

Aktuelle Grundsatzprobleme

von Betriebsräteseminaren nach § 37 Abs. 6 BetrVG

Rechtsgutachten,

erstattet für den Betriebsrat der ZF Friedrichshafen AG

von

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Universität Bremen

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung	2
II. Der Begriff der „Erforderlichkeit“ im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG	3
1. Der Grundsatz	3
2. Die Unterscheidung von Grundwissen und Spezialkenntnissen	4
a. Das notwendige Grundwissen	4
(1) Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht	4
(2) Grundkenntnisse im sonstigen Arbeitsrecht	8
(3) Arbeitsschutz und Unfallverhütung	9
(4) Organisation der Betriebsratsarbeit und Verhandlungstechnik [^]	10
(5) Vorbereitung auf Aufgaben, die nach der Lebenserfahrung anfallen werden?	12
b. Spezialkenntnisse	13
3. Der Beurteilungsspielraum des Betriebsrats	16
4. Erforderliche und nicht erforderliche Inhalte	19
III. Wer entscheidet über die Freistellung nach § 37 Abs. 6 BetrVG?	23
1. Der Grundsatz	23
2. Einwände des Arbeitgebers	24
a. Zeitliche Lage	24
b. Fehlende Erforderlichkeit	25
IV. Kann der Betriebsrat den Teilnehmerkreis an einem Seminar nach § 37 Abs. 6 BetrVG nach eigenen Vorstellungen bestimmen? Gibt es insoweit einen Minderheitenschutz?	27
1. Die Zahl der Teilnehmer	27
a. Grundwissen	27
b. Spezialwissen	27

2. Die Auswahl der Teilnehmer – ein Problem des Minderheitenschutzes?	29
a. Entscheiden nach pflichtgemäßem Ermessen	29
b. Beachtung von Benachteiligungsverboten	30
c. Minderheitenschutz bei jeder Veranstaltung?	31
d. Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte?	33

V. Hat ein einzelnes Mitglied des Betriebsrats einen individuellen Rechtsanspruch auf eine Seminarfreistellung nach § 37 Abs. 6 BetrVG? Besteht dieser ggf. auch trotz eines Betriebsratsbeschlusses, der die Teilnahmenotwendigkeit bzw. Erforderlichkeit explizit verneint. Wenn ja, in welchen Fällen?	36
--	-----------

VI. Wer trägt die Kosten bei etwaigen Rechtsstreitigkeiten?	38
--	-----------

I. Einleitung

Der Betriebsrat der ZF Friedrichshafen AG hat mich aus aktuellem Anlass gebeten, ein Rechtsgutachten zu folgenden Fragen zu erstellen:

1. Wie ist der Begriff der „Erforderlichkeit“ im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG zu bestimmen?
2. Wer entscheidet über die Freistellung nach § 37 Abs. 6 BetrVG?
3. Kann der Betriebsrat den Teilnehmerkreis an einem Seminar nach § 37 Abs. 6 BetrVG nach eigenen Vorstellungen bestimmen? Gibt es insoweit einen Minderheitenschutz?
4. Hat ein einzelnes Mitglied des Betriebsrats einen individuellen Rechtsanspruch auf eine Seminarfreistellung nach § 37 Abs. 6 BetrVG? Besteht dieser ggf. auch trotz eines Betriebsratsbeschlusses, der die Notwendigkeit der Teilnahme explizit verneint? Wenn ja, in welchen Fällen?
5. Wer trägt die Kosten bei etwaigen Rechtsstreitigkeiten?

Soweit Rechtsprechung des BAG und anderer Gerichte vorliegt, ist diese bei der Beantwortung der Fragen zugrunde zu legen. Dabei werden die Entscheidungen nach Datum und Aktenzeichen zitiert, um so ein Auffinden in Datenbanken oder über Google zu erleichtern. Im Übrigen wird auf die juristische Standardliteratur zurückgegriffen.

II. Der Begriff der „Erforderlichkeit“ im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG

1. Der Grundsatz

§ 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG sieht eine Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen vor, „soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind.“ Ausgangspunkt für die Beurteilung der „Erforderlichkeit“ ist daher die „Arbeit des Betriebsrats“; der Gegenstand der Veranstaltung muss sich auf die Aufgaben eines Betriebsrats beziehen.

Ebenso Fitting, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. Handkommentar, 27. Auflage, München 2014, § 37 Rn. 139; Richardi-Thüsing, Kommentar zum BetrVG, 14. Aufl., München 2014, § 37 Rn. 84

Dabei ist zu beachten, dass die Aufgaben des Betriebsrats nicht darauf beschränkt sind, Entscheidungen des Arbeitgebers in einzelnen Angelegenheiten mitzubestimmen. Vielmehr kann der Betriebsrat im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte selbst aktiv werden (Initiativrecht). Auch die Ausübung von Anhörungs- und Mitwirkungsrechten ist dem Betriebsrat anvertraut und muss deshalb sachgerecht erfolgen. Schließlich kann der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber beantragen – der Sache nach bedeutet dies, dass alle betrieblichen Angelegenheiten im Grundsatz Gegenstand eines Seminars nach § 37 Abs. 6 BetrVG sein können.

S. Fitting, a. a. O., § 37 Rn. 141

Die Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung ist dann erforderlich, wenn dadurch die sachgerechte Ausübung des Betriebsratsamts gefördert wird. Dabei sind nach der Rechtsprechung des BAG die konkreten Verhältnisse des einzelnen Betriebs und des einzelnen Betriebsrats maßgebend. Dies wird im Leitsatz einer der ersten Grundsatzentscheidungen des BAG (v. 9. 10. 1973 – 1 ABR 6/73 - AP Nr. 4 zu § 37 BetrVG 1972) zu § 37 Abs. 6 deutlich, wenn es dort heißt:

„Die Vermittlung von Kenntnissen ist im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 nur dann für die Betriebsratsarbeit erforderlich, wenn diese Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und Betriebsrat benötigt werden, damit die Betriebsratsmitglieder ihre derzeitigen oder demnächst anfallenden gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen können.“

Auch in neuerer Zeit betonte das Gericht, die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten sei nur dann für die Betriebsratsarbeit „erforderlich“, wenn der Betriebsrat sie unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation benötige, um seine derzeitigen oder demnächst anfallenden Arbeiten sachgerecht wahrnehmen zu können.

BAG v. 19.07.1995 – 7 ABR 49/94 - AP Nr. 110 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2

2. Die Unterscheidung von Grundwissen und Spezialkenntnissen

a. Das notwendige Grundwissen

Die Rechtsprechung kennt eine Reihe von Materien, bei denen die „Erforderlichkeit“ praktisch immer bejaht wird. Ohne ein entsprechendes Wissen wäre eine dem Gesetz entsprechende Betriebsratsarbeit generell nicht möglich. In der Praxis führt dies dazu, dass der Betriebsrat im Streitfalle eine konkrete betriebliche Notwendigkeit nicht darlegen muss.

Ein solches für die Ausübung des Betriebsratsamtes notwendiges Grundwissen müssen alle Betriebsratsmitglieder haben. Es gehört gewissermaßen zur notwendigen Grundausrüstung, weil das einzelne Mitglied sonst innerhalb des Gremiums nicht mitreden und mitarbeiten kann. Aufgrund einer gut 40 Jahre umfassenden Rechtsprechung haben sich bestimmte Materien herauskristallisiert, die zu diesem elementaren geistigen Rüstzeug gehören.

(1) Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht

Jedes Betriebsratsmitglied hat das Recht, sich in Seminaren Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsrechts anzueignen.

BAG v. 6. 11. 1973 – 1 ABR 8/73 - AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972; BAG v. 21. 11. 1978 – 6 ABR 10/77 – AP Nr. 35 zu § 37 BetrVG 1972; BAG v. 7. 6. 1989 – 7 ABR 26/88 – AP Nr. 67 zu § 37 BetrVG 1972. Ebenso die Literatur: S. statt aller Wedde in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, Handkommentar zum BetrVG 14. Aufl., Frankfurt/Main 2014, § 37 Rn 112; Koch, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Aufl., München 2015, § 37 BetrVG Rn. 14 (im Folgenden: ErfK-Bearbeiter); Glock, in: Hess/Worzalla/Glock u. a., BetrVG. Kommentar, 9. Auflage, Köln 2014, § 37 Rn. 147 jeweils mit weiteren Nachweisen.

Dies gilt jedenfalls für neu gewählte Betriebsratsmitglieder. Wer schon längere Zeit ein solches Amt ausübt, riskiert dagegen, als „bereits sachkundig“ eingestuft zu werden. Eine Praxis von 17 Monaten reicht dafür aber noch nicht aus.

BAG v. 15. 6. 1976 – 1 ABR 81/74 - AP Nr. 12 zu § 40 BetrVG 1972

Was gehört zum betriebsverfassungsrechtlichen Grundwissen? Das BAG hat hierzu beispielsweise die folgenden Materien gerechnet, die in einem zweiwöchigen Seminar behandelt wurden; ihrer großen praktischen Bedeutung wegen sollen sie wiedergegeben werden.

