Welche Seminare dürfen Betriebsräte besuchen?

Der Begriff der Erforderlichkeit des § 37 Abs. 6 BetrVG

Für Betriebsräte ist es gerade heute besonders wichtig, sich ein solides Wissen über die Erforderlichkeit von Seminaren anzueignen.

In Zeiten der Sparsamkeit kann man nicht damit rechnen, dass der Arbeitgeber großzügig beide Augen zudrückt, wenn man sich für eine „Einführung in die Betriebswirtschaft" oder einen Kurs über „Gesprächs- und Verhandlungsführung" anmelden will. Vielmehr wird aller Voraussicht nach in die juristische Literatur geschaut und nur dann grünes Licht gegeben, wenn eine einigermaßen gesicherte Rechtsprechung vorhanden ist.

Schulungsteilnahme ist Pflicht

Doch vorneweg ist eine scheinbar ganz banale Frage zu klären: Soll der Betriebsrat überhaupt einzelne seiner Mitglieder „auf Schulung" schicken? Wird es nicht Kollegen geben, die – vielleicht vom Arbeitgeber heimlich ermuntert – im Betrieb kolportieren, der Betriebsrat mache sich ein schönes Leben, und das auch noch an der Ostseeküste oder in Garmisch? Dem ist eindeutig entgegenzuhalten: Der Seminarbesuch ist nach einheitlicher Auffassung eine Amtspflicht des einzelnen Betriebsratsmitglieds.[1] Wer sich als „bildungsabstinent" erweist, verletzt seine Pflichten aus dem Betriebsratsamt in gleicher Weise, wie wenn er ohne ausreichenden Grund nicht an Sitzungen teilnehmen würde. Eine dauernde Weigerung, sich fortbilden zu lassen, oder der wiederholte „Ausstieg" aus einem Seminar stellen eine schwere Pflichtverletzung im Sinne des § 23 Abs. 1 BetrVG dar, die zum Ausschluss aus dem Betriebsrat führen kann.[2] Sicher: Dumme Reden lassen sich nie verhindern, aber notfalls kann man angesichts dieser Rechtslage den „Meckerern" in der Betriebsversammlung das Nötige sagen.

Selbststudium und Erkundigung als Alternative?

Wenig erfahrene oder schlecht beratene Arbeitgeber lehnen die Seminarteilnahme bisweilen mit dem Argument ab, man könne sich das fragliche Wissen auch im Selbststudium aneignen. Sogar in der juristischen Literatur wird mittlerweile aus dem Recht des Betriebsrats auf Zugang zum Internet[3] gefolgert, er könne sich ja nun die neuesten BAG-Entscheidungen selbst aus dem Netz herunterladen und habe deshalb einen geringeren Schulungsbedarf.[4] Die zutreffenden Gegenargumente finden sich in der Rechtsprechung:[5] Von einem juristisch nicht vorgebildeten Menschen sei nicht zu erwarten, dass er den Text einer Entscheidung erläutere, Zusammenhänge aufzeige und die Umsetzungsmöglichkeiten im Betrieb erkenne. Weiter verweist das Bundesarbeitsgericht darauf, dass sogar ein erfolgreiches Selbststudium sehr viel mehr Zeit als die Vermittlung durch einen Experten erfordern

1) DKK-Wedde, 9. Aufl. 2004, § 37 Rdnr. 92; Fitting u. a., 22. Aufl. 2004, § 37 Rdnr. 137; GK-Wiese/Weber, 7. Aufl. 2002, § 37 Rdnr. 145; Handkommentar zum BetrVG (Blanke) 2002, § 37 Rdnr. 10; Käufer, Weiterbildung im Arbeitsverhältnis, 2002, S. 59; Richardi/Thüsing, BetrVG, 9. Aufl. 2004, § 37 Rdnr. 79.

2) DKK-Wedde, § 37 Rdnr. 92; Fitting u. a., § 37 Rdnr. 137; GK-Wiese/Weber, § 37 Rdnr. 145 mit weiteren Nachweisen.

3) BAG, DB 2004, 644.

4) Vgl. Beckschulze, DB 2003, 2784.

5) BAG, AP Nrn. 35, 54 und 113 zu § 37 BetrVG 1972.

würde.[6] Unterstützend kann man daran erinnern, dass selbst bei Fachanwälten für Arbeitsrecht ein jährliches Stundenkontingent für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen vorgeschrieben ist, weil man offensichtlich nicht darauf vertraut, dass das Selbststudium wirklich stattfindet und den notwendigen Erkenntnisgewinn bringt.

