



Betriebsrat

Freistellung zum Seminarbesuch

nach BetrVG

Wissen bewegt

ver.di b+b

Bildung + Beratung
LQW-zertifizierte Qualität

Impressum

© ver.di Bildung + Beratung
Gemeinnützige GmbH
Mörsenbroicher Weg 200
40470 Düsseldorf

Fon 0211 9046-0
Fax 0211 9046-818
E-Mail info@verdi-bub.de
Internet www.verdi-bub.de

Redaktioneller Stand: November 2017

Inhalt

Vorwort	2
Die Grundlagen der Schulungs- und Bildungsmaßnahmen	3
Unterschiede zwischen § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG	4
Themenbeispiele für Schulungen nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG	4
Schulungsmaßnahmen nach § 37 Abs. 6 BetrVG	4
Der Entsendungsbeschluss – wie ist zu verfahren?.....	7
Erforderliche Schulungsthemen.....	8
Der Schulungsträger	8
Die Schulungsdauer	9
Zeitpunkt der Schulungsmaßnahme	10
Die Beschlussfassung zu § 37 Abs. 6 BetrVG	11
Das Unterrichts- und Einspruchsrecht des Arbeitgebers	12
Schulungsmaßnahmen nach § 37 Abs. 7 BetrVG	14
Grundsätze	15
Die Beschlussfassung zu § 37 Abs. 7 BetrVG.....	16
Unterrichtung des Arbeitgebers	16
Was ist bei der Freistellung nach Absatz 6 und 7 sonst noch bedeutsam?	17
Die Entgeltfortzahlung	17
Sonstige Kostentragungspflichten des Arbeitgebers	17
Können Themen zugleich „erforderlich“ und „geeignet“ sein?	19
Teilzeitbeschäftigte	19
Schulungszeiten außerhalb der Arbeitszeit	21
Ersatzmitglieder	22
Unfallschutz während der Teilnahme an der Schulung.....	23
Schulungen auch für Mitglieder anderer Betriebsverfassungsorgane?	23
Gewerkschaftliche Vertrauensleute	24

Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

dass nur kompetente Betriebsratsmitglieder ihr Amt im Interesse der Beschäftigten ausüben können, bedarf heute keiner besonderen Betonung mehr. Zu vielfältig, zu komplex sind die Themen, die Beschäftigte und damit auch den Betriebsrat bewegen.

Auf einmal vereinbarten Standards und auf betrieblichen Übungen kann man sich nicht mehr „ausruhen“. Unter Kostengesichtspunkten, oder weil die Zeit gerade günstig ist, werden unter anderem Sozialleistungen, Arbeitszeitregelungen, Löhne und Gehälter zur Disposition gestellt.

Wenn sie nicht ausdrücklich für ihre Funktion freigestellt wurden, üben Betriebsratsmitglieder ihr Amt neben ihrer beruflichen Tätigkeit aus. Spannungsarm ist das nicht.

Der Gesetzgeber hat die besonderen Bedingungen der Betriebsratsarbeit und die Arbeit der einzelnen Betriebsratsmitglieder anerkannt. Sie sind nicht nur per Gesetz besonders in ihrer Tätigkeit geschützt, ihnen wird auch ein Anspruch auf Qualifizierung für ihre Tätigkeit zuerkannt. Der Weiterbildungsanspruch ist im § 37 BetrVG, in den Absätzen 6 und 7, geregelt.

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.

Ihr Team von ver.di b+b

Die Grundlagen der Schulungs- und Bildungsmaßnahmen

Mitgestalten beginnt mit Wissen. Das gilt auch und vor allem für die betriebliche Mitbestimmung. Die argumentative Auseinandersetzung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ist oft unumgänglich, bevor es entweder zu einer Einigung oder – bei Nicht-einigung in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten – zu einem Verfahren vor der Einigungsstelle kommt. Immer geht es um sachgerechte Argumente.

Eine ausreichende Wissensgrundlage ist daher unabdingbare Voraussetzung für eine effektive Betriebsratsarbeit. Der Gesetzgeber hat das bei der Gestaltung des Betriebsverfassungsgesetzes berücksichtigt. § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG geben dem Betriebsrat und seinen Mitgliedern einen gesetzlichen Anspruch auf Wissenserwerb.

Aber warum zwei unterschiedliche Bestimmungen? Die Antwort ergibt sich aus den Zielsetzungen beider Vorschriften: § 37 Abs. 6 BetrVG soll das für die Betriebsratsarbeit im betrieblichen Alltag *erforderliche* Wissen vermitteln. Demgegenüber geht § 37 Abs. 7 BetrVG von *geeigneten* Schulungs- und Bildungsmaßnahmen aus, mit denen Hintergrundwissen vermittelt und das Umfeld der betrieblichen Mitbestimmung aufgezeigt werden soll.

Geeignete Themen nach § 37 Abs. 7 BetrVG können in bestimmten Fällen zugleich erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG sein; beispielsweise „Verhandlungstechnik“ für Betriebsratsvorsitzende oder „Grundsatzfragen der Ergonomie“ für Mitglieder von Ausschüssen nach den §§ 90, 91 BetrVG.

Unterschiede zwischen § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG

Absatz 6	Absatz 7
<ul style="list-style-type: none">▪ erforderliche Themen▪ keine zeitliche Begrenzung▪ kein Anerkennungsverfahren▪ Kostentragung durch Arbeitgeber▪ Kollektivanspruch▪ Beschluss erstreckt sich auf die konkrete Schulungsmaßnahme, Zahl und Auswahl der Teilnehmenden, die zeitliche Lage der Teilnahme	<ul style="list-style-type: none">▪ geeignete Themen▪ zeitliche Begrenzung▪ Anerkennungsverfahren▪ nur Entgeltfortzahlung▪ Individualanspruch▪ Beschluss erstreckt sich auf die zeitliche Lage der Teilnahme an der Schulungsmaßnahme

Themenbeispiele für Schulungen nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG

Absatz 6	Absatz 7
<ul style="list-style-type: none">▪ Grundlagen des BetrVG▪ Allgemeines Arbeitsrecht▪ Arbeits- und Gesundheitsschutz▪ Lohngestaltung▪ Betriebsrat und Arbeitskampf▪ Betriebliche Berufsbildung▪ Datenschutz im Betrieb▪ Geschlechtergleichstellung/AGG▪ Gremienarbeit im Betriebsrat▪ Mobbing▪ Umweltschutz im Betrieb▪ Betriebliche Altersversorgung▪ Arbeitszeitsysteme▪ Schwerbehindertenrecht	<ul style="list-style-type: none">▪ Verfassung und Arbeitsrecht▪ Betriebswirtschaft▪ Arbeitnehmerrechte in Europa▪ Frauen in Gesellschaft und Beruf▪ Allgemeines Sozialrecht▪ Diskussions- und Verhandlungstechnik▪ Vermögensbildung der Arbeitnehmer/-innen▪ Globalisierung▪ Internationale Zusammenarbeit im Konzern▪ Managementtechniken▪ Gewerkschaftspolitik bei Lohnfragen▪ Allgemeinwissen zur EDV▪ Grundsatzfragen der Ergonomie▪ Personalführung