BAG v. 7. 6. 1989 – 7 ABR 26/88 - AP Nr. 67 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 1R

Im Einzelnen war für die erste Woche vorgesehen:

„Zusammenarbeit mit Gremien der Interessenvertretung (§§ 74 Abs. 3, 34, 35, 39, 43, 46 BetrVG)

Informationspflichten des Arbeitgebers (§§ 80 Abs. 2, 90, 92 Abs. 1, 106 Abs. 2, 111 BetrVG)

Hinzuziehung von Sachverständigen (§ 80 Abs. 3 BetrVG)

Einführung zur Personalplanung (§ 92 BetrVG)

Informationsmöglichkeiten des Wirtschaftsausschusses, Zusammenarbeit Wirtschaftsausschuss/Betriebsrat (§§ 106 bis 109 BetrVG)

Betriebsänderung, Interessenausgleich und Sozialplan (§§ 111, 112, 112a und 113 BetrVG)

Durchsetzung der Informationsrechte (§§ 23 Abs. 3, 119, 121 BetrVG).“

In der zweiten Woche setzte sich dies mit folgenden Themen fort:

„Entwicklungstendenzen und Einsatzmöglichkeiten der EDV (§§ 90, 91 BetrVG, BDSG)
Mitbestimmung bei der Einführung technischer Kontroll-Einrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit (§§ 81 Abs. 1, 87 Abs. 1 Nr. 7, 88, 89 BetrVG)
Einführung in die Arbeitsstättenverordnung

Einsatz des Arbeitssicherheitspersonals (§§ 3, 4, 5, 6, 8 ASiG; §§ 719 ff. RVO)

Zusammenarbeit des Arbeitssicherheitspersonals mit dem Betriebsrat (§ 9 ASiG)

Ausschreibung von Arbeitsplätzen, Auswahlrichtlinien (§§ 93, 95 BetrVG)

Personalfragebögen und Beurteilungsgrundsätze (§ 94 BetrVG)

Personalrichtlinien (§§ 95 Abs. 1 und 95 Abs. 2 BetrVG)

Einstellungen und Versetzungen (§§ 95 Abs. 3, 99 bis 101 BetrVG)

Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei verhaltens- und personenbedingten Kündigungen (§ 102 BetrVG)

Einführung in das KSchG.“

Die Erforderlichkeit kann nicht mit dem Argument bestritten werden, das Betriebsratsmitglied könne sich diese Kenntnisse auch im Selbststudium aneignen.

BAG v. 20. 12. 1995 – 7 ABR 14/95 - AP Nr. 113 zu § 37 BetrVG 1972; Fitting, § 37 Rn. 141; Wedde, in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, § 37 Rn. 110

Auch muss sich der Einzelne nicht darauf verweisen lassen, er könne sich ja bei einem besser informierten Betriebsratskollegen oder einem Gewerkschaftssekretär erkundigen.

BAG AP v. 21. 11. 1978 – 6 ABR 10/77 – AP Nr. 35 zu § 37 BetrVG 1972; BAG v. 15. 5. 1986 – 6 ABR 74/83 – AP Nr. 54 zu § 37 BetrVG 1972; BAG v. 20. 12. 1995 – 7 ABR 14/95 – AP Nr. 113 zu § 37 BetrVG 1972; BAG v. 19. 9. 2001 – 7 ABR 32/00 - DB 2002, 51

Nach einigen Jahre wird auch eine „Auffrischung“ geboten sein, weil sich die Rechtsprechung weiter entwickelt und neue Probleme (wie z. B. die mit digitalisierter Arbeit zusammenhängenden) im Mittelpunkt stehen. Auch können viele Dinge, mit denen man nicht regelmäßig zu tun hat, in Vergessenheit geraten. Ein reines Nacharbeiten der Rechtsprechung („Was waren die wichtigsten Entscheidungen in den letzten zwei Jahren?“) ist nach dem neuesten Beschluss des BAG nicht automatisch erforderlich.

BAG v. 18. 1. 2012 – 7 ABR 73/10 – NZA 2012, 813

Das betriebsverfassungsrechtliche Grundwissen muss nicht in einem einzigen längeren Seminar von zwei Wochen erworben werden. Möglich ist auch eine Aufteilung in mehrere Abschnitte. So lassen sich „organisatorische Fragen“, „Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten“, „Beteiligung in personellen Angelegenheiten“ und „Beteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten“ durchaus trennen. Dabei ist es allerdings denkbar, dass sich die Veranstalter nicht nur mit der Vermittlung von Grundwissen begnügen, sondern eine vertiefende Aufarbeitung vornehmen, so dass nach den Grundsätzen über die Behandlung von Spezialwissen (unten b.) ein konkreter betrieblicher Anlass bestehen muss.

S. den Fall BAG v. 20. 12. 1995 – 7 ABR 14/95 – AP Nr. 113 zu § 37 BetrVG 1972

Entsprechend ist für den Bereich der persönlichen Rechtsstellung von Betriebsratsmitgliedern und für das Thema „Lohngestaltung und Mitbestimmung“ entschieden worden.

BAG v. 18. 9. 1991 – 7 AZR 125/90 - AuR 1992, 60 (Rechtsstellung von Betriebsratsmitgliedern); LAG Düsseldorf v. 6. 5. 1997 – 3 TaBV 102/96 – LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 50 (Lohngestaltung und Mitbestimmung)

Ein Seminar über Grundwissen ist für solche Betriebsratsmitglieder nicht erforderlich, die als Juristen oder Ökonomen bereits über die entsprechenden Kenntnisse verfügen.

(2) Grundkenntnisse im sonstigen Arbeitsrecht

Weitgehende Einigkeit besteht weiter darüber, dass zum Grundwissen des einzelnen Betriebsratsmitglieds auch Kenntnisse derjenigen Teile des Arbeitsrechts gehören, die nicht zum Betriebsverfassungsrecht zählen. Das BAG hat dies ausdrücklich betont,

BAG v. 16. 10. 1986 – 6 ABR 14/84 - AP Nr. 58 zu § 37 BetrVG, bestätigt in
BAG v. 14. 12. 1994 – 7 ABR 31/94 - AP Nr. 110 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2;
LAG Baden-Württemberg v. 13. 8. 1981 – 11 TaBV 5/81 - DB 1982, 705

die Lehre stimmt dem im Wesentlichen zu.

ErfK-Koch § 37 BetrVG Rn. 17; Fitting, § 37 Rn. 144; Wedde, in: Däubler/
Kittner/Klebe/Wedde § 37 Rn. 116

Maßgebend hierfür ist letztlich der unmittelbare Zusammenhang des Betriebsverfassungsrechts mit dem sonstigen Arbeitsrecht sowie die in § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG niedergelegte Überwachungspflicht des Betriebsrats in Bezug auf die Rechtsnormen, die zugunsten der Arbeitnehmer gelten. Auch würde das einzelne Betriebsratsmitglied ohne Kenntnisse im Arbeitsvertragsrecht auf verlorenem Posten stehen, wenn es um Einstellungen, Kündigungen oder Entlohnungsfragen geht. Auch Kenntnisse im AGG dürften heute einzubeziehen sein.

Richardi-Thüsing § 37 Rn. 91; Fitting § 37 Rn. 144 mit weiteren Nachweisen

Ähnlich wie im Betriebsverfassungsrecht wird bei langjähriger Betriebsratstätigkeit unterstellt, dass die fraglichen Kenntnisse durch die Praxis erworben wurden. Dass dies ausnahmsweise anders ist, muss deshalb im Streitfalle der Betriebsrat darlegen und beweisen.

BAG 16. 10. 1986 – 6 ABR 14/84 - AP Nr. 58 zu § 37 BetrVG 1972; ebenso Weber
in: Wiese/Kreutz/Oetker u. a., Betriebsverfassungsgesetz. Gemeinschafts-

kommentar, 10. Aufl., Köln 2014, § 37 Rn. 179 (im Folgenden zitiert: GK-Bearbeiter); Richardi-Thüsing § 37 Rn. 91a

Dies ist durchaus angreifbar, da sich ein reflektierter Umgang mit den rechtlichen Rahmenbedingungen nicht einfach intuitiv im Laufe der Jahre erschließt. Auch ist gerade in Fällen von Wissensdefiziten nicht auszuschließen, dass das einzelne Betriebsratsmitglied wegen fehlender Möglichkeiten zur Gegenargumentation von vorne herein auf Einwände verzichtet und so gar kein „Rechtsgespräch“ zustande kam, bei dem der Einzelne im Idealfall die eigenen Kenntnisse hätte vertiefen können. Anders verhält es sich mit beruflich erworbenen Vorkenntnissen z. B. eines Juristen.

(3) Arbeitsschutz und Unfallverhütung

Zum Grundwissen gehören weiter Kenntnisse zur Unfallverhütung und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

BAG v. 15. 5. 1986 – 6 ABR 74/83 - AP Nr. 54 zu § 37 BetrVG 1972, bestätigt durch BAG v. 19.07.1995 – 7 ABR 49/94 - AP Nr. 110 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2; einschränkend BAG v. 29. 4. 1992 – 7 ABR 61/91 - NZA 1993, 375

Dabei kommt es nicht darauf an, ob im Betrieb besondere Unfallgefahren bestehen oder ob es schon zu Unfällen gekommen ist.

BAG v. 15. 5. 1986 – 6 ABR 74/83 - AP Nr. 54 zu § 37 BetrVG 1972

Die Arbeitssicherheit ist ein Thema, das in den unterschiedlichsten Betrieben jederzeit aktuell ist oder jedenfalls werden kann.

So bereits die Feststellung in BAG v. 14. 6. 1977 – 1 ABR 92/74 - AP Nr. 30 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2R und BAG v. 23. 4. 1974 – 1 AZR 139/73 - AuR 1974, 186; s. weiter BAG v. 19. 9. 2001 – 7 ABR 32/00 - AP Nr. 9 zu § 25 BetrVG 1972; ebenso GK-Weber § 37 Rn. 180; Wedde, in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, § 37 Rn. 114; ErfK-Koch § 37 BetrVG Rn 14

Neue Gesetze lösen einen neuen Schulungsbedarf aus, ebenso die Änderung von im Betrieb bedeutsamen Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften. Dasselbe gilt bei allmählicher Ausbreitung neuer Technologien, die neue Belastungsformen mit sich bringen. So kann die technisch möglich gemachte jederzeitige Erreichbarkeit zu einer psychischen Drucksituation („Stress“) führen; Betriebsräte müssen sich auch insoweit im Rahmen des § 37 Abs. 6 weiterbilden.

(4) Organisation der Betriebsratsarbeit und Verhandlungstechnik

Zum Grundwissen gehören auch Kenntnisse in Bezug auf die Geschäftsführung des Betriebsrats und die Organisation einer Betriebsversammlung. Auch insoweit sind sich Rechtsprechung und Lehre im Wesentlichen einig.