Vergleichbar einhellig wird das weitere Argument abgelehnt, die Erforderlichkeit entfalle dann, wenn das notwendige Wissen bei einem Betriebsratskollegen vorhanden sei.[7] Zu Recht wird betont, jedes Betriebsratsmitglied nehme sein Amt in eigener Verantwortung wahr und müsse deshalb auch über die nötigen eigenen Kenntnisse verfügen. Den bereits Informierten könne auch nicht automatisch die notwendige pädagogische Befähigung unterstellt werden, die man brauchen würde, um das in einem Seminar Gelernte an andere weiterzugeben.[8] Selbst wenn die Wissensvermittlung effektiv versucht würde, wäre der dadurch entstehende Zeitaufwand erheblich höher als in einem Seminar. Der „Tipp", den ein anderer von einer Veranstaltung mitgebracht hat, kann den Erwerb von eigenem Wissen daher nicht ersetzen. Auch der (etwas ungewöhnliche) Hinweis des Arbeitgebers, der Gewerkschaftsbeauftragte wisse ja Bescheid, kann nach verbreiteter Auffassung die Erforderlichkeit des Seminars nicht ausschließen.[9] Noch seltener wird das Argument sein, man könne ja einen Sachverständigen einschalten und sich so das notwendige Fachwissen verschaffen: Die Kasse des Arbeitgebers würde dadurch weit mehr strapaziert.

Grundwissen und Spezialkenntnisse

„Erforderlich" ist ein bestimmtes Wissen und sind bestimmte Fertigkeiten dann, wenn ohne sie die Aufgaben des Betriebsrats schlechter als im Gesetz vorgesehen erfüllt werden könnten. Dies klingt noch sehr abstrakt; es empfiehlt sich daher, die Rechtsprechung im Einzelnen daraufhin zu untersuchen, was sie aus der Formel von der „Erforderlichkeit" gemacht hat. Dabei ist die Zweiteilung in „Grundwissen" und „Spezialkenntnisse" von ganz entscheidender Bedeutung.

In einer Reihe von Materien wird die „Erforderlichkeit" praktisch immer angenommen: Ohne solche (Grund)-Kenntnisse würde das Betriebsratsamt überhaupt nicht sachgerecht wahrgenommen werden können; es würde die Basis fehlen. Nur in Ausnahmefällen ist es denkbar, dass Teile dieses Wissens schon vorhanden sind. Ein angestellter Fachanwalt für Arbeitsrecht, der in den Betriebsrat einer großen Anwaltssozietät gewählt wurde, muss nicht unbedingt an einer „Einführung in das Betriebsverfassungsrecht" teilnehmen.

Alles, was nicht zu diesem notwendigen Grundwissen gehört, wird zur Kategorie „Spezialkenntnisse" gerechnet. Diese kann man sich dann auf einem Seminar aneignen, wenn ein „konkreter betriebsbezogener Anlass" besteht, also wenn man die vermittelten Kenntnisse jetzt oder demnächst im Betrieb benötigt. Würde beispielsweise auch in absehbarer Zukunft im Betrieb nur mit Papier und Schreibmaschine gearbeitet, wäre ein PC-Kurs für den Betriebsrat nicht erforderlich.

Aufgrund einer gut 30 Jahre umfassenden Rechtsprechung haben sich bestimmte Materien herauskristallisiert, die zu kennen elementares geistiges Rüstzeug aller Betriebsratsmitglieder ist.

Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht

Jedes Mitglied des Betriebsrats hat das Recht, sich in Seminaren Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsrechts anzueignen.[10] Dies gilt jedenfalls für alle neu gewählten oder nachgerückten Mitglieder.[11] Wer schon längere Zeit im Betriebsrat tätig ist, riskiert allerdings, dass man ihn zu den Ausnahmefällen zählt und als „bereits sachkundig" einstuft. Eine Praxis von 17 Monaten reicht nach der Rechtsprechung aber hierfür noch nicht aus.[12] Gleichwohl ist zu einer möglichst frühzeitigen Schulungsteilnahme zu raten.

Die Einführung in das Betriebsverfassungsrecht kann bis zu zwei Wochen dauern,[13] die nicht in einem Stück absolviert werden müssen. Möglich ist deshalb z. B. eine Aufteilung in vier Einheiten à 2 ½ oder 3 Tage, die etwa „organisatorische Fragen", „Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten", „Beteiligung in personellen Angelegenheiten" und „Beteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten" zum Gegenstand haben. Würde jemand allerdings ein Wochenseminar über „personelle Angelegenheiten" besuchen, wäre der Bereich des Grundwissens verlassen; es müsste (z. B. wegen erheblicher Fluktuation oder anstehender Kündigungen) ein konkreter betriebsbezogener Anlass genannt werden.

Grundkenntnisse des Arbeitsrechts

Weitgehende Einigkeit besteht außerdem darüber, dass zum Grundwissen des einzelnen Betriebsratsmitglieds auch Kenntnisse derjenigen Teile des Arbeitsrechts gehören, die nicht zum Betriebsverfassungsrecht zählen. Das Bundesarbeitsgericht hat dies ausdrücklich betont,[14] auch die Literatur stimmt dem

6) BAG, AP Nr. 54 zu § 37 BetrVG 1972.

7) So zuletzt BAG, DB 2002, 51.

8) DKK-Wedde, § 37 Rdnr. 54.

9) GK-Wiese/Weber, § 37 Rdnr. 177 m. w. N.

10) BAG, AP Nrn. 5, 35 und 67 zu § 37 BetrVG 1972.

