeitgeber die Schulungsmaßnahme ablehnt, sollte der BR genau erfragen, aus welchem Grund der Arbeitgeber gegen die Schulungsmaßnahme ist. Dem Gesetz nach hat der BR dann danach zu differenzieren, ob der Arbeitgeber die Erforderlichkeit der Schulungsmaßnahme bestreitet oder ob er im Hinblick auf den vom BR angedachten Zeitpunkt der Schulungsmaßnahme die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt hält. Im ersten Fall ist für den BR der Rechtsweg zum **Arbeitsgericht** eröffnet. Für den Fall, dass der Arbeitgeber die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt hält, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Einigungsstelle anzurufen.

81. Was sind die Voraussetzungen für die gerichtliche Geltendmachung des Freistellungsanspruchs?

Soweit der Arbeitgeber die **Erforderlichkeit** der Schulungsmaßnahme bestreitet, sollte der BR einen **Rechtsanwalt** mit der **Geltendmachung des Freistellungsanspruchs** beauftragen. Hierzu bedarf es eines **ordnungsgemäßen Beauftragungsbeschlusses**.

Der Rechtsanwalt wird dann in der Regel zunächst versuchen, den Freistellungsanspruch unter Fristsetzung außergerichtlich gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen. Für den Fall, dass die Frist fruchtlos verstreicht und der Arbeitgeber weiterhin die Erforderlichkeit der Schulungsmaßnahme bestreitet, leitet der Rechtsanwalt beim Arbeitsgericht ein Beschlussverfahren ein. Soweit die Schulungsveranstaltung unmittelbar bevorsteht, ist es u.U. ebenfalls notwendig, ein einstweiliges Verfügungsverfahren zwecks Freistellung zur Schulungsteilnahme einzuleiten.

Die Zulässigkeit eines solchen Verfahrens ist umstritten. Einige Arbeitsgerichte vertreten die Auffassung, dass es einem solchen Verfahren am Rechtsschutzbedürfnis fehle (LAG Hamm 10.5.2004). Schließlich benötige der BR keine ausdrückliche Freistellungserklärung des Arbeitgebers, um an einer Schulungsveranstaltung teilzunehmen. Andere Arbeitsgerichte hingegen gewähren die Möglichkeit der Durchsetzung eines Freistellungsanspruchs im Wege der einstweiligen Verfügung (ArbG Frankfurt/Oder 27.1.2000; ArbG Bremen 25.2.2000).

Zwar benötige der BR diese Erklärung dem Gesetz nach nicht. Es sei ihm aber nicht zuzumuten, an einer Schulung teilzunehmen, deren Erforderlichkeit der Arbeitgeber im Vorfeld bestreitet und den Ausspruch einer Abmahnung, ggf. sogar einer fristlosen Kündigung in Kauf zu nehmen.

82. Was kann in einem arbeitsgerichtlichen einstweiligen Verfügungsverfahren geklärt werden?

Soweit die Durchführung eines einstweiligen Verfügungsverfahrens überhaupt als zulässig angesehen wird, ist hier allein der **Anspruch auf Freistellung** von der an sich geschuldeten Erbringung der Arbeitsleistung durchsetzbar. Nicht geklärt werden kann im einstweiligen Verfügungsverfahren, ob der Arbeitgeber auch die Kosten zu übernehmen hat. Zur Durchsetzung des Kostenfreistellungsanspruchs ist der BR auf die Durchführung eines so genannten Hauptsacheverfahrens angewiesen.

83. Was kann in dem arbeitsgerichtlichen Hauptsacheverfahren geklärt werden?

Vor dem Arbeitsgericht wird im Hauptsacheverfahren überprüft, ob dem Betriebsrat der geltend gemachte **Anspruch auf Kostenfreistellung** zusteht. Dies ist der Fall, wenn ein ordnungsgemäßer Entsendebeschluss gefasst worden ist und die Schulung erforderlich ist. Auf Grund der Tatsache, dass das BetrVG keine Freistellungserklärung des Arbeitgebers vorsieht, kann der BR eine solche auch nicht im Hauptsacheverfahren gerichtlich geltend machen. Diesbezüglich fehlt es an dem stets erforderlichen Rechtsschutzbedürfnis.

84. Wer kann das arbeitsgerichtliche Verfahren einleiten?

Verneint der Arbeitgeber die Erforderlichkeit der Schulung, können sowohl der Arbeitgeber als auch der **BR** sowie das **einzelne BR-Mitglied** ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren zur Überprüfung der Kostentragungspflicht einleiten. Praktisch kommt es indes selten vor, dass der Arbeitgeber ein solches Verfahren führt.

Vor dem Hintergrund, dass das Risiko der Kostentragung beim BR bzw. dem entsendeten BR-Mitglied liegt, besteht für den Arbeitgeber regelmäßig nicht die Notwendigkeit der gerichtlichen Überprüfung. Der Arbeitgeber kann allerdings dem einzelnen BR-Mitglied per einstweiliger Verfügung die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung untersagen lassen.

85. Was passiert, wenn das Arbeitsgericht nicht vor Beginn der Schulung über die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers entscheidet?

Steht eine Entscheidung des Arbeitsgerichts noch aus, kann das **BR-Mitglied trotzdem zur Schulung fahren**. Es riskiert allerdings, dass es eine Abmahnung erhält oder der Arbeitgeber ein Verfahren gem. § 103 BetrVG zwecks Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung eines Betriebsratsmitglieds einleitet. Nur wenn rechtskräftig über den Schulungsanspruch entschieden wurde, ist abschließend die Verpflichtung zur Freistellung und Kostenübernahme geklärt.

Praxistipp: Wenn die ursprünglich geplante Schulung wegen Zeitablaufs nicht mehr besucht werden kann, stellt es aus der Sicht des entsendeten BR-Mitglieds den „sichersten Weg“ dar, nicht an der Schulung teilzunehmen. Zugleich sollte im Gremium ein neuer Entsendebeschluss für einen späteren Zeitpunkt gefasst und die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers gerichtlich erstritten werden.

86. Wann kann die Einigungsstelle angerufen werden?

Für den Fall, dass aus der Sicht des Arbeitgebers die **betrieblichen Notwendigkeiten** bei der Festlegung des Zeitpunkts der Schulung vom BR nicht ausreichend Berücksichtigung gefunden haben, kann der **Arbeitgeber die Einigungsstelle gemäß § 37 Abs. 6 S. 5 BetrVG** anrufen.

Die Einigungsstelle entscheidet dann nur über die Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten, nicht hingegen über die Erforderlichkeit der Schulungsmaßnahme. Im Ergebnis kann dann die Einigungsstelle den vom BR gefassten Beschluss bestätigen oder aber einen bzw. mehrere andere Zeitpunkte für die Schulungsteilnahme festlegen.

Etwas anderes gilt, wenn sich die Beteiligten im Hinblick auf die Bewertung der Erforderlichkeit der Schulungsmaßnahme auf die Durchführung eines freiwilligen Einigungsstellenverfahrens einigen und sich dem Spruch der Einigungsstelle im Vorfeld unterwerfen, § 76 Abs. 6 BetrVG.

In diesem Fall entscheidet die Einigungsstelle sowohl über die Erforderlichkeit als auch über die zeitliche Lage der Schulung.

87. Bis wann kann der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen?

Eine gesetzliche Frist enthält § 37 Abs. 6 BetrVG nicht. Es wird allerdings davon ausgegangen, dass der Arbeitgeber spätestens **innerhalb von vierzehn Tagen** nach der Unterrichtung des Betriebsrats die Einigungsstelle anrufen muss. Dies folgt aus einer entsprechenden Anwendung des § 38 Abs. 2 S. 6 BetrVG (ArbG Hamm 26.9.1973). Andernfalls kann der Betriebsrat davon ausgehen, dass nach der Auffassung des Arbeitgebers nichts gegen die zeitliche Festlegung der Schulungsveranstaltung spricht.

88. Was passiert, wenn die Einigungsstelle nicht vor Beginn der Schulung entscheidet?

Erfolgt keine Entscheidung der Einigungsstelle vor Beginn der Schulung, hat das BR-Mitglied die Schulungsteilnahme solange zurückzustellen, bis die Einigungsstelle über die zeitliche Lage der Schulung entschieden hat. Nach Auffassung des BAG dürfe dem Spruch der Einigungsstelle nicht durch einseitige Maßnahmen einer Betriebspartei vorgegriffen werden (BAG 18.3.1977).

Anhang

- Muster einer Mitteilung an den Arbeitgeber über
- Seminarteilnahme nach § 37 Abs. 6 BetrVG
- Muster einer Mitteilung an den Arbeitgeber über Seminarteilnahme des Wahlvorstandes
- Budgetierung von Seminaren
- Musterbetriebsvereinbarung zur Budgetierung von Seminaren
- 5 Schritte zur Schulung gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG
- Typische Einwände des Arbeitgebers und wie du darauf am besten reagieren kannst
- §96 SGB IX Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen
- Rechtsprechung
- Entscheidung des Arbeitsgerichts Bamberg
- Bundesarbeitsgericht: Schulung von Ersatzmitgliedern des BR (BAG 19.09.2001)
- Checkliste zum Thema: Fortbildung von BR-Mitgliedern

„Musterschreiben“ an den Arbeitgeber

An die
Geschäftsleitung
der Firma

Datum

Mitteilung über die Entsendung von Betriebsratsmitglieder zu einem Seminar nach § 37 Abs. 6 BetrVG

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit teilen wir Ihnen mit, dass der Betriebsrat in seiner Sitzung am

Beschlossen hat, als Betriebsratsmitglied Herr/Frau

In der Zeit vombis.....

zur Teilnahme an einem Seminar der Bildungseinrichtung

„br-spezial“ mit dem Thema.....

in das Hotel Hessenpark in Hohenroda zu entsenden.