BAG v. 21. 11. 1978 – 6 ABR 10/77 - AP Nr. 35 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2; BAG v. 19.01.1984 - 6 ABR 12/81 - juris, zitiert bei BAG v. 15. 5. 1986 – 6 ABR 74/83 - AP Nr. 54 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2R; aus der Literatur s. ErfK-Koch § 37 BetrVG Rn. 14; Wedde, in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde § 37 Rn. 116

An anderer Stelle spricht das BAG davon, jedes Betriebsratsmitglied habe Anspruch auf „Mindestkenntnisse für die mit seinem Amt verbundenen Aufgaben.“

BAG v. 5. 11. 1981 – 6 ABR 50/79 - DB 1982, 704

Dazu gehört auch ein effektives Betriebsratsmanagement, d. h. eine rationelle Organisation der Betriebsratsarbeit.

Fitting § 37 Rn. 152

Ob dazu ebenfalls allgemeine rechtliche, wirtschaftliche und technische Kenntnisse gehören, ist bislang höchstrichterlich nicht entschieden.

Dafür in der Literatur Wedde, in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, § 37 Rn. 116; Fitting § 37 Rn. 165

Was die rechtlichen Rahmenbedingungen angeht, so wird dem – wie sich aus den bisherigen Ausführungen ergibt - durchaus Rechnung getragen. Eine vergleichbare Rechtsprechung zu ökonomischem Grundwissen existiert nicht. Die Fähigkeit zum Lesen einer Bilanz soll in Betrieben ohne Wirtschaftsausschuss deshalb nur ganz ausnahmsweise unter § 37 Abs. 6 BetrVG fallen.

S. den Fall LAG Niedersachsen v. 27. 9. 2000 – 1 Sa 227/00 - LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 55; großzügiger möglicherweise LAG Baden-Württemberg v. 8. 11. 1996 – 5 TaBV 2/96 - BB 1997, 1207

Auch Kenntnisse in Informationstechnologie gehören bislang keineswegs zum Grundwissen.

Vgl. den Fall BAG v. 19. 7. 1995 – 7 ABR 49/94 - AP Nr. 110 zu § 37 BetrVG 1972 = DB 1995, 2378

Insoweit besteht Korrekturbedarf, da Ökonomie und Technik von ihrer praktischen Bedeutung her nicht hinter dem Recht zurückstehen.

Etwas karikierend könnte man sagen, Betriebsräte seien nach der Rechtsprechung des BAG eine Art kleiner Arbeitsrichter, aber kein kleiner Ökonomen und kein kleiner Techniker. Hängt dies vielleicht damit zusammen, dass Rechtskenntnisse bei einem Gericht besonders wichtig erscheinen?

Besonders umstritten waren lange Zeit Seminare über Gesprächs- und Verhandlungsführung, die häufig unter dem etwas unglücklichen Begriff der „Rhetorik“ abgehandelt wurden Nach der neueren Rechtsprechung des BAG

24.5.1995 – 7 ABR 54/94 - AP Nr. 109 zu § 37 BetrVG 1972; BAG v. 12.1.2011 – 7 ABR 94/09 - NZA 2011, 813; zustimmend ErfK-Koch § 37 Rn 14; Fitting § 37 Rn 153; Wichert DB 1997, 2326

können sie insbesondere von solchen Betriebsratsmitgliedern besucht werden, die wie der Vorsitzende oder sein Stellvertreter häufig mit der Gegenseite verhandeln oder die die

Verhandlungen auf einem besonders schwierigen Gebiet übernehmen sollen. Mangelnde Vorkenntnisse (die Voraussetzung für die Seminarteilnahme sind) lassen sich in der Regel aus der bisherigen beruflichen Tätigkeit z.B. als Schriftsetzerin oder als Dreher ableiten.

LAG Sachsen v. 22. 11. 2002 – 9 TaBV 17/02 - NZA-RR 2003, 420
(Schriftsetzerin); ArbG Dortmund v. 17. 6. 1999 – 6 BV 53/99 -
AiB 2000, 628 (Dreher)

Einer konkreten Auseinandersetzung mit den bereits vorhandenen Fähigkeiten bedarf es daher nicht. Weitergehend hat das ArbG Bremen

v. 25. 2. 2000 – 1 BVGa 4/00 - AiB 2000, 288

entsprechende Kenntnisse vom vorne herein zum Grundwissen gezählt und so den Grundsatz der intellektuellen Waffengleichheit auf den Gebieten, über die verhandelt wird, konsequent in die Praxis umgesetzt.

(5) Vorbereitung auf Aufgaben, die nach der Lebenserfahrung anfallen werden?

Das LAG 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.“

LAG Düsseldorf v. 9. 8. 1995 – 4 TaBV 38/95 - LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 45

Hier wird mit Recht in durchaus realistischer Weise ein Bezug zur „Durchschnittspraxis“ eines Betriebsrats hergestellt, woraus sich die Erforderlichkeit ergibt. Für eine solche Sicht spricht insbesondere, dass es ähnlich wie im Arbeitsschutz wenig sinnvoll wäre, bis zum Auftreten einzelner Fälle zu warten. In ähnlicher Weise muss praktisch jeder Betriebsrat damit rechnen, mit (berechtigten oder weniger berechtigten) Sparstrategien der Arbeitgeberseite konfrontiert zu werden. Dies rechtfertigt es, betriebs- und volkswirtschaftliche Grundkenntnisse zu erwerben, um so wenigstens eine grobe Einordnung vornehmen zu können. Dasselbe gilt für den Umgang mit

Informationstechnologien: Unter den heutigen Bedingungen muss man selbst in einem wenig technisierten Betrieb damit rechnen, dass der PC-Einsatz erweitert, SAP eingeführt oder die Datenverarbeitung ausgelagert wird.

S. den Fall BAG v. 19. 7. 1995 – 7 ABR 49/94 - AP Nr. 110 zu § 37 BetrVG 1972
= DB 1995, 23

Auch hier wären Grundkenntnisse nicht zuletzt deshalb von Nutzen, weil die bei konkreten Veränderungen unbestritten notwendige Schulung erfolgreicher verlaufen wird, wenn schon auf einem Minimum an Kenntnissen aufgebaut werden kann.

Dies alles gilt selbstredend nur, wenn die fraglichen Betriebsratsmitglieder entsprechende Kenntnisse nicht schon aufgrund ihrer Vorqualifikation oder anderer Umstände besitzen. Insoweit gilt nichts anderes als im Bereich der Rechtswissenschaft.

b. Die Spezialkenntnisse

Soweit es nicht um „Grundwissen“ geht, sind nach der Rechtsprechung des BAG nur solche Kenntnisse und Fähigkeiten für die Betriebsratsarbeit „erforderlich“ im Sinne des § 37 Abs. 6, die der Betriebsrat „unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation benötigt, um seine derzeitigen oder demnächst anfallenden Arbeiten sachgerecht wahrnehmen zu können.“ Er muss daher einen aktuellen oder absehbaren Anlass darlegen, der sich auf den Betrieb oder den Betriebsrat selbst bezieht und aus dem sich der Schulungsbedarf ergibt.

Zusammenfassend BAG v. 19. 7. 1995 – 7 ABR 49/94 - AP Nr. 110 zu § 37
BetrVG 1972 Bl. 2

Das erworbene Wissen muss sich unmittelbar auf die aktuelle oder künftige Betriebsratsstätigkeit auswirken.

LAG Düsseldorf v. 22. 3. 1989 – 4 TaBV 196/88 - LAGE § 37 BetrVG 1972
Nr. 28

Auch die Literatur stimmt dem im Wesentlichen zu.

Wedde in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, § 37 Rn. 117; Fitting § 37 Rn. 146;
GK-Weber § 37 Rn. 181 ff.; Glock, in: Hess/Worzalla u. a., § 37 Rn. 138 ff.

Der konkrete betriebsbezogene Anlass lässt sich besten an einem Beispiel verdeutlichen: Die Verhinderung von Mobbing ist zwar (auch) eine Aufgabe des Betriebsrats, doch ist keineswegs anerkannt, dass das hierfür erforderliche medizinische, sozialpsychologische und juristische Wissen zu der oben behandelten „Grundausstattung“ gehört. Gehen jedoch beim Betriebsrat einige Beschwerden ein, aus denen sich der Verdacht von Mobbing ergibt, so besteht ein konkreter betriebsbezogener Anlass, um eine entsprechende Schulung zu besuchen.

BAG AP v. 15. 1. 1997 – 7 ABR 14/96 - Nr. 118 zu § 37 BetrVG 1972

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 auch seines Vorschlagsrechts nach § 92a BetrVG oder seiner Anregungsbefugnis nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bedienen.

Ebenso Wedde in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, § 37 Rn. 120; ErfK-Koch
§ 37 BetrVG Rn. 14; Fitting § 37 Rn. 141; GK-Weber § 37 Rn. 174

Zur Verdeutlichung auch hier ein Beispiel:

Der Arbeitgeber will Personal abbauen, der Betriebsrat ist der Auffassung, 10 % Arbeitszeitverkürzung für alle bei geringem Lohnausgleich sei die sozialere Lösung. Er kann eine Veranstaltung „Arbeitszeitverkürzung in der Unternehmenskrise“ oder „Betriebliche Bündnisse für Arbeit“ besuchen, soweit er insoweit Beratungsbedarf hat.

In welchem zeitlichen Abstand zur Gegenwart die Aufgabe voraussichtlich entstehen wird, ist letztlich gleichgültig. Entscheidend kommt es darauf an, ob dies voraussichtlich in absehbarer Zeit erfolgen wird. Eine lediglich 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 Internet-Telefonie umzustellen, so ist eine Schulung über diese Technik (und ihre Störungsanfälligkeit) nicht erforderlich.

LAG Schleswig-Holstein v. 25. 11. 1993 – 4 TaBV 27/93 - DB 1994, 336

Der Anlass wird in der Regel ein betrieblicher sein, doch kann er auch in der Arbeit des Betriebsrats selbst liegen.

Beispiel aus der guten alten Zeit: Der Betriebsrat des 60-Personen-Betriebs erhält einen PC. Er muss deshalb einen Kurs über Textverarbeitung besuchen.

S. den Fall BAG v. 19. 7. 1995 – 7 ABR 49/94 - AP Nr. 110 zu § 37 BetrVG 1972 = DB 1995, 2378, wo gerade diese Voraussetzung nicht gegeben war.

In beiden Fällen muss die Schulung der „sach- und fachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts“ dienen.

Fitting § 37 Rn. 142

Sie muss daher in diesem spezifischen Bereich den Betriebsrat zu einem ebenbürtigen Gesprächs- und Verhandlungspartner machen. Ob dies faktisch immer erreicht wird, steht auf einem anderen Blatt.

Das von der Rechtsprechung entwickelte Kriterium des konkreten betrieblichen Anlasses hat im Gesetzeswortlaut keine Grundlage. Auf der anderen Seite sorgt das Anknüpfen an der betrieblichen Situation dafür, dass Motivation und Lerneffekt sehr viel größer als bei „zweckfreier“ Aneignung von Kenntnissen ist.

Beispiel: Einige Mitglieder des Betriebsrats sind für die Betriebsratsseite im Intranet verantwortlich. Sie können einen Kurs nach § 37 Abs. 6 BetrVG besuchen, wenn sie ihre Arbeit professioneller gestalten wollen.

Aus diesem Grund besteht kein Anlass, sich im Ergebnis gegen die Rechtsprechung zu wenden.

Besteht ein konkreter betriebsbezogener Anlass, so kann der Betriebsrat in der Regel nicht alle seine Mitglieder nach § 37 Abs. 6 BetrVG auf ein Seminar schicken. Vielmehr hängt es von den Umständen ab, 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.

BAG 24.5.1995 – 7 ABR 54/94 - AP Nr. 109 zu § 37 BetrVG 1972

Geht es beispielsweise um eine nicht unkomplizierte Einzelproblematik des Arbeitsschutzes, können alle Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses eine Schulung besuchen. Ein Recht für alle Betriebsratsmitglieder besteht nur beim sog. Grundwissen (oben 2 a)

In der Literatur finden sich umfangreiche Listen, welche Materien bei konkretem betriebsbezogenem Anlass erforderlicher Schulungsgegenstand im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG sind.

S. Wedde, in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, § 37 Rn. 131; Fitting § 37 Rn. 149; Däubler, Handbuch Schulung und Fortbildung. Gesamtdarstellung für betriebliche Interessenvertreter, Frankfurt/Main 2004, Rn. 197 – 264; GK-Weber § 37 Rn. 183

3. Der Beurteilungsspielraum des Betriebsrats

Im Einzelfall kann zweifelhaft sein, ob ein Seminar Grundwissen in dem beschriebenen Sinne vermittelt, ob ein Betriebsratsmitglied bereits über die entsprechenden Kenntnisse verfügt oder ob ein anderes Seminar möglicherweise ein besseres didaktisches Konzept verfolgt. Insoweit steht dem Betriebsrat ein Beurteilungsspielraum zu, so dass keine umfassende rechtliche Überprüfung stattfindet.

BAG v. 27. 9. 1974 – 1 ABR 71/73 - AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972; BAG v. 16. 10. 1986 – 6 ABR 14/84 - AP Nr. 58 zu § 37 BetrVG 1972; BAG v. 7. 6. 1989 – 7 ABR 26/88 – AP Nr. 67 zu § 37 BetrVG 1972; BAG v. 15. 2. 1995 – 7 AZR

670/94 – AP Nr. 106 zu § 37 BetrVG 1972; BAG v. 19. 7. 1995 – 7 ABR 49/94 – AP Nr. 110 zu § 37 BetrVG 1972

Dabei hat er sich auf den Standpunkt eines „vernünftigen Dritten“ zu stellen, der die Interessen des Betriebs, des Betriebsrats und der Belegschaft gegeneinander abzuwägen hat.

So ausdrücklich BAG v. 16. 10. 1986 – 6 ABR 14/84 - AP Nr. 58 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 3

Die Figur des „vernünftigen Dritten“ ist ein theoretisches Konstrukt, das verhindern soll, dass der im Streitfall entscheidende Arbeitsrichter seine Wertung an die Stelle der Einschätzung des Betriebsrats setzt. Ob eine Grundschulung im Betriebsverfassungsrecht eine Woche oder zwei Wochen dauert, entscheidet beispielsweise allein der Betriebsrat. Dasselbe gilt für die Frage, ob eine „Auffrischung“ bei einem Betriebsratsmitglied nach drei oder nach fünf Jahren erfolgen soll. Nur wenn der Spielraum des Betriebsrats ersichtlich überschritten wäre – jährlich werden dieselben Gegenstände wiederholt – würde das Arbeitsgericht die Erforderlichkeit verneinen. Exakte Grenzen lassen sich hier schwer finden, da sich der als Maßstab dienende „vernünftige Dritte“ häufig einem Menschen annähert, der erstaunliche Ähnlichkeit mit dem die Sache entscheidenden Richter besitzt.

Für Interessierte: Jutta Limbach, Der verständige Rechtsgenosse, Berlin 1977

Erhebliche praktische Bedeutung besitzt der Beurteilungsspielraum bei der Frage, ob ein konkreter betriebsbezogener Anlass für eine bestimmte Schulung besteht. Auch hier ist es in erster Linie Sache des Betriebsrats, vom Standpunkt eines „vernünftigen Dritten“ aus die notwendigen Beschlüsse zu fassen. Er entscheidet darüber, ob ein konkreter betriebsbezogener (oder betriebsratsbezogener) Anlass existiert; die gerichtliche Kontrolle betrifft nur die „Vertretbarkeit“ seines Standpunkts.

Beispiel: Im Betrieb geht das Gerücht, es habe Mobbing-Fälle gegeben. Dies reicht nicht aus. Vielmehr muss sich der Betriebsrat erst um Aufklärung bemühen. Stellt er dabei fest, dass sich zwei Kolleginnen „schikaniert“ fühlen und eine davon von einer „feindseligen Umgebung“ spricht, wäre es vertretbar, ein Seminar zu besuchen.

BAG v. 15. 1. 1997 – 7 ABR 14/96 - AP Nr. 118 zu § 37 BetrVG 1972, das eine entsprechende „betriebliche Konfliktlage“ verlangt

Geht es um eine künftige Aufgabe, so muss der Betriebsrat eine Prognose treffen, ob sie wirklich anfallen wird. Dabei kommt es auf die Verhältnisse im Zeitpunkt seiner Entscheidung an. Entwickeln sich die Dinge später anders, macht dies die Schulungsteilnahme nicht unzulässig.

BAG v. 7. 6. 1989 – 7 ABR 26/88 - AP Nr. 67 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2R

Beispiel: Die Geschäftsleitung spricht von einer möglichen Fusion mit dem Konkurrenzunternehmen K. Eine Schulung zum Umwandlungsrecht und zu Nutzen und Schaden von Fusionen ist erforderlich. Dies gilt auch dann, wenn vier Wochen später das Projekt begraben wird.

Beispiel nach ArbG Frankfurt/Oder v. 27. 1. 2000 – 5 BV Ga 1/00 - LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 54

Auch bei der Frage, welches konkrete Seminar dem Schulungsbedarf am besten entspricht, kann der Betriebsrat relativ frei entscheiden; nur eindeutig ungeeignete Angebote scheiden aus.

Vgl. BAG v. 15. 1. 1997 – 7 ABR 14/96 - AP Nr. 118 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2

Auch bei der Zahl der Schulungsteilnehmer entscheidet der Betriebsrat in eigener Verantwortung, sofern sich Anlass und Schulungsaufwand in einem vernünftigen Verhältnis bewegen.

Beispiel: Es geht um die Installierung einer neuen Telefonanlage. Alle Mitglieder des EDV-Ausschusses können etwaige Kenntnisdefizite im Wege der Schulung beseitigen. Andere Betriebsratsmitglieder zu schulen, besteht kein Anlass. Anders verhält es sich dann, wenn ein neues Informationssystem konkrete Auswirkungen auf 80 % der Arbeitsplätze hat oder wenn ein Drittel der Belegschaft gekündigt werden soll: Hier können sich alle Betriebsratsmitglieder die notwendigen Kenntnisse auf Seminaren nach

§ 37 Abs. 6 BetrVG beschaffen. Dasselbe gilt, wenn sich der Betriebsrat oder viele seiner Mitglieder nach einer Neuwahl über das Verhalten im Betrieb verständigen wollen.

4. Erforderliche und nicht erforderliche Inhalte

Nicht selten kann der Fall eintreten, dass nur ein Teil der angebotenen Seminarinhalte auch für den konkreten Betrieb von Bedeutung ist. Weiter sind Fälle denkbar, in denen nur ein Teil des Seminars das Grundwissen betrifft und für den Rest auch kein ausreichender betrieblicher Bezug besteht.

Beispiel: In dem Wochenseminar über „Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten“ wird ein ganzer Tag der sog. Vertrauensarbeitszeit gewidmet. Im Betrieb des Teilnehmers T wird aber keine Vertrauensarbeitszeit praktiziert; weder der Arbeitgeber noch der Betriebsrat denken daran, sie einzuführen. Ein ganzer Tag über Vertrauensarbeitszeit würde wohl nicht mehr zur Vermittlung von Grundwissen zählen; außerdem fehlt bei T der konkrete betriebsbezogene Anlass.

Ein solches Auseinanderfallen von Seminarprogramm und tatsächlichem Bedarf hängt damit zusammen, dass Seminare typischerweise für eine größere Anzahl von Betrieben angeboten werden und deshalb nicht alle Inhalte für jeden Betrieb gleichermaßen relevant sein können.

Wedde in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, § 37 Rn. 133; Fitting § 37 Rn. 157

Werden die für den konkreten Betrieb nicht erforderlichen Kenntnisse nur als Nebenpunkt angesprochen, so ist dies unerheblich.

BAG v. 29. 1. 1974 – 1 ABR 41/73 - AP Nr. 5 zu § 40 BetrVG 1972. Ebenso GK-Weber § 37 Rn. 184; Wedde in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde § 37 Rn. 133; ErfK-Koch § 37 BetrVG Rn. 14; Fitting, § 37 Rn. 158; Wank/Maties NZA 2005, 1033, 1035

Wann ein solcher „geringfügiger“ Exkurs vorliegt, ist nicht klar zu bestimmen; als obere Richtgrenze könnte man 20 % der Seminarinhalte betrachten.

Ebenso Wank/Maties NZA 2005, 1033, 1035; Däubler, Schulung und Fortbildung, En. 270; im selben Sinne wohl auch Fitting § 37 Rn. 158

Haben die nicht erforderlichen Themen mehr als nur geringfügige Bedeutung, ist zu unterscheiden:

Lassen sich erforderliche und nicht erforderliche Inhalte eindeutig trennen und ist ein separater Besuch des Teils möglich und sinnvoll, der die erforderlichen Kenntnisse vermittelt, so ist diese Alternative zu wählen.

BAG v. 10. 5. 1974 – 1 ABR 60/73 - AP Nr. 4 zu § 65 BetrVG LS 2; BAG v. 28. 5. 1976 – 1 AZR 116/74 - AP Nr. 24 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2R; BAG v. 21. 7. 1978 – 6 AZR 561/75 - AP Nr. 4 zu § 38 BetrVG 1972 Bl. 2; Fitting, § 37 Rn. 159; GK-Weber § 37 Rn. 184 m. w. N.

Beispiel: Die ersten drei Tage des Seminars sind der Flexibilisierung der Arbeitszeit im Allgemeinen und den verschiedenen Formen der Gleitzeit gewidmet. Die beiden letzten Tage betreffen ausschließlich die Vertrauensarbeitszeit. Ist Letztere im Betrieb des Teilnehmers T kein Thema, sind nur die ersten drei Tage „erforderlich“; ihr separater Besuch ist möglich und sinnvoll. In der Praxis sind solche Fälle allerdings relativ selten.

Sind erforderliche und nicht erforderliche Themen so miteinander verwoben, dass eine separate Teilnahme nicht in Betracht kommt, so ist nach der Rechtsprechung darauf abzustellen, ob die „erforderlichen“ Themen überwiegen, also mehr als 50 % der Seminarzeit ausmachen.

BAG v. 28. 5. 1976 – 1 AZR 116/74 - AP Nr. 24 zu § 37 BetrVG 1972; BAG v. 21. 7. 1978 – 6 AZR 561/75 - AP Nr. 4 zu § 38 BetrVG 1972; so schon ArbG Kassel DB 1974, 924

Die früher vom BAG vertretene These, es komme auf das „Gepräge“ der Gesamtveranstaltung an, ist ausdrücklich aufgegeben worden.

BAG v. 10. 5. 1974 – 1 ABR 60/73 - AP Nr. 4 zu § 65 BetrVG 1972 (Geprägetheorie); BAG v. 28. 5. 1976 – 1 AZR 116/74 - AP Nr. 24 zu § 37 BetrVG 1972 (Aufgabe der Geprägetheorie)

Obwohl nur vom Überwiegen der Themen die Rede ist, kann es allein auf die für die einzelnen Gegenstände vorgesehene Zeit ankommen, da sonst unschwer Manipulationen der Art möglich wären, dass eine Menge kurzfristig zu erledigender „erforderlicher“ Themen im Programm aufgeführt würden.

Ebenso Wedde, in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, § 37 Rn. 133; Fitting § 37 Rn. 160; Richardi-Thüsing § 37 Rn. 96; kritisch zur BAG-Rechtsprechung GK-Weber § 37 Rn. 186; für Rückkehr zur Geprägetheorie Glock, in: Hess/Worzalla u. a. § 37 Rn. 163

Die Überschreitung der 50-%-Grenze führt also dazu, dass die gesamte Veranstaltung als „erforderlich“ anerkannt wird. Dies führt zu entsprechenden Konsequenzen bei der Entgeltfortzahlung und der Kostentragung durch den Arbeitgeber.

Für Beschränkung der Kostenerstattung auf die erforderlichen Teile jedoch BAG v. 28. 5. 1976 – 1 AZR 116/74 - AP Nr. 24 zu § 37 BetrVG 1972

Machen die „erforderlichen“ Teile des Seminars nicht mehr als 50 % aus, so wird dieses insgesamt als nicht erforderlich angesehen. Der Arbeitgeber ist insoweit von allen Verpflichtungen zur Entgeltfortzahlung und zur Kostenübernahme frei.

GK-Weber § 37 Rn. 186

Ein Sonderproblem ergibt sich, wenn ein Seminar an sich inhaltlich aufteilbar wäre, wenn der Veranstalter jedoch keine auf bestimmte Tage beschränkte Teilnahme zulässt. Hier müsste das Betriebsratsmitglied die gesamten Kosten bezahlen, würde jedoch das Seminar nur während der Vermittlung erforderlicher Inhalte besuchen und während der restlichen Zeit im Betrieb weiterarbeiten.

Ebenso GK-Weber § 37 Rn. 184; anders Fitting § 37 Rn. 159

Damit ist ein akzeptabler Kompromiss zwischen den Interessen des Betriebsrats und denen des Arbeitgebers gefunden: Der Betriebsrat kann sich das erforderliche Wissen aneignen, der Arbeitgeber muss zwar höhere Kursgebühren bezahlen, doch braucht er auf die Arbeitskraft des betroffenen Betriebsratsmitglieds nur im Hinblick auf den Erwerb der erforderlichen Kenntnisse zu verzichten.

Um Missverständnisse zu vermeiden, sei daran erinnert, dass „erforderlich“ alles das ist, was der Betriebsrat vom Standpunkt eines vernünftigen Dritten aus für erforderlich halten durfte (oben 3). Dabei kann er sich auf das angebotene Programm verlassen. Weicht der Veranstalter kurzfristig davon ab, ändert dies nichts an der Erforderlichkeit.

GK-Weber § 37 Rn. 187

III. Wer entscheidet über die Freistellung nach § 37 Abs. 6 BetrVG?

1. Der Grundsatz

Die Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG setzt nach allgemeiner Auffassung einen Betriebsratsbeschluss voraus. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des BAG

BAG v. 20. 11. 1973 – 1 AZR 331/73 - AP Nr. 1 zu § 65 BetrVG 1972; BAG v. 10. 5. 1974 – 1 ABR 57/73 – AP Nr. 3 zu § 65 BetrVG 1972; BAG v. 8. 3. 2000 – 7 ABR 11/98 - AP Nr. 68 zu § 40 BetrVG

sowie der Instanzgerichte.

LAG Baden-Württemberg v. 17. 12. 1987 – 11 Sa 94/87 - AiB 1988, 282 f.;
LAG Niedersachsen v. 14. 8. 1987 – 3 Sa 538/86 - AiB 1988, 284; LAG
Düsseldorf v. 6. 9. 1995 – 12 TaBV 69/95 - LAGE § 37 BetrVG 1972
Nr. 44

Auch die Literatur hat sich dem angeschlossen.

S. statt aller Fitting § 37 Rn. 231; ErfK-Koch § 37 BetrVG Rn. 23; Däubler,
Schulung und Fortbildung, Rn. 557 ff.; G. Peter AiB 2006, 284, 286; Richardi-
Thüsing § 37 Rn. 120

Der Gesetzestext bringt dies allerdings nur in § 37 Abs. 6 Satz 3 BetrVG zum Ausdruck, wo es um die Festlegung der zeitlichen Lage des Veranstaltungsbesuchs geht, bei der „der Betriebsrat“ die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen hat. Vom Sinn der Vorschrift her kommt man gleichfalls zu diesem Ergebnis, da es darum geht, den Betriebsrat als Gremium mit den für die Ausübung seiner Rechte notwendigen

Vorkenntnissen auszustatten. Schließlich kann auch nur durch Betriebsratsbeschluss bestimmt werden, welche Notwendigkeiten für die Fortbildung bestehen und wer für ein bestimmtes Seminar ausgewählt wird. Mit Recht betont deshalb das BAG, ohne einen Beschluss des Gremiums sei das einzelne Betriebsratsmitglied nicht berechtigt, eine Veranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG zu besuchen.

BAG v. 28. 8. 1996 – 7 AZR 840/95 - AP Nr. 117 zu § 37 BetrVG 1972

Dem Arbeitgeber kommt kein Mitentscheidungsrecht zu. Die Verweisung auf § 37 Abs. 2 macht vielmehr deutlich, dass es sich um eine eigenständige Entscheidung der Arbeitnehmerseite handelt, die dem Arbeitgeber lediglich mitgeteilt werden muss.

Fitting § 37 Rn. 240 m. w. N.

2. Einwände des Arbeitgebers

Fraglich ist, welche Folgen es hat, wenn der Arbeitgeber der Schulungsteilnahme widerspricht. Dabei ist nach den Gründen zu unterscheiden.

a. Zeitliche Lage

Macht der Arbeitgeber lediglich geltend, bei der zeitlichen Lage der Veranstaltung seien die betrieblichen Belange ungenügend berücksichtigt worden, so kann er die Einigungsstelle anrufen. Dies muss er unverzüglich, spätestens innerhalb von zwei Wochen tun, damit ein für alle Beteiligten unerquicklicher Schwebezustand vermieden wird.

