

Warum braucht ein Betriebsratsmitglied Schulung & Weiterbildung?

Die Aufgaben, Pflichten und Verantwortlichkeiten von Betriebsräten sind mit den Jahren komplexer, umfangreicher und somit auch anspruchsvoller geworden. Ihre rechtlichen Grundlagen bezieht die Betriebsratsarbeit aus sich ständig ändernden Rechtsquellen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Hinzu kommt die starke Prägung des Arbeitsrechtes durch die Rechtsprechung verschiedener Gerichte sowie seit einigen Jahrzehnten zunehmende Komplexität durch europäische Gesetzgebung.

Das umfangreiche Feld der Rechtsgrundlagen bildet allerdings nur das Fundament der Betriebsratsarbeit. Die BR-Tätigkeit wird in einem engen sozialen Geflecht aus Anspruchsgruppen wie MitarbeiterInnen, Geschäftsleitung, anderen Betriebsratsmitgliedern, verschiedenen betrieblichen Fraktionen, Gewerkschaften und weiteren „Stakeholdern“ ausgeübt. Dies hat zur Folge, dass nicht-rechtliche Fähigkeiten wie soziale Kompetenzen, betriebswirtschaftliches Grundwissen, Verhandlungsführung, Projektmanagement, Team- und Gremienbildung, Konfliktmanagement, effektives Networking etc. fundamentale Voraussetzung für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit sind.

Habe ich als BR-Mitglied einen garantierten Anspruch auf Schulung?

Aufgrund der Komplexität und stetigen Veränderung der Betriebsratsarbeit geht der Gesetzgeber davon aus, dass Betriebsratsgremien ohne entsprechende Schulung und Weiterbildung der Mitglieder nicht in der Lage sind ihren gesetzlichen Auftrag der Interessenvertretung der Arbeitnehmer erfüllen zu können. Deswegen hat er im BetrVG zwei verschiedene gesetzliche Regelungen kodifiziert (§§ 37 Abs. 6 & 37. Abs. 7 BetrVG), die den Anspruch auf den Besuch von Schulungs- und Weiterbildungsveranstaltungen garantieren. Das Bundesarbeitsgericht geht seinerseits sogar über den Anspruch auf Schulung hinaus und erkennt im Unterlassen von erforderlichen Schulungsmaßnahmen eine Pflichtverletzung des Betriebsrats.

Ich bin bereits langjähriges Betriebsratsmitglied! Wofür brauche ich eine Schulung?

„Erfahrung heißt gar nichts, man kann seine Sache auch 35 Jahre lang schlecht machen.“ – Das Kurt Tucholsky zugeschriebene Zitat trifft es auf den Punkt. Die Praxis zeigt, dass eine nachhaltig erfolgreiche Betriebsratsarbeit nicht nur an den „Ruhephasen“ betriebs- und volkswirtschaftlich positiver Zeiten, sondern insbesondere an der erfolgreichen Bewältigung von Krisensituationen gemessen wird. Und auch wer bereits Krisensituationen gemeistert hat muss mit Veränderungen Schritt halten. Wer in der alltäglichen BR-Arbeit auf Augenhöhe agieren und für langfristig erfolgreich sein will, muss stetig „am Ball bleiben“. Das geht nur durch Schulung und Weiterbildung.

Welche Rechtsgrundlagen zum Besuch von Schulungsveranstaltung gibt es?

Im BetrVG gibt es zwei entsprechende Regelungen:

- Erstens **§ 37 Abs. 6 BetrVG** der den Anspruch auf die bezahlte Freistellung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gewährt, soweit diese *„...Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind.“*
- Zweitens **§ 37 Abs. 7 BetrVG** der den Anspruch auf beschränkt bezahlte Freistellung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen regelt, die *„...von der obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden als **geeignet anerkannt** sind.“* Insgesamt besteht hier ein Anspruch auf drei Wochen Freistellung pro Amtszeit.

Wer ist zum Besuch der Veranstaltung nach § 37 Abs.6 BetrVG berechtigt?