Vorsorglich hat der Betriebsrat Herrn/Frau.....als Ersatzteilnehmer benannt.

Die erwartete Kenntnisvermittlung ist für die Betriebsratsarbeit erforderlich.

Die betrieblichen Notwendigkeiten wurden bei der Beschlussfassung berücksichtigt.

Sofern Sie dagegen Bedenken haben, erwarten wir Ihre Stellungnahme innerhalb der nächsten 14 Tage. Danach gilt die beabsichtigte Seminarteilnahme als unstrittig.

Sie sind nach § 37 Abs. 6 in Verbindung mit § 40 Abs. 1 und § 37 Abs. 2 BetrVG verpflichtet, das Entgelt während der Schulungszeit fortzuzahlen und die sonstigen Kosten zu erstatten.

Mit freundlichen Grüßen

Betriebsratsvorsitzender

Die Budgetierung von Seminaren

In der Vergangenheit stand die Budgetierung von Kosten des BRs, insbesondere für den Besuch von Schulungen, in dem Ruf, die Zahl der Seminare einzudämmen und damit Aktivitäten des BRs zu behindern. Im Wesentlichen wird diese Haltung damit begründet, dass ein BR zu Beginn des Jahres z.B. noch nicht weiß, welche Ereignisse seine Arbeit bestimmen werden, welcher Informationsbedarf besteht und welche Konflikte mit dem Arbeitgeber aufbrechen können.

Gerade ein BR, der sein Budget bereits vor Jahresablauf ausgeschöpft hat, so wird argumentiert, könnte einen Arbeitgeber dazu veranlassen, gezielt betriebliche Veränderungen in Angriff zu nehmen. Hält sich in einer solchen Situation dann der BR an das Budget, wird er Kosten verursachende Maßnahmen, wie beispielsweise eine Schulung zum betreffenden Thema nicht mehr beschließen.

Die Folgen wären offensichtlich. Ein solcher BR würde in seiner Fähigkeit begrenzt werden, seine Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in vollem Umfang zu nutzen.

Die Interessen von Beschäftigten würden nicht mehr optimal vertreten.

- Es kann aber sinnvoll sein kann, die Zahl der Seminare und damit einhergehend die Kosten für einen Zeitraum, sei es nun für ein halbes, ein ganzes Jahr oder eine Wahlperiode zu planen und darüber eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu treffen.
- Sowohl die von der überwiegenden Mehrzahl der Betriebsräte zu Rate gezogenen Kommentare zum Betriebsverfassungsgesetz von Däubler, Kittner, Klebe und von Fitting, wie auch in den einschlägigen Handlungshilfen empfehlen eine solche Vorgehensweise.

Im Kern begründen sie ihren Rat damit, dass es im betrieblichen Alltag immer wieder zu Auseinandersetzungen über die Erforderlichkeit von Schulungsmaßnahmen kommt und häufig die Beziehungen zwischen den Betriebsparteien längerfristig negativ beeinflussen.

Offenbar haben solche Regelungen immer noch ein negatives »Image«. In der Praxis gibt es jedoch sehr viele dieser Absprachen in Form von Betriebsvereinbarungen oder Regelungsabreden für ein Kontingent von Schulungstagen.

Was fehlt ist eine »Mustervereinbarung«, die Standards setzt und die einen arbeitnehmerorientierten Standpunkt befördert.

Begriffserklärung

Das Wort Budget wird verwendet, um den rechnerischen Teil der Planung zu kennzeichnen (die Planungsrechnung) - beispielsweise Umsatz, Kosten, Finanzen.

Die Instrumente für eine Budgetierung sind: Planbilanz, Plan-Erfolgsrechnung, Finanzplan, Kostenpläne. Budget heißt nicht, dass das Geld als Haushaltsplan auch ausgegeben werden muss. Das Budget ist, da es sich aus den Unternehmenszielen ableitet, sozusagen eine Leitplanke auf dem Weg zur Zielerreichung. Budgets sollen Meilensteine bilden, keine Mühlensteine.

Gute Gründe für eine Budgetierung

Aus meiner Seminar- und Beratungspraxis weis ich, dass viele Betriebsräte sehr frühzeitig die Bildungsträger dazu drängen, ihr neues Bildungsprogramm für das kommende Jahr bekannt zu geben, damit sie ihre Seminarplanung vornehmen können.

Weshalb? Der Wunsch nach einer frühzeitigen Seminarplanung kann natürlich auch eine Folge der von den Arbeitgebern eingeforderten Budgetierung sein. Dann ist die Budgetierung aber ein Fakt, der nicht mehr aus der Welt zu schaffen ist - jedenfalls nicht dort, wo er etabliert ist - und bedarf der Gestaltung.

Die Budgetierung ist ein Instrument der Vorausschau. Aus meiner Sicht tut ein BR gut daran, für den nächsten kommenden Zeitabschnitt, sei es nun ein halbes, ein ganzes Jahr oder für einen längeren Zeitraum darüber gezielt nachzudenken, welche Seminare sie für eine kompetente Qualifizierung ihrer Mitglieder braucht.

Dies kann selbstverständlich im Zeitverlauf schwanken. Nach jeder Neuwahl kommen in der Regel neue Personen ins Gremium, die keine Grundlehrgänge zum Betriebsverfassungsgesetz besucht haben. Und innerhalb der vierjährigen Wahlperiode gibt es eine gewisse Fluktuation in den Gremien, so dass Wissen verloren geht und wieder neu aufgebaut werden muss.

Auch können sich die Schwerpunkte in der Arbeit des BR verändern, sei es durch die Neuzusammensetzung des Gremiums oder durch eine veränderte Einschätzung der Herausforderungen, die ein BR zu bestehen hat.

Empfehlenswert: Bildungsplan

Eine Bildungsplanung setzt immer eine Rückschau voraus. Hilfreich ist sicherlich eine kleine Bildungskartei des BRs aus der hervorgeht, welche Seminare wer zu welchem Thema besucht hat. In der Gegenüberstellung der Handlungsfelder und Zielvorgaben aus dem BetrVG einerseits, den betrieblichen Anforderungen und bereits vorhandenen Kompetenzen des BR andererseits, ergibt sich eine genauere Bestimmung des Schulungsbedarfes, der, sich über einen Zeitraum planen lässt.

Hinzu treten berufliche wie außerbetriebliche Anforderungen, die dazu führen, dass Seminare nur zu bestimmten Zeiten wahrgenommen werden (können).

Es ist dann nur ein weiterer, einfacher Schritt - nach der qualitativen Planung - für jedes geplante Seminar grob die Kosten zu ermitteln. Eine einfache Durchschnittsberechnung reicht aus.

Ein BR, der in dieser Situation, die Budgetierung als das begreift, was sie ist - ein reines Planungsinstrument - und als solches ernst nimmt, kann das drohende »Schwert«, das auf sie gerichtet wird, zu einem »Schild« umbauen.

Nach dem Motto: Ein Unternehmer, der plant, ist gut. Ein Unternehmer, der budgetiert, ist noch besser. »Zeig uns doch bitte erst einmal deine Budgets« zum Beispiel in Bezug auf geplante Projekte und Investitionen und Standortentwicklungen, sei es nun in EDV (Soft-/Hardware), in Maschinen oder Produkten/Dienstleistungen.

Ein BR ist doch viel häufiger als ein Arbeitgeber gezwungen, im Interesse der Belegschaft von seinen Planungen abzuweichen, weil sein Arbeitgeber ihn - in der Regel zu spät - mit Umständen konfrontiert, die kompetentes Handeln dringend erforderlich machen. Gerade nicht rechtzeitiges und umfassendes Informieren kann ein Anlass dafür sein, von der Budgetierung abzuweichen. Und: ein Budget ist eben nur ein Budget, eine Richtschnur, nicht mehr, aber auch nicht weniger.

Betriebsvereinbarung

zwischen:
zu Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG

Präambel: Arbeitgeber (AG) und Betriebsrat (BR) stimmen darin überein, dass der Besuch von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen durch Betriebsratsmitglieder wünschenswert ist, damit der BR seine vielfältigen Aufgaben sachgerecht erfüllen kann.

1. Der BR ist berechtigt, pro Jahr insgesamt bis zu 15 Wochen an Seminaren teilzunehmen.
Die Kosten für die Seminare übernimmt der AG
bis zu einer Gesamthöhe von €

Hierin enthalten sind:
Seminargebühren,
Übernachtungs- und Verpflegungskosten, Reisekosten,

Die Lohn- bzw. Gehaltskosten werden dem Gesamtbudget nicht zugerechnet.

