

Betriebsratsschulungen beschäftigen immer wieder die Arbeitsgerichte. Welche Grundkenntnisse braucht ein Betriebsratsmitglied und welche Spezialkenntnisse sind notwendig?

Von Bernd Weller

Betriebsratsschulungen – wie viele Extras dürfen es sein?



● Die neuen Betriebsratsgremien sind gewählt. Im unmittelbaren Anschluss an die Konstituierung der neuen Gremien kommt klassischerweise ein Thema auf die Tagesordnung, das ein verlässlicher Auslöser für innerbetriebliche Streitigkeiten zwischen Betriebsratsgremium, einzelnen Betriebsratsmitgliedern, Ersatzmitgliedern des Betriebsrats und dem Arbeitgeber ist – die Teilnahme an Betriebsratsschulungen. Anlass genug, sich dem Thema einmal allgemein und unter Beachtung der „klassischen“ Streitpunkte zu nähern:

Rechtliche Grundlage des Schulungsanspruchs

Das Betriebsverfassungsgesetz kennt zwei unterschiedliche Anspruchsgrundlagen für Teilnahme an Schulungsmaßnahmen; zentrale Norm ist insoweit § 37 BetrVG.

- § 37 Abs. 6 BetrVG sieht einen Anspruch des Betriebsratsgremiums auf Fortbildung der Gremiumsmitglieder vor.
- § 37 Abs. 7 BetrVG hingegen sieht einen individuellen Anspruch auf Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen für jedes einzelne Gremiumsmitglied vor.

Der Natur dieser Ansprüche als Gremiums- oder individueller Anspruch geschuldet, gibt es einen wesentlichen Unterschied in der Geltendmachung zwischen beiden Anspruchsgrundlagen:

- Beim Anspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG muss das Betriebsratsgremium – nach ordnungsgemäßer Ladung – einen Beschluss darüber fassen,
 - welches Betriebsratsmitglied
 - zu welchem Zeitpunkt
 - an welcher konkreten Schulungsmaßnahme
 - an welchem Schulungsort und
 - zu welchen Kosten teilnimmt.
- Beim Anspruch nach § 37 Abs. 7 BetrVG hingegen entscheidet das jedes Betriebsratsmitglied für sich und alleine.

Gerade bei Gremien, die aus unterschiedlichen, konkurrierenden Fraktionen bestehen, sind Konflikte bei der Inanspruchnahme von § 37 Abs. 6 BetrVG vorprogrammiert. Hier ist eine Mehrheitsfraktion schnell in der Versuchung, mittels der eigenen Stimmenmehrheit Fortbildungen für die Mitglieder der Mehrheitsfraktion großzügig vorzusehen, den oppositionellen Minderheitsfraktionen hingegen solche Schulungen vorzuenthalten.

Gleichwohl sieht das BetrVG hier keine Regelung dazu vor, dass Abstimmungen über solche Schulungsmaßnahmen etwa unter Berücksichtigung des Minderheitsschutzes getroffen werden müssten. Vielmehr gilt das normale Mehrheitsquorum. Gerade wegen des § 37 Abs. 7 BetrVG besteht auch kein – jedenfalls kein signifikanter – Bedarf für einen solchen Minderheitenschutz. Jedes Mitglied des Betriebsrats hat schließlich einen individuellen Fortbildungsanspruch, der immerhin pro vierjähriger Amtsperiode eine kumulierte Fortbildung von drei Wochen (bei erstmaliger Wahl vier Wochen) vorsieht.

Ersatzmitglieder

Häufiger Streitpunkt ist die Frage, ob Ersatzmitglieder ebenfalls ein Recht auf Teilnahme an Schulungen haben. Insoweit ist das Gesetz einigermaßen klar – die Schulungsansprüche stehen