Schulungsmaßnahmen nach § 37 Abs. 6 BetrVG

Was fällt unter „erforderliches“ Wissen nach § 37 Abs. 6 BetrVG? In ständiger Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht dazu erklärt: Die Vermittlung von Kenntnissen nach § 37 Abs.6 BetrVG

ist erforderlich, wenn diese unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann (vgl. etwa BAG 14.1.15 – 7 ABR 95/12, NZA 2015, 632; BAG 9.10.73 – 1 ABR 6/73, AP Nr. 4 zu § 37 BetrVG 1972; BAG 19.7.95 – 7 ABR 49/9, AP Nr. 110 zu § 37 BetrVG 1972). Mit diesem Grundsatz müssen die Schulungsinhalte und damit die Themen von Schulungsveranstaltungen übereinstimmen. Angesichts der umfassenden Rechte und Aufgaben des Betriebsrats zur Wahrnehmung der betrieblichen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergibt sich eine weit gespannte Themenvielfalt. Grundsätzlich gilt:

- Der Anspruch auf erforderliche Wissensvermittlung ist ein Anspruch des Betriebsrats. Er realisiert sich aber beim einzelnen Betriebsratsmitglied. Jedes Betriebsratsmitglied arbeitet gleichberechtigt im Betriebsrat mit. Deshalb besteht trotz des Kollektivcharakters des § 37 Abs. 6 BetrVG ein Anspruch jedes einzelnen Mitglieds, Grundkenntnisse zu den Aufgaben und Rechten des Betriebsrats zu erwerben. Nur das macht eine wirksame Mitarbeit im Betriebsrat möglich. Unabdingbar ist insbesondere grundlegendes Wissen zum Betriebsverfassungsrecht, aber auch zum allgemeinen Arbeitsrecht und zum Arbeitsschutz.
- Die für den Betriebsrat erforderlichen Kenntnisse können in Grundlagen- und Spezialschulungen vermittelt werden. Schulungsveranstaltungen, in denen Grundkenntnisse vermittelt werden, sind regelmäßig als erforderlich anzusehen. Jedes Betriebsratsmitglied muss über Grundwissen – z.B. des allgemeinen Arbeits- und Betriebsverfassungsrechts – verfügen, um seine Aufgaben im Betriebsrat ordnungsgemäß wahrnehmen zu können.

Bei Spezialschulungen, die spezielle Inhalte (wie z.B. leistungsbezogene Entgelte, Personalplanung etc.) vermitteln, ist ein konkreter betrieblicher Bezug notwendig. Die Erforderlichkeit der Schulung wird anhand der konkreten Aufgabenstellungen des einzelnen Betriebsrats, die je nach Art und Struktur des Betriebes variieren, bemessen. Für die Notwendigkeit eines Seminars spielen also die Vielfalt der Aufgaben und Initiativen des

Betriebsrats eine große Rolle. So können Betriebsratsmitglieder mit besonderer Aufgabenstellung, wie z.B. auf einzelne Sachgebiete spezialisierte Mitglieder oder Ausschussmitglieder, einen Bedarf an vertiefendem Grundlagenwissen oder Spezialwissen haben.

- Der Wissenserwerb erstreckt sich nicht nur auf die rechtlichen Fragen der einzelnen Themenbereiche im engeren Sinne, wie z.B. die Kenntnis über das BetrVG, sondern natürlich auch auf deren Inhalte. Der Betriebsrat muss beispielsweise nicht nur wissen, dass er bei der Personalplanung nach § 92 BetrVG Beratungsrechte hat, sondern auch, was Personalplanung und deren Einzelbereiche sind und was sie für die Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen bedeuten.
- Die Erforderlichkeit von Schulungen kann auch dann gegeben sein, wenn kein aktueller betriebsbezogener Anlass besteht. So sind Schulungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz unabhängig davon erforderlich, ob und in welchem Umfang Arbeitsunfälle im Betrieb vorkommen. Es geht um Vorbeugung, um die Verhütung von Unfällen im Interesse der Beschäftigten. Die Erforderlichkeit des Wissenserwerbs kann sich auch aus dem Initiativrecht ergeben; etwa dadurch, dass der Betriebsrat ein anderes, den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser gerecht werdendes Entgeltsystem anstrebt und sich das notwendige Wissen darüber aneignen will, obwohl dieses System im Betrieb noch gar nicht besteht.

Der Betriebsrat sollte immer wieder prüfen, welche Wissensvermittlung für die einzelnen Betriebsratsmitglieder erforderlich ist, damit eine sachgerechte Betriebsratsarbeit geleistet werden kann. Die Notwendigkeit der Wissensvermittlung kann sich aus sehr unterschiedlichen Erfordernissen ergeben.

Nach Betriebsratswahlen ist es z.B. wichtig, dass die neu gewählten Betriebsratsmitglieder Grundwissen erwerben. Für andere Betriebsratsmitglieder können bevorstehende betriebliche Umstrukturierungsmaßnahmen ebenso Anlass für Schulungen sein wie Änderungen bei Entgeltsystemen oder die Einführung eines anderen Arbeitszeitsystems. Kurzum: Alles, was zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört, wozu aber das notwendige Wissen noch nicht

vorhanden ist, führt zu erforderlichen Schulungsmaßnahmen nach § 37 Abs. 6 BetrVG.

Auch neue Gesetzesgrundlagen mit Auswirkungen auf den Betrieb können zu den für die Ausübung der Betriebsratsarbeit erforderlichen Kenntnissen gehören. Im Fall des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14.8.06 hat das Hessische LAG aufgrund der Bedeutung für alle Bereiche des Arbeitslebens eine viertägige Grundschulung als erforderlich angesehen (Hessisches LAG 25.10.07 – 9 TaBV 84/07). Das LAG hat in seiner Entscheidung insbesondere klargestellt, dass „die Schulung nicht erst dann erforderlich ist, wenn Diskriminierungen im Betrieb festgestellt worden sind“. Auch die grundlegende Änderung bestehender Gesetze rechtfertigt eine erneute Grundschulung. Hinsichtlich der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes wurde eine fünftägige Grundschulung als erforderlich angesehen (LAG Hamm 17.10.03 – 10 TaBV 83/03), ohne dass ein erneuter Schulungsbedarf dargelegt werden musste. Ebenso können Schulungen über den Inhalt von im Betrieb maßgeblichen Tarifverträgen erforderlich sein (LAG Hamm 17.8.07 – 13 TaBV 30/07). Entsprechendes kann im Einzelfall für Schulungsveranstaltungen über die aktuelle Rechtsprechung des BAG gelten.