2. Die Auswahl der Seminare und der teilnehmenden BR-Mitglieder stehen dem BR frei.
3. Bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an den Seminaren hat der BR die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Er hat dem AG die Teilnahme und die zeitliche Lage der Seminare rechtzeitig bekannt zu geben. Hält der AG die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, so kann sie innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Bekanntmachung die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen BR und AG. Nach Ablauf der zwei Wochen gilt die betriebliche Notwendigkeit als berücksichtigt.
4. Der Betriebsrat erhält zur Steuerung seines Budgets eine monatliche Aufstellung der Kosten.
5. Kommt es zu unterschiedlichen Auslegungen dieser Betriebsvereinbarung, verpflichten sich die Betriebsparteien innerhalb einer Woche nach Scheitern der Gespräche, die Einigungsstelle anzurufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen BR und AG.
6. Diese Vereinbarung tritt am2016 in Kraft und kann mit einer Frist von einem Monat zum Jahresende schriftlich gekündigt werden. Sie wirkt nicht nach.

Ort, Datum, Unterschriften

Erläuterungen:

Freiwillige Betriebsvereinbarungen wirken nicht nach, eine Nachwirkung kann vereinbart werden. Dies ist aber keinesfalls zweckmäßig, da sich die betrieblichen Rahmenbedingungen erheblich verändern können.

Eine kurze Kündigungsfrist ist besser. Die Kündigung greift erst zum Jahresende, falls es zu Streitigkeiten über die Betriebsvereinbarung kommt.

Ob die Gesamthöhe des Betrages in € ausreichend ist, kann durch eine Abschätzung des künftigen Seminarbedarfs und eine systematische Rück- und Vorausschau des notwendigen Bildungsbedarfes erfolgen.

Dabei sollten folgende Aspekte unter anderem miteinbezogen werden: Planungsgrundlagen zu Projekten des Arbeitgebers im kommenden Jahr (zum Beispiel Investitions- und Rationalisierungsvorhaben). Bei neu gewählten BRs wird der Bedarf höher sein. Die Größe des Gremiums ist zu berücksichtigen. Dabei ist die Qualifizierung von Ersatzmitgliedern nicht zu vernachlässigen. Auch wird das jahreszeitliche Kontingent bei größeren Gremien höher ausfallen. Zum einen ist vorher bekannt, dass BRs im nächsten Zeitabschnitt aus dem Gremium ausscheiden. Zum anderen gibt es bestimmte Erfahrungswerte aus der Vergangenheit des Gremiums. Das durch eventuelle Fluktuation verloren gegangene Grundlagen- und Spezialwissen muss wieder aufgebaut werden. Eine gesonderte Budgetierung der Seminare für die SBV kommt nur in Ausnahmefällen vor. Die SBV, ist kein »Anhängsel« des BR sondern eine eigenständige Interessenvertretung!

In fünf Schritten zur Schulung gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG

Die wichtigsten Stationen auf dem Weg zu einer Betriebsratsschulung:

1. Suche die für dich passende Schulungsveranstaltung aus
2. Fasse einen ordnungsgemäßen Entsendebeschluss
3. Zeige gegenüber dem Arbeitgeber die Beschlussfassung an und bitte ihn gleichzeitig um Bestätigung der Kostenübernahme
4. Setze deinen Schulungsanspruch ggf. auch gegen den Willen des Arbeitgebers durch
5. Mache die dir zustehenden Ansprüche auf Arbeitsentgelt, Freizeitausgleich und Kostenerstattung gegenüber dem Arbeitgeber geltend.

Typische Einwände des Arbeitgebers und wie du darauf am besten reagieren kannst

Unser Arbeitgeber ist generell gegen Seminarbesuche des Betriebsrats

Unser Arbeitgeber erlaubt uns nicht ein Seminar zu besuchen.

Gegenargument:

Über die Erforderlichkeit eines Seminarbesuchs entscheidet nicht der Arbeitgeber, sondern allein das Betriebsratsgremium (BAG 9.10.1973). Eine Genehmigungspflicht durch den Arbeitgeber ist in § 37 Abs. 6 BetrVG nicht vorgesehen.

Wir sollen uns unser Wissen besser selbst anlesen, statt Seminare zu besuchen.

Gegenargument:

Wegen der Schwierigkeit der gesetzlichen Materie kann ein BR-Mitglied nicht darauf verwiesen werden, sich über den Inhalt des Gesetzes im Selbststudium zu unterrichten (BAG 19.9.2001).

Unser Arbeitgeber sagt, dass wir schon genug Praxiserfahrung hätten und deshalb keine weiteren Schulungen brauchen.

Gegenargument:

Auch lange Praxiserfahrung ersetzt nicht den Seminarbesuch. Auf dem Seminar lernt der BR viele neue Dinge von denen er bisher aus seiner Praxis noch nichts wusste. Zudem muss es BR-Mitgliedern auch möglich sein, ihr Erfahrungswissen auf die rechtliche Genauigkeit hin zu überprüfen bzw. sich andere als die bis dahin üblichen Handlungsoptionen einzuholen. Die Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG dienen gerade dazu vorhandene Kenntnisse zu systematisieren, dem BR Einschätzungs- und Bewertungsmaßstäbe des Arbeitsrechts näher zu bringen und ihm den Zugang zu komplizierten Formulierungen des Gesetzes oder der Kommentierung zu erleichtern (ArbG Düsseldorf vom 3.4.2004).

Auf Seminaren erfahren die Betriebsräte sowieso nichts Neues.

Gegenargument:

Angesichts der Fülle der arbeitsgerichtlichen Entscheidungen und der ständigen Gesetzesreformen wandelt sich das Arbeitsrecht fortlaufend. Folglich lernen die BRs auch immer wieder Neues auf den aktuellen Seminaren.

Wir sind bisher auch ohne Seminare klar gekommen und schaffen das auch so.

Gegenargument:

Das BAG hat festgestellt, dass sich jedes BR-Mitglied auf sein BR-Amt umfassend vorzubereiten hat. Aus diesem Grund ist jedes BR-Mitglied verpflichtet, sich die dafür unerlässlichen Kenntnisse anzueignen (BAG vom 21.04.1983). Das BAG hat darüber hinaus festgestellt, dass verantwortungsvolle Arbeit im BR nur möglich ist, wenn jedes Mitglied im BR über das erforderliche Mindestwissen zur Erfüllung seiner Aufgaben verfügt. Diese Kenntnisse sind vor allem durch den Besuch von geeigneten Schulungen zu erwerben (BAG 05.11.1981).

Unser Arbeitgeber sagt, dass er sich nicht von dem Betriebsrat reinreden lässt.

Gegenargument:

Der Arbeitgeber hat die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des BRs zu achten. Die Straf- und Bußgeldvorschriften in §§ 119 ff. BetrVG schützen den BR vor uneinsichtigen Arbeitgebern und helfen ihm bei Verweigerung seitens des Arbeitgebers seine Rechte in der Praxis durchzusetzen

Der Arbeitgeber ist gegen einen mehrmaligen Seminarbesuch

Die Schulung eines BR-Gremiums-Mitglieds pro Seminarthema reicht aus. Der geschulte BR kann dann das erworbene Wissen an die anderen BRs weitervermitteln

Gegenargument:

Die Kenntnisse können nicht bruchstückhaft weitervermittelt, sondern nur durch eine qualifizierte Seminarmaßnahme erworben werden. Deshalb hat jedes BR-Mitglied einen Rechtsanspruch auf einen Seminarbesuch und muss sich nicht auf das Selbststudium oder die Unterrichtung durch andere BR-Mitglieder verweisen lassen (BAG vom 15.5.1986). Zudem fällt die Aufgabe pädagogischer Aufgaben nicht in den Funktionsbereich des BR und nicht jeder BR hat die dafür notwendigen pädagogischen Fähigkeiten.

Ein Seminarbesuch pro Jahr und BR-Mitglied reicht aus

Gegenargument:

Ein guter BR muss eine solide Grundlagenausbildung für alle Mitglieder gewährleisten und in der Lage sein, die komplexen Problemfelder im Betrieb zu bearbeiten. Es geht um die sachgerechte Wahrnehmung der vielfältigen Aufgaben mit den notwendigen Kenntnissen und Fähigkeiten. Der Besuch der Schulung muss das Rüstzeug zur Bewältigung der anstehenden BR-Aufgaben vermitteln. Schon daraus ergibt sich, dass generell eine Seminarwoche pro Jahr gar nicht ausreichen kann. Der BR hat einen umfangreichen Informationsbedarf, der vor allem auch auf dem neuesten Stand gehalten werden muss (BAG vom 11.7.72).

Das Betriebsratsmitglied kann in seiner Amtszeit nur 3, maximal 4 Wochenseminare besuchen

Gegenargument:

Diese Regelung gilt für den Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 7 BetrVG, das heißt für Seminare, die für die BR-Arbeit nicht erforderlich, sondern lediglich geeignet sind. Bei diesen Seminaren muss der Arbeitgeber auch nicht die Seminarkosten tragen. Es handelt sich also um einen zusätzlichen Schulungsanspruch mit einer ganz anderen Rechtsgrundlage. Bei Seminaren nach § 37 Abs. 6 BetrVG entscheidet das Betriebsratsgremium im Rahmen der Verhältnismäßigkeit selbst, wie viele Seminare in der momentanen Situation erforderlich sind. Eine starre Begrenzung gibt es nicht.

