

Wer näher dran ist...



*... kann kompetenter
mitreden...*

Brief zur Betriebsratsarbeit

Schulungsanspruch



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Zu Beginn der Amtszeit entscheidet der Betriebsrat, welche seiner Mitglieder einen Schulungsbedarf nach § 37 Abs. 6 BetrVG haben.

Welcher Personenkreis kommt für eine Schulung in Betracht?

Einen Anspruch auf Grundschulung hat **jedes Betriebsratsmitglied, das erstmals in den Betriebsrat gewählt wurde**. Auch für Betriebsratsmitglieder, die nach langer Zeit wieder in den Betriebsrat einrücken, kann eine **erneute Grundschulung** erforderlich sein. Dies gilt insbesondere dann, wenn die maßgebliche Rechtsgrundlage für die Arbeit der Betriebsräte – das Betriebsverfassungsgesetz – grundlegend neu geregelt worden ist (vgl. BetrVG v. 23. 7. 2001). Ob ein Anspruch auf weitergehende Schulungen besteht, hängt davon ab, ob die behandelten Fragen im Betrieb **aktuell** sind und der Betriebsrat sowie das für die Schulungsteilnahme vorgesehene Mitglied die einschlägigen Kenntnisse noch nicht in ausreichendem Maße besitzen. Aber auch Mitglieder der **Jugend- und Auszubildendenvertretung** haben einen Anspruch nach § 37 Abs. 7 BetrVG. **Ersatzmitglieder** haben einen

Anspruch auf Schulungsteilnahme grundsätzlich nur dann, wenn sie endgültig für ein ausgeschiedenes Betriebsratsmitglied nachgerückt sind (BAG v. 14. 12. 1994, DB 1995, 834). Für andere Ersatzmitglieder besteht ein Anspruch auf Schulungsteilnahme nur unter sehr engen Voraussetzungen, z. B. dann, wenn sie über einen längeren Zeitraum hinweg zu ca. 50 % der Betriebsratssitzungen herangezogen werden und mit einer gleichen Vorgehensweise auch zukünftig zu rechnen ist (LAG Köln v. 10. 2. 2000, LS ZBVR 2001, 85; BAG v. 19. 9. 2001, DB 2002, 51).

Welche Kenntnisse werden in Grund- und Spezialschulungen vermittelt?

Bei der Grundschulung handelt es sich in der Regel um ein mehrtägiges Seminar, in dem es in erster Linie um die **Vermittlung von Grundkenntnissen des Betriebsverfassungsrechts** geht.

Darüber hinaus benötigt der Betriebsrat aber Kenntnisse in weiteren Rechtsgebieten wie Grundkenntnissen zum allgemeinen Arbeitsrecht, zum Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsrecht (BAG v. 15. 5. 1986, DB 1986, 2496), zum

Thema Personalinformationssysteme und zur Personalplanung, zu grundlegenden Neuerungen in der Rechtsprechung (BAG v. 22. 1. 1965, AP Nr. 10 zu § 37 BetrVG) etc. Entscheidend ist stets, ob die behandelten Fragen im Betrieb **aktuell** sind und der Betriebsrat die einschlägigen Kenntnisse in nicht ausreichendem Maße besitzt. Es gibt aber auch Schulungsthemen, die für die Betriebsratsarbeit nicht erforderlich sind, z. B. Sprech- und Argumentationstechnik für Betriebsratsmitglieder (BAG v. 20. 10. 1993, BB 1994, 139), Lohnsteuer-Richtlinien (BAG v. 11. 12. 1973, BB 1974, 602), Mobbing, es sei denn, dass eine besondere Konfliktlage im Betrieb besteht (BAG v. 15. 1. 1997, BB 1997, 1480).

Wann ist die Schulungsteilnahme erforderlich?

Eine Grundschulung ist – ohne dass es der Darlegung der Erforderlichkeit bedürfte – für alle erstmals gewählten Betriebsratsmitglieder sowie Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung erforderlich.

Hinsichtlich der weiteren Schulungen muss ein spezieller Bedarf dargelegt werden:

Die Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung hat immer dann zu erfolgen, wenn unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat eine **Schulung erforderlich ist, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann** (BAG v. 20. 12. 1995, DB 1996, 1139). Der Schulungsinhalt muss sich daher stets auf die Aufgaben des Betriebsrats und deren Durchführung im Betrieb beziehen. Es müssen also Kenntnisse vermittelt werden, die einerseits auf die konkrete Situation im Betrieb abgestellt sind und die andererseits von dem für die Schulung vorgesehenen Betriebsratsmitglied für eine sachgerechte Aufgabenwahrnehmung benötigt werden. Für die Erforderlichkeit einer Schulungsveranstaltung ist es nicht maßgeblich, ob in der Zeit von der Schulungsveranstaltung bis zur Neuwahl des Betriebsrats vom Arbeitgeber Beteiligungssachverhalte in Angelegenheiten anfallen, für die das Betriebsratsmitglied die auf der Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse benötigen würde. Entscheidend ist vielmehr, ob der Betriebsrat bei seiner Beschlussfassung ein

Anfallen einer solchen Angelegenheit nicht ausschließen konnte (BAG v. 7.5.2008, ZBVR online 2009, Nr 3, 2).

