

Gleichwertigkeit von E-Learning-Modulen mit
Seminaren nach § 37 Abs. 6 BetrVG?

Gutachtliche Stellungnahme von

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

I. Sachverhalt und Fragestellung

Der Bund-Verlag bietet als Mittel zum E-Learning für JAV-Mitglieder ein Produkt an, das neben zwei Videos eine Reihe von Modulen umfasst. Sie betreffen folgende Gegenstände:

- Organisation des Gremiums
- Aufgaben und Rechte
- Sitzungen und Beschlüsse
- Freistellungen, Schulungen und Kosten
- Kündigungsschutz und Übernahme
- JAV und Betriebsrat
- Abschlusstest

Die einzelnen Module sind so aufgebaut, dass in leicht nachvollziehbarer Weise bestimmte Bedingungen der JAV-Arbeit dargestellt werden. Auf dem nächsten Bild wird in Form von Multiple-choice-Fragen überprüft, ob die Aussage richtig verstanden wurde.

Ein Handout fasst alle Themen mit den richtigen Antworten zusammen und steht nach dem Abschluss als PDF zum Download bereit.

Es wurde die Frage aufgeworfen, ob die Arbeit mit diesen Modulen einem Einführungsseminar z. B. mit dem Titel „Die Arbeit der JAV“ gleichwertig ist, wie es im Rahmen von Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG angeboten wird. Wäre dies der Fall, könnte möglicherweise der Besuch eines solchen Seminars nicht mehr erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG sein.

II. Stellungnahme

Die im Thema gestellte Fragen ist – soweit ersichtlich – bisher in der Rechtsprechung nicht behandelt und entschieden worden. Allerdings hatte sich das BAG mit der Frage zu befassen, ob eine Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG nicht mehr erforderlich ist, weil sich die Betriebsratsmitglieder das nötige Wissen durch Lektüre der Aufsätze und Entscheidungen in einer arbeitsrechtlichen Zeitschrift verschaffen könnten, die ihnen zur Verfügung gestellt wurde.

BAG 20.12.1995 – 7 ABR 14/95, NZA 1996, 895

Im konkreten Fall ging es um eine Ein-Tages-Veranstaltung zu den Problemen des § 99 BetrVG. Eine Verweisung auf das Eigenstudium der Entscheidungen und Aufsätze lehnte das BAG ab und führte aus:

„Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, der Betriebsrat müsse sich über die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zuerst anhand eines laufenden Studiums der ihm zur Verfügung stehenden Fachzeitschriften informieren, verkennt ..., dass bei der streitigen Veranstaltung nicht eine Informationsvermittlung über aktuelle Rechtsprechung im Vordergrund stand, sondern den Teilnehmern betriebsverfassungsrechtliche Rechtsentwicklungen und Tendenzen anhand ausgewählter Entscheidungen erläutert und für die praktische Betriebsratsarbeit nutzbar gemacht werden sollten. Dadurch sollte der Betriebsrat in die Lage versetzt werden, den neuesten Stand der Rechtsprechung zur Grundlage seines Handelns zu machen. In diesem Zusammenhang hat das Landesarbeitsgericht nicht hinreichend bedacht, dass es sich bei den Betriebsräten in aller Regel um Arbeitnehmer ohne juristische Vorbildung handelt, denen sich die Auswirkungen arbeitsgerichtlicher Entscheidungen auf eine sachgerechte Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben nicht ohne weiteres erschließt. Anhand der ihm zur Verfügung stehenden Zeitschriften hat sich der Betriebsrat zwar einen Überblick über die neueren Entscheidungen der Gerichte für Arbeitssachen zu verschaffen. Geht es aber um die Erläuterung dieser Rechtsprechung, das Aufzeigen von Zusammenhängen und das Umsetzen in die betriebliche Praxis, wird er sich diese Kenntnisse bei fehlender juristischer Vorbildung regelmäßig nicht anhand eines Selbststudiums aneignen können. In diesem Fall kann auch der Besuch einer

Schulungsveranstaltung erforderlich sein, weil der Betriebsrat auf diese Kenntnisse angewiesen ist, um seine Aufgaben zum Wohle der Belegschaft und des Betriebes sachgerecht wahrnehmen zu können. Das Landesarbeitsgericht übersieht in diesem Zusammenhang auch die grundlegenden Unterschiede der Informationsbeschaffung bei einer Unterrichtung im Rahmen einer Schulungsveranstaltung und der Informationsgewinnung durch das Lesen von Fachzeitschriften. Beide dienen unterschiedlichen Informationsbedürfnissen, die sich ergänzen, jedoch einander nicht ausschließen...“

