

Ihr Schulungsanspruch

Wissenswertes zu § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG



Die Pflicht ...

Von Ihnen als Betriebsrat wird erwartet, dass Sie sich verantwortungsvoll für die Belegschaft einsetzen. Doch nur wenn Sie ausreichend informiert Hintergrundwissen verfügen, können Sie diese Aufgaben richtig wahrnehmen. Deshalb haben Sie ein Recht auf das notwendige Handwerkszeug – aber auch die Pflicht, sich ausreichendes Wissen anzueignen. Zunächst einmal sind grundlegende Kenntnisse im Betriebsverfassungs- und im Arbeitsrecht unumgänglich. Beide sind Voraussetzung für die Erfüllung Ihrer zahlreichen Aufgaben – und deren Aneignung sogar verpflichtend für Ihr Gremium (BAG 21.4.1983 – 6 ABR 70/82). Dass das vor allem durch den Besuch von speziellen Seminaren möglich ist, entschied das BAG mit Urteil vom 05.11.1981 – 6 ABR 50/79 = DB 1982, 704.

... und das Recht: § 37 Abs. 6 BetrVG

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gibt in § 37 Abs. 6 vor, dass Ihr Arbeitgeber Mitglieder des Betriebsrats für Schulungen von der beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes freizustellen und die Kosten (für Seminargebühr, Fahrt, Unterkunft und Verpflegung) zu übernehmen hat, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für Ihre Arbeit als Betriebsrat **erforderlich** sind.

Teilzeitkräfte haben nach § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG einen Anspruch auf Freizeitausgleich pro Schultag bis zur Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers.

Wann sind Seminare »erforderlich«?

Das sind sie dann, wenn Ihr Betriebsrat für die Erfüllung konkreter Aufgaben ein spezielles Wissen benötigt, über das er noch nicht verfügt. Hierzu zählen vor allem **Einführungseminare**. Für alle Mitglieder des Betriebsrats ist es erforderlich, Grundkenntnisse im **BetrVG** und im allgemeinen **Arbeitsrecht** zu erlangen (BAG 19.7.1995 – 7 ABR 49/94 und 16.10.1986 – 6 ABR 14/84). **Unser Tipp:** Besuchen Sie unsere [Einführungseminare](#). Der Besuch dieser Seminare kann auch kurz vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats erforderlich sein (BAG, Urteil vom 07.05.2008).

Auch für das Thema **Arbeitsschutz** müssen alle Betriebsräte mit Grundkenntnissen ausgerüstet werden (BAG 15.5.1986 – 6 ABR 74/83). Darüber hinaus sind auch Kenntnisse zum **Datenschutz** im Betrieb für die Arbeit des Betriebsrats notwendig (LAG Niedersachsen 28.09.1978 – 3 TaBV 3/79). Außerdem können **Spezialseminare** erforderlich sein, wenn Sie demnächst aus aktuellen betrieblichen Gründen über spezielle – aber Ihnen derzeit noch fremde – Kenntnisse verfügen müssen (BAG 19.7.1995 – 7 ABR 49/94 = BB 1995, 2380 = DB 1995, 2378). Wenn Sie oder Ihre Betriebsratskollegen darüber hinaus spezielle Aufgaben oder Ämter (z. B. in einem Ausschuss) übernehmen, können auch dafür weiterführende oder Spezialseminare erforderlich sein. Wichtig für die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers ist ein ordnungsgemäßer **Beschluss für den konkreten Seminarbesuch durch den Betriebsrat**. Dieser muss zwingend vor Beginn des Seminars erfolgt sein (BAG 8.3.2000 – 7 ABR 11/98).

Viele Schulungen sind vielleicht nicht für das gesamte Gremium erforderlich, für einzelne Betriebsratsmitglieder jedoch nützlich, sinnvoll und **geeignet**. Gemäß **§ 37 Abs. 7 BetrVG** muss Sie der Arbeitgeber für die Dauer ebenfalls von der Arbeit unter Fortzahlung Ihrer Bezüge freistellen. Allerdings muss er nicht die Kosten für den Seminarbesuch übernehmen. **Geeignete** Seminare kann sich ein Betriebsratsmitglied eigenverantwortlich aussuchen, das Gremium kann bei der Auswahl keine Vorschriften machen. **Übrigens: Alle Poko-Seminare für Betriebsräte wurden vom zuständigen Ministerium als geeignet im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG anerkannt.**

Was gilt für Ersatzmitglieder?

Ersatzmitglieder springen ein, wenn einzelne Betriebsratsmitglieder verhindert sind. Geschieht dies in größerem Umfang, so kann auch für Ersatzmitglieder Grundwissen im BetrVG und im Arbeitsrecht erforderlich sein (BAG 14.12.1994 – 7 ABR 31/94 und 19.9.2001 – 7 ABR 32/00).

Was ist außerdem zu beachten?

- **Betriebliche Notwendigkeit:** Bei Auswahl des genauen Seminartermins sollten nicht freigestellte Betriebsratsmitglieder betriebliche Notwendigkeiten berücksichtigen. Das bedeutet, dass ein reibungsloser Betriebsablauf in der Zeit des Seminarbesuchs sichergestellt sein muss. Der Seminarwunsch muss dem Arbeitgeber rechtzeitig, spätestens 2–3 Wochen zuvor mitgeteilt werden. Einwände seinerseits müssen Ihnen in angemessener Zeit nach Ihrem Antrag genannt werden.
- **Verhältnismäßigkeit:** Ihr Gremium muss darauf achten, dass der Arbeitgeber durch die Kosten, die ein Seminarbesuch verursacht (Seminargebühr, Fahrt, Unterkunft und Verpflegung), nicht unverhältnismäßig belastet wird. Vergleichen Sie daher Seminare verschiedener Anbieter und berücksichtigen Sie dabei auch Inhalt und Umfang des vermittelten Wissens sowie die Vertrauenswürdigkeit des Veranstalters.
- **Häufigkeit:** Für den Besuch erforderlicher Seminare gibt es in § 37 Abs. 6 BetrVG keine Einschränkungen. Für **geeignete** Seminare (§ 37 Abs. 7 BetrVG) hingegen stehen jedem Betriebsratsmitglied pro Amtsperiode 3 Wochen zu. Neugewählten, die zuvor nicht bereits Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung waren, können sogar 4 Wochen in Anspruch nehmen.

Was können Sie tun, wenn der Arbeitgeber dem Seminarbesuch widerspricht?

Hält der Arbeitgeber betriebliche Notwendigkeiten nicht für ausreichend berücksichtigt, kann er die Einigungsstelle anrufen. Auch Sie als Betriebsrat können sich an das Arbeitsgericht wenden und um die Feststellung der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit bitten. **Unser Tipp:** Falls Ihr Arbeitgeber die Seminarteilnahme nicht für erforderlich hält: Fassen Sie vorsorglich den Beschluss, an der Schulung nach § 37 Abs. 7 BetrVG teilzunehmen, falls ein Gericht die Erforderlichkeit nicht bestätigt (gilt nicht für Ersatzmitglieder, sofern sie nicht nachgerückt sind). Dann dreht sich der Streit nur um die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers.