


Praktische Hinweise und arbeitsrechtliche Entscheidungen beim Besuch von Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG

Oft erreichen das Institut für Personalführung, Arbeitsrecht und Arbeitswirtschaft e.V. (IPAA) Anfragen die im direkten Zusammenhang mit Seminarbesuchen, Seminarthemen und Anspruchsgrundlagen stehen.

Die Schulungsveranstaltungen aus dem Bildungsprogramm des Instituts für Personalführung, Arbeitsrecht und Arbeitswirtschaft e.V. (IPAA) vermitteln gem. § 37 Abs. 6 BetrVG Kenntnisse, die notwendig sind, damit der Betriebsrat die gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Probleme sach- und fachgerecht bewältigen kann.

Immer wieder auftretende Fragen haben wir hier komprimiert dargestellt. Wir können dabei weder einen Anspruch auf Vollständigkeit erheben, noch können wir für die Richtigkeit der Darstellung im Einzelnen garantieren:

- Welche Aufgaben haben die Betriebsratsmitglieder ?
- Welche Beispiele gibt es für die Aufgaben der Betriebsratsmitglieder ?
- Die Seminare des IPAA finden nach § 37 Abs. 6 BetrVG statt.
Kann jedes Betriebsratsmitglied daran teilnehmen ?
- Kann jedes Betriebsratsmitglied am Seminar teilnehmen, oder muss das Seminarwissen von Einzelnen in der BR-Sitzung weitergegeben werden ?
- Muss jedes Betriebsratsmitglied Grundkenntnisse im Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsrecht haben ?
- Haben neue Betriebsratsmitglieder einen erhöhten Schulungsbedarf ?
- Warum gibt es keine zeitliche Begrenzung von 3 Wochen bei Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG ?
- Was muss der BR bei seiner Beschlussfassung zur Seminarteilnahme beachten ?
- Muss der Arbeitgeber das Seminar vorher genehmigen ?



Welche Aufgaben haben die Betriebsratsmitglieder ?

Welche Aufgaben zum Tätigkeitsbereich des BR und seiner Mitglieder gehören, ergibt sich in erster Linie aus dem BetrVG, aber auch aus anderen Gesetzen (z. B. ArbSchG, ASiG, BDSG, KSchG, SGB III, SGB VII, SGB IX, AGG) oder aus TV oder BV (Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, § 37 Rn. 16 ; ErfK-Eisemann, § 37 Rn. 3; Fitting, § 37 Rn. 24)

Zu den Aufgaben des BR und seiner Mitglieder gehören nicht nur die Teilnahme an den Sitzungen des jeweiligen Gremiums, sondern auch die der weiteren Gremien im Betrieb, Unternehmen oder ggf. Konzern (das sind insbesondere BR, GBR, KBR, WA, JAV, GJAV,

KJAV). Dazu kommen die jeweiligen Ausschüsse dieser Gremien. Neben Sitzungen und Einzelgesprächen kommen insbesondere auch die Beteiligung an Betriebsbegehungen in Betracht sowie bei bestimmten Anlässen Besprechungen mit der Gewerkschaft und Behörden (Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, § 37 Rn. 17; Fitting, § 37 Rn. 23; Richardi-Thüsing, § 37 Rn. 16). Unerheblich ist, ob die Durchführung der BR-Aufgaben innerhalb oder außerhalb des Betriebs erfolgt. Jedes BR-Mitglied ist berechtigt, an jeder Sitzung teilzunehmen, solange es nicht aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen i. S. d. § 25 verhindert ist.

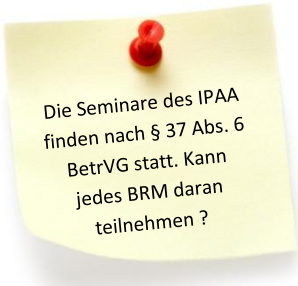
Welche Beispiele gibt es für die Aufgaben der Betriebsratsmitglieder?

Zu den Aufgaben des BR bzw. seiner Mitglieder (bzw. bei Verhinderung der entsprechenden Ersatzmitglieder) gehören außerdem z. B. folgende Tätigkeiten (vgl. Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, § 37 Rn 18; Fitting, § 37 Rn. 23 ff).:

- Teilnahme an Betriebs-, Abteilungs-, Teil- und BR-Versammlungen (§§ 42 ff., § 53) und deren Vorbereitung (LAG Düsseldorf 11. 2. 74, AuR 74, 280, Ls.; LAG Frankfurt 23. 8. 83, BetrR 84, 307 ff.);
- Teilnahme an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (§ 11 ASiG), an Besprechungen mit dem Betriebsarzt und Sicherheitsfachkräften (§ 9 Abs. 1 und 2 ASiG) sowie an allen anderen Maßnahmen des Arbeitsschutzes (Fitting, § 37 Rn. 23);
- Teilnahme an Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes gem. § 89 Abs. 1 (Fitting, § 37 Rn. 23);
- Teilnahme an Sitzungen der JAV (§ 65 Abs. 2) und an JA-Versammlungen (§ 71); zu Sitzungen der GJAV und der KJAV vgl. § 73 Abs. 1, § 73 b Abs. 1;
- Teilnahme an Sitzungen von Gremien, die auf Grund eines TV oder einer BV errichtet wurden, z. B. paritätische Prämien- bzw. Akkordkommissionen;
- Teilnahme an betriebsübergreifenden Zusammenkünften von BR mehrerer Betriebe außerhalb einer BR-Versammlung, wenn es hierfür einen konkreten betrieblichen Anlass gibt (BAG 21. 6. 06, AuR 06, 454; ähnlich LAG Rheinland-Pfalz 10. 9. 09, NZA-RR 10, 78);
- Teilnahme an Besprechungen mit dem AG nach § 74 Abs. 1 und sonstigen Besprechungen und Verhandlungen mit ihm;
- Teilnahme an Besprechungen des AG mit Sicherheitsbeauftragten oder dem Sicherheitsausschuss nach § 22 Abs. 3 SGB VII (§ 89 Abs. 4);
- Teilnahme an Betriebsbesichtigungen durch Vertreter des Gewerbeaufsichtsamts oder der Berufsgenossenschaft (§ 89 Abs. 2);
- Beteiligung an Unfalluntersuchungen der Berufsgenossenschaft (§ 89 Abs. 2);
- Ausübung erforderlicher Tätigkeiten für den GBR, KBR, WA usw. (LAG München 19. 7. 90, NZA 91, 905);

- Besprechungen mit Behörden, wie z. B. dem Gewerbeaufsichtsamt über Arbeitsschutz- und Gesundheitsfragen, der Berufsgenossenschaft über Arbeitssicherheits- und Unfallverhütungsfragen oder der Agentur für Arbeit bei drohenden Massenentlassungen, drohender Kurzarbeit, drohender bzw. geplanter Betriebsänderung, ggf. im Zusammenhang mit Verhandlungen über einen Interessenausgleich bzw. Sozialplan (hierzu Brill, AuR 81, 202) oder Teilnahme an einem Arbeitsmarktgespräch, zu dem die Agentur für Arbeit eingeladen hat (BAG 23. 9. 82, AP Nr. 42 zu § 37 BetrVG 1972; MünchArbR-Joost, § 308 Rn. 7);
- Beteiligung an Verhandlungen, die der AG mit Behörden führt und in denen es auf die Stellungnahme des BR ankommt bzw. bei denen aus sonstigen Gründen die Hinzuziehung des BR erwünscht wird (BAG, 23.9.1982, AP Nr. 42 zu § 37 BetrVG 1972, Fitting, § 37 Rn 27);
- Besprechung mit Gewerkschaftsvertretern auch außerhalb des Betriebs (z. B. Gewerkschaftsbüro) über betriebsbezogene Fragen oder zur Klärung von Rechtsfragen (vgl. ArbG Aachen 12. 12. 78 – 1 Ca 485/78; ArbG Stuttgart 31. 8. 88 – 22 Ca 2334/88; Fitting, § 37 Rn 31; bezogen auf die Zahl der Gesprächsteilnehmer, insbes. wenn freigestellte BR-Mitglieder vorhanden sind; einschränkender: BAG 6. 8. 81 – AP Nr. 39 zu § 37 BetrVG 1972 vgl. LAG Hamm 13. 5. 05, AuA 05, 744);
- Besuch eines Rechtsanwalts zur Vorbereitung eines arbeitsrechtlichen Verfahrens (Fitting, § 37 Rn. 27);
- Information über den Stand von Tarifverhandlungen, wenn diese Auswirkungen auf den Betrieb haben (a. A. ArbG Osnabrück 17. 1. 95, NZA 95, 1013);
- Vorbereitung von Sitzungen (einschließlich GBR, KBR, WA und sonstige Ausschüsse), Besprechungen und Verhandlungen sowie deren Nachbereitung (BAG 17. 1. 79, DB 79, 1136 – drei Vorbereitungstage für Ersatzmitglieder; Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, § 37 Rn. 18);
- Besprechungen mit anderen BR eines UN zur Frage der Zuständigkeit des GBR oder zur Beeinflussung der Willensbildung dieses Gremiums (BAG 10. 8. 94, BB 95, 1034; Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, 37 Rn. 18; Fitting, § 37 Rn. 30);
- Einordnen von BR-Unterlagen sowie Erledigung schriftlicher Arbeiten einschließlich der Erstellung von Niederschriften und Gesprächsnotizen (ArbG Stuttgart 31. 8. 88 – 22 Ca 2334/88; ArbG Berlin 20. 11. 79 – 6 Ca 219/79; 21. 5. 80 – 40 Ca 72/80; LAG Berlin 11. 12. 80 – 7 Sa 67/80; zustimmend Hunold, NZA 05, 1149 f.);
- Erstellung von Sitzungsunterlagen sowie des Tätigkeitsberichts des BR (ArbG Stade 16. 9. 80 – 2 Ca 626/80);
- Wahrnehmung der Sprechstunde des BR (BAG 13. 11. 91, NZA 92, 414 = AiB 92, 456; ArbG Berlin 21. 5. 80 – 40 Ca 72/80);

- Betriebsbegehungen in Erfüllung der Aufgaben des BR (z. B. § 80) sowie zur Überprüfung der Einhaltung von Unfallverhütungsvorschriften (BAG 1. 3. 63, AP Nr. 8 zu § 37 BetrVG; vgl. auch 17. 1. 89, AP Nr. 1 zu § 2 LPVG NW; 13. 6. 89, AP Nr. 36 zu § 80 BetrVG 1972; LAG Nürnberg 18. 10. 93, BB 94, 65; Däubler, Arbeitsrecht 1, Rn. 814). Dies gilt auch während eines Arbeitskampfes (ArbG Düsseldorf 30. 5. 84 – 3 BV Ga 14/84; Däubler, Arbeitsrecht 1, Rn. 716; Kümpel, AiB 82, 5) und schließt das Aufsuchen von AN an ihrem Arbeitsplatz ein (BAG 17. 1. 89, 13. 6. 89, a. a. O.;) Unterstützung und Betreuung einzelner AN bei der Verwirklichung von Individualrechten (§§ 81 ff.; Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, § 37 Rn. 18) oder sonstige Gespräche und Beratungen mit ihnen im Rahmen betrieblicher Angelegenheiten und der Zuständigkeit des BR (BAG 6. 8. 81, AP Nr. 40 zu § 37 BetrVG 1972) sowie Teilnahme an Erörterungen zwischen AN und AG nach § 81 Abs. 3
- Entgegennahme von und Untersuchung der Berechtigung der Beschwerden der AN (§§ 84 ff.) sowie deren Unterstützung;
- Teilnahme an Einsicht in die Personalakte durch den AN (§ 83 Abs. 1);
- Aufsuchen von AN am Arbeitsplatz, auch ohne Vorliegen eines konkreten Anlasses (BAG, Beschluß vom 13.06.1989, AP Nr. 36 zu § 80 BetrVG 1972; BAG 21. 1. 82, AP Nr. 1 zu § 70 BetrVG 1972 zum entsprechenden Recht der JAV), sowie von Telearbeitern an häuslichen Arbeitsplätzen und von AN in ausgelagerten Call-Centern.
- Durchführung und Umsetzung der dem BR obliegenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte sowie Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben i. R. eines Insolvenzverfahrens (etwa gem. § 120 InsO);
- Teilnahme an Zeitaufnahmen (einschränkend BAG 11. 8. 93 – 7 AZR 619/92 = AuR 93, 374, Ls., sofern diese lediglich zur Vorbereitung der Willensbildung des AG dienen);
- Schlichtung von Urlaubsstreitigkeiten (ArbG Berlin 7. 6. 79 – 8 Ca 103/79);
- Teilnahme an Sitzungen der Einigungsstelle (§ 76);
- Abholen von Materialien, die für die Beratung in einer BR-Sitzung oder für die Gestaltung einer Betriebsversammlung, z. B. Film, Ton-Bild-Serie, benötigt werden; Entsprechendes gilt für das Abholen eines Gewerkschaftssekretärs am Bahnhof oder Flughafen, der zur Teilnahme und Beratung an einer BR-Sitzung eingeladen wurde (vgl. ArbG Berlin 28. 10. 88 – 49 Ca 136/88);
- Besuch auswärtiger Betriebsteile bzw. Betriebsstätten, soweit sie nicht nach § 4 als selbstständige Betriebe gelten. Dies gilt für Betriebe mit vielen im Außendienst tätigen AN sowie auch für ausländische Betriebsteile (z. B. Baustelle), sofern dort vorübergehend AN beschäftigt sind, die) zum Betrieb gehören (so auch zur Durchführung von Teilversammlungen Fitting, § 42 Rn. 55 m. w. N; a. A. BAG 27. 5. 82, AP Nr. 3 zu § 42 BetrVG 1972);
- Wahrnehmung von Befugnissen und Aufgaben, die sich in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen aus freiwilligen Absprachen zwischen AG und BR zu grenzüberschreitenden Vertretungen oder zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit ableiten (zutreffend Fitting, § 37 Rn. 26);



Die Seminare des IPAA
finden nach § 37 Abs. 6
BetrVG statt. Kann
jedes BRM daran
teilnehmen ?

Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht nach Abs. 6 für Veranstaltungen, die Kenntnisse vermitteln, die für die BR-Arbeit erforderlich sind. Durch diese Regelung wird klargestellt, dass die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu den Amtsobliegenheiten des BR gehört (BAG, 7. 6. 89, AP Nr. 67 zu § 40 BetrVG 1972; Däubler, Arbeitsrecht 12006, Rn. 863).

Der 7. Senat des BAG unterscheidet in ständiger Rechtsprechung zwischen der Vermittlung von sog. Grundkenntnissen, durch die das Betriebsratsmitglied erst in die Lage versetzt werden soll, seine sich aus der Amtsstellung ergebenden Rechte und Pflichten ordnungsgemäß wahrzunehmen, und anderen Schulungsveranstaltungen, bei denen ein aktueller, betriebsbezogener Anlass für die Annahme bestehen muss, dass die auf der Schulungsveranstaltung zu erwerbenden Kenntnisse derzeit oder in naher Zukunft von dem zu schulenden Betriebsratsmitglied benötigt werden, damit der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte sach- und fachgerecht ausüben kann (zuletzt BAG, Urteil vom 7. 5. 2008 - 7 AZR 90/07, NZA RR 2009, 195; BAG Urteil vom 19.7.1995 – 7 ABR 49/94, NZA 1996, S. 442).


Nach dieser Rechtsprechung gilt, dass bei **Schulungsveranstaltungen, auf denen das für die Ausübung des Betriebsratsamts unverzichtbare Grundwissen vermittelt wird, wegen der mit der Betriebsratsarbeit typischerweise verbundenen Aufgabenstellung auch ohne besondere Darlegung davon auszugehen ist, dass sie vom Betriebsratsmitglied entweder alsbald oder zumindest demnächst benötigt werden, um seine Betriebsratsaufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können.** Zu diesen Grundschulungen zählen Schulungsveranstaltungen, bei denen Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung vermittelt werden (BAG 19.7.1995 – 7 ABR 49/94).

Von der Entbehrlichkeit der Darlegung eines betriebsbezogenen Schulungsbedarfs bei den Grundschulungen hat das BAG **zwei Ausnahmen** anerkannt. Die Vermittlung eines **Grundwissens** ist für die ordnungsgemäße Betriebsratsarbeit **nicht mehr erforderlich, wenn das zu schulende Betriebsratsmitglied auf Grund seiner bis zum Zeitpunkt des Betriebsratsbeschlusses erworbenen Vorkenntnisse** bereits über das erforderliche Grundwissen für die Ausübung seiner sich aus dem Betriebsratsamt ergebenden Aufgaben verfügt. Zu den persönlichen Vorkenntnissen gehören auch die auf vorangegangenen Schulungen vermittelten Kenntnisse und das durch langjährige Tätigkeit im Betriebsrat erworbene Erfahrungswissen (BAG, Urteil vom 16. 10. 1986, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 67).

An der Erforderlichkeit kann es fehlen, wenn die Schulung erst kurz vor dem Ende der Amtszeit des Betriebsrats stattfindet und der Betriebsrat zum Zeitpunkt seiner Beschlussfassung absehen kann, dass **das zu schulende Mitglied bis zum Ablauf der Amtszeit die auf der Schulungsveranstaltung vermittelten Grundkenntnisse nicht mehr einsetzen kann.** Vor der Entscheidung von 2008 hatte das BAG in älteren Entscheidungen allgemein gefordert, dass eine besondere Darlegung der Erforderlichkeit

bei der Vermittlung von Grundkenntnissen erfolgt, wenn die Schulungsveranstaltung erst kurz vor Ablauf der Amtszeit erfolgen soll (s. z.B. BAG, Urteil. vom 7. 6. 1989, NZA 1990, S. 149)

Das einzelne BR-Mitglied ist nicht nur berechtigt, sondern grundsätzlich auch verpflichtet, an Schulungsmaßnahmen teilzunehmen (BAG, Urt. vom 29. 1. 74, AP Nr. 5 zu § 40 BetrVG 1972; Fitting, § 37 Rn. 137), sofern für die BR-Arbeit erforderliche Kenntnisse nicht in ausreichendem Maße vorhanden sind. Lehnt das BR-Mitglied die Schulungsteilnahme ab, kann eine Pflichtwidrigkeit i. S. d. § 23 Abs. 1 vorliegen (Fitting, a. a. O.; GK-Weber, a. a. O.)

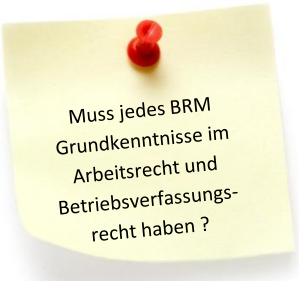


Kann jedes BRM am Seminar teilnehmen, oder muss das Seminarwissen von Einzelnen in der BR-Sitzung weitergegeben werden ?

Wegen der Schwierigkeit der gesetzlichen Materie kann ein BR-Mitglied nicht auf Dauer darauf verwiesen werden, er könne sich die erforderlichen Kenntnisse auf andere Weise, wie etwa durch Selbststudium oder durch Befragung der übrigen, besser informierten Betriebsratsmitglieder verschaffen (BAG, Urteil vom 19.09.2001, AP Nr. 9 zu § 25 BetrVG 1972; Urteil vom 15. 5. 1986 - 6 ABR 74/83 - AP Nr. 54 zu § 37 BetrVG 1972).

Es gehört nicht zu den gesetzlich umschriebenen Aufgaben von BR-Mitgliedern, weniger erfahrene oder neu gewählte BR-Mitglieder in das für ihre Tätigkeit notwendige Wissen einzuführen, zumal sie in der Regel nicht über die entsprechenden pädagogischen Fähigkeiten verfügen (BAG, 15. 5. 86, a. a. O.). Im Übrigen wäre der auf eine derartige Art der Wissensvermittlung innerhalb des BR – gleich ob in Form des Selbststudiums oder der Unterrichtung durch erfahrene BR-Kollegen – entfallende und i. S. d. Abs. 2 erforderliche Zeitaufwand unverhältnismäßig größer als derjenige, der durch den Besuch einer Bildungsstätte eines fachlich kompetenten Trägers entsteht (so BAG, a. a. O.; Däubler, § 37 Rn. 119 f.).


Die Verweisung auf die Unterrichtung durch bereits geschulte BR-Mitglieder würde auch dem Grundsatz des BetrVG entgegenstehen, dass jedes BR-Mitglied sein Amt in eigener Verantwortung und in Kenntnis seiner Kompetenzen zu führen hat (BAG, a. a. O., 19. 1. 84 – 6 ABR 12/81; vgl. auch Däubler, § 37 Rn. 98).



Muss jedes BRM Grundkenntnisse im Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsrecht haben ?

Für eine ordnungsgemäße BR-Arbeit ist unerlässlich, dass jedes BR-Mitglied Grundkenntnisse über das BetrVG als Basis jeder BR-Arbeit haben muss; denn nur dann, wenn es diese Kenntnisse besitzt, ist es in der Lage, seiner Verpflichtung zur eigenverantwortlichen Erfüllung der mit dem Amt verbundenen Aufgaben zu genügen.

Entsprechendes gilt bezüglich der Kenntnisse der für den Betrieb geltenden TV (vgl. Däubler, § 37 Rn. 98, 108), über das allgemeine Arbeitsrecht sowie über Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (Däubler, § 37 Rn. 96 f.). Des Weiteren muss jedes BR-Mitglied über einen gewissen Standard an allgemeinen rechtlichen, wirtschaftlichen und technischen Kenntnissen verfügen (BAG 27. 11. 73, AP Nr. 9 zu § 89 ArbGG 1953; Däubler, § 37 Rn 93 ff; Fitting, § 37 Rn. 164).



Haben neue BRM einen erhöhten Schulungsbedarf ?

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 Urteil vom 19.09.2001, AP Nr. 9 zu § 25 BetrVG; vom 20. 12. 1995 - 7 ABR 14/95 - AP Nr. 113 zu § 37 BetrVG 1972)

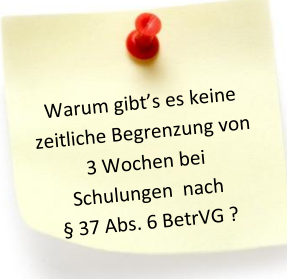
Umgekehrt gilt, dass die Entsendung zu einer Veranstaltung im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung im Rahmen des § 37 Abs. 6 BetrVG dann ausscheidet, wenn das ausgewählte Betriebsratsmitglied die erforderlichen Kenntnisse bereits besitzt. Dabei muss es sich allerdings um persönliche Kenntnisse des Betriebsratsmitglieds handeln, nicht um Kenntnisse des Gremiums „Betriebsrat“ oder anderer Betriebsratsmitglieder (BAG, Urteil vom 19.03.2008, 7 ABR 2/07, juris; 16.10.1986 - 6 ABR 14/84, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 58) Daher wird im Regelfall die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds, das dem Betriebsrat bereits längere Zeit angehört hat, zu einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG, die Grundkenntnisse im allgemeinen Arbeitsrecht vermittelt, nicht erforderlich sein. Dies kann in Einzelfällen anders zu beurteilen sein, etwa dann, wenn in einem kleineren Betrieb jahrelang nur in geringem Umfang Betriebsratstätigkeiten angefallen sind, so dass die Betriebsratsmitglieder keine Erfahrungen sammeln konnten, oder wenn ein Betriebsratsmitglied durch längere Krankheit oder Urlaub gehindert war, Erfahrungswissen zu erwerben. Dann kann auch der Besuch einer die Grundkenntnisse des Arbeitsrechts vermittelnden Schulung erforderlich sein. Dies bedarf jedoch einer konkreten Darlegung der die Erforderlichkeit begründenden Umstände (BAG 16. Oktober 1986 - 6 ABR 14/84 - aaO, zu II 2 c bb der Gründe)

So hat das BAG beispielsweise angenommen, dass vom Vorhandensein ausreichender Kenntnisse im allgemeinen Arbeitsrecht bei einer Betriebsrätin nicht schon auf Grund der Dauer ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat ausgegangen werden konnte, weil sie im Zeitpunkt der Beschlussfassung des Betriebsrats über ihre Teilnahme an der Schulung nicht langjähriges Betriebsratsmitglied war, sondern sich erst im vierten Jahr ihrer Amtszeit befand. Diese Zeitspanne reicht für sich genommen nicht aus, um aus der während dieser Zeit ausgeübten Betriebsratstätigkeit auf den Erwerb des erforderlichen Grundwissens auf dem Gebiet des allgemeinen Arbeitsrechts schließen zu können (BAG, Urteil vom 19.03.2008, 7 ABR 2/07). Allerdings berücksichtigte das BAG auch den Umstand, dass die Betriebsrätin vor ihrer Amtszeit als Schwerbehindertenvertrauensfrau bereits 10 Jahre im Amt war und dementsprechend auch an zahlreichen Betriebsratssitzungen vorher teilgenommen hatte (BAG, a.a.O.).

Die Vermittlung von Grundkenntnissen beschränkt sich nicht auf Einführungslehrgänge, sondern erfasst auch spezielle, abgeschlossene Teilgebiete des Gesetzes (vgl. BAG 15. 5. 86, AP Nr. 54 zu § 37 BetrVG 1972), ohne dass es im Regelfall der Darlegung einer

besonderen betrieblichen Situation, die solche Kenntnisse erforderlich macht, bedarf. Regelmäßig erforderlich sind auch Schulungen, die Kenntnisse über aktuelle Neuregelungen des BetrVG vermitteln (LAG Hamm 17. 10. 03, AuR 05, 37 zum BetrV-ReformG; ähnlich Fitting, § 37 Rn. 143). Der grundsätzliche Schulungsanspruch im Bereich des BetrVG wird auch nicht verändert, wenn in einem Betrieb gemäß der Geschäftsordnung des BR unterschiedliche Ausschüsse gebildet wurden, denen Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen sind (ArbG Frankfurt 11. 2. 04, AiB 04, 310 mit Anm. Seum).

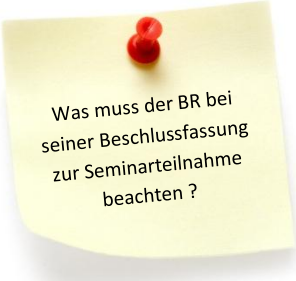
Nach der Aufnahme des Themas Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsförderung in das BetrVG (vgl. §§ 80 Abs. 1 Nr. 8, 92 a) gehören auch diese Themen zum Grundwissen von BR, ohne dass es einer gesonderten Darlegung der Erforderlichkeit bedarf. In Abhängigkeit von den individuellen Vorkenntnissen können auch Schulungsmaßnahmen im Bereich Rhetorik zu den notwendigen Grundkenntnissen gehören (LAG Sachsen, 22. 11. 02, NZA-RR 03, 420; ArbG Dortmund, AiB 2000, 628; ausführlich Däubler, Schulung Rn. 229 f.; a. A. LAG Köln 20. 12. 07, PersV 08, 473).



Warum gibt's es keine zeitliche Begrenzung von 3 Wochen bei Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG ?

Die Dauer der Teilnahme an Schulungsmaßnahmen richtet sich nach ihrer Erforderlichkeit (Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, § 37 Rn. 117). Eine zwingende Grenze des Zeitvolumens gibt es für erforderliche Schulungsmaßnahmen nicht (ArbG Kaiserslautern 11. 1. 06, AiB Newsletter Nr. 6, 5 – 6). Demnach hängt die Dauer vom jeweiligen Inhalt der Schulung, insbesondere dem Umfang und der Schwierigkeit der Thematik, den betrieblichen Gegebenheiten sowie dem Kenntnis- und Wissensstand der Schulungsteilnehmer ab (Fitting, § 37 Rn. 171 f.; Däubler, § 37 Rn. 111). Die Rspr. hat grundlagenbildende sowie Speziallehrgänge mit einer Dauer von ein bis zwei Wochen als erforderlich angesehen (BAG 6. 11. 73, 8. 2. 77, 25. 4. 78, 5. 4. 84, 15. 5. 86, 16. 10. 86, AP Nrn. 5, 26, 33, 46, 54, 58 zu § 37 BetrVG 1972; vgl. Fitting, § 37 Rn. 172 f.; Künzl, ZfA 93, 341 [351 f.]).

Auch länger dauernde Schulungsveranstaltungen können erforderlich sein. Vier Wochenschulungen mit den Themen "Einführung ins Betriebsverfassungsrecht", "Mitbestimmungsrechte bei Kündigung", "Mitbestimmungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen" und "Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG" können für neu gewählte Betriebsratsmitglieder erforderliche Grundschulungen i.S. des § 37 Abs. 6 BetrVG sein (LAG Nürnberg 28.5.2002, AuR 02, 438; Fitting, § 37 Rn. 173). Für ausländische BR-Mitglieder kann sich die Notwendigkeit einer längeren Schulungszeit ergeben (LAG Hamm 10. 10. 74, BB 74, 1439). Ebenso kann der Besuch mehrerer Schulungsmaßnahmen zum gleichen Themenfeld (z. B. Fortsetzungs- bzw. Aufbau-seminare) in derselben Amtsperiode erforderlich i. S. d. Vorschrift sein (vgl. z. B. LAG Baden-Württemberg, a. a. O.; vgl. auch LAG München 25. 2. 93 – 7 TaBV 89/92; vgl. auch Däubler, § 37 Rn. 93 ff.)