§ 37

Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis

- (1) Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.
- (2) Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.
- (3) Zum Ausgleich für Betriebsratsstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Betriebsbedingte Gründe liegen auch vor, wenn die Betriebsratsstätigkeit wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann. Die Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren; ist dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.
- (4) Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dies gilt auch für allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers.
- (5) Soweit nicht zwingende betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen, dürfen Mitglieder des Betriebsrats einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nur mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die den Tätigkeiten der in Absatz 4 genannten Arbeitnehmer gleichwertig sind.
- (6) Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Betriebsbedingte Gründe im Sinne des Absatzes 3 liegen auch vor, wenn wegen Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung die Schulung des Betriebsratsmitglieds außerhalb seiner Arbeitszeit erfolgt; in diesem Fall ist der Umfang des Ausgleichsanspruchs unter Einbeziehung der Arbeitsbefreiung nach Absatz 2 pro Schultag begrenzt auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Der Betriebsrat hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Er hat dem Arbeitgeber die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen rechtzeitig bekannt zu geben. Hält der Arbeitgeber die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, so kann er die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.
- (7) Unbeschadet der Vorschrift des Absatzes 6 hat jedes Mitglied des Betriebsrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt sind. Der Anspruch nach Satz 1 erhöht sich für Arbeitnehmer, die erstmals das Amt eines Betriebsratsmitglieds übernehmen und auch nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreter waren, auf vier Wochen. Absatz 6 Satz 2 bis 6 findet Anwendung.

nur dem Gremium und seinen (ordentlichen) Mitgliedern zu, nicht den Ersatzmitgliedern. Das Ersatzmitglied hat es ja – mangels hinreichender Stimmenanzahl bei der Wahl – gerade nicht geschafft, ordentlich gewähltes Mitglied des Gremiums zu werden. Allerdings gilt auch hier der alte Grundsatz „keine Regel ohne Ausnahme“. Namentlich dann, wenn ein Ersatzmitglied faktisch dauerhaftes Mitglied des Betriebsratsgremiums ist (etwa wenn ein dauerhaft erkranktes ordentliches Betriebsratsmitglied über einen längeren Zeitraum vertreten werden muss oder aber wenn wegen der Größe des Betriebsratsgremiums und Vielfalt der Verhinderungsgründe faktisch das erste Ersatzmitglied bei jeder Sitzung ad hoc nachrückt), hat auch dieses Betriebsratsmitglied Anspruch auf Fortbildung gemäß § 37 BetrVG (vergleiche dazu LAG Hessen, Beschluss vom 17. Januar 2022, Az. 16 TaBV 99/21).

Erforderlichkeitsmaßstab – Kostenschonung des Arbeitgebers

Die Fortbildungsmaßnahmen für Betriebsräte begründen einen erheblichen Kostenblock für den Arbeitgeber. Es ist daher nicht verwunderlich, dass immer wieder heftiger Streit darum entbrennt,

- welches/wie viele Betriebsratsmitglieder
- zu welchem Zeitpunkt,
- zu welchem Thema,
- zu welchen Kosten,
- mit welcher Unterbringung und
- zu welchen Reisekosten

an einer Schulungsmaßnahme teilnehmen darf. Letztlich müssen sich all diese Fragen an dem Maßstab des § 40 BetrVG messen lassen. Da Betriebsratsgremien oder -mitglieder durch § 37 BetrVG faktisch in die Lage versetzt sind, Kosten zulasten anderer Personen (nämlich des Arbeitgebers) auszulösen, muss es hier ein objektives Korrektiv geben. Dies ist die Erforderlichkeitsschwelle nach § 40 BetrVG. Das BAG (Bundesarbeitsgericht) hat insoweit immer im Auge, dass hier ein Dritter die Zeche zu zahlen hat und prüft daher durchaus streng. So müssen Betriebsratsmitglieder bei Reise und Übernachtung interne Reise Richtlinien entsprechend beachten (BAG, Beschluss vom 17. September 1974, Az. 1 ABR 98/73) und auf Kostenschonung achten, auch wenn dies im Einzelfall zu Unbequemlichkeiten für die reisenden Betriebsratsmitglieder führt (BAG zur Verpflichtung, Fahrgemeinschaften zu bilden: Beschluss vom 24. Oktober 2018, Az. 7 ABR 23/17). Auch müssen Eigenaufwendungen sowie der



BERND WELLER, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, ist Partner der Sozietät Heuking Kühn Lüer Wojtek und leitet die Praxisgruppe Arbeitsrecht gemeinsam mit Astrid Reich. Er berät ausschließlich auf Unternehmensseite vor allem zu betriebsverfassungsrechtlichen Fragestellungen.

abendliche Alkoholenuss an der Hotelbar des Seminarortes von Betriebsratsmitgliedern selbst getragen werden.

