

13. September 2010

Schulungen des Betriebsrats

Die Betriebsräte haben sowohl einen begrenzten als auch einen unbegrenzten Schulungsanspruch.

Unbegrenzt ist der Schulungsanspruch gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG. Voraussetzung ist lediglich, dass diese Schulung für die Arbeit des Betriebsrates „erforderlich“ ist.

Begrenzter Anspruch

Der Schulungsanspruch gemäß § 37 Abs. 7 BetrVG ist dagegen zeitlich begrenzt. Im Gegenzug reicht ein einfacher Nachweis, dass die Schulung für die Betriebsratsarbeit „geeignet“ ist. Dieser Schulungsanspruch besteht für die Dauer von drei Wochen während der vierjährigen Amtszeit (bzw. vier Wochen während der ersten Amtsperiode).

Voraussetzung ist, dass die Weiterbildungsmaßnahme von der zuständigen Obersten Arbeitsbehörde des Landes als geeignet anerkannt worden ist.

Geeignete Schulungen sind z.B. Seminare mit Themen wie „Verfassungsrechtliche Grundlagen des Arbeitsrechtes und seine Einbettung in das allgemeine Rechtssystem“, „Ursachen, Vermeidung und Behebung von Arbeitslosigkeit“, „Stellung der Frauen und Ausländer im Beruf“.

Da es sich hierbei um geeignete, nicht aber um erforderliche Kenntnisse handelt, muss der Arbeitgeber nur das Gehalt fortzahlen, die Seminargebühren jedoch nicht übernehmen.

Geeignete Seminare lassen sich häufig auch als erforderliche Seminare deklarieren. Wenn der Betriebsrat im Rahmen der Personalplanung mit dem Arbeitgeber über die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen streitet, ist ein Seminar zum Thema „Teilzeitarbeit“ eine erforderliche Schulung.

Ersatzmitglieder haben diesen Schulungsanspruch, sobald sie dauerhaft in den Betriebsrat nachgerückt sind. Sie haben allerdings – ebenso wie Betriebsräte, deren Amtszeit auf Grund einer Wahl außerhalb der Wahlperiode keine vier Jahre dauert – nur einen verkürzten Schulungsanspruch: Für jedes fehlende volle Jahr der Amtszeit ist der Freistellungsanspruch gemäß § 37 Abs. 7 BetrVG um ein Viertel zu kürzen.

„Erforderliche Schulung“

Erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG sind dagegen alle Seminare, die für die Betriebsratsarbeit notwendige Kenntnisse vermitteln. Der Betriebsrat muss die Kostenbelastung auf das notwendige Maß beschränken. Er ist aber nicht verpflichtet, den billigsten Anbieter für eine Betriebsräteschulung auszuwählen und hat insoweit einen Beurteilungsspielraum (BAG – 7 ABR 55/94, DJV-Datenbank Juri Nr. 9891).

Der Betriebsrat ist auch dann noch kostenbewusst, wenn alle seine Mitglieder einen Grund- und Aufbaukursus im Betriebsverfassungsgesetz absolvieren.

Man kann auch bei Seminaren außerhalb des BetrVG wenigstens zwei Betriebsratsmitglieder schulen lassen, denn dem Betriebsrat kann nicht zugemutet werden, von dem Schulungserfolg bzw. -misserfolg eines einzigen Betriebsratsmitglieds abhängig zu sein (LAG Frankfurt – 12 TaBV 73/94, DJV-Datenbank Juri Nr. 10007). Die Schulung kann auch als so genannte Inhouse-Schulung nur für die Mitglieder des Betriebsrats einer Firma gestaltet werden (LAG Berlin – 9 TaBV 2/92, DJV-Datenbank Juri Nr. 2252).

Der Betriebsrat ist nicht zum Selbststudium verpflichtet; ein Seminarbesuch zum Thema „Aktuelle Rechtsprechung des BAG“ ist auch dann erforderlich, wenn der Betriebsrat Fachzeitschriften abonniert hat (BAG – 7 ABR 14/95, DJV-Datenbank Juri Nr. 10048).

Eine Schulung zum Thema „Diskussionsführung und Verhandlungstechnik“ kann für die Betriebsratsarbeit notwendig sein. Voraussetzung ist, dass der Betriebsrat umfangreich darlegt, warum er in diesem Bereich einen Schulungsbedarf hat (BAG – 7 ABR 54/94, DJV-Datenbank Juri Nr. 10365).

Die Schulung des Betriebsratsvorsitzenden in Rhetorik ist erforderlich, sofern der Betriebsrat keine einschlägigen Kenntnisse hat. Dabei dürfen keine überspannten Anforderungen an den konkreten betrieblichen Bezug gestellt werden. Ein Betriebsratsvorsitzender kann schon der Natur der Sache nach seiner Aufgabe nur gerecht werden, wenn er über ein sicheres Auftreten verfügt. Im Streitfall ging es um ein fünftägiges Rhetorik-Seminar zu Gunsten des Vorsitzenden (ArbG Dortmund – 6 BV 53/99, DJV-Datenbank Juri Nr. 11055). Gleiches gilt für eine Schulungsveranstaltung zum Thema „Mobbing“ (BAG – 7 ABR 14/96).

Schulungsmaßnahmen über Arbeitsschutz und Unfallverhütung sind grundsätzlich erforderlich. Die Vermittlung von Kenntnissen über die Bildschirmarbeitsverordnung gehört zum betrieblichen Gesundheitsschutz. Ein konkreter betrieblicher Anlass für die Vermittlung derartiger Grundkenntnisse ist nicht erforderlich (ArbG Berlin – 2 BV 25577/97, DJV-Datenbank Juri Nr. 10798).

Erfahrungsaustausch

Auch der Diskussionsaustausch mit anderen Betriebsräten gehört zu dem

erforderlichen Abschnitt einer Schulung, so dass der Arbeitgeber keinen Anspruch darauf hat, dass sich die Schulung lediglich auf einen theoretischen Vermittlungsteil beschränkt (LAG Rheinland-Pfalz – 3 TaBV 23/96, DJV-Datenbank Juri Nr. 10260). Die erforderlichen Themen eines Seminars müssen allerdings mehr als 50 Prozent der Schulungszeit ausmachen (LAG Hamburg – 1 TaBV 2/96, DJV-Datenbank Juri Nr. 10490).

Ersatzmitglieder

Auch Ersatzmitglieder haben einen Schulungsanspruch, um die erforderlichen Kenntnisse für die Betriebsratsarbeit zu erwerben. Voraussetzung ist, dass sie gelegentlich als Betriebsrat fungieren müssen (BAG – 6 ABR 64/83).

Der Betriebsrat braucht keine Zustimmung des Arbeitgebers für eine Schulung gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG. Er muss den Arbeitgeber lediglich über den ordnungsgemäßen Beschluss informieren und sich abmelden. Will der Arbeitgeber verhindern, dass der Betriebsrat an der Schulung teilnimmt, muss er seinerseits gerichtlich aktiv werden.

Abtretung

Besteht Streit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, ob das Seminar im Sinne des Gesetzes erforderlich ist, sollte der Betriebsrat seine Ansprüche auf Kostentragung und Freistellung von der Arbeit an die veranstaltende Gewerkschaft abtreten. Es käme dann ggf. zu einem Prozess zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber (ArbG Augsburg – 05 BV 01/92, DJV-Datenbank Juri Nr. 9289).

Der Betriebsrat hat den Arbeitgeber allerdings rechtzeitig über die beabsichtigte Teilnahme der Betriebsratsmitglieder und die Terminierung der Schulung zu unterrichten. Er muss dabei die betrieblichen Notwendigkeiten berücksichtigen. Der Betriebsrat sollte den Arbeitgeber spätestens drei Wochen vor Seminarbeginn unter Vorlage des Seminarprogramms informieren, damit eine vertrauensvolle Diskussion nicht unter Zeitdruck gerät.

Kosten

Bei erforderlichen Seminaren hat der Arbeitgeber neben den Seminargebühren und der Gehaltsfortzahlung auch die Reisekosten entsprechend den betrieblichen Regelungen zu zahlen.

Ein Betriebsrat kann nur dann angewiesen werden, das Firmenauto zu benutzen, wenn ihm dies zumutbar ist. Es ist unzumutbar, wenn die Fahrtstrecke 500 Kilometer beträgt oder Betriebsratskollegen mitgenommen werden sollen, denn sie können im Falle eines Unfalls Strafantrag gegen den Fahrer stellen (ArbG Nürnberg – 12 BV 20/95, DJV-Datenbank Juri Nr. 10005). Eine vierstündige Bahnfahrt bei einem Schulungsbeginn um 11 Uhr ist zumutbar, so dass die Kosten

Seite 4

einer Übernachtung keine erforderlichen Schulungskosten darstellen (LAG Schleswig-Holstein – 4 TaBV 15/95, DJV-Datenbank Juri Nr. 10273). Reisezeit, die außerhalb der persönlichen Arbeitszeit bei Seminaren anfällt, führt nicht zu Überstunden (BAG 7 AZR DJV-Datenbank Juri Nr. 11522).

Kontakt: Gerda Theile
(☎ 0228/20172-11)