

# Schulungsansprüche des Betriebsrates aus § 37 Abs. 6 BetrVG

Deutscher Arbeitsgerichtsverband –  
Ortstagung Hamm am 30.09.2015

# § 37 BetrVG – die gesetzliche Ausgangslage

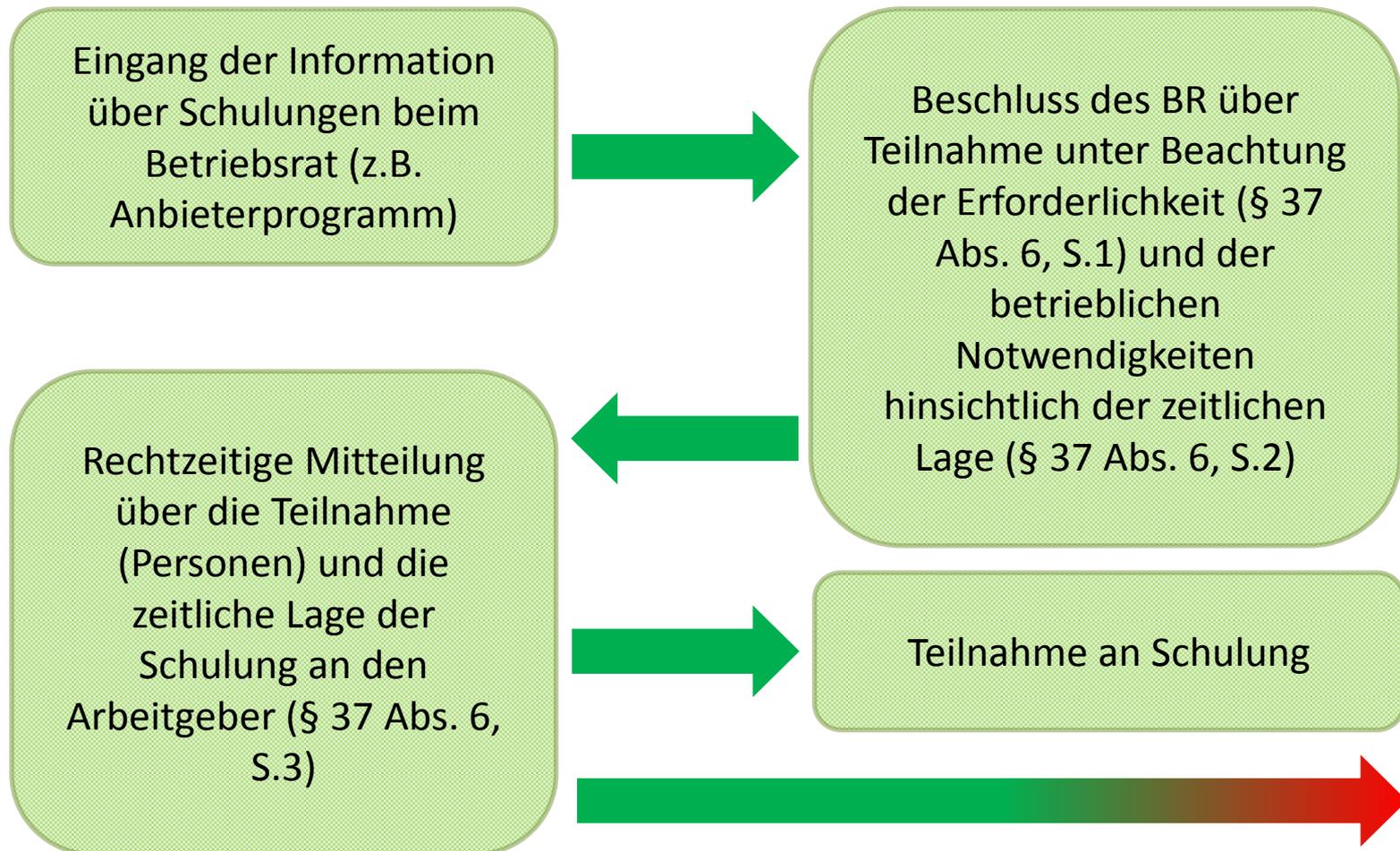
(2) Mitglieder des Betriebsrats **sind** von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben **erforderlich** ist.

(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**.