Großzügiger ist das Bundesarbeitsgericht bei der Auswahl der Themen. Hier kann dem Arbeitgeber naturgemäß kein Zensurrecht eingeräumt werden. Dem Betriebsrat steht daher ein weiter Beurteilungsspielraum zu. Allerdings muss es in der Tat Anknüpfungspunkte dafür geben, dass das im Seminar vermittelte Wissen vollständig oder wenigstens zum überwiegenden Teil im Betrieb erforderlich ist. Die Buchung eines Seminars, das überwiegend nicht erforderliche Inhalte vermittelt (beispielsweise tarifrechtliche Rechtsprechung in einem tariflich nicht gebundenen Unternehmen), kann dann zu einer teilweisen Kostentragungspflicht des einzelnen Betriebsratsmitgliedes führen (LAG Hamm, Urteil vom 9. September 2014, Az. 7 Sa 13/14).

Keine Genehmigungspflicht des Arbeitgebers

Überdies kommt noch eine weitere Frage hinzu: Betriebsratsmitglieder können zwar laut Gesetz Schulungsmaßnahmen selbst buchen, müssen diese aber zunächst selbst bezahlen und haben dann einen Erstattungsanspruch gegen den Arbeitgeber. Im Hinblick auf die durchaus hohen Kosten einzelner Schulungsmaßnahmen scheuen viele Betriebsratsmitglieder – verständlicherweise – das Risiko, aus dem eigenen versteuerten Lohn eine solche Auslage tätigen zu müssen, ohne Sicherheit über deren Rückerstattung zu haben. Viele Gremien und Betriebsratsmitglieder legen daher dem Arbeitgeber vorab die entsprechenden Unterlagen vor und bitten um eine entsprechende Bestätigung. Um hier Zeitdruck auf den Arbeitgeber auszuüben, geschieht dies oftmals verbunden mit der Aussage, dass „von einer Genehmigung der Schulungsmaßnahme ausgegangen wird, wenn der Arbeitgeber nicht binnen einer Frist von einer/zwei Wochen schriftlich (mit Begründung) widerspricht.“ Der Betriebsrat hat kein Recht, eine solche Vorabgenehmigung einzufordern; die einseitige Fristsetzung kann dem Schweigen der Arbeitgeberseite auch keine Rechtsbindungswirkung beimessen (BAG, Beschluss vom 18. Januar 2012, Az. 7 ABR 73/10; missverständlich insoweit LAG Köln, Beschluss vom 31. Januar 2018, Az. 11 TaBV 50/17).

Give-aways und andere Goodies

Für weitere Aufregung hat in den vergangenen Jahren der Kampf der Seminaranbieter um Buchungen durch Betriebsratsmitglieder geführt; einige Seminaranbieter haben nämlich den teilnehmenden Betriebsratsmitgliedern zusätzlich zu den üblichen Give-aways (Block, Kugelschreiber, Aktentasche) zusätzliche, deutlich werthaltigere Goodies gewährt (Tablet-Computer, kostenlose Erstberatung durch einen Rechtsanwalt und ähnliches). Da jedenfalls die Tablets nicht umsonst zu haben sind, sondern einen Wert von mehreren hundert Euro haben, und davon auszugehen ist, dass Seminaranbieter diese Kosten „eingepreist“ haben, haben sich viele Arbeitgeber geärgert, weil sie der Auffassung waren, dass sich die Betriebsratsmitglieder auf ihre Kosten persönlich „bereicherten“. Als Reaktion haben die meisten Arbeitgeber die Betriebsratsmitglieder zum einen aufgefordert, die Tablets an den Arbeitgeber herauszugeben. Zusätzlich wurde auch oft die Übernahme der Kosten für das