Däubler, Schulung und Fortbildung, Rn. 574; Wedde, in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, § 37 Rn. 159; Richardi-Thüsing § 37 Rn. 127

Kommt die Einigungsstelle zu dem Ergebnis, die betrieblichen Belange seien nicht genügend berücksichtigt, so muss sie eine spätere Schulungsteilnahme beschließen.

ErfK-Koch § 37 BetrVG Rn. 24; Wedde, in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde,

§ 37 Rn. 132; Richardi-Thüsing § 37 Rn. 129

Ergeben sich ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt immer Belastungen für die betrieblichen Abläufe, so hat der Schulungsanspruch den Vorrang; es ist Sache des Arbeitgebers, den Betrieb so zu organisieren, dass die Rechte nach dem BetrVG ohne Verursachung von Störungen ausgeübt werden können.

Ebenso im Ergebnis Richardi-Thüsing § 37 Rn. 116; Fitting § 37 Rn. 239;
GK-Weber § 37 Rn. 282 a. E.; Däubler, Schulung und Fortbildung, Rn. 310

Geht der Arbeitgeber den Weg zur Einigungsstelle nicht oder nicht rechtzeitig, muss er sich so behandeln lassen, als hätte er keine Bedenken gegen die Teilnahme gehabt; das Betriebsratsmitglied behält seinen Entgeltfortzahlungsanspruch und kann Kostenersatz verlangen.

BAG v. 18. 3. 1977 – 1 ABR 54/74 - AP Nr. 27 zu § 37 BetrVG 1972

b. Fehlende Erforderlichkeit

Bestreitet der Arbeitgeber die Erforderlichkeit, fehlt ein schnelles Verfahren wie beim Streit um die zeitliche Lage. Dies schafft ein beträchtliches Maß an Rechtsunsicherheit, da eine Klärung im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren bis zum Seminartermin meist nicht möglich ist. Folgende Auswege stehen zur Verfügung.

(1) Der Betriebsrat oder das betroffene Betriebsratsmitglied leitet ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren ein oder tritt dem Vorbringen des Arbeitgebers entgegen, wenn dieser seinerseits das Arbeitsgericht angerufen hat. Ergeht vor dem Seminartermin eine gerichtliche Entscheidung, die die Seminarteilnahme für erforderlich erklärt, kann der Arbeitnehmer auch dann an der Veranstaltung teilnehmen, wenn der Arbeitgeber Beschwerde einlegen will oder diese bereits eingelegt hat. Dasselbe gilt, wenn im Beschlussverfahren eine einstweilige Verfügung ergangen ist, die dem Betriebsratsmitglied die Teilnahme gestattet.

BAG v. 6. 5. 1975 – 1 ABR 135/73 - AP Nr. 5 zu § 65 BetrVG 1972 Bl. 2 R;

zustimmend Fitting § 37 Rn. 251; ErfK-Koch § 37 BetrVG Rn. 24; Richardi-Thüsing § 37 Rn. 131; nur für den Fall der einstweiligen Verfügung GK-Weber § 37 Rn. 297

(2) In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung zahlreicher Landesarbeitgerichte vertritt der Betriebsrat den Standpunkt, seine Freistellungsentscheidung habe konstitutiven Charakter, gebe also dem Arbeitnehmer das Recht, der Arbeit fern zu bleiben und an der Veranstaltung teilzunehmen. Der Erlass einer einstweiligen Verfügung wird nicht beantragt, da die fraglichen Landesarbeitsgerichte diese für überflüssig erklärt haben: Wer sowieso „fahren“ kann und sich nur bei seinem Vorgesetzten abmelden muss, benötigt keine zusätzliche gerichtliche Entscheidung; insoweit fehle das Rechtsschutzbedürfnis.

LAG Düsseldorf v. 6. 9. 1995 – 12 TaBV 69/95 - LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 44; LAG Hamm 21. 5. 2008 – 10 TaBV Ga 7/08 – juris; LAG Köln 20. 11. 2003 – 5 TaBV 69/03 - ZBVR 2004, 101 = DB 2004, 551 Ls.; ebenso Richardi-Thüsing § 37 Rn. 131; ErfK-Koch § 37 BetrVG Rn. 24; Fitting § 37 Rn. 251

(3) Für das Betriebsratsmitglied kann es eine missliche Situation sein, trotz heftigen Widerspruchs des Arbeitgebers zu einem Seminar zu fahren, ohne eine gerichtliche Klärung zu versuchen. Andere Gerichte halten daher eine einstweilige Verfügung durchaus für zulässig.

LAG Hamm 23. 11. 1972 – 8 BVTa 37/72 - DB 1972, 2489; ArbG Heilbronn v. 14. 3. 2001 – 7 BVGa 3/01 - AiB 2002, 108; LAG Hessen 19. 8. 2004 – 9 TaBVGa 114/04 – juris = dbr 2005 Nr 4 S. 35

Dies überzeugt, da es aus der Sicht des Betriebsratsmitglieds sehr wohl ein Rechtsschutzbedürfnis gibt, zunächst eine – wenn auch nur vorläufige – gerichtliche Klärung zu erwirken. Die „Gestaltungswirkung“ des Betriebsratsbeschlusses wird dadurch nicht in Frage gestellt.

IV. Kann der Betriebsrat den Teilnehmerkreis an einem Seminar nach § 37 Abs. 6 BetrVG nach eigenen Vorstellungen bestimmen? Gibt es insoweit einen Minderheitenschutz?

1. Die Zahl der Teilnehmer

a. Grundwissen

Jedes Betriebsratsmitglied muss in der Lage sein, das oben (unter II 2 a) geschilderte Grundwissen insbesondere in der Betriebsverfassung und im allgemeinen Arbeitsrecht zu erwerben. Soweit dieses noch nicht vorhanden ist, kann der Betriebsrat nur darüber entscheiden, wann welche Person eine auf dieses Wissen ausgerichtete Schulung besucht. Es besteht keine Pflicht, alle oder fast alle auf dieselbe Schulung zu schicken, doch ist auch dies im Einzelfall möglich.

b. Spezialwissen

Zweifelsfragen ergeben sich dann, wenn es um Spezialwissen geht, das angesichts der konkreten betrieblichen Bedingungen benötigt wird. Insoweit wird grundsätzlich an die im Betriebsrat bestehende Arbeitsteilung angeknüpft. Eine vertiefende Wissensvermittlung ist danach nur für diejenigen erforderlich, die mit den fraglichen Aufgaben betraut sind.

BAG 20. 12. 1995 – 7 ABR 14/95 - AP Nr. 113 zu § 37 BetrVG 1972; BAG 29. 4. 1992 – 7 ABR 61/91 - NZA 1993, 375; Fitting § 37 Rn. 166; GK-Weber § 37 Rn. 204 mit weiteren Nachweisen

Die „Spezialisten“ sind dabei aber gleich zu behandeln, so dass alle Mitglieder eines Arbeitsschutzausschusses

BAG v. 15. 5. 1986 – 6 ABR 74/83 - AP Nr. 54 zu § 37 BetrVG 1972 = NZA 1987,

und alle Mitglieder einer Akkordkommission oder einer Kommission für Personalplanung die entsprechenden Vertiefungsschulungen besuchen können.

Wedde, in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, § 37 Rn. 139; Glock, in: Hess/Worzalla u. a., § 37 Rn. 172

Existiert kein formeller Ausschuss, wird danach gefragt, ob bei den mit einer bestimmten Problematik befassten Mitgliedern insgesamt die nötige Sachkunde vorhanden ist.

BAG v. 29. 4. 1992 – 7 ABR 61/91 - NZA 1993, 375

Was geschieht, wenn es an einer betriebsratsinternen Arbeitsteilung fehlt? Denkbar ist, dass der Betriebsrat insoweit gar nichts unternimmt oder dass er nur für bestimmte Materien Ausschüsse einsetzt, für andere Fragen aber keine spezielle Zuständigkeit begründet. Realistischerweise wird man davon ausgehen müssen, dass in einem solchen Fall nicht etwa alle Mitglieder eine vertiefende Spezialschulung besuchen dürfen. Vielmehr wird der Betriebsrat entsprechend der Bedeutung und Komplexität der Materie eine kleinere oder größere Zahl seiner Mitglieder zu einem Seminar entsenden können. Recht bescheiden hat etwa das hessische LAG

v. 29. 6. 1995 – 12 TaBV 73/94 - BB 1996, 328

entschieden, angesichts eines anstehenden schwierigen Problems dürften zwei Betriebsratsmitglieder an einer Schulung teilnehmen, damit die Willensbildung nicht von dem (möglicherweise zweifelhaften) Lernerfolg eines Mitglieds abhängig sei. Großzügiger war das ArbG Stuttgart, das es für gerechtfertigt hielt, 7 von 15 Mitgliedern zu einer Spezialschulung zu entsenden.

ArbG Stuttgart 27.07.1990, 13 BV 2/90

Das LAG Berlin bestätigte die Freistellung von drei Betriebsratsmitgliedern zum Besuch eines Seminars über Lohngestaltung, weil die Teilnahme einer einzigen Person nicht genüge.

LAG Berlin 03.11.1972, 3 Ta BV 10/72

Auch das LAG Hamm vertrat die Auffassung, die Schulung nur eines Mitglieds in Grundfragen der Lohnfindung und Lohngestaltung reiche nicht aus, wenn in erheblichem Umfang Arbeiten im Leistungslohn verrichtet würden.

LAG Hamm DB 1981, 120

Die Konzentration des Wissens bei den Ausschussmitgliedern bzw. wenigen Personen darf nicht dazu führen, dass die Übrigen in dem fraglichen Bereich völlig uninformiert sind. Schon wegen der demokratischen Struktur des Betriebsrats und der gleichen Rechtsstellung seiner Mitglieder müssen alle zumindest Grundkenntnisse haben, um die „Spezialisten“ wenigstens ansatzweise kontrollieren zu können.