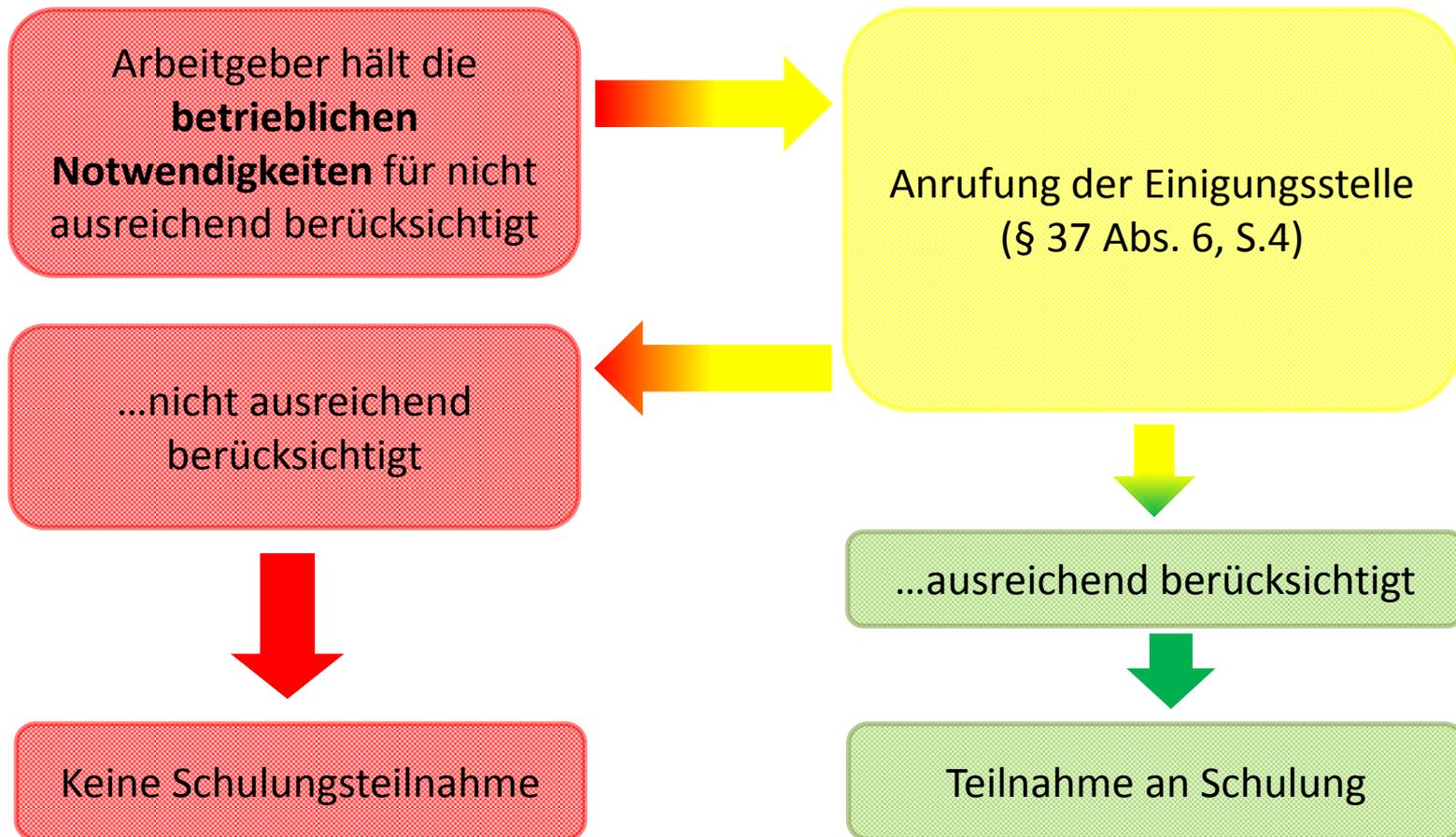
...

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.

# Der praktische Ablauf ... (1)



# Der praktische Ablauf ... (2)



# „Erforderlich“ (1)

- ✘ erforderlich = **notwendig** ≠ nützlich
- ✘ wenn der BR die Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation benötigt, um die derzeitigen oder demnächst anfallenden Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können (BAG v. 12.01.2011, 7 ABR 94/09)
- ✘ es bedarf der Darlegung eines **aktuellen** betriebsbezogenen Anlasses in Bezug auf das zur Schulung entsandte BR-Mitglied (BAG v. 17.11.2010, 7 ABR 113/09)

# „Erforderlich“ (2)

- ✘ sog. **Grundlagenschulungen** (im Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht)
  - ✘ aktualitätsbezogener Anlass verzichtbar, da Voraussetzung für eine ordnungsgemäße Betriebsratsarbeit (BAG v. 16.10.1986, 6 ABR 14/84)
  - ✘ für alle Betriebsratsmitglieder; ggf. auch kurz vor Ende der Amtszeit (BAG v. 17.11.2010, 7 ABR 113/09 – nur dann nicht, wenn absehbar erworbene Kenntnisse nicht mehr verwertet werden können)
  - ✘ bereits vorhandene Kenntnisse bzw. Erfahrungswissen sind zu beachten (BAG v. 19.03.2008, 7 ABR 2/07)