Wie lange darf eine Schulung dauern?

Im Allgemeinen ist bei einer Grundschulung von einer fünftägigen Dauer auszugehen, es sei denn, dass sich eine besondere Notwendigkeit für eine längere Schulungsdauer ergeben sollte (BAG v. 6. 11. 1973, BAGE 25, 348). Bei Spezialschulungen hängt die Dauer davon ab, in welcher Zeit der Stoff wirksam vermittelt werden kann. Solche Schulungen dauern in der Regel ein bis drei Tage.

Wie wird die Freistellung zur Schulungsteilnahme erwirkt?

Der Anspruch auf Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG steht nicht dem einzelnen Betriebsratsmitglied, sondern dem Betriebsrat zu. Daher muss der Betriebsrat einen **Beschluss** zur Freistellung des von ihm für die Schulungsteilnahme ausgewählten Betriebsratsmitglieds fassen und diesen Beschluss an den Arbeitgeber weiterleiten. Dies muss möglichst frühzeitig geschehen. Der Betriebsrat muss dem

Arbeitgeber die näheren Einzelheiten der Schulung mitteilen (Ort, Zeit, Dauer, Veranstalter, konkreter Programmablauf sowie – außer bei Grundschulungen – Darlegung, weshalb gerade das ausgewählte Mitglied der Schulung bedarf).

Was ist, wenn der Arbeitgeber die Freistellung verweigert?

Falls der Arbeitgeber der Auffassung ist, dass entweder in der Schulungsveranstaltung keine für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Kenntnisse vermittelt werden oder das ausgewählte Betriebsratsmitglied der Schulung nicht bedarf, einen Schulungsanspruch also bereits dem Grunde nach verneint und deshalb die Freistellung ablehnt, so erfolgte eine Teilnahme des **Betriebsratsmitglieds an der Schulungs- und Bildungsveranstaltung auf eigene Gefahr**. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber den Freistellungsantrag des Betriebsrats zwar nicht ausdrücklich abgelehnt, aber in angemessener Frist nicht reagiert hat. Nämhe das Betriebsratsmitglied ohne positiven Freistellungsbescheid teil, so könnte ihm u. U. der Vorwurf gemacht werden, unentschuldig der Arbeit fern geblieben zu sein.

Der Betriebsrat, aber auch das ausgewählte Betriebsratsmitglied, kann jedoch **ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren einleiten** mit dem Antrag auf Feststellung, dass der Arbeitgeber zur Freistellung verpflichtet ist. Auch eine **einstweilige Verfügung** kommt in Betracht (str).

Falls der Arbeitgeber die Freistellung zwar nicht dem Grunde nach, aber hinsichtlich ihrer Modalitäten, nämlich etwa deshalb verweigert, weil seiner Meinung nach die **betrieblichen Notwendigkeiten** (Festlegung des Zeitpunktes der Schulung) **nicht ausreichend berücksichtigt** seien, so kann er die **Einigungsstelle** anrufen. Tritt dadurch eine Verzögerung ein und droht das Betriebsratsmitglied den Schulungstermin zu verpassen – was in der Praxis wegen der Entscheidungsdauer des Einigungsstellenverfahrens und der sich u.U. anschließenden gerichtlichen Überprüfung regelmäßig der Fall sein wird –, so kann der Betriebsrat bei unabweisbarem Schulungsbedarf, der in einer späteren Schulung nicht mehr erfüllt werden kann, beim Arbeitsgericht eine **einstweilige Verfügung** beantragen.

Das betroffene Betriebsratsmitglied darf an der Veranstaltung, bevor ein positiver Spruch der Einigungsstelle vorliegt, nicht teilnehmen (BAG v. 18. 3. 1977, DB 1977, 1148). Versäumt es der Arbeitgeber jedoch, die Einigungsstelle unverzüglich anzurufen, so kann das Betriebsratsmitglied entsprechend dem Beschluss des Betriebsrats an der Schulungsmaßnahme teilnehmen.

Was gilt für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG?