Der Entsendungsbeschluss – wie ist zu verfahren?

Der Anspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG ist prinzipiell ein Kollektivanspruch des Betriebsrats. Das heißt aber nicht, dass in jedem Fall die Initiative vom Betriebsrat als Betriebsverfassungsorgan ausgehen muss. Schließlich ist es das einzelne Betriebsratsmitglied, welches das Wissen erwerben soll, das der Betriebsrat benötigt. Es merkt am ehesten, was und wie viel ihm an Wissen fehlt, um im Betriebsrat sachkundig mitarbeiten zu können. In der Praxis ist es deshalb oft das einzelne Mitglied, das initiativ wird, um an einer Schulungsmaßnahme nach § 37 Abs. 6 BetrVG teilzunehmen.

Aber wie ist der richtige Verfahrensweg? Zunächst muss die Frage der Entsendung im Betriebsrat angesprochen werden, denn er muss einen entsprechenden Beschluss fassen (vgl. S. 11: „Die Beschlussfassung zu § 37 Abs. 6 BetrVG“). Vorher sind jedoch bestimmte Aspekte zu erörtern.

Erforderliche Schulungsthemen

Der Betriebsrat hat sich zu fragen, welche Schulungsthemen sinnvoll sind, um die Wissensgrundlage im Betriebsrat zu erweitern. Für erstmals gewählte Betriebsratsmitglieder ist das einfach zu beantworten: Es sind zunächst Grundlagenschulungen erforderlich. Bei anderen Mitgliedern des Betriebsrats geht es darum, welches Wissen es bereits hat, welche Schulungsthematik es besonders interessiert, aber vor allem, welches Wissen im Betriebsrat aktuell oder auf längere Sicht benötigt wird.

Jedes Betriebsratsmitglied arbeitet gleichberechtigt im Betriebsrat mit und ist mit dafür verantwortlich, dass eine wirksame Betriebsratsarbeit zustande kommt. D.h. jedes Betriebsratsmitglied muss zu den einzelnen Aufgabenbereichen des Betriebsrats Grundkenntnisse haben, z.B. zur betrieblichen Berufsbildung, zu Arbeitszeitsystemen oder zur Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen (etwa: Wie sind die Begriffe Einstellung oder Versetzung betriebsverfassungsrechtlich zu verstehen?). Das schließt nicht aus, dass andere Betriebsratsmitglieder, besonders wenn sie Mitglieder in Betriebsratsausschüssen sind, ein umfassendes Spezialwissen haben bzw. erwerben müssen.

Es ist daher zu klären:

- Zu welchen Themen soll die Schulung erfolgen?
- Welcher Schulungsträger soll es sein?
- An welchem Schulungsort soll die Maßnahme stattfinden?
- Wie lang soll die Schulungsmaßnahme sein?
- Zu welchem Zeitpunkt soll die Schulung durchgeführt werden?

Der Schulungsträger

Schulungsmaßnahmen für Betriebsratsmitglieder werden von vielen unterschiedlichen Seminaranbietern durchgeführt. Viele fühlen sich berufen, aber nicht alle sind geeignet. In erster Linie kommen die Seminaranbieter der Gewerkschaften oder ihnen nahestehender Einrichtungen, zu denen beispielsweise **ver.di Bildung + Beratung** gehört, in Betracht.

Die Gewerkschaften sind die natürlichen Verbündeten der Betriebsräte. Die gewerkschaftliche Unterstützungsfunktion in der Betriebsverfassung ist rechtlich abgesichert und allgemein

anerkannt. Die Erfahrung der Gewerkschaften mit Betriebsräteschulungen prädestiniert sie geradezu als Anbieter von Wissensvermittlung für Betriebsratsmitglieder. Das ist in der Rechtsprechung anerkannt. So hat das Bundesverwaltungsgericht in einer Entscheidung vom 27.4.79 (ZBR 1979, 310; PersV 1980, 19) festgestellt, dass die Gewerkschaften in jeder Hinsicht die Gewähr für eine ordnungsgemäße Schulung bieten.

Daher sollte die Entscheidung zugunsten eines solchen Schulungsträgers fallen. Die gewerkschaftlichen Bildungsträger sind außerdem in der gesamten Bundesrepublik präsent (vgl. etwa die Seminarangebote von **ver.di Bildung + Beratung** unter **www.verdi-bub.de**). Außerdem berücksichtigen gewerkschaftliche Betriebsratsschulungen stärker die spezifischen Belange der Betriebsratsarbeit (BAG 15.5.86 – 6 ABR 74/83, AP Nr. 54 zu § 37 BetrVG 1972).

Der Betriebsrat kann selbst entscheiden, welchen Schulungsträger und welchen Schulungsort er wählt. Der Arbeitgeber hat dabei nichts hineinzureden. Selbst wenn der vom Betriebsrat bevorzugte Schulungsort erheblich weiter entfernt ist als die näher zum Betrieb liegende Schulungsstätte eines „neutralen“ Seminaranbieters, kann der Betriebsrat das räumlich weiter entfernte Seminarangebot bevorzugen, wenn er der Auffassung ist, das Seminar am weiter entfernten Ort sei zur Wissensvermittlung besser geeignet, etwa unter dem Aspekt der Schulungsinhalte oder der Didaktik (vgl. auch S. 17: „Sonstige Kostentragungspflichten des Arbeitgebers“).

Die Schulungsdauer

Auch die Schulungsdauer steht unter der Voraussetzung der Erforderlichkeit, wie sie von § 37 Abs. 6 BetrVG verlangt wird. Das Bundesarbeitsgericht 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 (vgl. dazu DKK-Wedde, 15. Aufl., § 37 Rn. 141). 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 Schu-

lungsdauer ohne Weiteres erforderlich. Aber auch länger dauernde Schulungsmaßnahmen sind bei schwierigen Themen durchaus anzuerkennen (vgl. DKK-Wedde, 15. Aufl., § 37 Rn. 140). 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 – 6 (5) TaBV 29/01). Der Betriebsrat hat bei der Beschlussfassung einen Beurteilungsspielraum – nicht nur bzgl. des Inhalts, sondern auch bzgl. der Dauer der Schulung (vgl. BAG 9.10.73 – 1 ABR 6/73, AP Nr. 4 zu § 37 BetrVG 1972; BAG 7.6.89 – 7 ABR 26/88, NZA 1990, 149; Fitting, 28. Aufl., § 37 Rn. 174).