Wir dürfen nur Grundlagenschulungen besuchen, Spezialwissen brauchen wir nicht.

Gegenargument:

Spezialseminare können nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich sein. Im Gegensatz zu Grundlagenseminaren bedarf es einer besonderen Begründung, warum das im Seminar vermittelte Wissen für den BR erforderlich ist. Ein aktueller Anlass im Betrieb oder für die Arbeit des BR reicht aus. Das Wissen muss nicht sofort benötigt werden. Es reicht aus, wenn es in absehbarer Zeit gebraucht wird (BAG vom 9.10.1973).

Wer einmal ein bestimmtes Seminar besucht hat, hat keinen Anspruch auf eine Wissensauffrischung.

Gegenargument:

Nach einer gewissen Zeit kann eine Wiederholungsschulung zur Auffrischung und Erweiterung der bisherigen Kenntnisse notwendig sein. Dies gilt insbesondere in den Bereichen, die durch eine schnelle Entwicklung gekennzeichnet sind oder dann, wenn im Betrieb neue oder besondere Konflikte auftreten (Fitting, Kommentar BetrVG, § 37 RN 156).

Das Seminarthema ist laut unserem Arbeitgeber bei uns nicht gegeben.

Gegenargument:

Ob eine Schulung zu einem bestimmten Thema erforderlich ist oder nicht entscheidet das Betriebsratsgremium, das hier einen gewissen Beurteilungsspielraum hat. Das gilt sowohl für den Inhalt der Veranstaltung als auch für die Dauer und die Teilnehmerzahl (BAG vom 9.10.1973). Dabei entscheidet der BR aus Sicht eines vernünftigen Dritten, der die Interessen der Beteiligten (Betrieb, BR, Arbeitnehmerschaft) gegeneinander abwägt (BAG vom 10.11.1993).

Ich brauche nicht alles was auf dem Seminar gelehrt wird.

Gegenargument:

Ist ein zeitweiser Besuch einer solchen Schulung nicht möglich oder sinnvoll, so kommt es darauf an, ob die Schulungszeit der erforderlichen Themen mit mehr als 50% überwiegt. Ist dies der Fall, ist die gesamte Veranstaltung als erforderlich anzusehen (BAG vom 28.5.1976).

Kein Seminarbesuch vor Betriebsratswahl

Gegenargument:

Auch kurz vor der Betriebsratswahl sind Seminarbesuche erforderlich! Wichtig ist allein, dass der BR die erworbenen Kenntnisse möglicherweise noch bis zum Ablauf seiner Amtszeit benötigt. Dabei überwiegt regelmäßig das Interesse des Betriebsrats an der Vermittlung des erforderlichen Grundwissens das Interesse des Arbeitgebers an einer effizienten und kostengünstigen Betriebsführung (BAG vom 07.05.2008).

Der Betrieb muss Kosten sparen.

Gegenargument:

Jedes BR-Mitglied ist verpflichtet, sich die notwendigen Grundkenntnisse für die Betriebsratsarbeit anzueignen (BAG, 21.4.1983).

Nur ein gut ausgebildeter BR ist ein kompetenter Gesprächspartner für den Arbeitgeber. Gerade die rechtlichen Kenntnis und der Einblick in wirtschaftliche Zusammenhänge ist die Grundlage für eine fruchtbare Zusammenarbeit zwischen BR und Arbeitgeber.

Dem Betrieb verbleiben für andere betriebliche Maßnahmen keine Mittel mehr, wenn der Betriebsrat hohe Bildungskosten veranschlagt.

Gegenargument:

Das eine hat mit dem anderen nichts zu tun - für den Seminarbesuch des BRs gibt es einen eigenständigen Rechtsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG.

Der Arbeitgeber legt einseitig eine Obergrenze für die Schulungskosten fest.

Gegenargument:

Dies ist ein Verstoß gegen das Betriebsverfassungsgesetz. Die Kostenübernahmepflicht des Arbeitgebers für die Tätigkeit des BRs ist zwingendes Recht (§ 40 BetrVG). Sie kann weder durch Tarifvertrag noch durch Betriebsvereinbarung abgeschafft oder inhaltlich eingeschränkt werden (BAG v. 09.06.99).

Der Arbeitgeber sagt, dass er nicht für die Seminarkosten aufkommt.

Gegenargument:

Der Arbeitgeber ist gesetzlich nach § 37 Abs. 6 in Verbindung mit Abs. 2 und § 40 Abs. 1 BetrVG dazu verpflichtet, die Kosten für BR- Schulungen zu übernehmen und den BR von der Arbeit zu befreien. Diese gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers umfasst insbesondere:

- Freistellung der BR-Mitglieder von der Arbeitspflicht für die Teilnahme an erforderlichen Schulungen
- Fortzahlung des Arbeitsentgelts
- Freistellung des BRs von den Schulungskosten (Seminar-gebühr, Fahrtkosten, Kosten für die Unterkunft und - Verpflegung)
- Arbeitsbefreiung oder Mehrarbeitsvergütung für BR-Mitglieder, die teilzeitbeschäftigt sind, für die während eines Seminars anfallenden Mehrarbeitsstunden nach § 37 Abs. 3 in Verbindung mit § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG

Wir sollen billigere Anbieter als das br-spezial besuchen.

Gegenargument:

Der BR hat grundsätzlich ein Recht zur Auswahl unter konkurrierenden Seminaranbietern und ist nicht gehalten, jeweils die mit den geringsten Kosten verbundene Schulungsveranstaltung auszuwählen (BAG vom 15.5.1986 und vom 28.6.1995). Die Wahl einer Schulung durch einen privaten Schulungsträger und gegen eine vergleichbare gewerkschaftliche Schulung bedarf zu ihrer Rechtfertigung keiner Kundgabe ideologischer Vorbehalte. Insbesondere muss sich der BR nicht auf eine kostenlose Schulung seitens des Arbeitgebers verweisen lassen (ArbG Düsseldorf vom 3.9.2004). Zudem wurde schon mehrfach von verschiedenen Landesarbeitsgerichten festgestellt, dass die Schulungskosten von br-spezial unter privaten Schulungsanbietern im Rahmen des Üblichen sind (Hess. LAG vom 29.6.1995 und LAG Schleswig-Holstein vom 29.6.2000, LAG Köln 11.4.2002).

Der Betriebsrat muss in anhand einer Marktanalyse den kostengünstigsten Seminaranbieter finden.

Gegenargument:

Nein, der BR ist bei vergleichbaren Seminarinhalten nicht gehalten, anhand einer umfassenden Marktanalyse den günstigsten Anbieter zu ermitteln und ohne Rücksicht auf andere Erwägungen auszuwählen (BAG 17.11.2010).

Ich müsste die Schulungskosten vorschießen.

Gegenargument:

Entstehen einem BR-Mitglied Aufwendungen oder Auslagen, kann er vom Arbeitgeber die Zahlung eines angemessenen Vorschusses verlangen (ArbG Darmstadt 5.7. 88). Dies gilt auch für die Zahlung von Vorschüssen für Reisekosten und Schulungskosten (ArbG Darmstadt 5.7.88).

Ich habe Angst vor Konflikten mit dem Arbeitgeber und möchte nicht meinen Arbeitsplatz verlieren.

Gegenargument:

Der Schulungsanspruch ist im Betriebsverfassungsgesetz festgeschrieben. Es ist die gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers diesen Schulungsanspruch auch zu erfüllen. Er darf den Betriebsrat nach § 78 Satz 1 BetrVG wegen seiner Tätigkeit nicht benachteiligen. Im Übrigen genießen Betriebsräte einen besonderen Kündigungsschutz nach § 15 KSchG und können deshalb wenn überhaupt nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. Diese wichtigen Gründe sind in der Praxis äußerst selten.

Mein Arbeitgeber sagt, wer auf Seminar geht, der fliegt raus.

Gegenargument:

Wenn der Arbeitgeber eine solche Kündigungsdrohung ausspricht verstößt er damit gegen die Strafvorschrift des § 119 BetrVG. Da BRs nach dem BAG die Pflicht zur Weiterbildung haben, hindert der Arbeitgeber sie bei Ausspruch solcher Drohungen dabei ihr Amt gesetzestreu auszuführen. Sollte dies offenbar werden kann der Arbeitgeber mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft werden.

Unsere Belegschaft meint unsere Seminarbesuche seien bezahlter Erholungsurlaub.

Gegenargument:

Die theoretische Wissensaneignung ist harte Arbeit, so dass ein angenehmer Rahmen als Ausgleich von Nutzen ist, um den Lernerfolg zu begünstigen. Aufwand und Nutzen müssen natürlich ein gesundes Verhältnis bilden. Zudem dient der abendliche Austausch zwischen den Teilnehmern und dem Referenten dem Schulungszweck (ArbG Düsseldorf vom 3.9.2004).

