

Ihr Schulungsanspruch

Die Pflicht des Betriebsrats zur Teilnahme an Schulungen



Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass sich jedes Betriebsratsmitglied auf sein Mandat als Betriebsrat umfassend vorzubereiten hat. Aus diesem Grund ist jedes Betriebsratsmitglied verpflichtet, sich die dafür unerlässlichen Kenntnisse anzueignen (BAG vom 21.04.1983 - 6 ABR 70/82). Das Bundesarbeitsgericht hat darüber hinaus festgestellt, dass verantwortungsvolle Arbeit im Betriebsrat nur möglich ist, wenn jedes Mitglied im Betriebsrat über das erforderliche Mindestwissen zur Erfüllung seiner Aufgaben verfügt.

Diese Kenntnisse sind vor allem durch den Besuch von geeigneten Schulungen zu erwerben (BAG vom 05.11.1981 - 6 ABR 50/79).

Gesetzliche Grundlage: § 37 Abs. 6 BetrVG - Schulungsanspruch für den Betriebsrat

Damit das Betriebsratsmitglied dieser Schulungspflicht in der betrieblichen Praxis auch nachkommen kann, hat der Gesetzgeber dem Betriebsrat ausdrücklich einen gerichtlich einklagbaren Anspruch auf Fortbildung nach § 37 Abs. 6 BetrVG eingeräumt. Gleichzeitig hat er den Arbeitgeber nach § 37 Abs. 6 in Verbindung mit Abs. 2 und § 40 Abs. 1 BetrVG verpflichtet, die Kosten für die Schulungsteilnahme zu übernehmen.

Nach § 37 Abs. 6 BetrVG/§ 46 Abs. 6 BPersVG sind die Mitglieder des Betriebs- bzw. Personalrats für Schulungsveranstaltungen ohne Minderung des Arbeitsentgeltes von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen. Dieser Freistellungsanspruch ergibt sich allerdings nur, wenn die Schulungsveranstaltung Kenntnisse vermittelt, die für die Betriebs- bzw. Personalratsarbeit erforderlich sind.

Was ist verhältnismäßig?



Neben der Prüfung, ob ein Seminar an sich erforderlich ist, hat der Betriebsrat darüber hinaus stets abzuwägen, ob die Ausgaben für die Schulung den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Der BR hat also darauf zu achten, dass keine unnötigen Kosten für den Arbeitgeber entstehen. Oft werden Betriebsräte mit dem Vorwurf der hohen Kosten eines Seminars konfrontiert. Der Betriebsrat ist in der Auswahl des Seminaranbieters und des Seminarortes frei. Entscheidend ist, ob die für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Kenntnisse vermittelt werden. Der Betriebsrat hat lediglich darauf zu achten, dass vergleichbare Kosten nicht in einem auffälligen Missverhältnis zueinander stehen. Dies betrifft vor allem Seminargebühren, Übernachtungs- und Reisekosten.

Was ist verhältnismäßig?

Die Rechtsprechung unterscheidet dabei zwischen der Vermittlung von **Grundkenntnissen** und **Spezialwissen**. Unter dem Begriff „Grundkenntnisse“ fallen alle Seminare, die das einzelne Betriebsratsmitglied benötigt, um seine Pflichten, wozu in erster Linie die Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen zählt, zu erfüllen. Bei diesen Seminaren wird, soweit die Betriebsratsmitglieder noch nicht über entsprechendes Wissen verfügen, die betriebliche Notwendigkeit vorausgesetzt. Dies ist bei den Einführungsseminaren zum Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht der Fall. Ein „Anlesen“ oder die Vermittlung durch andere Betriebsratsmitglieder reicht dafür nach Ansicht der ständigen Rechtsprechung nicht aus. Das heißt, dass der Arbeitgeber die Betriebsratsmitglieder freistellen muss und alle erforderlichen Kosten (§ 40 BetrVG) zu tragen hat (Seminargebühr, Hotel- und anfallende Reisekosten).

Schulungsanspruch des Betriebsrats bei Grundlagenseminaren

Nach der Rechtsprechung des BAG ist die Vermittlung von Kenntnissen 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. Dies betrifft u.a. allgemeine Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsrechts und des allgemeinen Arbeitsrechts. Kenntnisse im keineswegs einfachen Betriebsverfassungsrecht als gesetzliche Grundlage für die Tätigkeit des BR ist unabdingbare Voraussetzung für eine ordnungsgemäße Betriebsratsarbeit, siehe BAG, 27.09.1974, AP Nr. 18 und 07.06.1989 AP Nr. 9 zu § 37 BetrVG.

Schulungsanspruch des Betriebsrats bei Spezial-Seminaren:

Bei Spezial- und Intensiv-Seminaren sind konkrete Voraussetzungen für die Fortbildung zu prüfen. Es kommt vor allem auf die jeweiligen Aufgaben des Betriebsrats oder der einzelnen Mitglieder an (z. B. Betriebsratsvorsitzender oder Mitglied im Wirtschaftsausschuss). Zu berücksichtigen ist, ob Fragen und Probleme in dem jeweiligen Betrieb anstehen, die der Beteiligung des Betriebsrats unterliegen und bei denen im Hinblick auf den Wissensstand des Betriebsrats eine Schulung von Betriebsratsmitgliedern erforderlich erscheint (siehe BAG, 14.06.1977 AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG).

Die Fortbildung muss immer dazu dienen, dass der Betriebsrat seine Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann. Es bedarf einer gewissen Aktualität für die Notwendigkeit einer Fortbildung, so dass die im Seminar vermittelten Kenntnisse wenigstens in absehbarer Zeit für den Betriebsrat notwendig sind, siehe BAG, 15.02.1995 AP Nr. 106 zu § 37 BetrVG.

Bei den so genannten „Spezialthemen“ haben also alle Betriebsratsmitglieder Anspruch auf eine Schulung, die durch den Betriebsrat mit der Bearbeitung der konkreten Problemstellung betraut worden sind. Dabei ist der Betriebsrat als Gremium verpflichtet, die Notwendigkeit der Schulung zu prüfen. Das bedeutet in der Praxis, dass die Thematik des Seminars im Betrieb aktuell oder absehbar eine Rolle spielt und der Betriebsrat nicht über das notwendige Wissen verfügt (Beispiel: Einführung neuer Vergütungs- und Arbeitszeitregelungen). Die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung sind nach § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX ebenfalls für Schulungsveranstaltungen ohne Minderung des Arbeitsgelts von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen, soweit die Schulungsmaßnahme Kenntnisse vermittelt, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind.

Diese Regelung gilt auch für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied, soweit die in § 96 Abs. 4 Satz 4 SGB IX genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Zu dem erforderlichen Wissen gehören nicht nur Kenntnisse zum SGB IX, sondern auch allgemeine Grundkenntnisse zu allen Sachgebieten, die sich aus dem Aufgabenkatalog des § 95 SGB IX ergeben. Somit können Schulungsmaßnahmen, die für Betriebsräte ausgeschrieben sind, ebenfalls für Schwerbehindertenvertretungen erforderlich sein. Die Kosten für erforderliche Schulungsmaßnahmen hat der Arbeitgeber gem. § 96 Abs. 8 SGB IX zu tragen. Dies gilt auch für den mit höchster Stimmenzahl gewählten Stellvertreter. Zu den zu übernehmenden Kosten zählen Seminargebühr, Verpflegung, Hotel- und Reisekosten.