Zeitpunkt der Schulungsmaßnahme

§ 37 Abs. 6 Satz 3 BetrVG verpflichtet den Betriebsrat, bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung 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 (Fitting, 28. Aufl., § 37 Rn. 238).

Dringende betriebliche Erfordernisse können zum Hinausschieben der Seminarteilnahme führen. Das ist jedoch nicht zwingend. Möglich ist durchaus, dass die Interessen des Betriebsrats an einer baldigen Teilnahme des betreffenden Betriebsratsmitglieds 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 (vgl. S.12 „Das Unterrichts- und Einspruchsrecht des Arbeitgebers“).

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. Zu einer ordnungsgemäß einberufenen Sitzung gehören die Mitteilung der Tagesordnung und die Rechtzeitigkeit der Ladung. 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. Bei dem Entsendungsbeschluss kann das Betriebsratsmitglied, um dessen Teilnahme es geht, mitstimmen.

Das Bundesarbeitsgericht verlangt, dass der beabsichtigte Entsendungsbeschluss Tagesordnungspunkt der Sitzung ist, in der der Beschluss gefasst werden soll. Die Behandlung der Entsendung lediglich unter dem Tagesordnungspunkt „Verschiedenes“ ist grundsätzlich unzulässig (BAG 28.10.92 – 7 ABR 14/92, AP Nr. 4 zu § 29 BetrVG, DB 1993, 580; vgl. DKK-Wedde, 15. Aufl., § 37 Rn. 152).

Der Mangel der fehlenden oder unvollständigen Tagesordnung kann jedoch laut aktueller Rechtsprechung des BAG (15.4.14 – 1 ABR 2/13, NZA 2014, 551) geheilt werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Ordnungsgemäße Ladung sämtlicher Betriebsrats- und Ersatzmitglieder
- Beschlussfähigkeit des Betriebsrats gem. § 33 Abs. 2 BetrVG
- Einstimmiger Beschluss der anwesenden Betriebsratsmitglieder, über den Regelungsgegenstand zu beraten und abzustimmen.

Die Teilnahme aller Betriebsratsmitglieder an der Sitzung ist nicht (mehr) erforderlich. Die bisherige Rechtsprechung des BAG, wonach nur ein vollzählig versammelter Betriebsrat die Aufstellung oder Ergänzung der Tagesordnung wirksam beschließen konnte, wurde aufgegeben (BAG 15.4.14, a.a.O.).

Die Beschlussfassung hat sich auf die konkrete Schulungsveranstaltung, die Zahl und Auswahl der Betriebsratsmitglieder sowie die zeitliche Lage der Schulungsmaßnahme zu erstrecken (Däubler, Handbuch Schulung und Fortbildung. Gesamtdarstellung für betriebliche Interessenvertreter, 5. Aufl., Rn. 557 ff.; Fitting,

28. Aufl., § 37 Rn. 231 ff.). Von dem Beschluss ist der Arbeitgeber zu unterrichten. (Zur Beschlussfassung und zur Mitteilung an den Arbeitgeber vgl. auch die Musterformulare von **ver.di Bildung + Beratung** unter www.verdi-bub.de/service/formulare).

Das Unterrichts- und Einspruchsrecht des Arbeitgebers

Der Betriebsrat 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 Betriebsratsmitglieds einzustellen.

Die Unterrichtung ist keine anspruchsbegründende Voraussetzung. Das heißt: Auch ohne rechtzeitige Unterrichtung bleibt der vom Betriebsrat gefasste Entsendungsbeschluss wirksam. In einer wiederholten zu späten Unterrichtung des Arbeitgebers kann allerdings eine Amtspflichtverletzung des Betriebsrats nach § 23 Abs. 1 BetrVG liegen.

Der Arbeitgeber kann sich darauf berufen, dass die betrieblichen Notwendigkeiten nicht berücksichtigt wurden oder die vorgesehene Schulungsmaßnahme nicht erforderlich ist.

a) Nichtberücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten

Wie bereits erwähnt, hat der Betriebsrat beim Entsendungsbeschluss die betrieblichen Notwendigkeiten, insbesondere hinsichtlich der Lage und der zeitlichen Dauer der Schulung, zu berücksichtigen. Ist der Arbeitgeber der Auffassung, dass der Betriebsrat 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 (vgl. Fitting, 28. Aufl., § 37 Rn. 244). Bei freigestellten Betriebsratsmitgliedern kommt ein Einigungsstellenverfahren nicht in Betracht, da bei ihnen betriebliche Notwendigkeiten grundsätzlich nicht verletzt sein können (vgl. DKK-Wedde, 15. Aufl., § 37 Rn. 158).

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 dahin gehend 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 festzusetzen. Arbeitgeber und Betriebsrat können sich im Einigungsstellenverfahren aber auch auf einen neuen Termin einigen.

Was passiert aber, wenn der Arbeitgeber die Einigungsstelle rechtzeitig angerufen hat, diese vor Beginn der Schulungsmaßnahme aber nicht mehr zusammentritt? Überwiegend wird die Auffassung vertreten, dass eine aufschiebende Wirkung eintritt: Das Betriebsratsmitglied darf nicht zu der Schulung fahren (Fitting, 28. Aufl., § 37 Rn. 248). In bestimmten Fällen kann der Betriebsrat jedoch eine einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht erwirken. Das kann beispielsweise der Fall sein, wenn der Betriebsrat das Wissen aktuell dringend benötigt und das Einigungsstellenverfahren nicht mehr rechtzeitig durchgeführt werden kann, etwa wegen einer Erkrankung des Einigungsstellenvorsitzenden.

b) 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 nicht die Einigungsstelle zuständig, sondern das Arbeitsgericht.

Das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren kann vom Arbeitgeber oder vom Betriebsrat anhängig gemacht werden. Theoretisch könnte es auch von dem Betriebsratsmitglied, 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 Betriebsrat. Dieser sollte daher – mit Unterstützung durch die 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 Betriebsratsmitglied den Besuch der Schulung bis zur rechtskräftigen Beendigung des Rechtsstreits zurückstellen muss. Ein Beschlussverfahren kann sich über Monate hinweg erstrecken und für den Fall, dass es um grundsätzliche Rechtsfragen mit der Möglichkeit der Anrufung des Bundesarbeitsgerichts geht, sogar über ein bis zwei Jahre. Deshalb wird in der Rechtsprechung und Literatur zu Recht weitgehend die Meinung vertreten, dass das Betriebsratsmitglied trotz eines laufenden Beschlussverfahrens zur Schulung fahren darf (LAG Hamm 24.10.74, DB 1974, 2486; DKK-Wedde, 15. Aufl., § 37 Rn. 161; Fitting, 28. Aufl., § 37 Rn. 251).