Was muss der BR bei seiner Beschlussfassung zur Seminarteilnahme beachten ?

Der durch § 37 Abs. 6 Satz 1 i.V.m. Abs. 2 Satz 1 BetrVG begründete Anspruch auf Entsendung von Betriebsratsmitgliedern zu Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ist – anders als der Anspruch nach § 37 Abs. 7 BetrVG – nicht als Anspruch der einzelnen Betriebsratsmitglieder ausgestaltet (BAG, Urteil vom 15.5.1986 – 6 ABR 64/83). Die Freistellung eines Betriebsratsmitglieds für eine Schulungsveranstaltung ist daher von einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung des Betriebsrats über die Entsendung des Betriebsratsmitglieds zu der Schulungsveranstaltung abhängig (BAG, Urteil vom 16.10.1986 – 6 ABR 14/84). Die Wirksamkeit eines Betriebsratsbeschlusses setzt voraus, dass er in einer Betriebsratssitzung gefasst worden ist, zu der die Mitglieder des Betriebsrats gem. § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung geladen worden sind (BAG, Urteil vom 28.4.1988 – 6 AZR 405/86). Ist ein Betriebsratsmitglied verhindert, an der Sitzung teilzunehmen, ist ein Ersatzmitglied zu laden (§ 25 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Der Betriebsrat muss sich als Gremium mit dem entsprechenden Sachverhalt befassen und durch Abstimmung eine einheitliche Willensbildung herbeigeführt haben (BAG, Urteil vom 14.2.1996 – 7 ABR 25/95; BAG, Urt. vom 7.5.2008 – 7 AZR 90/07). Dies gilt auch bei der Entsendung von Mitgliedern der JAV, da die Beschlussfassung durch die JAV allein nicht ausreicht (BAG 20. 11. 73, 10. 5. 74, AP Nrn. 1, 3 zu § 65 BetrVG 1972).

Erfolgt die Teilnahme im Zusammenhang mit Themenstellungen des GBR, KBR, EBR bzw. GJAV oder KJAV, muss die entsprechende Beschlussfassung durch den BR erfolgen, zu dem die einzelnen BR bzw. JAV-Mitglieder gehören. Dieses Verfahren ist notwendig, weil die Mitglieder dieser Gremien jeweils von ihrem BR entsandt sind (BAG, 10.06.1975, AP Nr. 1 zu § 73 BetrVG 1972, Fitting, § 51 Rn 43). Die Beschlussfassung des BR erstreckt sich auf die konkrete Schulungsveranstaltung, die Zahl und Auswahl der BR- bzw. JAV-Mitglieder und die zeitliche Lage der Maßnahme (Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, § 37 Rn. 124; Fitting, § 37 Rn. 231 ff.; Künzl, ZfA 93, 341 [357]; ArbG Essen 29. 7. 03, AiB 05, 44 mit Anm. Peter). Auch im Falle von konkurrierenden Veranstaltungen kann das einzelne BR-Mitglied nicht selbst über die Teilnahme entscheiden. Es kann lediglich Wünsche an den BR herantragen (Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, § 37 Rn. 124). Der BR hat seine Entscheidungskompetenz nach pflichtgemäßem Ermessen auszuüben (Fitting, § 37 Rn. 235; Künzl, a. a. O. [358]).

Die **Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung setzt stets einen vorherigen Beschluss des BR voraus** (BAG, Beschl. v. 08.03.2000 - 7 ABR 11/98 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 68). Die Übertragung der Entscheidungsbefugnis auf den Betriebsausschuss ist zulässig (Fitting, § 37 Rn 231) Nach Auffassung des BAG (28. 4. 88, AP Nr. 2 zu § 29 BetrVG 1972; 28. 10. 92, DB 93, 580) muss ein beabsichtigter Entsendungsbeschluss eines oder mehrerer BR-Mitglieder ausdrücklich in der Tagesordnung angekündigt werden. Die Behandlung dieses Gegenstandes unter dem Tagesordnungspunkt »Verschiedenes« ist unzulässig, wenn der beabsichtigte Entsendungsbeschluss nicht zumindest als Unterpunkt angekündigt wird. (BAG 28. 10. 92, a. a. O.; vgl. im Übrigen Däubler § 29 Rn. 20 ff., § 33 Rn. 12 f.). An der Beschlussfassung kann sich das betroffene BR-Mitglied beteiligen (Däubler, a.a.O., § 33 Rn. 20). Ein nichtiger Entsendungsbeschluss des BR verpflichtet den AG nach Auffassung des BAG (a. a. O.) nicht zur Kostentragung nach § 40 (vgl. BAG 28. 4. 88, 28. 10. 92, a. a. O.).



Muss der Arbeitgeber
das Seminar vorher
genehmigen?