# „Erforderlich“ (3)

## ✘ Spezialschulung

- ✘ s.o.: aktualitätsbezogener und teilnehmerbezogener betrieblicher Anlass im Sinne einer **notwendigen** Schulungsteilnahme
- ✘ Aktueller Bezug kann sich aus konkreten betrieblichen Gegebenheiten (z.B. Einführung eines Prämiensystems), aber auch aufgrund Wahrnehmung des Initiativrechts des BR ergeben (LAG Hamm v. 31.05.2006, 10 TaBV 202/05)
- ✘ Aktueller Bezug kann sich aus der Aufgabenverteilung innerhalb des BR ergeben (LAG Köln v. 12.04.1996, 11(13) TaBV 83/95; LAG Hamm v. 16.05.2012, 10 TaBV 11/12 und v. 17.12.2013, 7 TaBV 73/13)

# „Erforderlich“ (4)

## ✘ Beurteilungsmaßstab

✘ BR hat Beurteilungsspielraum: maßgeblich ist der Standpunkt eines vernünftigen Dritten, der sowohl die betrieblichen Interessen als auch die des BR und der Arbeitnehmer berücksichtigt

✘ Zeitpunkt für die Beurteilung ist die Beschlussfassung des Betriebsrates; nachträgliche Sicht ist nicht maßgeblich (Richardi BetrVG 13.A., § 37 Rdnr. 88 und 114 mit Nachweisen zur Rspr.)

# Konsequenzen (1)

- ✘ Schulung in **vollem Umfang** erforderlich
  - ✘ Entgeltanspruch („ohne Minderung des Arbeitsentgelts“ – vgl. § 37 Abs. 2 BetrVG)
  - ✘ Arbeitgeber trägt die Kosten der Schulung (Unterkunft, Reisekosten, Verpflegung) gem. § 40 Abs. 1 BetrVG (ggf. Anrechnung ersparter Aufwendungen in Anlehnung an steuerrechtliche Grundsätze nach BAG, Beschluss v. 28.06.1995, 7 ABR 55/94; anders LAG Köln, Beschluss v. 25.04.2008, 11 TaBV 10/08: Anlehnung an SozialversicherungsentgeltVO)

# Konsequenzen (2)

- ✘ Schulung teilweise (**„soweit“**) erforderlich
  - ✘ Nach Inhalt und zeitlicher Lage abtrennbare Inhalte: Entgeltanspruch und Kostenerstattungsanspruch teilweise gegeben( BAG, Beschlüsse v. 28.05.1976, 1 AZR 116/74; v. 27.09.1974, 1 ABR 71/73 und vom 11.08.1993, 7 ABR 52/92)
  - ✘ Nicht abtrennbare Inhalte: Zeitlich überwiegender Anteil der Schulungsinhalte maßgeblich (überwiegend erforderlich = voller Anspruch und umgekehrt)
  - ✘ Beim BAG anhängig: Maßgeblichkeit des Anbieterverhaltens (Anmeldung auch für Schulungsteile möglich?) – 7 AZR 699/14; vgl. LAG Hamm v. 09.09.2014, 7 Sa 13/14

# Konsequenzen (3)

## **Arbeitsvertragsverstoß** bei nicht erforderlicher Schulungsteilnahme?

- ✘ Die Abmahnung eines Betriebsratsmitgliedes wegen Arbeitsverweigerung aufgrund einer nicht nach § 37 Abs 6 BetrVG erforderlichen Schulungsteilnahme ist jedenfalls dann berechtigt, wenn bei sorgfältiger objektiver Prüfung für jeden Dritten ohne weiteres erkennbar war, daß die Teilnahme an der Schulungsmaßnahme für dieses Betriebsratsmitglied nicht erforderlich war (BAG v. 10.11.1993, 7 AZR 682/92)

### **Aber:**

- ✘ „Soweit die Versäumung der Arbeitszeit auf einer Verkennung des Begriffes der Erforderlichkeit i. S. des § 37 Abs. 2 BetrVG beruht, wird dem BR-Mitglied ebenso wie dem BR selbst ein ... Beurteilungsspielraum zugestanden (BAG Urteil vom 10.11.1993 - 7 AZR 682/92, zu 5 b aa der Gründe). Dieser ist erst überschritten, wenn das BR-Mitglied bei ... gewissenhafter Überprüfung und bei ruhiger und vernünftiger Würdigung aller Umstände die Versäumung von Arbeitszeit für die Verrichtung einer Betriebsratstätigkeit nicht mehr für erforderlich halten durfte. Kommt es zu einer Überschreitung des Beurteilungsspielraumes und ist dies für die Arbeitsversäumnis kausal, ist eine Abmahnung unter dem Gesichtspunkt ihrer Warnfunktion nur dann gerechtfertigt, sofern eine hinreichende Gefahr der Wiederholung eines willensgesteuerten objektiven Überschreitens des Beurteilungsspielraums besteht „(BAG, Urteil vom 31. August 1994 – 7 AZR 893/93 –, juris)

