Der Schulungsanspruch des Betriebsrats

Wissen tanken!

Eine neue Amtszeit bringt viele Herausforderungen. Nicht verzagen! Denn es gibt einen gesetzlichen Schulungsanspruch für alle Betriebsratsmitglieder.



Knut-Olav Banke
Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht

Stand: 2.5.2018 Lesezeit: 05:30 min



Schulungen sind Pflicht! Mitglieder des Betriebsrats sollten § 37 Abs. 6 BetrVG kennen. Denn danach sind sie für Schulungen von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, die für die Arbeit als Betriebsrat erforderlich sind.

Was ist erforderlich?

Juristen drücken es so aus: Eine Schulung ist erforderlich, wenn sie unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat notwendig ist, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann. Kurzum: Es kommt auf die aktuellen oder in absehbarer Zeit anfallenden Aufgaben des Betriebsrats an.
In der Praxis ist zur Feststellung der Erforderlichkeit der Schulungsinhalt entscheidend. Es wird zwischen Grundlagen- und Spezialkenntnissen unterschieden.
Tipp: Der Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG steht dem Gremium zu, nicht dem einzelnen Mitglied. Das Gremium hat ein Recht auf geschulte Mitglieder.

Grundlagenkenntnisse

Durch die Vermittlung von Grundwissen wird ein Betriebsrat überhaupt erst in die Lage versetzt, sein Amt ordnungsgemäß wahrzunehmen. Deswegen sollten die ersten Grundlagenschulungen zeitnah nach der Wahl erfolgen. Grundlagenschulungen sind z.B. Arbeitsrecht, Betriebsverfassungsrecht. Wird ein Grundlagenseminar in mehreren Teilen angeboten (z. B. BetrVG Teil 1, 2 und 3), so werden diese komplett vom Schulungsanspruch umfasst.
Tipp: Alle BR-Mitglieder sind zu schulen. Der Arbeitgeber kann nicht verlangen, dass einzelne Mitglieder durch andere Gremienmitglieder geschult werden oder sich die Kenntnisse im Selbststudium aneignen.

Spezialkenntnisse

Werden in den Schulungen Spezialkenntnisse vermittelt (z.B. Umstrukturierung, Arbeitsschutz, Mobbing), muss das Gremium einen betriebsbezogenen Anlass darlegen. Die Schulungsinhalte müssen aktuell oder in naher Zukunft von dem zu schulenden Betriebsratsmitglied benötigt werden, um die Beteiligungsrechte des Betriebs ordnungsgemäß ausüben zu können.

Eine Grenze gibt es nicht

Eine Schulungshöchstgrenze nach Zeit oder Anzahl kennt das Gesetz nicht. Entscheidend ist zunächst alleine die Erforderlichkeit. Deswegen kann ein Betriebsratsmitglied in einem Jahr auch mehrere Schulungen besuchen.
Bei der Ermittlung des zeitlichen Schulungsumfangs wird häufig fälschlicherweise die Vorschrift des § 37 Abs. 7 BetrVG und die dortigen Grenzen (3 Wochen bzw. bei Neuwahl 4 Wochen in der Amtszeit) herangezogen. Hier handelt es sich jedoch um einen zusätzlichen Schulungsanspruch der einzelnen Mitglieder, der unabhängig von § 37 Abs. 6 BetrVG besteht. Diese Schulungen müssen auch lediglich geeignet sein. Im Grunde begründet § 37 Abs. 7 BetrVG einen „erweiterten Bildungsurlaub" für Betriebsratsmitglieder. Allerdings besteht hier seitens des Arbeitgebers lediglich eine Freistellungspflicht, aber keine Pflicht zur Kostenübernahme.

Freistellung und Kosten der Schulung

Bei erforderlichen Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG hat der Arbeitgeber das jeweilige Betriebsratsmitglied nicht nur von der Arbeit freizustellen, sondern auch sämtliche Schulungskosten zu tragen (§ 40 BetrVG).
Tipp: Hierzu gehören Anreise, Übernachtung und Verpflegung.

Freie Wahl des Schulungsinstituts

Das Betriebsratsgremium entscheidet selbst, bei welchem Anbieter die Schulung seiner Mitglieder erfolgt. Der Arbeitgeber kann hier keine Vorgaben machen. Auch besteht grundsätzlich keine Verpflichtung, beim billigsten Anbieter eine Schulung durchzuführen. Entscheidend ist vielmehr die fachliche Qualität des Schulungsanbieters und seiner Referenten.