2. Die Auswahl der Teilnehmer – ein Problem des Minderheitenschutzes?

a. Entscheiden nach pflichtgemäßem Ermessen

Der Betriebsrat hat darüber zu entscheiden, wer wann für die Teilnahme an einem Seminar freigestellt wird.

BAG v. 16. 10. 1986 – 6 ABR 14/84 - AP Nr. 58 zu § 37 BetrVG 1972; BAG v. 7. 6. 1989 – 7 ABR 26/88 - AP Nr. 67 zu § 37 BetrVG 1972

Sind mehrere an einer bestimmten Schulung interessiert, aber nicht genügend Plätze vorhanden, so entscheidet der Betriebsrat nach pflichtgemäßem Ermessen, wem der Vorrang gebühren soll.

GK-Weber § 37 Rn. 272; Fitting § 37 Rn. 235; Richardi-Thüsing § 37 Rn. 118

Besteht umgekehrt keine Neigung, ein bestimmtes Seminar zu besuchen, so kann niemand dazu gezwungen werden. Würde sich ein Betriebsratsmitglied immer verweigern, läge allerdings eine schwere Pflichtverletzung nach § 23 Abs.1 BetrVG vor, weil die Fortbildung im Regelfall zu einer ordnungsgemäßen Amtsausübung gehört.

S. GK-Weber § 37 Rn. 157 mit weiteren Nachweisen

Bei dem Betriebsratsbeschluss können die betroffenen Mitglieder an der Abstimmung teilnehmen, da es nicht um ihre persönlichen Interessen, sondern um die Wahrnehmung des Betriebsratsamtes geht.

Richardi-Thüsing § 37 Rn. 120; ErfK-Koch § 37 Rn. 23; Fitting § 37 Rn. 234 mit weiteren Nachweisen

Bei der Ausübung des Ermessens spielen betriebliche Notwendigkeiten grundsätzlich keine Rolle: Sie werden bereits bei der zunächst zu treffenden Entscheidung berücksichtigt, wie viele Betriebsratsmitglieder in einem bestimmten Zeitraum abwesend sein dürfen. Möglich ist allerdings die Berücksichtigung eigener Geschäftsbedürfnisse.

GK-Weber § 37 Rn. 272 mit weiteren Nachweisen

Ist während des fraglichen Zeitraums im Betriebsrat über eine wichtige Frage zu entscheiden, bei der das Mitglied X besonders sachkundig ist, so liegt es nahe, zunächst den Y für das gewünschte Seminar auszuwählen.

Gibt es in einem bestimmten Zeitraum mehrere gleichwertige Schulungsangebote mit praktisch identischem Inhalt und hat das fragliche Betriebsratsmitglied eine persönliche Präferenz, so muss der Betriebsrat dieser Rechnung tragen; andernfalls hätte er sein Ermessen nicht pflichtgemäß ausgeübt.

Fitting § 37 Rn. 234; GK-Weber § 37 Rn. 278 mit weiteren Nachweisen

b. Beachtung von Benachteiligungsverboten

Der Betriebsrat ist weiter verpflichtet, bei seiner Entscheidung den Prinzipien des § 75 Abs. 1 BetrVG Rechnung zu tragen: Jede Zurückstellung einzelner Mitglieder wegen ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, wegen ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, wegen ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, ihres

Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung ist rechtswidrig. Ein in dieser Weise diskriminierender Betriebsratsbeschluss ist unwirksam.

Fitting § 37 Rn. 235; GK-Weber § 37 Rn. 274; Däubler, Schulung und Fortbildung, Rn. 326; Richardi-Thüsing § 37 Rn. 119; Glock, in: Hess/Worzalla u. a., § 37 BetrVG Rn. 175

Praktische Bedeutung kann die Frage dann gewinnen, wenn es im Betriebsrat eine „Mehrheitsfraktion“ und eine „Minderheitsfraktion“ gibt. Unterscheiden sich beide durch ihre Gewerkschaftszugehörigkeit, wäre § 75 Abs. 1 BetrVG verletzt, wenn den Angehörigen der Minderheit die Teilnahme an Schulungen über Grundwissen generell verwehrt würde oder wenn sie in zeitlicher Hinsicht immer zurückzustehen hätten. Soweit sie einem Ausschuss angehören, sind sie genau wie andere Ausschussmitglieder zu berücksichtigen.

Beruhet die Fraktionierung nicht auf der Mitgliedschaft in verschiedenen Gewerkschaften, dürfte der Sache nach nichts anderes gelten. Jemanden wegen seiner interessenpolitischen Ausrichtung zu benachteiligen, würde im Widerspruch zu § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG stehen, wonach alle im Betrieb tätigen Personen „nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit“ zu behandeln sind.

c. Minderheitenschutz bei jeder Veranstaltung?

Eine Benachteiligung im Sinne des § 75 Abs. 1 BetrVG liegt nur dann vor, wenn ein Betriebsratsmitglied gerade wegen der dort genannten Eigenschaften durch Beschluss von einer Teilnahme ausgeschlossen wird. Bietet der Träger von vorne herein Veranstaltungen nur für einen bestimmten Personenkreis an, so ist dies seitens des Betriebsrats hinzunehmen und stellt keine Benachteiligung dar. So hat es beispielsweise das LAG Sachsen

Beschluss v. 22. 11. 2002 – 9 TaBV 17/02 – NZA-RR 2003, 420 = LAGE
§ 37 BetrVG 2001 Nr. 1

gebilligt, dass ein Seminar nur für weibliche Betriebsratsmitglieder angeboten und dementsprechend auch nur Frauen dorthin entsandt wurden; dies wurde nicht als Benachteiligung wegen des (männlichen) Geschlechts gewertet. Weiter wird auch der Gewerkschaft das Recht zuerkannt, Seminare ausschließlich für ihre Mitglieder anzubieten. So hat etwa das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG v. 27. 4. 1979 – 6 P 45.78 – BVerwGE 58, 54 ff.) für das gleich liegende Problem im Rahmen des § 46 Abs. 6 BPersVG ausgeführt:

„Die Gewerkschaften sind auch nicht verpflichtet, diese Schulungsveranstaltungen für alle Personalratsmitglieder zu öffnen; diese Forderung lässt sich, ohne dass dies einer näheren Begründung bedarf, nicht aus ihren durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten koalitionsrechtlichen Aufgaben herleiten. Auch ihre Stellung in der Personalverfassung begründet eine solche Pflicht nicht. Die aus § 2 Abs. 1 BPersVG abgeleitete gewerkschaftliche Unterstützungsfunktion gebietet es zwar den Gewerkschaften, durch ihre besondere Sachkunde und Erfahrung, die oft mit einem besseren - nicht auf die jeweilige Dienststelle beschränkten - Überblick über die Probleme verbunden sind, an der ordnungsgemäßen Wahrnehmung personalvertretungsrechtlicher Aufgaben mitzuhelfen. In diesem Rahmen liegt auch die Schulung von Personalratsmitgliedern. Indessen kann daraus nicht die Forderung hergeleitet werden, die Mitglieder der Personalvertretungen müssten von der jeweiligen Gewerkschaft ohne Rücksicht auf ihre Gewerkschaftszugehörigkeit geschult werden. Die Mitarbeit und Mithilfe, zu denen die Gewerkschaften durch § 2 Abs. 1 BPersVG aufgerufen und auch verpflichtet sind, ist von ihnen im Rahmen ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten koalitionsrechtlichen und damit auch ihrer satzungsgemäßen Aufgaben zu leisten. Dass § 2 Abs. 1 BPersVG eine darüber hinausgehende Pflicht der Gewerkschaft, wie die der Schulung von gewerkschaftsfremden Personalratsmitgliedern, begründen will, ist nach Wortlaut und Sinngehalt dieser Vorschrift, insbesondere unter Berücksichtigung des Art. 9 Abs. 3 GG, zu verneinen.“

In der Betriebsverfassung kann nichts anderes gelten, da selbstredend Art. 9 Abs. 3 GG hier in gleicher Weise gilt und da § 2 Abs. 1 BetrVG inhaltlich voll mit § 2 Abs. 1 BPersVG übereinstimmt.

Für Übernahme der Rechtsprechung des BVerwG in die Betriebsverfassung auch

Däubler, Schulung und Fortbildung, Rn. 340a

Wer teilnahmeberechtigt ist, entscheidet allein der Träger des Schulungskurses,

Richardi-Thüsing § 37 Rn. 105

weshalb es auch allgemein anerkannt ist, dass die Anwesenheit von Nicht-Betriebsratsmitgliedern ohne Bedeutung für den Charakter als Veranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG ist.

Fitting § 37 Rn. 170 mit weiteren Nachweisen

Ergänzend sei noch darauf hingewiesen, dass ein Treffen gleich gesinnter Betriebsratsmitglieder, die ein einheitliches Vorgehen auf der kommenden GBR-Sitzung absprechen wollen, nach der Rechtsprechung des BAG zur Betriebsratstätigkeit gehört, so dass der Arbeitgeber die damit ggf. verbundenen zusätzlichen Reise- und Übernachtungskosten bezahlen muss.

BAG 10. 8. 1994 – 7 ABR 25/93 – BB 1995, 1034

Dies gilt auch dann, wenn sie einen Gewerkschaftssekretär hinzuziehen.

BAG a. a. O. und BAG v. 21. 6. 2005 – 7 AZR 418/05 – AE 2007, 168
= AuR 2006, 454

Dass bestimmte Gruppierungen unter sich bleiben wollen, wird ersichtlich als legitime Verhaltensweise anerkannt.

Vermittelt die zuständige Gewerkschaft Grundwissen oder andere erforderliche Inhalte nur an ihre Mitglieder, müssen nichtorganisierte Betriebsratsmitglieder die Möglichkeit erhalten, an einer gleichartigen Veranstaltung eines anderen Trägers teilzunehmen. Dem muss der Betriebsrat durch Beschluss Rechnung tragen. Andernfalls wären sie definitiv benachteiligt.

d. Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte?