11) BAG, AP Nr. 35 zu § 37 BetrVG 1972; BAG, DB 1982, 704.

12) BAG, AP Nr. 12 zu § 40 BetrVG 1972.

13) Vgl. BAG, AP Nr. 67 zu § 37 BetrVG 1972.

14) BAG, AP Nr. 58 und 110 zu § 37 BetrVG 1972.

im Wesentlichen zu.[15] Maßgebend hierfür ist letztlich der unmittelbare Zusammenhang des Betriebsverfassungs- mit dem sonstigen Arbeitsrecht sowie die aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG folgende Überwachungspflicht des Betriebsrats in Bezug auf die Rechtsnormen, die zugunsten der Arbeitnehmer gelten. Geht es z. B. um Einstellungen, Kündigungen oder Entlohnungsfragen, würde das einzelne Betriebsratsmitglied ohne Kenntnisse des Arbeitsvertragsrechts auf verlorenem Posten stehen.

Auch hier geht es genau wie im Bereich der Betriebsverfassung nur um Grundwissen, nicht um Vertiefung. Letztere verlangt einen konkreten betriebsbezogenen Anlass. Was im Einzelfall vorliegt, erschließt sich aus dem Themenplan, aber auch aus der Dauer der Veranstaltung.

> Ein 1-Tages-Seminar über die Änderungen, die der Kündigungsschutz zum 1. 1. 2004 erfahren hat, würde zum Grundwissen gehören. Eine Wochenschulung über „Kündigungsschutzrecht" käme dagegen nur in Betracht, wenn im Betrieb in absehbarer Zeit Kündigungen anstehen.

Arbeitsschutz und Unfallverhütung

Zum Grundwissen gehören weiter Kenntnisse über Unfallverhütung und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.[16] Dabei kommt es nicht darauf an, ob im Betrieb besondere Unfallgefahren bestehen oder ob es schon zu Unfällen gekommen ist. Die Arbeitssicherheit ist ein Thema, das in den unterschiedlichsten Betrieben jederzeit aktuell ist oder jedenfalls aktuell werden kann.[17] Nicht eindeutig geklärt ist die Frage, ob nur solche Betriebsratsmitglieder erfasst sind, die sich nach der internen Arbeitsteilung auf Arbeitssicherheit spezialisiert haben, oder ob der Grundsatz für alle gilt. Da es um Grundwissen geht, sollte jedes Mitglied informiert sein, während vertiefende Schulungen den „Spezialisten" vorbehalten bleiben können. Gesetzliche Neuerungen können auch hier eine Aktualisierung erfordern.

Organisation der Betriebsratsarbeit

Zum Grundwissen gehören auch Kenntnisse der Geschäftsführung des Betriebsrats sowie der Organisation einer Betriebsversammlung.[18] An anderer Stelle spricht das Bundesarbeitsgericht davon, jedes Betriebsratsmitglied habe Anspruch auf „Mindestkenntnisse für die mit seinem Amt verbundenen Aufgaben".[19] Ob dazu auch allgemeine rechtliche, wirtschaftliche und technische Kenntnisse gehören, ist bislang nicht ausdrücklich entschieden.[20] Was die rechtlichen Rahmenbedingungen angeht, so ist die Frage durch die skizzierten Grundsätze in positivem Sinne beantwortet. Eine vergleichbare Rechtsprechung zu ökonomischem Grundwissen existiert nicht. Die Fähigkeit zum Lesen einer Bilanz soll in Betrieben ohne Wirtschaftsausschuss nur ganz ausnahmsweise unter § 37 Abs. 6 BetrVG fallen,[21] doch überzeugt dies nicht, da für die praktische Betriebsratsarbeit gerade in Zeiten der Umstrukturierung die wirtschaftliche Seite nicht weniger wichtig als die rechtliche ist.

Gesprächs- und Verhandlungsführung

Das Arbeitsgericht Bremen[22] behandelt Kenntnisse in Gesprächs- und Verhandlungsführung als ebenso bedeutsam wie Grundwissen im Betriebsverfassungsrecht. Das Bundesarbeitsgericht ist insoweit sehr viel skeptischer. Ursprünglich ließ es solche Veranstaltungen niemals unter § 37 Abs. 6 fallen,[23] während es nunmehr eine etwas offenere Position einnimmt.[24] Notwendig ist danach, dass es sich um ein Betriebsratsmitglied handelt, das wie der Vorsitzende, sein Stellvertreter oder der Sprecher eines Ausschusses häufig mit der Gegenseite verhandelt. Das „Grundwissen" wird also nicht allen, sondern nur einer bestimmten Kategorie von Betriebsratsmitgliedern zugestanden, wobei auch solche einzubeziehen sind, die ein Mandat für das Führen anstehender schwieriger Verhandlungen, z. B. über elektronische Kontrollsysteme, erhalten haben.

Schwierig wurde es bislang, wenn der Arbeitgeber den Standpunkt vertrat, der Betriebsratsvorsitzende sei ein sehr kluger und umsichtiger, seine Formulierungen wohl abwägender Verhandlungspartner, er verfüge deshalb bereits über die notwendigen Fähigkeiten. Soll man dem entgegentreten und behaupten, der Betriebsratsvorsitzende habe Sprechhemmungen und neige außerdem dazu, seine Gedanken ohne jede innere Struktur, gewissermaßen wie ein geistiger Chaot vorzutragen? Die neuere Rechtsprechung der Instanzgerichte verlangt richtigerweise insoweit keine näheren Angaben. Vielmehr akzeptiert sie automatisch, dass all jene eine Schulung in Verhandlungstechnik benötigen, die diese nicht schon von Be-

---

15) DKK-Wedde, § 37 Rdnr. 96; Eisemann, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (im Folgenden: ErfK), 4. Aufl. 2004, § 37 Rdnr. 17; Fitting u. a., § 37 Rdnr. 144 u. a.

16) BAG, AP Nr. 54 zu § 37 BetrVG 1972, bestätigt durch BAG v. 19. 7. 1995, AP Nr. 110 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2.

17) So bereits die Feststellung in BAG, AP Nr. 30 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2R.

18) BAG, AP Nr. 35 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2.

19) BAG, DB 1982, 704.

20) Bejahend DKK-Wedde, § 37 Rdnr. 98; Handkommentar zum BetrVG (Blanke), § 37 Rdnr. 10; verneinend Glock, in: Hess u. a., Kommentar zum BetrVG, 6. Aufl. 2003, § 37 Rdnr. 125.

21) S. den Fall LAG Niedersachen, LAGE Nr. 55 zu § 37 BetrVG 1972 (bei dem der Arbeitgeber in jedem Quartal die wirtschaftliche Situation mit dem Betriebsrat erörterte); LAG Köln, NZA-RR 2003, 141.

22) AiB 2000, 288.

23) BAG, AP Nr. 99 zu § 37 BetrVG 1972.

24) BAG, AP Nr. 109 zu § 37 BetrVG 1972.

rufs wegen besitzen. So wurde die Erforderlichkeit bei einer gelernten Schriftsetzerin bejaht, die am Band beschäftigt war,[25] und ebenso wurde für einen Dreher entschieden.[26] Der Betriebsrat muss keine persönlichen Defizite seines Mitglieds benennen.[27] Sollte ein Gericht im Einzelfall die Auffassung vertreten, die Erforderlichkeit der Schulung hänge davon ab, dass das Betriebsratsmitglied im Verhältnis zu seinen Gesprächspartnern auf Arbeitgeberseite benachteiligt sei, so genügt in der Regel ein Hinweis auf die unterschiedliche Vorbildung. Insoweit kann man sich auf den Grundsatz der „intellektuellen Waffengleichheit" berufen.[28] Auch wird mit einer Managementfunktion häufig Verhandlungspraxis verbunden sein, die in dieser Intensität beim Betriebsrat nicht vorhanden ist.

Schulung über Aufgaben, mit denen nach allgemeiner Lebenserfahrung zu rechnen ist

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat den Standpunkt vertreten, eine Schulung über Suchtkrankheiten am Arbeitsplatz bedürfe nicht der Darlegung eines konkreten betriebsbezogenen Anlasses; es gehe dabei um Sachverhalte, „die latent in jedem größeren Betrieb vorhanden sind und jederzeit konkret werden können".[29] Jedenfalls eine Person müsse daher sachkundig sein. Hier wird mit Recht in durchaus realistischer Weise ein Bezug zur „Durchschnittspraxis" eines Betriebsrats hergestellt. Für eine solche Sicht spricht insbesondere die Erwägung, dass es ähnlich wie im Arbeitsschutz wenig sinnvoll wäre, sich erst nach dem Auftreten einzelner konkreter Fälle fortzubilden; im Ernstfall besteht sofortiger Handlungsbedarf. In ähnlicher Weise muss praktisch jeder Betriebsrat damit rechnen, mit (berechtigten oder weniger berechtigten) Sparstrategien der Arbeitgeberseite konfrontiert zu werden. Dies rechtfertigt es meines Erachtens, dass zumindest ein Mitglied (auch in „Friedenszeiten") betriebs- und volkswirtschaftliche Grundkenntnisse erwirbt, um so zu einer groben Einordnung der Situation des Unternehmens in der Lage zu sein. Weiter muss man unter den heutigen Bedingungen selbst in einem wenig technisierten Betrieb[30] damit rechnen, dass der PC-Einsatz erweitert, SAP eingeführt, die Kontrolle verfeinert oder die Datenverarbeitung ausgelagert wird. Auch hier wäre ein Grundwissen nicht zuletzt deshalb von Nutzen, weil die bei konkreten Veränderungen notwendige – recht anspruchsvolle – Schulung erfolgreicher verlaufen wird, wenn schon auf einem Minimum an Kenntnissen aufgebaut werden kann. In der Praxis bleiben Seminare über „Datenschutz und Mitarbeiterkontrolle im Betrieb" deshalb in aller Regel auch unbeanstandet. Die Literatur rechnet diesen Bereich teilweise ausdrücklich zum Grundwissen.[31]

Schulung aus konkretem betriebsbezogenen Anlass

Soweit es nicht um Grundwissen geht, sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur solche Kenntnisse und Fähigkeiten für die Betriebsratsarbeit erforderlich, die der Betriebsrat „unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation benötigt, um seine derzeitigen oder demnächst anfallenden Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können".[32] Er muss darlegen, dass es aktuell oder in absehbarer Zukunft im Betrieb Vorgänge oder Ereignisse gibt, die einen Informations- und Schulungsbedarf auslösen. Dabei muss sich das erworbene Wissen unmittelbar auf die aktuelle oder (absehbare) künftige Betriebsratsarbeit auswirken können.

Der Betriebsrat beabsichtigt eine Initiative

Ein konkreter betriebsbezogener Anlass besteht auch dann, wenn der Betriebsrat eine entsprechende Initiative ergreifen will. Die Möglichkeit hierzu hat er nicht nur im Bereich seiner Mitbestimmungsrechte; vielmehr kann er sich in diesem Zusammenhang z. B. seines Vorschlagsrechts nach § 92 a BetrVG oder seiner Anregungsbefugnis nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bedienen.[33]

> Beispiel: Der Arbeitgeber will Personal abbauen, der Betriebsrat ist der Auffassung, 10 % Arbeitszeitverkürzung ohne wesentlichen Lohnausgleich für alle sei die sozialere Lösung. Er kann eine Veranstaltung „Arbeitszeitverkürzung in der Unternehmenskrise" oder „Betriebliche Bündnisse für Arbeit" besuchen, sofern er insoweit Beratungsbedarf hat.

In welchem zeitlichen Abstand die Aufgabe anfallen wird, ist letztlich gleichgültig; entscheidend ist, dass dies voraussichtlich in absehbarer Zeit der Fall sein wird. Lediglich eine nur theoretische Möglichkeit reicht nicht aus. Dasselbe gilt dann, wenn die technischen Gegebenheiten fehlen, die eine Initiative des Betriebsrats rechtfertigen könnten: Versichert der Arbeitgeber, die Telefonanlage nicht auf ISDN umzustellen, so ist eine

25) LAG Sachsen, NZA-RR 2003, 420 = LAGE Nr. 1 zu § 37 BetrVG 2001 = MDR 2003, 637.

26) ArbG Dortmund, AiB 2000, 628.

27) S. LAG Sachsen a. a. O.

28) Dazu im Einzelnen Däubler, Schulung und Fortbildung, 5. Aufl., Frankfurt/Main 2004, Rdnr. 85 ff.

29) LAG Düsseldorf, LAGE Nr. 45 zu § 37 BetrVG 1972.

30) S. den Fall BAG, AP Nr. 110 zu § 37 BetrVG 1972 = DB 1995, 2378.

31) Däubler, Gläserne Belegschaften? Datenschutz in Betrieb und Dienststelle, 4. Aufl. 2002, Rdnr. 654; Gola/Wronka, Handbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz, 3. Aufl. 2004, Rdnr. 985; Schlömp, AiB 1986, 70.

32) Zusammenfassende Wiedergabe bei BAG, AP Nr. 110 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2.

33) Ebenso Blank, AiB 1993, 486; ErfK-Eisemann, § 37 BetrVG Rdnr. 17 u. a.

Schulung über diese Technik nicht erforderlich.[34]

Anders verhält es sich mit dem Thema „Mediation", wenn der Betriebsrat diese Form der Konfliktbewältigung erproben will und der Arbeitgeber nicht von vorneherein jeden Schritt in diese Richtung ablehnt. Hier läge der konkrete betriebsbezogene Anlass vor.

Anzahl der teilnehmenden BR-Mitglieder

Besteht ein konkreter betriebsbezogener Anlass, so kann der Betriebsrat – anders als beim Grundwissen – in der Regel nicht alle seine Mitglieder nach § 37 Abs. 6 BetrVG auf ein Seminar schicken. Vielmehr müssen es die Umstände rechtfertigen, wie viele und welche konkreten Personen ein Seminar besuchen. Dabei ist insbesondere auf den im Betriebsrat vorhandenen Wissensstand und auf die dort bestehende Arbeitsteilung abzustellen.[35]

> Beispiel: In einem 11-köpfigen Betriebsrat findet sich eine Person, die man gemeinhin als EDV-Freak bezeichnet. Will der Arbeitgeber eine neue Telefonanlage einführen, so benötigt dieser keine weitere Schulung, doch muss sich der Betriebsrat nicht allein auf die Sachkunde einer Person verlassen. Zwei weitere können an einer EDV-Schulung teilnehmen. Geht es um ein kompliziertes SAP-System, das die Arbeitssituation zahlreicher Mitarbeiter verändert, dürfte die Teilnahme aller Mitglieder eines 11-köpfigen Betriebsrats „erforderlich" sein.

Frühere Seminarteilnahme

Die Rechtsprechung geht davon aus, dass Betriebsratsmitglieder ein sehr gutes Gedächtnis haben. Hat man einmal eine Schulung zu einem bestimmten Gegenstand besucht, so muss sie schon mehrere Jahre zurückliegen, damit eine Wiederholung als „erforderlich" angesehen wird. Dies schließt jedoch bei betrieblichem Anlass „Aufbauveranstaltungen", weitere Vertiefungen usw. nicht aus.

> Betriebsratsmitglied X hat ein Wochenseminar über personelle Angelegenheiten besucht. Da der Arbeitgeber erstmals in größerem Umfang Leiharbeiter einsetzen will, ist nunmehr auch eine vertiefende Schulung über das AÜG „erforderlich".

Themenkatalog

Der Kreis von Seminarthemen, die angesichts aktueller betrieblicher Probleme besucht werden können, ist sehr vielfältig. In der eben erschienenen Neuauflage von „Schulung und Fortbildung"[36] findet sich eine alphabetisch geordnete Liste über all die Gegenstände, deren Erforderlichkeit nach dem Stand von Rechtsprechung und Literatur als gesichert gelten kann.[37] Deshalb hier nur eine kleine Auswahl:

- **„Betriebsrat und Arbeitskampf"** ist lediglich dann ein taugliches Thema, wenn der Betrieb in absehbarer Zeit unmittelbar oder mittelbar von einem Arbeitskampf betroffen sein wird.[38]
- **Betriebliche Altersversorgung** ist ein zulässiges Thema, wenn es diese im Betrieb gibt oder ein Versorgungswerk eingeführt werden soll.[39]
- **Betriebliche Bündnisse für Arbeit** kann man durch Seminare nach § 37 Abs. 6 BetrVG vorbereiten. Diese werden Grundzüge des Tarifvertragsrechts sowie § 77 Abs. 3 BetrVG und die darauf bezogene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Gegenstand haben. Auch die Analyse der wirtschaftlichen Situation des betroffenen Unternehmens ist einzubeziehen. Gleichzeitig sollte man nach möglichen Alternativen, wie z. B. Kurzarbeit oder Investitionen in Zukunftsmärkte, fragen. In solchen Fällen wird häufig ein In-House-Seminar sinnvoll sein.[40]
- Bei **betriebswirtschaftlichen Fragen** wie der Bilanzanalyse kommt es darauf an, ob man das auf dem Seminar erworbene Wissen auch effektiv einsetzen kann. Dies ist bei Betriebsratsmitgliedern, die zugleich dem Wirtschaftsausschuss angehören, immer zu bejahen, bei anderen hängt es von den Umständen des Einzelfalls ab.
- Ein wenig wahrgenommener Gegenstand sind **Diskriminierungsverbote** im Betrieb, die ihren Niederschlag in § 75 Abs. 1 BetrVG gefunden haben und die durch die Entwicklung des EG-Rechts wachsende Bedeutung gewinnen.[41] Besonders wichtig sind potenzielle Diskriminierungen wegen Rasse und ethnischer Zugehörigkeit sowie wegen Alters.[42]
- **Fremdsprachen** können Seminarsprache sein, wenn es um die Weiterbildung ausländischer Betriebsratsmitglieder geht oder die unternehmensinterne Benutzung des Englischen perfektioniert werden soll. Anlass für Fremdsprachenkurse können aktuelle oder beabsichtigte Kontakte zu Inte-

34) LAG Schleswig-Holstein, DB 1994, 336.

35) BAG, AP Nr. 107 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2.

36) Däubler, Schulung und Fortbildung, § 37 Abs. 6 und 7 und vergleichbare Vorschriften. Gesamtdarstellung für betriebliche Interessenvertreter, 5. Aufl., Frankfurt/Main 2004.

37) Rdnrn. 197–264.

38) LAG Hamm, NZA-RR 2004, 82.

39) Einzelheiten bei Däubler, Schulung und Fortbildung, Rdnr. 213.

40) Dazu Däubler, Schulung und Fortbildung, Rdnr. 338.

41) Überblick bei Däubler, Arbeitsrecht, Ratgeber, 5. Aufl. 2004, Rdnrn. 459a ff.

42) Einzelheiten bei Däubler, Schulung und Fortbildung, Rdnr. 221.

ressenvertretungen in ausländischen Niederlassungen des Unternehmens oder Konzerns sein.[43]