Das gilt erst recht, wenn vor Beginn der Schulungsmaßnahme ein – noch nicht rechtskräftiger – Beschluss des Arbeitsgerichts zugunsten des Betriebsratsmitglieds bzw. des Betriebsrats ergangen ist (vgl. BAG 6.5.75 – 1 ABR 135/73, AP Nr. 5 zu § 65 BetrVG 1972).

Schulungsmaßnahmen nach § 37 Abs. 7 BetrVG

§ 37 Abs. 7 BetrVG verlangt die „Geeignetheit“ einer Schulungsmaßnahme. Die Vorschrift enthält einen Individualanspruch des einzelnen Betriebsratsmitglieds, ohne dass es auf dessen konkreten Wissensstand ankommt (BAG 28.8.96 – 7 AZR 840/95, AiB 1997, 230). Dementsprechend stehen die Ansprüche nach Absatz 6 und Absatz 7 selbstständig nebeneinander. Eine gegenseitige Anrechnung darf nicht stattfinden. Der Arbeitgeber kann beispielsweise nicht eine geeignete Schulungsmaßnahme nach § 37 Abs. 7 BetrVG mit dem Hinweis verweigern, das Betriebsrats-

mitglied habe erst kürzlich eine Schulung nach Absatz 6 besucht. Umgekehrt dürfen die Betriebsratsmitglieder nicht darauf verwiesen werden, zunächst die Schulungsmöglichkeiten nach Absatz 7 auszuschöpfen, bevor sie einen Anspruch nach Absatz 6 geltend machen können (Fitting, 28. Aufl., § 37 Rn. 229).

Grundsätze

Angesichts der Vielzahl möglicher Themen lässt sich bei § 37 Abs. 7 BetrVG eher von Bildungsveranstaltungen sprechen, während bei § 37 Abs. 6 BetrVG der Begriff der Schulungsmaßnahme besser passt. Das nach Absatz 7 vermittelte Wissen muss lediglich nützlich und förderlich sein. Auf die Wissensvermittlung für die konkrete Betriebsratsarbeit kommt es nicht an, sofern noch ein betriebsverfassungsrechtlicher Bezug vorhanden ist (vgl. BAG 6.4.76, AP Nr. 23 zu § 37 BetrVG 1972). Geeignet im Sinne von § 37 Abs. 7 BetrVG sind etwa wirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Themen, Aspekte der internationalen Zusammenarbeit im Konzern oder Fragen des Arbeitsmarktes (vgl. auch die Beispiele auf S. 4).

Eine Veranstaltung nach Absatz 7 muss von der obersten Arbeitsbehörde des Landes, in dem der Schulungsträger seinen Sitz hat, als geeignet anerkannt werden. Ist das geschehen, kann sich der Arbeitgeber nicht darauf berufen, die Bildungsmaßnahme sei nicht geeignet.

Ein wesentlicher Unterschied zwischen beiden Anspruchsgrundlagen liegt in der zeitlichen Begrenzung des Anspruchs nach Absatz 7. Er beträgt drei Wochen für die Dauer der Amtszeit, für erstmals gewählte Betriebsratsmitglieder vier Wochen. Ein entsprechender Anspruch besteht auch für Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen, obwohl die Amtszeit dieser Betriebsverfassungsorgane nur zwei Jahre beträgt. Die Freistellung kann zusammenhängend oder in mehreren Abschnitten genommen werden (Däubler, Rn. 299).

In bestimmten Fällen (vgl. § 13 BetrVG) kann die regelmäßige Amtszeit des Betriebsrats mehr oder weniger als vier Jahre betragen. Die Dauer des Anspruchs nach § 37 Abs. 7 BetrVG ändert sich dadurch nicht. Das ist allerdings umstritten (vgl. DKK-Wedde,

15. Aufl., § 37 Rn. 185; Fitting, 28. Aufl., § 37 Rn. 221). Die Zusatzwoche für das erstmals gewählte Betriebsratsmitglied steht diesem jedenfalls auch bei verkürzter Amtszeit in voller Höhe zu (BAG 19.4.89, AP Nr. 68 zu § 37 BetrVG 1972).

Die Beschlussfassung zu § 37 Abs. 7 BetrVG

Auch wenn es sich bei Absatz 7 um einen Individualanspruch des einzelnen Betriebsratsmitglieds handelt, so muss dennoch der Betriebsrat den Entsendungsbeschluss fassen. Ohne die Beschlussfassung ist keine Teilnahme möglich.

Im Unterschied zu den Schulungen nach Absatz 6 hat sich der Beschluss lediglich auf die Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an der Veranstaltung zu erstrecken. Der Betriebsrat kann zur Thematik nur Vorschläge machen. Die Entscheidung darüber, welche Veranstaltung mit welchen Inhalten besucht werden soll, trifft das Betriebsratsmitglied selbst. Es kann, wie auch beim Beschluss nach Absatz 6, an der Beschlussfassung teilnehmen (DKK-Wedde, 15. Aufl., § 37 Rn. 191).

Unterrichtung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist auch hier rechtzeitig von der vorgesehenen Teilnahme des Betriebsratsmitglieds an der Bildungsveranstaltung zu unterrichten. Das ist erforderlich, damit sich der Arbeitgeber auf das Wegbleiben des Betriebsratsmitglieds einstellen kann.

Der Arbeitgeber kann sich auch bei den Bildungsmaßnahmen nach Absatz 7 darauf berufen, dass bei der zeitlichen Lage die betrieblichen Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt wurden und die Einigungsstelle anrufen. Insoweit gelten die Ausführungen zu § 37 Abs. 6 BetrVG entsprechend.

Es ist dem Arbeitgeber ferner mitzuteilen, welche Schulungs- und Bildungsveranstaltung besucht werden soll. Es ist zweckmäßig, auch das Aktenzeichen des Anerkennungsbescheides mitzuteilen. Eine beglaubigte Abschrift des Anerkennungsbescheides der obersten Arbeitsbehörde muss jedoch nicht vorgelegt werden (ArbG Hamm 16.5.74, AuR 1974, 251).

Was ist bei der Freistellung nach Absatz 6 und 7 sonst noch bedeutsam?

Die Entgeltfortzahlung

Für die Zeit der Teilnahme an einer Schulungsmaßnahme besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Das gilt sowohl für Schulungsveranstaltungen nach Absatz 6 als auch nach Absatz 7. Die Fortzahlung des Arbeitsentgelts hat nach dem Entgelt- bzw. Lohnausfallprinzip zu erfolgen. Es ist das Entgelt einschließlich aller Zulagen und Zuschläge zu zahlen. Fallen während der Zeit der Teilnahme im Betrieb Überstunden an, die das an der Schulung teilnehmende Betriebsratsmitglied geleistet hätte, ist es ebenso zu stellen wie die im Betrieb verbleibenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, d.h. es muss auch für die Überstunden bezahlt werden.