komplette Seminar verweigert. Das Bundesarbeitsgericht hat kürzlich zu einem solchen Fall Stellung nehmen müssen (Beschluss vom 17. November 2021, Az. 7 ABR 27/20). Die Erfurter Richter haben insoweit den Maßstab des § 40 BetrVG angelegt. In dem konkret zu entscheidenden Fall war der Preis für das Seminar, bei dem ein solches „Starterpaket“ (bestehend aus einem Tablet, dem „Fitting“, einem Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, der dtv-Ausgabe der Arbeitsgesetze, einem USB-Stick, einem Laserpointer, einem Taschenrechner und einer Tasche) kostenlos gewährt wurde, identisch mit den in den Vorjahren von diesem Seminaranbieter für das gleiche Seminar erhobenen Teilnahmegebühren. Überdies war der Preis des Seminars im Vergleich zu konkurrierenden Anbietern vergleichbar, jedenfalls nicht auffällig teurer. Ausgehend von diesem faktischen Befund hielt das Bundesarbeitsgericht die Entscheidung des Betriebsrates zur Buchung dieses Seminars für wirksam. Es durfte die Buchung der Veranstaltung innerhalb seines Beurteilungsspielraumes für angemessen halten. Nach dem Beurteilungsspielraum muss der Betriebsrat unter Beachtung von Thema und Qualität der Veranstaltung die kostengünstigste Variante wählen, ist allerdings nicht zu einer umfassenden Marktanalyse verpflichtet.

Im konkreten Fall hielt das BAG daher die Seminarwahl für gerechtfertigt. Etwas anderes hätte dann gegolten, wenn der

Betriebsrat den Eindruck hätte haben müssen, dass die Seminarbeiträge zu einer Verteuerung des Seminars führen.

Das Bundesarbeitsgericht hat allerdings ausdrücklich offen gelassen, ob das Betriebsratsmitglied zu Unrecht gemäß § 78 Satz 2 BetrVG wegen seines Betriebsratsamtes durch die Seminarbeiträge begünstigt wurde und daher die Aushändigung der Seminarbeiträge an das Betriebsratsmitglied unzulässig war.

Im Einzelfall bedeutet dies, dass ein vergleichbares Starter-Set weder der Buchung des Seminars noch dem Kostenerstattungsanspruch gegen den Arbeitgeber entgegensteht, wenn das Seminar nicht teurer als (qualitativ) vergleichbare andere Seminare ist. Offen ist noch die Frage, ob der Arbeitgeber die Herausgabe der kostenlosen (also der mittelbar durch die Seminargebühr vom Arbeitgeber gezahlten) Seminarbeiträge vom Betriebsrat verlangen kann. Letzteres würde jedenfalls § 78 BetrVG entsprechen, der eine solche Besserstellung von Betriebsratsmitgliedern unterbinden will. Die Annahme vergleichbarer Geschenke ist in der Regel für „normale Mitarbeiter“ aus Compliance-Gründen verboten, und solche Geschenke müssen dem Arbeitgeber gemeldet und herausgegeben werden. Es ist nicht einsehbar, warum für Betriebsratsmitglieder hier eine Privilegierung gelten soll, die § 78 BetrVG eklatant widerspricht. ■■■

personal. magazin

VERLAGSLEITUNG/HERAUSGEBER

Reiner Straub

ERSCHEINUNGSWEISE

Monatlich, in der Regel am dritten Dienstag eines Monats, 23. Jahrgang

REDAKTION

Reiner Straub (str) (v. i. S. d. P.)
reiner.straub@personalmagazin.de

Frank Bollinger (fbo)

frank.bollinger@personalmagazin.de

Kristina Enderle da Silva (end)

kristina.enderle@personalmagazin.de

Matthias Haller (mah)

matthias.haller@personalmagazin.de

Melanie Rößler (mer)

melanie.roessler@personalmagazin.de

Andrea Schmitt (as)

andrea.schmitt@personalmagazin.de

Katharina Schmitt (ks)

katharina.schmitt@personalmagazin.de

Julia Senner (se)

julia.senner@personalmagazin.de

FREIE JOURNALISTINNEN

Daniela Furkel (dfu) (Chefredakteurin)

daniela.furkel.extern@haufe-lexware.com

Stefanie Hornung (sh)