- Das **Gesellschaftsrecht** ist normalerweise nur erfasst, wenn Betriebsratsmitglieder zugleich Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind, sowie dann, wenn Veränderungen wie Fusion und Abspaltung anstehen. Im letzteren Fall ist ein Aufgabenbezug schon deshalb gegeben, weil der Betriebsrat nach den Sondervorschriften des Umwandlungsgesetzes (UmwG) über die geplanten Vorgänge eingehend zu unterrichten ist.[44] Auch bei anderen zu erwartenden Änderungen können Betriebsratsmitglieder eine Einführung in das Gesellschaftsrecht verlangen, wobei die Funktion des Handelsregisters, die von der Rechtsprechung entwickelte Durchgriffshaftung sowie die persönliche Haftung von Geschäftsführern die größte praktische Brisanz besitzen.
- Die **Globalisierung der Märkte** tritt als selbstständiges Seminarthema so gut wie nie auf. Dies dürfte ein wenig damit zusammenhängen, dass sich das Interesse von Betriebsräten vorwiegend auf konkret wahrzunehmende Aufgaben konzentriert; schon aus Gründen des eigenen Zeithaushalts tritt die Behandlung übergreifender Zusammenhänge mehr in den Hintergrund. Wendet man die üblichen Kriterien für die Zulässigkeit von Seminaren nach § 37 Abs. 6 BetrVG an, so bestünde ein konkreter betrieblicher Anlass jedenfalls dann, wenn die Produktion ins Ausland verlagert oder neue Betriebe dort (und nicht im Inland) errichtet werden sollen. Die dafür maßgebenden ökonomischen Rahmenbedingungen sollten auch dem Betriebsrat geläufig sein, damit er sich mit ihnen angemessen auseinander setzen kann. Wird die Produktion verlagert, können auch Informationen über die Arbeits- und Lebensbedingungen am neuen Standort von Bedeutung sein, insbesondere dann, wenn einzelne Beschäftigte „mitgehen" und dorthin überwechseln.
- **Mobbing** ist kein so generelles Phänomen, dass Kenntnisse darüber zum Grundwissen gehören, das jedes Betriebsratsmitglied benötigt.[45] Voraussetzung ist vielmehr eine „betriebliche Konfliktlage", die im Einzelnen dargelegt werden muss. Eine pauschale Aussage „Im Betrieb gab es Mobbingfälle!" reicht nicht, ebenso wenig die Behauptung, im Betrieb würden zahlreiche Intrigen gesponnen. Ausreichend ist demgegenüber, wenn über systematische Schikane gegenüber einzelnen Beschäftigten berichtet wird. Auch reichen hierfür erste Anzeichen aus; es muss nicht gewartet werden bis ein Mobbingopfer sich krankmeldet oder kündigt.[46] Nach der Rechtsprechung genügt es weiter, wenn der Betriebsrat wegen aufgetauchter Konflikte eine Betriebsvereinbarung abschließen will.[47]
- Die Bekämpfung von **Rassismus** im Betrieb ist seit 2001 nach § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG eine gesetzliche Aufgabe des Betriebsrats. Um sie sachgerecht wahrnehmen zu können, kann ein Seminar besucht werden, das Ursachen und Erscheinungsformen des Rassismus sowie Gegenmaßnahmen behandelt. Dass es dabei um politische Fragen geht, spielt keine Rolle.
- Für eine allgemeine Einführung in das **Sozialrecht** fehlt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts[48] in der Regel der konkrete betriebsbezogene Anlass. Dieser könne nur bei einzelnen Teilen gegeben sein, z. B. dann, wenn im Betrieb Altersteilzeit ansteht oder wenn Personal abgebaut werden soll und der Betriebsrat voraussichtlich nach den sozialrechtlichen Konsequenzen von Kündigungen und Aufhebungsverträgen gefragt wird.[49]
- **Teilzeitarbeit** wirft spezifische Probleme auf, deren Kenntnis zum arbeitsrechtlichen Grundwissen gehört. Soweit darüber hinausgegangen wird, ist ein konkreter betrieblicher Bezug immer dann gegeben, wenn im Betrieb Teilzeitkräfte tätig sind oder in absehbarer Zeit tätig werden sollen.[50] Für befristet Beschäftigte gilt prinzipiell nichts anderes. Entsprechend wurde zum Beschäftigungsförderungsgesetz entschieden.[51]

Beurteilungsspielraum des Betriebsrats

Bei der Frage, ob ein konkreter betriebsbezogener Anlass besteht und wie viele Betriebsratsmitglieder ein Seminar besuchen sollen, steht dem Betriebsrat ein Beurteilungsspielraum zu. Dabei muss er den Standpunkt eines „vernünftigen Dritten" einnehmen, also eines Menschen, der bei jedem Arbeitsrichter wohlwollendes Kopfnicken hervorrufen würde. Wegen eines kleinen betrieblichen Problems wird man nicht gleich fünf Leute auf eine Schulung schicken ... Geht es dagegen um ein betriebliches Bündnis für Arbeit mit mehrjähriger Laufzeit, können alle Mitglieder eines neunköpfigen Betriebsrats (so denn alle wollen) eine Veranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG besuchen. Das Beispiel kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass es sich beim „vernünftigen Dritten" um eine künstliche Größe („Kunstfigur") handelt, deren Inhalt vom jeweiligen Arbeitsgericht ausgefüllt wird. Typi-

43) Vgl. DKK-Wedde, § 37 Rdnr. 108.

44) Bejahend auch ArbG Frankfurt/Oder, LAGE Nr. 54 zu § 37 BetrVG 1972.

45) BAG, AP Nr. 118 zu § 37 BetrVG 1972.

46) Wolmerath, Mobbing im Betrieb, 2001, S. 258.

47) BAG, a. a. O.

48) DB 2003, 2344.

49) So auch BAG, DB 2003, 2344.