Sonstige Kostentragungspflichten des Arbeitgebers

Die Kosten, die durch die Teilnahme an einer Schulungsmaßnahme entstehen, hat der Arbeitgeber zu tragen. Das ergibt sich aus § 40 Abs. 1 BetrVG. Die Erstattungspflicht ist allerdings nur auf die Kosten von Schulungsmaßnahmen beschränkt, die für die Betriebsratsarbeit erforderliches Wissen vermitteln, also auf Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG. Die Vermittlung von geeignetem Wissen nach § 37 Abs. 7 BetrVG erzeugt (außer der Entgeltfortzahlung) keinen Anspruch auf Kostenerstattung. Etwas anderes gilt nur dann, wenn in einer Veranstaltung nach Absatz 7 auch erforderliches Wissen vermittelt wird (vgl. S. 19: „Können Themen zugleich „erforderlich“ und „geeignet“ sein?“).

Bei den erforderlichen Schulungen nach Absatz 6 hat der Arbeitgeber grundsätzlich alle entstehenden Kosten zu erstatten. Dazu zählen insbesondere die Teilnehmergebühren des Schulungsveranstalters sowie die notwendigen Kosten für Reise, Übernachtung und Verpflegung (BAG 14.1.15 – 7 ABR 95/12, NZA 2015, 632; vgl. Fitting, 28. Aufl., § 40 Rn. 76). Die Aufwendungen für die persönliche Lebensführung, wie für Getränke und Tabakwaren, sind nach der Rechtsprechung von den Teilnehmenden selbst zu tragen und nicht erstattungsfähig (vgl. BAG 28.6.95 – 7 ABR 55/94, AP Nr. 48 zu § 40 BetrVG 1972).

Besteht im Betrieb eine für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindliche Reisekostenregelung, ist diese grundsätzlich nach der Rechtsprechung auch für Reisen von Betriebsratsmitgliedern im Rahmen ihrer Betriebsratsstätigkeit maßgebend (BAG 23.6.75 – 1 ABR 104/73, AP Nr. 10 zu § 40 BetrVG 1972; DKK-Wedde, 15. Aufl., § 40 Rn. 69), somit auch für Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG. Das gilt aber nur insoweit, als die entstehenden Kosten vom Betriebsratsmitglied beeinflusst werden können (BAG 23.6.75, a.a.O.). Sind die Tagessätze des Veranstalters einer Schulung höher als die der betrieblichen Reisekostenregelung und somit vom Betriebsratsmitglied nicht beeinflussbar, hat der Arbeitgeber die höheren Tagessätze des Veranstalters zu erstatten (BAG 29.1.74 – 1 ABR 41/73, AP Nr. 9 zu § 37 BetrVG 1972; ArbG Herne 19.12.07 – 5 BV 53/07; Fitting, 28. Aufl., § 40 Rn. 54).

Es kommt immer wieder vor, dass sich Arbeitgeber auf den Standpunkt stellen, die Reisekosten zu einem weiter entfernten Ort der Schulungsstätte seien nicht erstattungsfähig, weil eine näher gelegene Schulungsstätte das gleiche Schulungsprogramm anbiete. Dazu ist Folgendes festzustellen: Das Bundesarbeitsgericht hat zwar in ständiger Rechtsprechung auf den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit hingewiesen (vgl. etwa BAG 31.10.72 – 1 ABR 7/72, AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG 1972; BAG 28.6.92 – 7 ABR 47/94, AP Nr. 48 zu § 40 BetrVG 1972). Der Betriebsrat hat jedoch einen Beurteilungsspielraum, der es ihm erlaubt, bei der Wahl zwischen einer höherwertigen Schulungsveranstaltung und einer weniger guten, aber mit geringeren Kosten verbundenen, im Zweifel der höherwertigen Schulung den Vorzug im Interesse einer sachgerechten Schulung zu geben (vgl. BAG 29.1.74 – 1 ABR 41/73, AP Nr. 9 zu § 40 BetrVG 1972).

Der Betriebsrat kann sich beispielsweise auf den Standpunkt stellen, dass eine Schulung geeigneter ist, weil der Einsatz entsprechender Lehrkräfte oder die Verwendung pädagogischer Hilfsmittel eine bessere Schulung verspricht (BAG 24.8.76, AP Nr. 2 zu § 95 ArbGG 1953). Es kann sich z.B. um erfahrene Referenten aus dem gewerkschaftlichen Bereich handeln, die mit der Betriebsratsarbeit aufgrund ihrer gewerkschaftlichen Unterstützungsfunktion besonders vertraut sind.

Können Themen zugleich „erforderlich“ und „geeignet“ sein?

Die Ansprüche nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG bestehen zwar nebeneinander. Deshalb kommt die Anrechnung einer Freistellung nach Absatz 6 auf eine Bildungsveranstaltung nach Absatz 7 nicht in Betracht (vgl. BAG 5.4.84 – 6 AZR 495/81, AP Nr. 46 zu § 37 BetrVG 1972). Gleichwohl können Überschneidungen auftreten.

Es kann sein, dass eine Schulung sowohl Themen nach Absatz 6 als auch Themen nach Absatz 7 beinhaltet. Es kommt dann darauf an, ob die erforderlichen Themen mehr als 50 Prozent der Schulungszeit einnehmen. Trifft das zu, ist die gesamte Schulung als erforderlich zu bezeichnen (BAG 28.5.76 – 1 ABR 44/74, AP Nr. 24 zu § 37 BetrVG 1972).

Eine Schulungsveranstaltung kann für die Betriebsratsmitglieder des einen Betriebs erforderlich sein, für Betriebsratsmitglieder eines anderen Betriebs dagegen nur „geeignet“. Beispielhaft sind Themen des Umweltschutzes zu nennen. In vielen Betrieben wird das Thema aktuell und damit erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG sein. Für andere Betriebe sind solche Themen, auch wenn kein aktueller Bezug vorhanden ist, jedenfalls geeignet.