Der BAG verweist mit Recht auf die Unterschiede zwischen dem schriftlichen Material, das sich in Zeitschriften befindet, und der mündlichen Vermittlung in einer Schulungsveranstaltung. Er besteht nicht allein darin, dass die Ausführungen in juristischen Fachzeitschriften für Nicht-Juristen oft schwer verständlich sind. Vielmehr wird auch darauf verwiesen, dass in einem Seminar nicht nur reines Entscheidungswissen, sondern auch „betriebsverfassungsrechtliche Rechtsentwicklungen und Tendenzen“ aufgezeigt werden können und vermittelt wird, wie die neueste Rechtsprechung zur Grundlage betriebsrätlichen Handelns gemacht werden soll.

Genau dieser Unterschied besteht auch im vorliegenden Fall: Die Module vermitteln Elementarwissen, gehen aber nicht auf allgemeine Entwicklungstendenzen ein und können wegen des unbestimmten Adressatenkreises auch die praktische Anwendung im Betrieb nicht im Einzelnen aufgreifen.

Zu dieser inhaltlichen Differenz treten weitere Unterschiede hinzu: Nur in einem Seminar besteht die Möglichkeit, Rückfragen zu stellen, um sich zu vergewissern, ob man als Teilnehmer eine Aussage richtig verstanden hat. Dabei können insbesondere die Ursachen von Missverständnissen aufgeklärt werden, was bei einer falschen Antwort im Rahmen des Multiple-choice-Verfahrens

nicht der Fall ist. Außerdem können in einem Seminar weiterführende Fragen und Einwände formuliert werden.

Um das konkrete Beispiel der JAV aufzugreifen: Warum gibt es die JAV als selbständige Vertretung neben dem Betriebsrat? Warum darf diese aber nicht eigenständig über Zeit und Ort ihrer Sprechstunden entscheiden? Warum darf sie nicht direkt mit dem Arbeitgeber verhandeln, während eine andere Vertretung einer spezifischen Beschäftigtengruppe, nämlich die Schwerbehindertenvertretung, dazu durchaus berechtigt ist? Wie ist es zu erklären, dass auf der anderen Seite JAV und SBV gleichermaßen ein Teilnahmerecht an Betriebsratssitzungen haben und Betriebsratsbeschlüsse unter bestimmten Voraussetzungen vorübergehend suspendieren können?

Alle diese Fragen können im Rahmen der Module nur schwer behandelt werden und werden im konkreten Fall auch nicht angesprochen.

Hinzu kommt ein weiterer Gesichtspunkt. Der spezifische Wert einer Seminarteilnahme im Vergleich zum Selbststudium liegt nicht zuletzt darin, dass man sich mit Interessenvertretern aus dem eigenen Betrieb und insbesondere aus anderen Betrieben austauschen und sich so deren Erfahrungen zunutze machen kann. Dies hat auch die Rechtsprechung anerkannt, als es um die Frage ging, ob einzelne Betriebsratsmitglieder bei einer Schulung in einem anderen Hotel übernachten müssen, weil dieses preiswerter als das Seminarhotel war. In diesem Zusammenhang führte das ArbG Flensburg (27.1.2000 – 3 BV 23/99) aus:

„Es ist für das Betriebsratsmitglied auch nicht zumutbar, lediglich das Mittagessen im Seminarhotel einzunehmen, im Übrigen aber in einem eventuell preiswerteren anderen Hotel zu übernachten und dort die Verpflegung einzunehmen. Das hätte eine Aussperrung von den anderen Seminarteilnehmern zur Folge, die es nicht hinzunehmen braucht. Erfahrungsgemäß findet ein Austausch der Meinungen und Erfahrungen nicht

nur während der Seminarstunden statt, sondern auch in den Pausen, bei dem Essen und auch in den gemeinsamen Stunden im Hotel nach den Seminarstunden.“

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Module eine Seminarteilnahme nicht ersetzen können. Sie sind lediglich insoweit von erheblichem Nutzen, als sie die Durchführung von Seminaren erleichtern können, weil dort ein Teil des Wissens mit geringeren Schwierigkeiten vermittelt oder sogar schon vorausgesetzt werden kann.