§96 SGB IX: Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen

- (1) Die Vertrauenspersonen führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.
- (2) Die Vertrauenspersonen dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.
- (3) Die Vertrauenspersonen besitzen gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz wie ein Mitglied des Betriebs-, Personal-, Staatsanwalts- oder Richterrates. Das stellvertretende Mitglied besitzt während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung nach § 95 Abs. 1 Satz 4 die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson, im Übrigen die gleiche Rechtsstellung wie Ersatzmitglieder der in Satz 1 genannten Vertretungen.
- (4) Die Vertrauenspersonen werden von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge befreit, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Sind in den Betrieben und Dienststellen in der Regel wenigstens 200 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt; weiter gehende Vereinbarungen sind zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Satz 3 gilt auch für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied, wenn wegen
 1. ständiger Heranziehung nach § 95,
 2. häufiger Vertretung der Vertrauensperson für längere Zeit,
 3. absehbaren Nachrückens in das Amt der Schwerbehindertenvertretung in kurzer Frist die Teilnahme an Bildungs- und Schulungsveranstaltungen erforderlich ist.
- (5) Freigestellte Vertrauenspersonen dürfen von inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsförderung nicht ausgeschlossen werden. Innerhalb eines Jahres nach Beendigung ihrer Freistellung ist ihnen im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebes oder der Dienststelle Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene berufliche Entwicklung in dem Betrieb oder der Dienststelle nachzuholen. Für Vertrauenspersonen, die drei volle aufeinander folgende Amtszeiten freigestellt waren, erhöht sich der genannte Zeitraum auf zwei Jahre.
- (6) Zum Ausgleich für ihre Tätigkeit, die aus betriebsbedingten oder dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, haben die Vertrauenspersonen Anspruch auf entsprechende Arbeits- oder Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge.
- (7) Die Vertrauenspersonen sind verpflichtet,
 4. über ihnen wegen ihres Amtes bekannt gewordene persönliche Verhältnisse und Angelegenheiten von Beschäftigten im Sinne des § 73, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren und
 5. ihnen wegen ihres Amtes bekannt gewordene und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnete Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse nicht zu offenbaren und nicht zu verwerfen.

Diese Pflichten gelten auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt. Sie gelten nicht gegenüber der Bundesanstalt für Arbeit, den Integrationsämtern und den Rehabilitationsträgern, soweit deren Aufgaben den schwerbehinderten Menschen gegenüber es erfordern, gegenüber den Vertrauenspersonen in den Stufenvertretungen (§ 97) sowie gegenüber den in § 79 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes und den in den entsprechenden Vorschriften des Personalvertretungsrechtes genannten Vertretungen, Personen und Stellen.

(8) Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Das Gleiche gilt für die durch die Teilnahme des mit der höchsten Stimmenzahl gewählten stellvertretenden Mitglieds an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach Absatz 4 Satz 3 entstehenden Kosten.

(9) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Arbeitgeber dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat für dessen Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung stellt, stehen für die gleichen Zwecke auch der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und sächliche Mittel zur Verfügung gestellt werden.

LAG Berlin:

„Ohne Zweifel bedarf gerade der Vertrauensmann (die Vertrauensperson) der schwerbehinderten Menschen einer besonders sorgfältigen Schulung auf allen Gebieten, aus denen er (sie) Kenntnisse, zur Ausübung ihres Amtes benötigt. Dabei handelt es sich sowohl um das Recht der Schwerbehinderten als auch das Betriebsverfassungsrecht. Die Vertretung einer speziellen besonders schutzwürdigen Arbeitnehmergruppe und der Umstand, dass der Schwerbehindertenvertreter in der Regel bei der Erfüllung seiner Aufgaben weitgehend auf sich gestellt ist, bedingt eine besonders sorgfältige Schulung als Voraussetzung für die ordnungsgemäße Erfüllung der nach dem Gesetz übertragenen Aufgaben.“

LAG Berlin 19.5.1988 (4SA 14/88)



Entscheidung des Arbeitsgerichts Bamberg hilft Betriebsräten!

Nahezu alle BR's kennen das Problem: Das Gremium beschließt die Teilnahme von einem oder mehreren Betriebsratsmitgliedern an einem Seminar und teilt dies dem Arbeitgeber mit. Dieser untersagt die Teilnahme und weigert sich, für die anfallenden Seminargebühren und die Kosten für Unterbringung und Verpflegung geradzustehen.

Was tun? Trotzdem fahren mit dem Risiko, an den Kosten hängen zu bleiben, oder aber klein beigeben und hoffen, dass man bis zum nächsten (oder übernächsten bzw. überübernächsten) Wiederholungstermin eine gerichtliche Entscheidung über die Berechtigung zur Schulungsteilnahme erhält?

Die praktisch einzig sinnvolle Variante, nämlich die Kostenübernahme per einstweiliger Verfügung durchzusetzen, wird von den Arbeitsgerichten häufig abgelehnt mit dem Argument, damit würde man ja unumkehrbare Tatsachen schaffen. Dafür sei das Rechtsinstitut der einstweiligen Verfügung aber nicht geschaffen, da hierüber in der Regel nur ein vorläufiger Rechtsschutz gewährleistet und keine endgültigen Fakten gesetzt werden sollen. - Das Arbeitsgericht Bamberg hat in seinem Beschluss vom 05.11.2012 dieser Praxis widersprochen

Der Fall

Am 2. Oktober beschloss der BR, zwei seiner Mitglieder auf fünftägiges Seminar mit dem Thema „Arbeits- und Gesundheitsschutz Teil 1“ zu entsenden. Das Seminar sollte Ende November 2012 stattfinden. Am 4. Oktober informierte der Betriebsrat den Arbeitgeber und bat um eine Erklärung der Kostenübernahme bis 15. Oktober.

Der Arbeitgeber lehnte dies ab, weil er keinen Schulungsbedarf sah und im übrigen der Meinung war, eines der beiden Betriebsratsmitglieder sei bereits seit 2002 im Amt und habe deswegen hinreichend praktische Erfahrung auch zu dieser Thematik. Im übrigen betreibe man ja gerade die außerordentliche Kündigung der beiden Betriebsratsmitglieder, weswegen völlig unklar sei, wie lange deren Amtszeit noch gehe.

Beide Betriebsratsmitglieder hatten lediglich Schulungsveranstaltungen besucht mit den Inhalten „Betriebsverfassungsrecht“ 1 bzw. 2 sowie „Arbeitsrecht“ Teil 1 und 2.

Der BR hat über seine Anwälte beim Arbeitsgericht Bamberg einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung eingebracht und beantragt, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Betriebsratsmitglieder für die genannte Seminarveranstaltung nebst Übernahme der Schulungskosten in Höhe von 1.025 € pro Person zuzüglich Übernachtungs-, Verpflegungs- und Fahrtkosten unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freizustellen.

Die Entscheidung des Gerichts

Das Arbeitsgericht Bamberg hat rechtzeitig vor dem Seminar dem Antrag in vollem Umfang stattgegeben, und zwar mit folgenden Gründen:

1. Selbstverständlich kann, wie jeder andere Anspruch auch, grundsätzlich der Freistellungsanspruch von Betriebsratsmitgliedern zum Zwecke des Schulungsbesuchs im einstweiligen Verfügungsverfahren verfolgt werden. Prozessrechtlich gibt es insoweit keine Besonderheiten.
2. Bei dem streitigen Seminar handelt es sich um ein so genanntes Grundlagenseminar, das für nahezu alle Betriebe einschlägig ist, so dass sich letztlich alle Betriebsräte in deutschen Betrieben hierüber Informationen durch entsprechende Schulung beschaffen dürfen und müssen. Die möglicherweise bestehende Ungewissheit über die noch offene Dauer der Amtszeit der BR-Mitglieder ist kein Argument gegen den Schulungsbesuch, da letztlich jedwede Amtszeitdauer von Betriebsratsmitgliedern ungewiss ist. Auch die Tatsache, dass eines der beiden Betriebsratsmitglieder bereits seit zehn Jahren im Amt ist, ist kein Argument, da es auch so genannten „alten Hasen“ nicht verwehrt sein darf, sich einmal systematisch über ein bis dahin nicht erschlossenes Problemgebiet zu informieren
3. Da die Freistellung nach dem BetrVG ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu erfolgen hat (§ 37), war dem Antrag auch insoweit stattzugeben, als er sich auf die Lohnzahlung erstreckt. Gleiches gilt für die Übernachtungs-, Verpflegungs- und Fahrtkosten. Letzteres folgt bereits aus § 40 Absatz 1 BetrVG, wonach der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt.
4. Die Eilbedürftigkeit, die bei jeder einstweiligen Verfügung separat zu prüfen ist, ergibt sich zum einen daraus, dass das Seminar bereits am 26. November beginnen soll und bis dahin eine Entscheidung im regulären Beschlussverfahren (Hauptsacheverfahren) nicht zu erlangen ist. Zum anderen handelt es sich bei dem betreffenden Seminar um ein Grundlagenseminar, so dass der Arbeitgeber offensichtlich verpflichtet ist, die hierdurch entstehenden Kosten letztlich zu übernehmen. Wenn eine andere als eine stattgebende Entscheidung im Hauptsacheverfahren letztlich nicht denkbar erscheint, ist es bei derart offensichtlichem Sachverhalten auch geboten, dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung stattzugeben, auch wenn es sich um eine sogenannte Befriedigungsverfügung handelt, die im Ergebnis die Hauptsache vorwegnimmt.