§ 37 Abs. 6 BetrVG bezieht sich auf die kollektive Funktionsfähigkeit des Gremiums. Insofern steht grundsätzlich allen Betriebsratsmitgliedern zu.

Durch den Entsendebeschluss des Gremiums leitet sich dann der individuelle Schulungsanspruch einzelner BR-Mitglieder ab.

Darf ich nur an Veranstaltungen bestimmter Anbieter teilnehmen?

Wer Anbieter der Schulungs- oder Bildungsveranstaltung ist, ist unerheblich. Von Bedeutung ist nur, dass die Erforderlichkeit der Veranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG gegeben ist.

Ist die Anzahl an Schulungen/Schulungstagen pro Jahr oder Amtszeit begrenzt?

Es gibt keine Maximalregelung zu Häufigkeit und Dauer von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach **§ 37 Abs. 6 BetrVG!** Einzige einschlägige Einschränkung ist hier die „Erforderlichkeit“ der durch die Veranstaltung vermittelten Inhalte. Die Drei-Wochen Regelung bezieht sich nur auf Veranstaltungen nach **§ 37 Abs. 7 BetrVG.**

Praxistipp: Bei Mitgliedern die erstmals in einen Betriebsrat gewählt wurden und vorher nicht Mitglied einer JAV waren, beträgt dieser Anspruch vier Wochen.

Wann vermittelt eine Veranstaltung Kenntnisse, die nach § 37 Abs. 6 BetrVG „...für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind.“?

Für eine Arbeitsbefreiung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG sind Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nur „erforderlich“, soweit die vermittelten Kenntnisse zum Aufgabenbereich des Betriebsrats gehören. Diese weitreichende Interpretation der Erforderlichkeit beinhaltet entsprechend der Komplexität moderner BR-Arbeit nicht nur rechtliche Kenntnisse sondern auch speziellere Sachmaterien und die organisatorische und methodische Gestaltung der Betriebsratsarbeit.

Die Rechtsprechung des BAG ist mittlerweile zu dem Schluss gekommen, dass die Erforderlichkeit der Vermittlung von Kenntnissen durch eine Schulungs- oder Bildungsveranstaltung dann vorliegt, wenn diese unter Berücksichtigung der **konkreten Verhältnisse im Betrieb** notwendig sind, damit der Betriebsrat konkret **gegenwärtige oder absehbare Aufgaben** sach- und fachgerecht erfüllen kann. Das hypothetische Auftreten einer Situation reicht für die Erforderlichkeit nicht aus!

Das bedeutet, dass sowohl eine individuelle als auch eine betriebliche Einzelfallbetrachtung notwendig ist um die Erforderlichkeit einer Veranstaltung bewerten zu können.

1. Wissensstand des zu entsendenden Betriebsratsmitgliedes

Ein Veranstaltungsbesuch ist erforderlich wenn das zu entsendende Betriebsratsmitglied noch nicht über entsprechende Kenntnisse verfügt bzw. seit längerem keine Veranstaltung zum entsprechenden Thema besucht hat. Dies ist insbesondere von Bedeutung wenn es um die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern zu thematisch ähnlich gelagerten Themen innerhalb kurzer Zeit geht. Auch die konkrete Funktion des Mitglieds im Betriebsrat ist hier zu beachten.

2. Konkrete betriebliche Situation

Ein Veranstaltungsbesuch ist dann erforderlich, wenn sich ein aktueller oder absehbarer Zusammenhang zur betrieblichen Situation herstellen lässt.

Praxistipp: In Bezug auf die Erforderlichkeit einer Veranstaltung gibt es keine Blaupausen. Dass die durch die Schulungs- oder Bildungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse für die Arbeit des einzelnen Betriebsratsmitgliedes und die Arbeit des gesamten Betriebsratsgremiums in aktuellen oder absehbaren, betrieblichen Situationen erforderlich sind, muss für jede Veranstaltung stichhaltig begründet werden. Hierbei ist insbesondere die konkrete Struktur und Situation des Betriebes und des Betriebsrates zu beachten.