50) GK-Wiese/Weber, § 37 Rdnr. 169.

51) ArbG Detmold, AiB 1998, 42.

scherweise wird es sich um einen gedachten Menschen handeln, der lächerliche Ähnlichkeit mit dem entscheidenden Arbeitsrichter selbst hat ...

Das Problem der Ersatzmitglieder

Unsicherheiten ergeben sich häufig dann, wenn Ersatzmitglieder an einzelnen Sitzungen teilnehmen, weil ordentliche Mitglieder vorübergehend verhindert sind. Geschieht dies nur gelegentlich, greift § 37 Abs. 6 BetrVG nach der Rechtsprechung nicht ein.[52] Die Situation ist dann eine andere, wenn der Vertretungsfall regelmäßig oder häufig eintritt, was insbesondere bei größeren Betriebsräten für den ersten und den zweiten Nachrücker auf der (jeweiligen) Liste der Fall sein wird. Das Bundesarbeitsgericht bejaht im Interesse der Arbeitsfähigkeit des Betriebsratsgremiums in solchen Fällen prinzipiell einen Anspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG.[53] Allerdings muss der Betriebsrat sehr sorgsam argumentieren, da ihn im Streitfall eine erhöhte Darlegungslast trifft: Er muss die Belastungen benennen, die sich durch die Mitwirkung eines ungeschulten Ersatzmitglieds ergeben, er muss sich Gedanken über eine den Vertretungsfall verhindernde Lösung wie eine Verlegung der Sitzungstermine machen, und er sollte die Frage stellen, ob das Ersatzmitglied evtl. aufgrund einer früheren Tätigkeit über die nötigen Kenntnisse verfügt.[54] Weiter muss eine Prognose über den künftigen Vertretungsbedarf angestellt werden; dafür hat die in der Vergangenheit liegende Praxis Indizwirkung.[55] Bei allen diesen Fragen steht dem Betriebsrat allerdings ein recht weiter Beurteilungsspielraum zu; er muss (ausnahmsweise) nicht diejenige Lösung wählen, die ein „vernünftiger Dritter" getroffen hätte. Es reicht, wenn er die einzelnen Punkte bedacht und sich dazu eine Meinung gebildet hat. Ein gut beratener Betriebsrat wird diesen Anforderungen Rechnung tragen können; ein wenig oder schlecht beratener wird insbesondere vor der Aufgabe kapitulieren, die bei fehlender Schulung drohenden Nachteile im Einzelnen zu benennen. Auch bei der Handhabung des § 37 Abs. 6 BetrVG ist daher solides Wissen gefragt.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Hinweis der Redaktion
Der Beitrag wird mit einer Abhandlung über die zulässigen Kosten der Betriebsratsschulung fortgesetzt.

Literaturhinweis:
Prof. Dr. Wolfgang Däubler, **Schulung und Fortbildung. § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG und vergleichbare Vorschriften. Gesamtdarstellung für betriebliche Interessenvertreter**, 5. Aufl., Frankfurt/Main (Bund-Verlag) 2004, 356 Seiten, 49,90 €, ISBN 3-7663-3473-5

52) BAG, AP Nr. 2 zu § 65 BetrVG 1972 Bl. 2R.

53) BAG, AP Nrn. 53 und 100 zu § 37 BetrVG 1972.

54) BAG, AP Nr. 9 zu § 25 BetrVG 1972.

55) BAG, a. a. O. auch zum Folgenden.

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei verlängerten Arbeitszeiten

„Gehört Papi samstags mir?"

Mit dem schönen Satz „Samstags gehört Papi mir!" führten die Gewerkschaften vor etwa 50 Jahren eine erfolgreiche Kampagne für den arbeitsfreien Samstag. 1984 konnte die Auseinandersetzung um die 35-Stunden-Woche in der Metallindustrie durch einen sechswöchigen Streik zu einem erfolgreichen Ende gebracht werden. Auch in dieser Auseinandersetzung spielte die Lebensqualität eine Rolle: Einerseits sollten verkürzte Arbeitszeiten zu Neueinstellungen führen und damit Arbeitslosen eine Chance geben, andererseits war für viele Beschäftigte das Argument wichtig, dass mehr Zeit zum Leben zur Verfügung stehen sollte.

Doch dies war im letzten Jahrtausend. Heute verlangen erfolgreiche Konzerne von ihren Mitarbeitern, Kosten zu senken und in diesem Rahmen mehr als die tarifliche Arbeitszeit zu arbeiten. Hinter allem steht die Drohung mit der Verlagerung von Arbeitsplätzen. Papi soll samstags dem Betrieb gehören, wenn dieser ihn braucht.

Wollen wir das wirklich? Sollen die guten Argumente aus dem letzten Jahrtausend heute vergessen sein? Ohne Widerstand werden die in den letzten 50 Jahren erreichten kürzeren Arbeitszeiten nicht zu halten sein, immer mehr Menschen werden wieder länger arbeiten müssen.

Wer dies nicht möchte, wird sich um die tatsächlichen Arbeitszeiten im Betrieb kümmern müssen. Betriebsräte können