Keine Schulung ohne Beschluss

Bevor ein Betriebsratsmitglied zum Seminar fahren kann, ist ein wirksamer Beschluss des Betriebsrats nötig. Das ist wichtig, denn fehlt es an einem Beschluss oder ist dieser fehlerhaft, muss der Arbeitgeber im Regelfall keine Kosten tragen und es entsteht auch kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung!
Eine wirksame Beschlussfassung erfordert neben der Beschlussfähigkeit (§ 33 Abs. 2 BetrVG) eine ordnungsgemäße und rechtzeitige Ladung unter Mitteilung der Tagesordnung (§ 29 Abs. 2 S. 3 BetrVG). Die Tagesordnung muss den Namen des Schulungsteilnehmers sowie den Zeitpunkt als auch das Schulungsthema benennen. Der Beschluss muss rechtzeitig vor der Schulungsmaßnahme gefasst werden, eine nachträgliche Beschlussfassung ist nicht zulässig.
Bei der Beschlussfassung bzw. der Prüfung der Erforderlichkeit sind folgende Gesichtspunkte zu beachten:
• Erforderlichkeit der Schulung,
• Betriebliche Notwendigkeiten
• Verhältnismäßigkeit und Wirtschaftlichkeit.
Werden diese Gesichtspunkte nicht berücksichtigt, dann ist der Beschluss fehlerhaft. Wichtig: Bei der Bewertung hat der Betriebsrat einen Ermessensspielraum.
Im Beschluss muss die Erforderlichkeit der konkreten Schulung begründet werden. Außerdem ist das Schulungsthema, der Veranstalter, der Ort, das Datum/die Zeit sowie die Zahl und Auswahl der Betriebsratsmitglieder anzuführen.

Arbeitgeber rechtzeitig informieren

Der Beschluss muss dem Arbeitgeber rechtzeitig vor der Schulung bekannt gegeben werden (§ 37 Abs. 6 S. 4 BetrVG), damit dieser sich auf die Abwesenheit des Mitarbeiters einstellen kann.
Grundsätzlich ist es dem Gremium zu empfehlen, einige Monate vor dem Schulungszeitpunkt den Beschluss zu fassen. So kann bei Streit noch eine (gegebenenfalls gerichtliche) Klärung erfolgen. Bei Schulungen mit aktuellem Anlass, z.B. Umstrukturierung, kann der Beschluss auch sehr kurzfristig vor Schulungsbeginn gefasst werden.

Betriebliche Notwendigkeiten

Bei der zeitlichen Lage der Schulung sind die betrieblichen Notwendigkeiten zu beachten (§ 37 Abs. 6 S. 3 BetrVG). Nur selten haben die betrieblichen Gegebenheiten allerdings den Vorrang gegenüber der Schulungsmaßnahme (z.B. sind Schulungen im Weihnachtsgeschäft im Einzelhandel).
Sind Beeinträchtigungen betrieblicher Notwendigkeiten kaum auszuschließen, z.B. in einem Krankenhaus, so hat die Schulung den Vorrang. Ansonsten könnten Betriebsratsschulungen nie stattfinden und eine ordnungsgemäße Betriebsratsarbeit wäre nicht gewährleistet.

Verhältnismäßigkeit

Der Betriebsrat hat bei der Beschlussfassung zu prüfen, ob die für eine Schulung anfallenden Kosten mit der Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebs zu vereinbaren sind.
Verspricht sich das Gremium von einem Anbieter einen besseren Lerneffekt oder hat er mit diesem schon gute Erfahrungen gemacht, kann das Seminar verhältnismäßig sein, auch wenn es teurer ist.
Ein Betriebsrat muss sich auch nicht wegen der Reisekosten auf eine nähere Veranstaltung verweisen lassen, wenn ein anderes Seminar qualitativ besser ist. Sind mehrere Angebote gleichwertig, muss sich der

Betriebsrat allerdings für das preiswertere bzw. ortsnähere entscheiden. In diesem Fall sollte auch das Thema „Inhouse-Schulung" geprüft werden.

Anspruch auf Arbeitsbefreiung und Freizeitausgleich

Betriebsratsmitglieder haben für die Zeit der Teilnahme an Schulungen einen Anspruch auf Befreiung von ihrer beruflichen Tätigkeit unter Fortzahlung ihrer Vergütung. Es gilt das Lohnausfallprinzip. Dem Mitglied steht das Arbeitsentgelt zu, das er ohne Schulungsteilnahme erhalten hätte, gegebenenfalls auch mit Zuschlägen. Teilzeitmitarbeiter erhalten für Zeiten zusätzlicher zeitlicher Beanspruchung wegen der Schulungsteilnahme eine Zeitgutschrift bis zur Höhe der betriebsüblichen Arbeitszeit (§ 37 Abs. 6 S. 1 und 2 i.V.m. § 37 Abs. 3 S. 1 BetrVG).

Was tun bei Streitigkeiten?

Bestreitet der Arbeitgeber die Erforderlichkeit der Schulung, muss dies im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren geklärt werden; eventuell auch im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes. Besteht nur Streit über die Berücksichtigung betrieblicher Notwendigkeiten, kann die Einigungsstelle angerufen werden (§ 37 Abs. 6 S. 3 bis 6 BetrVG).

Los geht's zur Schulung!

Der Betriebsrat kann seine Mitglieder per Beschluss auf erforderliche Schulungen entsenden. Hat der Betriebsrat bei seiner Beschlussfassung alle Wirksamkeitsvoraussetzungen beachtet, darf der Arbeitgeber die Schulung nicht verweigern. Einer Genehmigung der Schulung durch den Arbeitgeber bedarf es nicht. Der Arbeitgeber ist zur Arbeitsbefreiung des Betriebsratsmitglieds und der Kostenübernahme verpflichtet. Ziel der Schulung ist, eine ordnungsgemäße Interessenwahrnehmung zu gewährleisten. Nur ein geschulter Betriebsrat ist in der Lage, eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit zu leisten.

Videotipp zum Thema:

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2024