Es kann sogar sein, dass innerhalb eines Betriebsrats ein- und dasselbe Thema für das eine Betriebsratsmitglied erforderlich, für das andere geeignet ist. Z.B. Diskussionsführung und Verhandlungstechnik: Das Thema ist für Betriebsratsvorsitzende, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende oder Vorsitzende wichtiger Betriebsratsausschüsse, die häufig Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite zu führen haben, erforderlich (so grundsätzlich BAG 15.2.95 – 7 AZR 670/94, AP Nr. 109 zu § 37 BetrVG 1972). Für andere Betriebsratsmitglieder sind solche Themen geeignet im Sinne von § 37 Abs. 7 BetrVG. Es ist daher immer zu prüfen, ob eine bestimmte Veranstaltung nicht doch erforderlich im Sinne von Absatz 6 ist – auch wenn eine Anerkennung durch die Arbeitsbehörde nach § 37 Abs. 7 BetrVG vorliegt.

Teilzeitbeschäftigte

Für Betriebsratsmitglieder, die in Teilzeit arbeiten, gibt es keine zeitlichen Beschränkungen hinsichtlich des Anspruchs nach Absatz 7. Ihre kürzere Arbeitszeit wirkt sich nicht negativ aus. Erfor-

derliches Wissen nach Absatz 6 müssen sie, genau wie vollzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder, ohnehin haben.

Was den Entgeltanspruch für die Zeit der Schulungsmaßnahme betrifft, sieht § 37 Abs. 6 BetrVG eine Konkretisierung vor. Nach § 37 Abs. 3 BetrVG hat ein Betriebsratsmitglied für Betriebsratstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt wird, Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung. Unter bestimmten Voraussetzungen kann sich dieser Anspruch in einen Vergütungsanspruch umwandeln, bei dem die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten ist.

In § 37 Abs. 6 Satz 2 erster Halbsatz BetrVG wird der Anspruch nach Absatz 3 in dem Sinne konkretisiert, dass bei Schulungsmaßnahmen betriebsbedingte Gründe auch vorliegen, wenn wegen der Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung die Schulung des Betriebsratsmitglieds außerhalb seiner Arbeitszeit erfolgt. Auf diesen Grundsatz wird auch bei § 37 Abs. 7 BetrVG verwiesen.

„Betriebsüblich“ ist die übliche Normalarbeitszeit im Betrieb. Eine Abweichung hiervon ist eine Besonderheit im Sinne des § 37 Abs. 6 Satz 2 erster Halbsatz BetrVG. Daher liegt ein betriebsbedingter Grund vor, wenn ein Schultag auf einen Tag fällt, an dem im Betrieb wegen erfolgter Vor- und Nacharbeit arbeitsfrei ist. Entsprechendes gilt, wenn der Schultag auf einen Tag fällt, an dem das Betriebsratsmitglied, wenn es im Betrieb wäre, wegen des betrieblichen arbeitszeitlichen Rolliersystems arbeitsfrei hätte.

Für Betriebsratsmitglieder, die in Teilzeitarbeit beschäftigt sind, ist die Dauer der betriebsüblichen Arbeitszeit einer in Vollzeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmerin bzw. eines in Vollzeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmers entscheidend. Von dieser Arbeitszeit ist auszugehen. Die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Teilzeit ist eine betriebliche Besonderheit im Sinne des § 37 Abs. 6 Satz 2 erster Halbsatz BetrVG (Fitting, 28. Aufl., § 37 Rn. 189).

Die Teilnahme eines in Teilzeit arbeitenden Betriebsratsmitglieds an einer Schulung nach § 37 Abs. 6 oder 7 BetrVG löst deshalb den Ausgleichsanspruch nach § 37 Abs. 3 BetrVG aus, wenn die Schu-

lungszeit außerhalb seiner Arbeitszeit, aber innerhalb der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieds liegt. Nur so wird dem Anliegen des Gesetzgebers Rechnung getragen, der es nicht als sachgerecht ansieht, den an einer Schulungsveranstaltung teilnehmenden Betriebsratsmitgliedern ein erhöhtes Freizeitopfer aufzuerlegen (vgl. BT-Drucks. 14/5741, S. 40 f.).

Dabei ist es unerheblich, aus welchem Grund das Betriebsratsmitglied in Teilzeit arbeitet, ob die Teilzeit also in arbeitgeberseitigem oder in arbeitnehmerseitigem Interesse vereinbart worden ist (vgl. Fitting, 24. Aufl., § 37 Rn. 189 mit weit. Nachw.). Allerdings ist auch der Freizeitausgleich nach § 37 Abs. 3 BetrVG für das an einer Schulung teilnehmende teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglied unter Einbeziehung der Arbeitsbefreiung nach § 37 Abs. 2 BetrVG pro Schulungstag begrenzt auf die Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin bzw. eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers (§ 37 Abs. 6 Satz 2 zweiter Halbsatz BetrVG).

Schulungszeiten außerhalb der Arbeitszeit

Auf diese Problematik ist bereits unter dem speziellen Aspekt der Teilzeitbeschäftigung eingegangen worden. Der Grundsatz des § 37 Abs. 3 BetrVG ist auch auf Schulungen anzuwenden, die von vollzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern besucht werden. Auch für sie kann die Sonderregelung des § 37 Abs. 6 Satz 2 erster Halbsatz BetrVG eine wesentliche Rolle spielen.

Deshalb ist hier nochmals hervorzuheben: Betriebsbedingte Gründe im Sinne des § 37 Abs. 3 BetrVG liegen nach § 37 Abs. 6 Satz 2 erster Halbsatz BetrVG bei Schulungsmaßnahmen auch vor, wenn wegen der Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung die Schulung des Betriebsratsmitglieds außerhalb seiner Arbeitszeit erfolgt. Betriebsbedingte Gründe sind insbesondere solche, die sich aus der Eigenart des Betriebs, der Gestaltung des Arbeitsablaufs oder der Beschäftigungslage ergeben (vgl. DKK-Wedde, 15. Aufl., § 37 Rn. 65 mit weit. Nachw.), wobei auch bei vollzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern die Lage der Arbeitszeit und die Dauer wesentliche Eckpunkte darstellen können (Fitting, 28. Aufl., § 37 Rn. 189). Eine Abweichung von der betriebsüblichen Arbeitszeit stellt somit zugleich eine Besonderheit im Sinne des § 37 Abs. 6 Satz 2 erster Halbsatz BetrVG dar.

Solche Besonderheiten, die sich aus dem betrieblichen Arbeitszeitsystem ergeben können, können bei vollzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern beispielsweise vorliegen, wenn der Schultag auf einen Tag fällt, an dem das Betriebsratsmitglied, wenn es im Betrieb wäre, wegen des betrieblichen arbeitszeitlichen Rolliersystems arbeitsfrei hätte. Andere Beispiele können sich bei Schichtarbeit oder Gleitzeit ergeben. Das an der Schulung teilnehmende Betriebsratsmitglied soll nicht dadurch benachteiligt werden, dass der Schulungsmaßnahme ein anderes „Arbeitszeitsystem“ zugrunde liegt. § 37 Abs. 6 Satz 2 erster Halbsatz BetrVG in Verbindung mit § 37 Abs. 3 BetrVG findet in solchen Fällen Anwendung.