Dies bedeutet aber auch, dass im Falle von Entwicklungen die neue Anforderungen an den Betriebsrat stellen, die Erforderlichkeit von Schulungsmaßnahmen umgehend gegeben ist, da das erworbene Wissen umgehend oder in absehbarer Zeit benötigt wird. Ebenso liegt somit im Rahmen von geplanten Betriebsratsinitiativen in Bereichen in denen der BR über Mitbestimmungs- oder Vorschlagsrechte verfügt eine Erforderlichkeit vor, da die BR-Arbeit nur sinnvoll eigeninitiativ durchgeführt werden kann, wenn genug Fachwissen vorliegt.

Bin ich für die Dauer der Schulungs- oder Bildungsveranstaltung von der Arbeit freigestellt?

Nach § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG haben Betriebsratsmitglieder Anspruch auf bezahlte Freistellung während Sie an einer nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlichen Schulungs- oder Bildungsveranstaltung teilgenommen haben.

Praxistipp: Der Arbeitgeber muss die Freistellung formal erklärt haben.

Wer übernimmt die Finanzierung der Schulungs- oder Bildungsveranstaltung?

Wenn der Entsendebeschluss des Betriebsrates für eine nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderliche Veranstaltung vorliegt, ist der Arbeitgeber nach § 40 Abs. 1 BetrVG verpflichtet alle dem Betriebsrat durch seine Tätigkeit entstehenden Kosten zu tragen.

Hierzu zählen insbesondere:

- Teilnahmegebühren
- Reisekosten
- Übernachtungskosten

Kann der Arbeitgeber dem Entsendebeschluss des Betriebsrats widersprechen?

Ob er eine Veranstaltung für erforderlich hält oder nicht und für wie viele Betriebsratsmitglieder diese Erforderlichkeit vorliegt, entscheidet in einem ersten Schritt das jeweilige Betriebsratsgremium durch **begründeten** Beschluss.

Der Arbeitgeber kann nun diesem Entsendebeschluss und der Bitte um Freistellung und Kostenübernahme widersprechen. Dies bedeutet allerdings nicht, dass der Besuch der entsprechenden Veranstaltung nicht erforderlich ist. Dies kann nur gerichtlich festgestellt werden.

Dem Betriebsrat steht es in diesem Fall offen die Freistellung und Kostenübernahme für die entsprechende Schulungs- und Bildungsveranstaltung vor dem Arbeitsgericht zu erstreiten. Wir empfehlen in diesem Fall das Hinzuziehen des gewerkschaftlichen Betreuungssekretärs und/oder eines Rechtsanwaltes.

Praxistipp: Der Besuch von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ist zentraler Bestandteil der Betriebsratsarbeit und sollte nicht aufgrund von Kostenbedenken des Arbeitgebers oder aus Sorge vor Konflikten mit der Geschäftsleitung unterlassen werden!

Muss ich mit Gehaltsverlusten rechnen, während ich eine Veranstaltung besuche?

Liegt die Erforderlichkeit der Veranstaltung nach § 37 Abs.6 BetrVG vor, ist der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Das Entgelt ist fortzuzahlen, als würde der Betriebsrat zur selben Zeit im Betrieb arbeiten.

**Gelten diese Regelungen auch für Personalräte und
Schwerbehindertenvertretungen?**

Personalräte müssen sich auf der Bundesebene nach den Vorgaben der §§ 46 Abs. 6 & 46 Abs. 7 BPersVG und auf der Landesebene nach den ähnlichen Regelungen der LPersVG richten. Für Mitglieder von Schwerbehindertenvertretungen sind die Regelungen nach § 96 Abs. 4 und Abs. 8 des SGB IX einschlägig.

Dieser Text ist nicht zur Zitation geeignet. Verweisen Sie in solchen Fällen direkt auf Gesetzestexte, die Fachliteratur und Entscheidungen der Arbeitsgerichte! Zur Vertiefung empfehlen wir: Fitting et. al.: Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Handkommentar; Verlag Franz Vahlen.

Vervielfältigung dieses Textes, auch teilweise, nur nach Rücksprache mit dem Autor.