Ein positives Entscheidungskriterium kann dem Rechtsgedanken des § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG entnommen werden, wonach bei kollidierenden Urlaubswünschen mehrerer Arbeitnehmer soziale Gesichtspunkte den Vorrang haben. Wer von den vorhandenen Interessenten das geringste persönliche Opfer bringt, wenn er zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht teilnehmen kann, muss zurückstehen und den Übrigen den Vortritt lassen.

Beispiel: Betriebsrätin R hat für die vorgesehene Seminarzeit von einer Woche bereits eine Person gewonnen, die sich während ihrer Abwesenheit um Haushalt und Kinder kümmert. Bei einer anderen Kollegin tauchen keine vergleichbaren Probleme auf. Kann nur eine von beiden fahren (weil z. B. der Seminaranbieter nur kleine Gruppen will), hat die erstere aus sozialen Gründen den Vorrang.

Umstritten ist, inwieweit auch ein besonders großer Nachholbedarf eines Betriebsratsmitglieds Berücksichtigung finden muss. Zunächst ist klarzustellen, dass es immer nur um die Kenntnisse und Fähigkeiten geht, die für die Betriebsrats Tätigkeit erforderlich sind. Geht es darum, dass einzelnen Betriebsratsmitgliedern das „Grundwissen“ fehlt, das für die Ausübung ihrer Funktion notwendig ist, so hat ihr Bedarf im Prinzip Vorrang vor den „Vertiefungsschulungen“ anderer Betriebsratsmitglieder.

Beispiel: In einer bestimmten Woche wird ein Seminar über „Anwendungsprobleme der BildschirmarbeitsVO“ und ein anderes über „Einführung in das Betriebsverfassungsrecht“ angeboten. Wegen betrieblicher Notwendigkeiten können höchstens drei Betriebsratsmitglieder während der fraglichen Woche abwesend sein. Gibt es drei „Neulinge“, die keinerlei Kenntnisse im Betriebsverfassungsrecht haben, hat ihr Bedarf den Vorrang; die Bildschirmspezialisten müssen trotz unbestrittener Notwendigkeit des Themas noch etwas zuwarten.

Im Rahmen des Möglichen wird der Betriebsrat einvernehmliche Lösungen suchen. Eine Verschiebung ist eher zumutbar, wenn ein praktisch identisches Seminar in absehbarer Zeit erneut angeboten wird. Auch kann die Häufigkeit bisheriger Schulungsteilnahme eine Rolle spielen; der Zweck des Gesetzes verbietet es, die Fortbildungsmöglichkeiten bei einigen wenigen Mitgliedern zu konzentrieren.

Sieht sich ein Betriebsratsmitglied nach den hier dargelegten Grundsätzen benachteiligt, so kann es ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren einleiten, um die Richtigkeit dieser Annahme überprüfen zu lassen. Einzelheiten sind unter VI. abgehandelt.

V. Hat ein einzelnes Mitglied des Betriebsrats einen individuellen Rechtsanspruch auf eine Seminarfreistellung nach § 37 Abs. 6 BetrVG? Besteht dieser ggf. auch trotz eines Betriebsratsbeschlusses, der die Teilnahmenotwendigkeit bzw. Erforderlichkeit explizit verneint? Wenn ja, in welchen Fällen?

Träger des Schulungsanspruchs nach § 37 Abs. 6 BetrVG ist der Betriebsrat als Kollektivorgan, nicht das einzelne Betriebsratsmitglied. Dies ist – soweit ersichtlich – unbestritten.

BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972; BAG v. 4. 5. 1984 – 6 AZR 495/81 - AP Nr. 46 zu § 37 BetrVG 1972; BAG v. 24. 5. 1995 – 7 ABR 54/94 - AP Nr. 109 zu § 37 BetrVG 1972; Fitting § 37 Rn. 161; GK-Weber § 37 Rn. 147, 154

Das Mitglied erlangt lediglich einen „abgeleiteten“ Individualanspruch, wenn der Betriebsrat als Gremium einen entsprechenden Freistellungsbeschluss gefasst hat.

BAG v. 6. 11. 1973 – 1 ABR 8/73 - AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972; BAG v. 27. 9. 1974 – 1 ABR 71/73 - AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972; Fitting § 37 Rn. 161; Wedde, in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, § 37 Rn. 137

Diesen Anspruch kann es dann beispielsweise gegenüber einem Arbeitgeber geltend machen, der die Erforderlichkeit bestreitet und für den Fall der „eigenmächtigen“ Seminarteilnahme Sanktionen androht. Insoweit kann der Einzelne sogar ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren einleiten.

Damit ist allerdings die Rechtsstellung des Mitglieds nicht vollständig umschrieben. Da der Betriebsrat nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden muss, kann das einzelne Mitglied in besonderen Konstellationen einen Anspruch auf Berücksichtigung gegenüber dem Betriebsrat haben, der gleichfalls im Beschlussverfahren geltend gemacht werden kann. Vier Fälle kommen in Betracht:

- Einem einzelnen Mitglied (oder den Mitgliedern einer „Fraktion“) wird dauerhaft die Teilnahme an einer Schulung verweigert, bei der „Grundwissen“ vermittelt wird, das er

auch selbst benötigt. Dabei kann es in der Praxis durchaus gute Gründe geben, einem konkreten Wunsch nicht immer Rechnung zu tragen, doch darf niemand auf Dauer von der Vermittlung bestimmter Informationen fern gehalten werden. Davon müsste man aber ausgehen, wenn der Angehörige einer Minderheit trotz verschiedener Versuche nach zwei Jahren immer noch nicht das nötige Grundwissen erwerben konnte, weil ihm die Teilnahme an Seminaren regelmäßig verweigert wurde (vgl. oben IV 1).

- Es stehen mindestens zwei völlig gleichwertige Seminare zur Auswahl und das Mitglied legt Wert darauf, an einem von diesen (nicht aber an den andern) teilzunehmen (oben IV 2);

- Die Nichtberücksichtigung bei der Entscheidung über die Seminarteilnahme beruhte auf einer Benachteiligung im Sinne des § 75 Abs. 1 BetrVG;

- Trotz gleichen oder stärkeren Weiterbildungsbedarfs wird ein anderes Betriebsratsmitglied vorgezogen, das unter sozialen Gesichtspunkten weniger schutzwürdig erscheint.

Dabei handelt es sich durchweg um Ausnahmesituationen. Dies wird nicht zuletzt daran deutlich, dass es gut wie keine Rechtsprechung zu diesen Fragen gibt.

VI. Wer trägt die Kosten bei etwaigen Rechtsstreitigkeiten?

Bestreitet der Arbeitgeber die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme, so ist diese Frage im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zu klären. Dasselbe gilt dann, wenn eine Seite die Entscheidung der Einigungsstelle über den richtigen Zeitpunkt nicht anerkennt und deshalb eine gerichtliche Überprüfung beantragt. Ebenso kann ein einzelnes Betriebsratsmitglied, das sich zurückgesetzt fühlt, ein Beschlussverfahren einleiten, um auf diese Weise eine Schulungsteilnahme z. B. an einem Kurs zu erreichen, in dem Grundwissen vermittelt wird. Dass das einzelne Betriebsratsmitglied insoweit ein Beschlussverfahren gegen den Betriebsrat als Gremium einleiten kann, ist zum Schutz seiner Rechte unabdingbar und – soweit ersichtlich – in der Literatur allgemein anerkannt.

Fitting § 37 Rn. 257 a. E.; GK-Weber § 37 Rn. 316; Richardi-Thüsing § 37 Rn. 188; Glock, in: Hess/Worzalla u. a. § 37 Rn. 245; Wedde, in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, § 37 Rn. 197; Däubler, Schulung und Fortbildung, Rn. 617

In einem solchen Verfahren ist auch der Arbeitgeber zu beteiligen, da er durch den Ausgang des Verfahrens zumindest mittelbar in seinen betriebsverfassungsrechtlichen Rechten betroffen sein kann.

BAG v. 16. 3. 2005 – 7 ABR 43/04 - NZA 2005, 1072, 1073; Klebe, in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, Einl. Rn. 203; Fitting, Nach § 1 Rn. 43; Däubler, Schulung und Fortbildung, Rn. 618

Im Beschlussverfahren werden keine Gerichtskosten erhoben (§ 2 Abs. 2 Gerichtskostengesetz – GKG). Die dem Betriebsrat insbesondere durch Einschaltung eines Rechtsanwalts entstehenden Kosten trägt nach § 40 BetrVG der Arbeitgeber.

Allgemeine Meinung. S. statt aller Fitting § 40 Rn. 21; GK-Weber § 40 Rn. 100, 111 ff.; Glock, in: Hess/Worzalla u. a., § 40 Tn 19

Dies gilt nur dann nicht, wenn der gestellte Antrag des Betriebsrats oder des Betriebsratsmitglieds von vorne herein offensichtlich aussichtslos war oder mutwillig erschien.

BAG v. 29. 7. 2009 – 7 ABR 95/07 – NZA 2009, 1223 ff.; Fitting § 40 Rn. 22;
Richard-Thüsing § 40 Rn. 25

Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers besteht auch dann, wenn ein einzelnes Betriebsratsmitglied ein Beschlussverfahren gegen den Betriebsrat als solchen einleitet.

BAG v. 14. 10. 1982 – 6 ABR 37/79 - AP Nr. 19 zu § 40 BetrVG 1072;
ErfK-Koch § 40 Rn. 6; Fitting § 40 Rn. 60; GK- Weber § 40 Rn. 101

Dies ist letztlich eine Konsequenz der Tatsache, dass der Betriebsrat kein eigenes Vermögen besitzen darf und deshalb auch nicht mit Kosten belastet werden kann. Dasselbe gilt für das einzelne Mitglied, da dieses in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Funktion und damit ehrenamtlich handelt und deshalb nicht persönlich mit finanziellen Verpflichtungen belastet werden darf.