Praxishinweis

Diese Entscheidung des Arbeitsgerichtes Bamberg ist in jeglicher Hinsicht zu begrüßen, zumal die Landesarbeitsgerichte einstweilige Verfügungen zur Sicherung der Kostenübernahme für Schulungsbesuche in der Vergangenheit häufig ablehnten. Andererseits steht das Arbeitsgericht Bamberg auch nicht alleine, so dass diese Entscheidung Mut machen kann und soll, derartige Verfahren vermehrt zu führen.

SIEHE: ARBEITSGERICHT BAMBERG, BESCHLUSS VOM 05.11.2012, AKTENZEICHEN 2 BVGA 3/12, AR BR AKTUELL&NBSP;2013, S. 59 •

Bundesarbeitsgericht: Schulung von Ersatzmitgliedern des Betriebsrats (BAG 19.09.2001)

Der Betriebsrat kann ein Ersatzmitglied zu einer Schulungsveranstaltung entsenden, wenn dies im Einzelfall zur Gewährleistung der Arbeitsfähigkeit des Betriebsrats erforderlich ist.

BAG, Beschluss vom 19. 9. 2001 - 7 ABR 32/00

[1] Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 10. Februar 2000 - 5 TaBV 63/99 - aufgehoben.

[2] Das Verfahren wird zur anderweiten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

[3] Gründe: A. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Arbeitgeberin den Betriebsrat von Schulungs- und Verpflegungskosten freizustellen hat, die durch die Teilnahme von zwei Ersatzmitgliedern des Betriebsrats an einer Schulung zum Betriebsverfassungsgesetz entstanden sind.

[4] Antragsteller ist der für den Kölner Betrieb der Arbeitgeberin am 24. April 1998 gewählte Betriebsrat. Von den fünf Mitgliedern des Betriebsrats gehören drei zur Gruppe der Arbeiter, zwei zur Gruppe der Angestellten. Vier Betriebsratsmitglieder üben das Amt seit Jahren aus und haben an Schulungen zum Betriebsverfassungsrecht teilgenommen. Auch das am 24. April 1998 neu in den Betriebsrat gewählte Mitglied hat ein Seminar zum Betriebsverfassungsrecht besucht. Erstes Ersatzmitglied ist für die Gruppe der Arbeiter I N, für die Gruppe der Angestellten S L.

[5] In der Zeit von April 1998 bis 29. Juli 1998 nahmen sowohl S L als auch I N jeweils sieben Mal vertretungsweise an Betriebsratssitzungen teil. Von Januar 1997 bis April 1998 hatte es in dem damals noch 7-köpfigen Betriebsrat nach dem Vorbringen des Betriebsrats 39 mal Vertretungsbedarf für die Gruppe der Angestellten und 62 mal für die Gruppe der Arbeiter gegeben.

[6] Am 29. Juli 1998 beschloss der Betriebsrat, die Ersatzmitglieder L und N zu einem vom 7. September 1998 bis 11. September 1998 in Köln stattfindenden Seminar „Betriebsverfassungsgesetz I“ zu entsenden, und teilte dies der Arbeitgeberin mit. Diese lehnte die Freistellung und Kostenübernahme ab. Die beiden Ersatzmitglieder nahmen dennoch an dem von der „BuB Bildung und Beratung“ durchgeführten Seminar teil. Die von der BuB dem Betriebsrat gestellten Rechnungen über die Lehrgangskosten beliefen sich pro Teilnehmer inklusive Mehrwertsteuer auf je 1. 484, 80 DM. Außerdem stellte das Restaurant „Z“ nicht näher aufgeschlüsselte Verzehrrechnungen über insgesamt 650,00 DM, die sich aus zehn Tagespauschalen à 65, 00 DM zusammensetzen. Die Arbeitgeberin sandte am 15. September 1998 die ihr vom Betriebsrat zugeleiteten Rechnungen unbezahlt an diesen zurück.

[7] Mit dem am 21. Januar 1999 beim Arbeitsgericht eingereichten Antrag hat der Betriebsrat von der Arbeitgeberin die Freistellung von den Seminar- und Verzehrkosten verlangt. Die Schulung der Ersatzmitglieder sei iSd. § 40, § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich gewesen. Die Unkenntnis der Ersatzmitglieder erschwere die Arbeit des Betriebsratsgremiums, da es regelmäßig zu langwierigen Erklärungen und Erläuterungen komme.

[8] Der Betriebsrat hat beantragt, der Arbeitgeberin aufzugeben, ihn von der Inanspruchnahme durch 1. die Firma B aus deren Rechnungen Nr. 142 und Nr. 143 vom 31. August 1998 in Höhe von jeweils 1.484, 80 DM sowie 2. das Restaurant „Z“ im G aus der Rechnung vom 9. September 1998 über 650,00 DM freizustellen.

[9] Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge zurückzuweisen.

[10] Die Schulung der Ersatzmitglieder sei nicht erforderlich gewesen. Auch sei der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt, da das Bildungswerk der NordrheinWestfälischen Wirtschaft e. V. dentische Seminare kostenlos durchführe.

[11] Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihnen hinsichtlich der Seminarkosten in vollem Umfang sowie hinsichtlich der Verpflegungskosten in Höhe von 400,00 DM entsprochen.

Mit der Rechtsbeschwerde erstrebt die Arbeitgeberin BAG 19.09.2001 7 ABR 32/00 weiterhin die vollständige Abweisung der Anträge. Der Betriebsrat beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

[12] B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht. Dieses durfte den Anträgen auf Grund der bisher getroffenen Feststellungen nicht entsprechen. Es muss noch näher aufklären, auf welche Erwägungen der Betriebsrat seine Entscheidung gestützt hat, die beiden Ersatzmitglieder zu der Schulung zu entsenden.

[13] I. Gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen. Dazu können auch die Kosten gehören, die durch eine vom Betriebsrat wirksam beschlossene Teilnahme von Ersatzmitgliedern des Betriebsrats an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen entstehen.

[14] Nach § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG iVm. § 37 Abs. 2 BetrVG ist der Betriebsrat berechtigt, Betriebsratsmitglieder zu Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu entsenden, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Diese Berechtigung steht dem Betriebsrat grundsätzlich nicht nur hinsichtlich seiner ordentlichen Mitglieder, sondern auch hinsichtlich der Ersatzmitglieder zu, die lediglich vorübergehend nach § 25 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ein verhandeltes Betriebsratsmitglied vertreten (BAG 15. Mai 1986 - 6 ABR 64/83 - BAGE 52, 73 = AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 53, zu II 2 a der Gründe; 14. Dezember 1994 - 7 ABR 31/94 - BAGE 79, 43 = AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 100, zu B II der Gründe).

Zwar enthält das Betriebsverfassungsgesetz anders als das Recht der Schwerbehindertenvertretung (vgl. bis 30. Juni 2001 § 26 Abs. 4 Satz 4, 3 und 1 SchwbG sowie seit 1. Juli 2001 § 96 Abs. 4 Satz 4, 3 und 1 SGB IX) insoweit keine ausdrückliche Regelung. Dies rechtfertigt jedoch nicht den (Umkehr-)Schluss, die Schulung von Ersatzmitgliedern des Betriebsrats sei generell ausgeschlossen. Vielmehr kann sie im Einzelfall zur Gewährleistung der Arbeitsfähigkeit des Betriebsrats erforderlich sein.

[15] 1. Sinn und Zweck des § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG ist es, dem Betriebsrat als Gremium die Kenntnisse zu verschaffen, die ihm die sachgerechte Wahrnehmung seiner Rechte und Pflichten ermöglichen. Der durch § 37 Abs. 6 Satz 1 in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 BetrVG normierte Anspruch auf Entsendung von Betriebsratsmitgliedern zu Schulungs- und Bildungsveranstaltungen dient der Herstellung und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit des Betriebsratsgremiums. Er ist dementsprechend anders als der Anspruch nach § 37 Abs. 7 BetrVG - nicht als Anspruch der einzelnen Betriebsratsmitglieder ausgestaltet (BAG 15. Mai 1986 - 6 ABR 64/83 - aaO, zu II 2 a der Gründe).

Allerdings ist die sachgerechte Erfüllung der Aufgaben des Betriebsratsgremiums nur durch die Tätigkeit seiner hierzu qualifizierten Mitglieder möglich. Die interne Willensbildung des Betriebsrats erfolgt gemäß § 33 Abs. 1 Satz 1 BetrVG durch (Mehrheits-) Beschlüsse seiner Mitglieder. Hierbei gibt jedes Betriebsratsmitglied seine Stimme in eigener Verantwortung ab. Um dieser Verantwortung gerecht werden zu können, bedarf grundsätzlich jedes Betriebsratsmitglied eines Grundwissens in betriebsverfassungsrechtlichen Fragen.

Bei erstmals gewählten ordentlichen Betriebsratsmitgliedern muss deshalb die Erforderlichkeit von Schulungen, die derartiges Grundwissen vermitteln, grundsätzlich nicht näher dargelegt werden (BAG 20. Dezember 1995 - 7 ABR 14/95 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 113 = EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 130, zu B 2 a der Gründe; 7. Juni 1989 - 7 ABR 26/88 - BAG 62, 74 = AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 67, zu B I 2 der Gründe mwN; 19. Januar 1984 - 6 ABR 12/81 - nv., zu II 2 der Gründe).