# Streitigkeiten (1)

- ✘ Im Vorfeld der Schulungsteilnahme
  - ✘ Auf die Freistellung von Schulungen für Betriebsratsmitglieder gerichtete **einstweilige Verfügungen** sind zulässig (Hess. LAG v. 05.08. 2013, 16 TaBVGa 120/13) **gegen LAG Hamm** v. 21.05.2008, 10 TaBVGa 7/08: das Betriebsratsmitglied bedarf keiner Zustimmung oder Freistellungserklärung des Arbeitgebers zur Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung
  - ✘ Möglichkeit zur Klärung durch Feststellungsantrag (BR und AG; vgl. auch BAG v. 28.5.2014, 7 ABR 36/12)

# Streitigkeiten (2)

## ✘ Entgeltansprüche

- ✘ Anspruch des Teilnehmers aus § 37 Abs. 6 und Abs. 2 (und § 611 BGB = Vergütungsanspruch ) ist abgeleiteter Anspruch und bedarf eines ordnungsgemäßen BR-Beschlusses für die Schulungsteilnahme (Fitting BetrVG 27.A.; § 37 Rdnr. 161)
- ✘ Arbeitsgerichtliches „Ca“-Verfahren, also Urteilsverfahren; inhaltliche Klärung der Erforderlichkeit

# Streitigkeiten (3)

## ✘ Kostenerstattungsansprüche

✘ Im Vorfeld (z.B. Reisekostenvorschuss) nur bei Anwendung einer betrieblichen Reisekostenrichtlinie (Hess. LAG v. 04.11.2013, 16 TaBVGa 179/13)

✘ Ansonsten: arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren durch BR und/oder einzelnes BR-Mitglied; bei Abtretung auch durch Schulungsträger; Maßstab: § 40 Abs. 1 BetrVG = inhaltliche Klärung der Erforderlichkeit

# Praktische Beispiele

- ✘ Rhetorikschulung für Betriebsratsvorsitzenden (850 Beschäftigte) erforderlich, da gesetzliche Aufgabenzuweisung Kenntnisse erfordert (LAG Hamm v. 17.12.2013, 7 Sa 1011/13 und 7 TaBV 73/13)
- ✘ Arbeitszeit (Vertiefung) für Mitglied im Arbeitszeitausschuss erforderlich, auch wenn Grundlagenschulung absolviert (LAG Hamm v. 16.05.2012, 10 TaBV 11/12)

# Praktische Beispiele

- ✘ Arbeitszeitschulung für alle 15 BR-Mitglieder eines Zeitungszustellunternehmens nicht erforderlich (LAG Hamm v. 03.12.2013, 7 TaBV 69/13)
- ✘ Schulung zur Durchführung des BEM (betriebliches Eingliederungsmanagement) für Mitglied eines durch BV eingesetzten Integrationsteams erforderlich (LAG Hamm v. 09.09.2014, 7 Sa 13/14)

# Praktische Beispiele

- ✘ Der Betriebsrat darf eine Schulung zum Thema Mobbing für erforderlich halten, wenn im Betrieb Konfliktlagen bestehen, aus denen sich Mobbing entwickeln kann. Rein vergangenheitsbezogene abgeschlossene Sachverhalte genügen allerdings ebenso wenig wie die rein theoretische Möglichkeit, dass diese Frage einmal im Betrieb auftreten könnte.

Der erforderliche konkrete betriebsbezogene Anlass ist nicht im Sinne eines akuten Ereignisses, sondern im Sinne eines gegenwärtigen Bedürfnis zu verstehen. Dieser kann gegeben sein, wenn der Betriebsrat aufgrund ihm bekanntgewordener Konflikte initiativ werden will, um etwa durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung der Entstehung von Mobbing oder weiteren Mobbingfällen entgegenzuwirken (BAG, Beschluss vom 14. Januar 2015 – 7 ABR 95/12 –, juris)

# Praxisvorschlag

- ✘ Freiwillige Betriebsvereinbarung oder formlose Regelungsabrede über Schulungskontingente („Budget“)?
- ✘ Regelungsabrede jahresbezogen über konkrete Schulungsvorhaben?
- ✘ ...

# ... und zum Schluss

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit  
– ich würde mich über eine angeregte  
Diskussion freuen!