Die BR-Mitglieder benötigen, sofern ein ordnungsgemäßer und dem AG rechtzeitig mitgeteilter Beschluss des BR vorliegt, keine Erlaubnis bzw. Zustimmung des AG für die Teilnahme an der Schulungsmaßnahme (LAG Baden-Württemberg 17. 12. 87, AiB 88, 282; LAG Düsseldorf 15. 10. 92 – 12 [13] Sa 1035/92, BB 93, 581, Ls.; vgl. auch BAG 30. 1. 73, AP Nr. 3 zu § 40 BetrVG 1972). Über die Mitteilung des BR-Beschlusses hinaus bedarf es grundsätzlich keiner zusätzlichen Abmeldung (vgl. BAG 27. 6. 90 – 7 AZR 348/89; Künzl, ZfA 93, 341 [360 ff.]; ErfK-Eisemann, § 37 Rn. 27).

Wenn der AG der Teilnahme eines BR-Mitglieds an einer Schulungsveranstaltung ausdrücklich widerspricht, so kommt es auf die Gründe an, die er dafür anführt, um das weitere Verfahren zu klären:

- Widerspricht der AG, weil der BR bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Schulung die betrieblichen Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt habe, so ist die Teilnahme an der Maßnahme so lange zurückzustellen, bis ein Spruch der Einigungsstelle vorliegt (BAG 18.03.1977, AP Nr. 27 zu § 37 BetrVG 1972, Fitting, § 37 Rn 248)
- Widerspricht der AG, weil der die Schulung nach ihrem Inhalt nicht für notwendig hält, so gelten die Grundsätze des § 37 Abs. 2 (vgl. LAG Baden-Württemberg, a. a. O., Fitting, § 37 Rn 250). Bei der erforderlichen Abmeldung des Betriebsratsmitglieds handelt es sich dann nicht um eine Voraussetzung für den Lohnfortzahlungsanspruch des Betriebsratsmitglieds aus § 37 Abs. 6 in Verbindung mit Abs. 2 BetrVG, sondern um eine Obliegenheit, deren Verletzung vorgeworfen werden kann (BAG, Urteil/ vom 27.06.1990 - 7 AZR 348/89, n.v.).

Der BR ist verpflichtet, dem AG die Teilnahme des betreffenden BR-Mitglieds und die zeitliche Lage der Schulungsveranstaltung rechtzeitig bekannt zu geben (vgl. LAG Niedersachsen 14. 8. 87, AiB 88, 284, Ls., das die Mitteilung zweieinhalb Wochen vor Beginn der Schulungsmaßnahme als ausreichend ansieht; ebenso ErfK-Eisemann, Rn. 26; vgl. auch Fitting, § 37 Rn. 240, der von zwei bis drei Wochen ausgeht). Dies gilt auch für die Teilnahme freigestellter BR-Mitglieder (BAG 21. 7. 78, AP Nr. 4 zu § 38 BetrVG 1972). Einer gesonderten Freistellungserklärung des AG für die Teilnahme bedarf es nach einem Beschluss des BR nicht. Deshalb soll eine Durchsetzung der Freistellung im Wege der einstweiligen Verfügung nicht möglich sein (LAG Hamm 30. 5. 08 – 10 TaBV 129/07, juris; 21. 5. 08 – 10 TaBVGa 7/08, juris).

Die Information ist so rechtzeitig zu geben, dass sich der AG auf die Abwesenheit des BR-Mitglieds einstellen und aus seiner Sicht prüfen kann, ob die Voraussetzungen für die Gewährung einer bezahlten Freistellung vorliegen. Ggf. soll noch die Möglichkeit bestehen, die Est. anzurufen (BAG 18. 3. 77, AP Nr. 27 zu § 37 BetrVG 1972; Däubler/Kittner/Klebe/WeddeDäubler, § 37 Rn. 129; Fitting, a. a. O.; vgl. auch Künzl, ZfA 93, 341 [360]). Darüber hinaus sind nur solche Angaben zu machen, an denen der AG ein berechtigtes Interesse hat, wie Zeit, Dauer, Ort und Themenplan der Veranstaltung, da sich keine weitere Verpflichtung des BR aus dem Gesetzeswortlaut ergibt (vgl. ErfK-Eisemann, a. a. O.; Fitting, § 37 Rn. 241; Teichmüller, S. 12 f.). Zweckmäßigerweise sollte der BR dem AG jedoch ferner mitteilen, aus welchen Gründen er die Teilnahme der

betreffenden BR-Mitglieder für erforderlich hält (Fitting, a. a. O.; Künzl, a. a. O. [359 f.]). Ist die Information des AG erfolgt, bedarf es für die nicht freigestellten BR-Mitglieder einer Abmeldung beim zuständigen Vorgesetzten (Fitting, § 37 Rn 250, 50; a.A. (Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, § 37 Rn. 129; Peter AiB 06, 284 [287])). Will der AG die Teilnahme des BR-Mitglieds verhindern, muss er ggf. mit einer einstweiligen Verfügung beim ArbG initiativ werden (LAG Baden-Württemberg, 17. 12. 87, AiB 88, 282; LAG Düsseldorf, 15. 10. 92 – 12 [13] Sa 1035/92, BB 93, 581, Ls; vgl. im Übrigen Däubler, § 37 Rn 131 f., 160 ff.).