Auch kann der Betriebsrat nicht auf Dauer darauf verwiesen werden, ein Betriebsratsmitglied könne sich die erforderlichen Kenntnisse auf andere Weise, wie etwa durch Selbststudium oder durch Befragung der übrigen, besser informierten Betriebsratsmitglieder verschaffen (BAG 15. Mai 1986 - 6 ABR 74/83 - BAGE 52, 78 = AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 54, zu II 2 c der Gründe; 16. Oktober 1986 - 6 ABR 14/84 - BAGE 53, 186 = AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 58, zu II 2 b der Gründe).

[16] 2. Diese für die Schulung ordentlicher Betriebsratsmitglieder geltenden Grundsätze können auf nur zeitweilig nachrückende Betriebsratsmitglieder nicht uneingeschränkt übertragen werden.

[17] a) Allerdings übt auch ein Ersatzmitglied während der Vertretungszeit sein Amt in eigener Verantwortung aus. Dennoch ist die Erforderlichkeit der Schulung in betriebsverfassungsrechtlichem Grundwissen bei Ersatzmitgliedern anders zu beurteilen als bei ordentlichen, ständig heranzuziehenden Betriebsratsmitgliedern. Sie lässt sich insbesondere nicht generell bejahen. Vielmehr darf der Betriebsrat die Schulung von Ersatzmitgliedern nur unter besonderen Umständen für erforderlich halten.

So genügt allein die Erwartung von Vertretungsfällen auf Grund des Urlaubs oder der vorübergehenden Erkrankung ordentlicher Betriebsratsmitglieder zur Rechtfertigung der Schulung von Ersatzmitgliedern nicht (BAG 15. Mai 1986 - 6 ABR 64/83 - BAGE 52, 73 = AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 53, zu II 2 a der Gründe). Vielmehr hat der Betriebsrat in diesen Fällen zu prüfen, ob er seine Arbeitsfähigkeit nicht durch andere ihm zumutbare und den Arbeitgeber finanziell weniger belastende Maßnahmen gewährleisten kann (vgl. BAG 15. Mai 1986 - 6 ABR 64/83 - aaO; 20. Dezember 1995 - 7 ABR 14/95 - aaO, zu B 2 b der Gründe).

So kann es im Einzelfall dem Betriebsrat zumutbar sein, einem vorübergehend nachrückenden Ersatzmitglied etwa erforderliche betriebsverfassungsrechtliche Informationen und Erläuterungen zu den in der Betriebsratssitzung anstehenden Fragen entweder bereits mit der Ladung und der Übersendung der Tagesordnung durch den Betriebsratsvorsitzenden oder in der Sitzung selbst durch die anderen Betriebsratsmitglieder zu geben.

Ebenso gehört es zur Verantwortung des Betriebsrats und seines Vorsitzenden zu prüfen, ob der vorhersehbare Abwesenheit ordentlicher Betriebsratsmitglieder statt durch Schulung von Ersatzmitgliedern nicht durch eine größere Flexibilität bei der Anberaumung von Betriebsratssitzungen Rechnung getragen werden kann. Gerade bei kleineren Betriebsräten erscheint es nicht ausgeschlossen, bei kurzzeitiger Verhinderung eines ordentlichen Betriebsratsmitglieds eine Sitzung, bei der es um schwierige und wichtige Fragen geht, auf einen Zeitpunkt zu (ver-) legen, an dem keines der ordentlichen Mitglieder verhindert ist.

[18] b) Gleichwohl können durch die voraussichtliche, in zumutbarer Weise nicht zu vermeidende Heranziehung von Ersatzmitgliedern für die Arbeit des Betriebsrats Schwierigkeiten und Reibungsverluste entstehen, die so belastend sind, dass der Betriebsrat auch unter Berücksichtigung der hiermit für den Arbeitgeber verbundenen Kostenbelastung eine Schulung von Ersatzmitgliedern für erforderlich halten darf. Bei der vom Betriebsrat insoweit vorzunehmenden Beurteilung kann er die bereits entstandenen Schwierigkeiten berücksichtigen.

Von Bedeutung kann aber auch sein, ob ein Ersatzmitglied etwa durch häufige Heranziehung in früheren Amtsperioden bereits über Kenntnisse und Erfahrungen im Betriebsverfassungsrecht verfügt. Vor allem spielen jedoch die zu erwartende Dauer und Häufigkeit der Heranziehung des Ersatzmitglieds eine wesentliche Rolle (vgl. BAG 15. Mai 1986 - 6 ABR 64/83 - BAGE 52, 73 = AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 53, zu II 2 a der Gründe; 14. Dezember 1994 - 7 ABR 31/94 - BAGE 79, 43 = AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 100, zu B II der Gründe). Der Betriebsrat hat insoweit eine auf Tatsachen gegründete Prognose anzustellen. Dabei kann der Vergangenheit eine gewisse Indizwirkung zukommen.

Von Bedeutung sind aber auch weitere Umstände, wie insbesondere die Betriebsratsgröße, die Anzahl der im Betriebsrat vertretenen Gruppen und Listen, das Vorhandensein von Betriebsferien oder der langfristige Ausfall bestimmter Betriebsratsmitglieder. So wird mit wachsender Betriebsratsgröße die Wahrscheinlichkeit an Vertretungsfällen regelmäßig zunehmen. Allerdings lässt nicht jeder Vertretungsfall dasselbe Ersatzmitglied nachrücken.

Vielmehr kommt es hierfür maßgeblich auf das jeweils zu vertretende Betriebsratsmitglied sowie die Anzahl und Größe der im Betriebsrat vertretenen Gruppen und Listen an. Abwechselnde individuelle Urlaubszeiten der ordentlichen Betriebsratsmitglieder werden meist einen größeren Vertretungsbedarf zur Folge haben als ein längerer einheitlicher Betriebsurlaub. Die BAG 19.09.2001 7 ABR 32/00 www.lexetius.com Langzeiterkrankung eines ordentlichen Betriebsratsmitglieds kann zum langfristigen Einrücken eines Ersatzmitglieds führen.

[19] c) Der Betriebsrat hat bei der von ihm anzustellenden Prognose einen Prognosespielraum. Die tatsächlichen Grundlagen der Prognose sind jedoch auszuweisen und einer gerichtlichen Beurteilung nicht entzogen (BAG 15. Mai 1986 - 6 ABR 64/83 - BAGE 52, 73 = AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 53, zu II 2 a der Gründe). Auch im übrigen hat der Betriebsrat bei seiner Entscheidung, ob es für seine Arbeitsfähigkeit erforderlich ist, ein oder gar mehrere Ersatzmitglieder schulen zu lassen, einen Beurteilungsspielraum (BAG 15. Mai 1986 - 6 ABR 64/83 - aaO).

Die arbeitsgerichtliche Kontrolle ist auf die Prüfung beschränkt, ob die Beschlussfassung des Betriebsrats unter den konkreten Umständen der Erledigung seiner gesetzlichen Aufgaben dienlich und er bei seiner Entscheidung nicht nur die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts, sondern auch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers, insbesondere an der Begrenzung seiner Kostentragungspflicht berücksichtigt hat (vgl. auch BAG 9. Juni 1999 - 7 ABR 66/97 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 66 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 88, zu B II 2 der Gründe; 8. März 2000 - 7 ABR 11/98 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 68 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 90, zu B 2 der Gründe; 15. November 2000 - 7 ABR 24/00 - nv., zu B I 3 der Gründe).

Dies setzt zwar nicht voraus, dass ein „vernünftiger Dritter“ notwendig dieselbe Entscheidung getroffen hätte. Gegenstand der arbeitsgerichtlichen Prüfung ist jedoch, ob der Betriebsrat bei seiner Entscheidung eine auf Tatsachen gegründete Prognose über die künftige Häufigkeit und Dauer der Heranziehung des Ersatzmitglieds erstellt, die durch die Heranziehung eines ungeschulten Ersatzmitglieds entstehenden Belastungen für die sachgerechte Betriebsratsarbeit gewürdigt und Erwägungen über andere, den Arbeitgeber weniger belastende Maßnahmen angestellt hat.

Dies muss der Betriebsrat im Verfahren darlegen. Die vom Landesarbeitsgericht auf Grund einer solchen Prüfung ergehende Entscheidung kann im Rechtsbeschwerdeverfahren ihrerseits nur eingeschränkt daraufhin überprüft werden, ob Rechtsbegriffe verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Würdigung übersehen worden sind (BAG 9. Juni 1999 - 7 ABR 66/97 - aaO; 15. November 2000 - 7 ABR 24/00 - nv., zu B I 3 der Gründe).

[20] II. Hiernach hält die Begründung des Landesarbeitsgerichts der rechtsbeschwerdrechtlichen Überprüfung nicht stand.