stefanie.hornung.extern@haufe-lexware.com

REDAKTIONSASSISTENZ

Brigitte Pelka, Tel.: 07 61/8 98-3921,

Telefax 07 61/8 98-99-3921

redaktion@personalmagazin.de

GRAFISCHES KONZEPT

zmyk.de

Oliver Griep, Jan Spading

LAYOUT

Kerstin Bertsch, Ruth Großler

BILDREDAKTION

Carmen Brunner, David Doerrast

ANZEIGEN

Gültige Anzeigenpreisliste vom 1.1.2022

Haufe-Lexware GmbH & Co. KG,

Niederlassung Würzburg, Unternehmens-

bereich Media Sales,

Im Kreuz 9, D-97076 Würzburg

ANZEIGENVERKAUFSLEITUNG

(verantwortlich für Anzeigen)

Dominik Castillo, Tel. 09 31/27 91-751

dominik.castillo@haufe.de

MEDIA SALES

Alexander Mahr (Stellenmarkt)

Tel.: 09 31/27 91-544, Fax -477

stellenmarkt@haufe.de

Annette Förster

Tel.: 09 31/27 91-544, Fax -477

annette.foerster@haufe.de

Thomas Horejsi

Tel.: 09 31/27 91-451, Fax -477

thomas.horejsi@haufe.de

Bernd Junker

Tel.: 09 31/27 91-556, Fax -477

bernd.junker@haufe.de

ANZEIGENDISPOSITION

Yvonne Göbel

Tel.: 09 31/27 91-470, Fax -477

yvonne.goebel@haufe-lexware.com

VERLAG

Haufe-Lexware GmbH & Co. KG,

Munzinger Straße 9, D-79111 Freiburg

Kommanditgesellschaft, Sitz Freiburg

Registergericht Freiburg, HRA 4408

Komplementäre: Haufe-Lexware Verwal-

tungs GmbH, Sitz Freiburg, Registergericht

Freiburg, HRB 5557, Martin Laqua

Geschäftsführung: Isabel Blank,

Iris Bode, Jörg Frey, Matthias Schätzle,

Christian Steiger, Dr. Carsten Thies,

Björn Waide

Beiratsvorsitzende: Andrea Haufe

Steuernummer: 06392/1008

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:

DE 812398835

ABONNENTENSERVICE UND VERTRIEB

Tel.: 0800/7234 253 (kostenlos)

Fax: 0800/5050 446 (kostenlos)

Zeitschriften@haufe.de

ABONNEMENTPREISE

Jahresabonnement (12 Ausgaben) 192 Euro

inkl. MwSt., Porto- und Versandkosten;

Bestell-Nummer: 04062-0001,

ISSN: 1438-4558. Bezieher des Lose-

blattwerks „Das Personalbüro in Recht

und Praxis“ und der CD-ROM „Haufe

Personal Office“ sowie „Haufe Steuer Office

Premium“ erhalten das Personalmagazin im

Rahmen ihres Abonnements.

DRUCK

Senefelder Misset, Doetinchem

URHEBER- UND VERLAGSRECHTE

Die Zeitschrift sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das gilt auch für Entscheidungen und deren Leitsätze, wenn und soweit sie redaktionell bearbeitet oder redigiert worden sind. Soweit die Rechte an Bildern bei Dritten liegen, ist dies gekennzeichnet. Ansonsten liegen die Nutzungsrechte beim Verlag.

NACHDRUCK

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlags vervielfältigt oder verbreitet werden. Unter dieses Verbot fällt insbesondere die gewerbliche Vervielfältigung per Kopie, die Aufnahme in elektronische Datenbanken und die Vervielfältigung auf CD-ROM. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Bildmaterialien übernimmt der Verlag keine Haftung.



Die Personalmagazin-Redaktion verpflichtet sich zu einer neutralen Berichterstattung. Dazu gehört, dass wir die ausschließliche Nennung männlicher Personenbezeichnungen in allen redaktionellen Inhalten weitgehend vermeiden. Wir suchen geschlechtsneutrale Formulierungen, soweit diese das Textverständnis nicht beeinflussen und der konkreten Sache gerecht werden. Sollte keine geeignete und genderneutrale Bezeichnung existieren, nennen wir die weibliche und männliche Personenbezeichnung zumindest zu Beginn des Textes und weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir damit keine Personen ausschließen wollen.