Nach § 37 Abs. 7 BetrVG hat jedes Betriebsratsmitglied darüber hinaus während seiner regelmäßigen Amtszeit einen **individuellen Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts** für insgesamt drei Wochen (bei Erstmitgliedern für insgesamt vier Wochen) zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als **geeignet anerkannt** sind. Die Schulungsthemen müssen aber einen

Bezug zur Betriebsratsarbeit haben (BAG v. 11. 8. 1993, BAGE 74, 72 = DB 1994, 535). Als geeignet sind u. a. folgende Schulungsthemen anzusehen: Allgemeines Sozialrecht, Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, Arbeitswissenschaft. Dagegen sind u. a. folgende Themen nicht geeignet: Vermittlung von Allgemeinwissen staatsbürgerlicher Art (BAG v. 6. 4. 1976, BAGE 28, 95), allgemeinpolitische oder gewerkschaftspolitische Themen (BAG v. 18. 12. 1973, BAGE 25, 452).

Die **Kosten der Schulung** (Teilnahmegebühr, Reisekosten, Übernachtungs- und Verpflegungskosten) muss der **Arbeitgeber** hier im Gegensatz zur erforderlichen Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG **nicht** übernehmen.

Eine Anrechnung einer Freistellung nach § 37 Abs. 6 BetrVG auf die Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG kommt nicht in Betracht (BAG v. 5. 4. 1984, DB 1984, 1785).

Ist der Betriebsrat in der Auswahl der konkreten Schulungsveranstaltung frei?

Grundsätzlich ja. Zunächst ist es unerheblich, wer **Träger der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen** nach § 37 Abs. 6

und 7 BetrVG ist. Insbesondere kommen **Angebote der Gewerkschaften** in Betracht. Der Betriebsrat darf im Weiteren bei der Auswahl der Schulungs- und Bildungsveranstaltung die Finanzkraft des Betriebes zwar nicht völlig außer Acht lassen und den Arbeitgeber nicht mit unangemessen hohen Kosten belasten. Der Betriebsrat ist jedoch nicht verpflichtet, das billigste Angebot auszuwählen. Er darf sich vielmehr für die Schulung entscheiden, die die von ihm benötigten Kenntnisse am besten vermittelt. So darf er insbesondere auch eine von der Gewerkschaft des Betriebsratsmitglieds durchgeführte Schulung auswählen und muss sich nicht auf eine – kostengünstigere – Arbeitgeberschulung einlassen (vgl. zu allem Vorstehenden BAG v. 28. 6. 1995, DB 1995, 2118). Er ist auch nicht verpflichtet, den von ihm festgestellten unabweisbaren Schulungsbedarf für längere Zeit zurückzustellen, weil später eine (z. B. wegen geringerer Reisekosten) kostengünstigere Schulung angeboten wird.

Wie steht es mit Fortzahlung des Arbeitsentgelts und Freizeitausgleich?

Den an einer Schulung teilnehmenden Betriebsratsmitgliedern ist das Arbeitsentgelt

fortzuzahlen. Es darf **keine Minderung des Arbeitsentgelts** erfolgen. Es gilt das Lohnausfallprinzip, d. h. der Entgeltfortzahlungsanspruch bestimmt sich danach, was das Betriebsratsmitglied verdient hätte, wenn es während der Zeit der Schulungsteilnahme gearbeitet hätte (BAG v. 3. 12. 1997, NZA 1998, 558). Wird eine Schulung außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt oder **überschreitet die Schulung die betriebsübliche Arbeitszeit**, so besteht – dies ist die Kehrseite des Lohnausfallprinzips – weder ein Anspruch auf (zusätzliches) Arbeitsentgelt noch auf Freizeitausgleich. Das gilt auch für An- und Abreisezeiten an arbeitsfreien Tagen. Nur wenn Betriebsratsmitglieder **aus betriebsbedingten Gründen außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit** an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung teilnehmen, steht ihnen ein Freizeitausgleich zu. Das gilt insbesondere für **teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder**. Der Umfang des Ausgleichsanspruchs eines teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieds ist aber auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers beschränkt (§ 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG).

Auch **Reisezeiten**, die ein teilzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied **außerhalb seiner Arbeitszeit** aufwendet, um an einer erforderlichen Schulungsveranstaltung teilzunehmen, können einen Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts begründen, wenn die Reise wegen der Teilzeitbeschäftigung außerhalb der Arbeitszeit erfolgt ist. Das ist aber nicht der Fall, wenn die Reise auch außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit eines in demselben Arbeitsbereich, in dem auch das teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglied tätig ist, vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers durchgeführt wurde (BAG v. 10. 11. 2004, ZBVR 2005, 74).

Stand: 10/2009