[21] Das Landesarbeitsgericht hat den Rechtsbegriff der „Erforderlichkeit“ verkannt, indem es zur Begründung der Entscheidung des Betriebsrats, zwei Ersatzmitglieder zur Schulung zu entsenden, im wesentlichen dessen Vortrag hat genügen lassen, in den vergangenen drei Monaten hätten im Durchschnitt ca. zwei Vertretungsfälle im Monat den Einsatz von Ersatzmitgliedern erfordert. Das Landesarbeitsgericht hat damit darauf verzichtet, zu überprüfen, ob der Betriebsrat bei seiner Entscheidung überhaupt Erwägungen über Art und Umfang der durch die Heranziehung der beiden Ersatzmitglieder jeweils entstehenden Schwierigkeiten sowie über andere Möglichkeiten zur Beseitigung oder Reduzierung dieser Schwierigkeiten angestellt hat.

Das Landesarbeitsgericht hat zwar ausgeführt, es sei für die Kammer nicht erkennbar, welche anderen Maßnahmen dem Betriebsrat zur Verfügung stehen, um dem Vertretungsbedarf zu begegnen. Es hat aber keine Feststellungen darüber getroffen, ob der Betriebsrat andere Maßnahmen überhaupt in Betracht gezogen hat. Die Erwägung des Landesarbeitsgerichts, eine Verlegung der regulären Betriebsratssitzungen komme „wohl kaum in Betracht“, ist - soweit bisher ersichtlich - nur von ihm selbst und nicht vom Betriebsrat angestellt worden. Im übrigen ist sie ohne weitere Begründung nicht nachvollziehbar. Vielmehr erscheint es gerade bei einem nur 5-köpfigen Betriebsrat durchaus nicht fernliegend, bei der Anberaumung der nächsten Betriebsratssitzung eine etwa nur kurzzeitige Abwesenheit eines Betriebsratsmitglieds zu berücksichtigen.

Das Landesarbeitsgericht hat auch keine Feststellungen darüber getroffen, ob die Ersatzmitglieder BAG 19.09.2001 7 ABR 32/00 L und N schon in früheren Amtsperioden des Betriebsrats herangezogen wurden und von daher bereits über Kenntnisse und Erfahrungen im Betriebsverfassungsrecht verfügten.

[22] Das Landesarbeitsgericht hat außerdem bei der Beurteilung der Prognose über die voraussichtliche künftige Heranziehung der beiden Ersatzmitglieder gegen Erfahrungssätze verstoßen und wesentliche Umstände nicht berücksichtigt. Die bisher getroffenen Feststellungen rechtfertigen nicht die Annahme, der Betriebsrat habe auch unter Berücksichtigung des ihm insoweit zustehenden Spielraums die Prognose treffen können, die Ersatzmitglieder Frau L und Herr N würden in Zukunft über einen längeren Zeitraum jeweils zur Hälfte der Betriebsratssitzungen herangezogen werden. Allein der Umstand, dass Frau L und Herr N in der Zeit von Ende April 1998 bis zum 29. Juli 1998 jeweils sieben mal als Vertreter bei Betriebsratssitzungen tätig wurden, rechtfertigt diese Prognose nicht. Ein Zeitraum von nur drei Monaten ist jedenfalls ohne ausreichende Feststellungen zu den Ursachen des Vertretungsbedarfs für eine derartige Prognose zu kurz.

Auch weist die Arbeitgeberin zutreffend darauf hin, dass in den Monaten Mai bis Juli verstärkt mit Urlaub zu rechnen ist. Im übrigen ist nicht einmal festgestellt, wie viele ordentliche und außerordentliche Betriebsratssitzungen in dieser Zeit insgesamt stattfanden.

Der Rückgriff des Betriebsrats auf den Vertretungsbedarf in der Zeit von Januar 1997 bis April 1998 lässt schon deshalb keine zuverlässigen Schlüsse zu, weil es sich in dieser Zeit noch um einen 7-köpfigen Betriebsrat handelte, bei dem der Vertretungsbedarf jedenfalls der Wahrscheinlichkeit nach deutlich höher als in einem 5-köpfigen Gremium ist. Vielmehr erscheint es jedenfalls ohne das Vorliegen besonderer Umstände eher unwahrscheinlich, dass bei nunmehr lediglich zwei, bzw. drei zu vertretenden ordentlichen Betriebsratsmitgliedern jeweils ein Vertretungsbedarf in ca. 50 % der Fälle zu erwarten gewesen sein soll.

Derartige besondere Umstände - wie etwa ein zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des Betriebsrats zu besorgender langer krankheitsbedingter Ausfall eines oder mehrerer seiner ordentlichen Mitglieder - sind bisher nicht ersichtlich.

[23] III. Die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen sind nicht ausreichend, um dem Senat gemäß § 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO ohne Zurückverweisung eine Entscheidung in der Sache selbst zu ermöglichen. Die Anträge sind nicht bereits aus anderen Gründen abzuweisen.

[24] Wenn der Betriebsrat eine Schulung der Ersatzmitglieder überhaupt für erforderlich halten durfte, so gilt dies für die vorliegende Schulung, die Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsrechts vermittelte. Rechtsbeschwerderechtlich ist auch nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht die Seminarkosten von je 1.484,60 DM nicht für unverhältnismäßig erachtet hat. Der Betriebsrat ist nicht gehalten, anhand einer umfassenden Marktanalyse den günstigsten Anbieter zu ermitteln und ohne Rücksicht auf andere Erwägungen auszuwählen. Er muss sich auch nicht allein aus Kostengründen auf eine von Arbeitgebern getragene Bildungseinrichtung verweisen lassen (BAG 28. Juni 1995 - 7 ABR 55/94 - BAGE 80, 236 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 48, zu B II 1 der Gründe).

[25] Hinsichtlich der Höhe der Verpflegungskosten greift die Rechtsbeschwerde den Beschluss des Landesarbeitsgerichts nicht an, nachdem dieses den in Rechnung gestellten Betrag von 650,00 DM auf 400,00 DM und damit auf 40,00 DM pro Seminartag und Teilnehmer reduziert hat. Insoweit hält die Arbeitgeberin ersichtlich eine weitere Aufschlüsselung nicht mehr für erforderlich und macht ein ihr etwa wegen fehlender Aufschlüsselung zustehendes Zurückbehaltungsrecht nicht geltend (vgl. hierzu BAG 28. Juni 1995 - 7 ABR 55/94 - aaO, zu B II 4 a und b der Gründe).

[26] Das Landesarbeitsgericht hat nach der Zurückverweisung dem Betriebsrat Gelegenheit zu geben, abschließend vorzutragen, welche Erwägungen seiner Beschlussfassung vom 29. Juli 1998 zugrunde lagen. Sodann wird es unter Beachtung der rechtlichen Beurteilung des Senats erneut darüber zu entscheiden haben, ob der Betriebsrat unter Berücksichtigung des ihm eingeräumten Beurteilungs- und Prognosespielraums zur Gewährleistung seiner Arbeitsfähigkeit die Schulung der Ersatzmitglieder L und N für erforderlich halten durfte. BAG 19.09.2001 7 ABR 32/00

Checkliste zum Thema: Fortbildung von BR-Mitgliedern

Aufgaben	Was ist zu tun?	Erledigt
Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG	Inhalt	
	o Unterrichtung für die Betriebsratstätigkeit erforderliche Informationen (unter Beachtung der betrieblichen Situation sowie der Notwendigkeit)	
	o Vermittlung von Grundkenntnissen	
	o Grundsätzliche Erforderlichkeit	
	o Ausnahme: baldige Ablauf der Amtszeit des BR	
	o Besuch ohne konkreten Aufgabenbereich des BR	
	o Unterrichtung spezieller Kenntnisse	
	o Notwendigkeit begründen (Beurteilungsspielraum des BR)	
	Dauer	
	o Laut Bundesarbeitsgericht 1-2 Wochen	
	o Wichtiger als die Dauer ist der Inhalt	
	o Termin unter Berücksichtigung der betrieblichen Situation bestimmen	
	Teilnehmer	
	o Grundsätzlich jedes Mitglied des Betriebsrats, außer die vermittelten Kenntnisse sind aufgrund langer Zugehörigkeit im Betriebsrat schon vor-handen	
	o Ersatzmitglieder dürfen auch eine Schulung besuchen, sofern Sie regelmäßig in den Betriebsrat berufen bzw. nachrücken aufgrund von Fehlen anderer Mitglieder	
	Veranstalter	
	o Private Institute, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände	
	Entgeltfortzahlung	
	o Berechnung nach Lohnausfallprinzip	
	o Es besteht kein Anspruch auf Bezahlung aufgrund von Mehrarbeitsvergütung sowie Freizeit gemäß § 37 Abs. 3 BetrVG	
	Arbeitgeber rechtzeitig informieren	
	o Mitteilung des Schulungsteilnehmers, Datum, Ort, Dauer, Thema (Begründung)	
	o Der Arbeitgeber muss nicht zustimmen	
	o Missachtet der Betriebsrat die betriebliche Situation, kann der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen	
	Arbeitgeber übernimmt Kosten (Grundlage § 40 BetrVG)	
	o Kostenaspekt kein Grund den günstigsten Anbieter zu wählen	
	o Kostenarten (Übernachtungs-, Verpflegungs-, Reise- und evtl. Stornokosten)	

Unsere Standorte:



br-spezial

Oberzeuzheimer Straße 14
65589 Hadamar

Tel. 06433 - 94 37 66

Fax 06433 - 94 37 65

www.br-spezial.de • Mail: buero@br-spezial.de