Es ist jedoch wiederum zu beachten, dass § 37 Abs. 6 Satz 2 zweiter Halbsatz BetrVG eine Begrenzung auf die Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin bzw. eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers vornimmt. Daher besteht ein Freizeitanspruch nach § 37 Abs. 3 BetrVG nicht, wenn das vollzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglied an einer Schulungsveranstaltung teilnimmt, die während seiner Arbeitszeit stattfindet, jedoch länger als diese dauert (Fitting, 28. Aufl., § 37 Rn. 192).

Ersatzmitglieder

Nach der Rechtsprechung haben Ersatzmitglieder grundsätzlich keinen Anspruch zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen nach Absatz 6 und 7, solange sie nicht in den Betriebsrat nachgerückt sind. Wenn ein Ersatzmitglied verhinderte Betriebsratsmitglieder häufiger vertritt, ist jedoch die Teilnahme an erforderlichen Schulungen für die Gewährleistung der aktuellen Arbeitsfähigkeit des Betriebsrats notwendig.

Der Anspruch besteht im Interesse der Arbeitsfähigkeit des Betriebsrats auch dann, wenn das Ersatzmitglied zum Zeitpunkt der Durchführung der Schulung gerade keine Vertretung wahrnimmt (vgl. BAG 19.9.01 – 7 ABR 32/00, AP Nr. 9 zu § 25 BetrVG 1972).

Unfallschutz während der Teilnahme an der Schulung

Die ehrenamtliche Tätigkeit eines Betriebsratsmitglieds 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 Betriebsratsmitglied auch während einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz nach den §§ 2 ff. SGB VII unterliegt, und zwar einschließlich der An- und Abreise (vgl. Fitting, 28. Aufl., § 37 Rn. 186 mit weit. Nachw.). Unfälle, die das Betriebsratsmitglied bei der An- bzw. der Abreise oder während der Schulungszeit erleidet, sind Arbeitsunfälle, die nach den allgemeinen unfallversicherungsrechtlichen Vorschriften zu entschädigen sind.

Schulungen auch für Mitglieder anderer Betriebsverfassungsorgane?

§ 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 Schulungs- und Bildungsmaßnahmen 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 Gesamtbetriebsräten, Konzernbetriebsräten, Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretungen werden in § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG nicht erwähnt. Sie sind jedoch zugleich Mitglied in dem sie entsendenden Vertretungsorgan, sodass § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG bereits in dieser Amtseigenschaft (also als Betriebsratsmitglied bzw. als Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung) 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 und 7 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 Betriebsrat angehören (vgl. BAG 11.11.98 – 7 AZR 491/97, AP Nr. 129 zu § 37 BetrVG 1972).

Unseres Erachtens sollten jedoch alle Mitglieder des Wirtschaftsausschusses Schulungsmaßnahmen nach § 37 Abs. 6 BetrVG besuchen können. Das ergibt sich bereits daraus, dass die Mitglieder dieses Ausschusses vom Betriebsrat bestellt werden und dieser die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses auch einem seiner Ausschüsse übertragen könnte (Fitting, 28. Aufl., § 37 Rn. 180, allerdings mit dem Hinweis, dass die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses nach § 107 Abs. 1 Satz 3 BetrVG die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche Eignung besitzen sollen und daher die Notwendigkeit einer Schulung einer besonderen Darlegung bedarf).

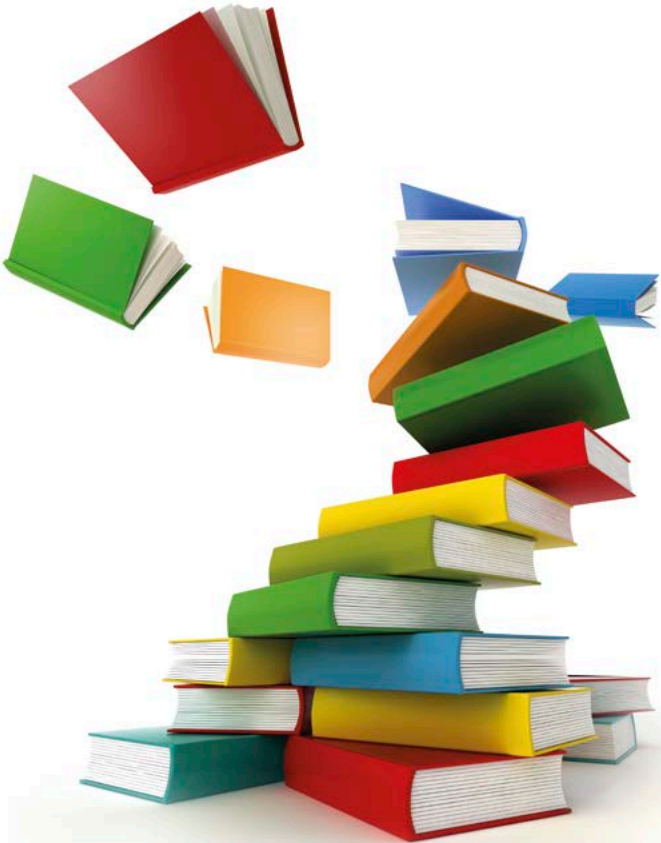
Gewerkschaftliche Vertrauensleute

Auf gewerkschaftliche Vertrauensleute, die nicht zugleich Betriebsratsmitglieder sind, findet § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG keine Anwendung. Das hat Bedeutung vor allem insoweit, als den Arbeitgeber keine gesetzliche Verpflichtung zur Freistellung nach § 37 Abs. 2 BetrVG und zur Kostenübernahme trifft.

www.shop.verdi-bub.de

Alles aus einer Hand!

Unser Online-BuchShop liefert schnell
und unkompliziert jedes lieferbare Buch.





Starke Seiten für Interessenvertretungen

Unter www.verdi-bub.de finden Sie:

- :: eine bundesweite Seminardatenbank zur bequemen Online-Recherche
- :: aktuelle Änderungen und Ergänzungen des Seminarangebots
- :: aktuelle Urteils- und Gesetzessammlungen
- :: viele Praxistipps rund um arbeitsrechtliche Fragen
- :: im BuchShop: seminarbegleitende Literatur zum Bestellen
- :: Formulare zum Download und vieles mehr.

Abonnieren Sie unseren kostenlosen Newsletter!

So erhalten Sie einmal monatlich Neuigkeiten für Ihre Arbeit im Gremium. Immer auf dem Laufenden sein – bequemer geht's nicht.

www.verdi-bub.de/newsletter