



Ihr Schulungsanspruch Ihr Recht auf Schulung nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG

Als Betriebsrat haben Sie einen Anspruch auf Schulung und Freistellung zur Fortbildung. Nehmen Sie diesen Anspruch wahr, damit Sie sich fachgerecht weiterbilden und so die Mitarbeiter in Ihrem Betrieb kompetent und rechtssicher vertreten können. Geregelt sind die Ansprüche auf Schulung und Fortbildungsfreistellung in § 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 sind und über entsprechendes 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 21.04.1983 – 6 ABR 70/82). Dass das vor allem durch den Besuch spezieller Seminare möglich ist, entschied das BAG mit Urteil vom 05.11.1981 – 6 ABR 50/79 = DB 1982, 704.

... und das Recht: § 37 Absatz 6 BetrVG

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gibt in § 37 Absatz 6 vor, dass der Arbeitgeber Mitglieder des Betriebsrats für Schulungen von der beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes freizustellen und die Kosten (Seminargebühr, Fahrt, Unterkunft und Verpflegung) zu übernehmen hat, soweit diese Schulungen Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Teilzeitkräfte haben nach § 37 Absatz 6 Satz 2 BetrVG einen Anspruch auf Freizeitausgleich pro Schulungstag bis zur Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers.

Keine Diskussion: Die Grundlagenseminare

Die Vermittlung allgemeiner Grundkenntnisse im Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht gehört auf jeden Fall zu den zulässigen Schulungsinhalten (BAG 19.07.1955 – 7 ABR 49/94 und BAG 19.03.2008 – 7 ABR 2/07). Sie sind in aller Regel erforderlich, es sei denn, sie sind bereits kurz zuvor schon einmal besucht worden. Diese Kenntnisse werden vor allen Dingen in unseren Einführungsseminaren vermittelt.

Unser Tipp: Besuchen Sie unsere Einführungsseminare »Einführung BetrVG I – III« (ab S. 52) oder »BetrVG – Kompakt I – II« (ab S. 62) und »Einführung in das Arbeitsrecht I – III« (ab S. 76) oder »Arbeitsrecht – Kompakt I – II« (ab S. 82). Auch für das Thema Arbeitsschutz müssen alle Betriebsräte mit Grundkenntnissen ausgerüstet werden (BAG 15.05.1986 – 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). Hierzu bieten wir Ihnen verschiedenste Seminare ab S. 288 an.

Was ist mit Spezialseminaren?

Auch **Spezialseminare** können erforderlich sein, wenn Sie demnächst aus aktuellen betrieblichen Gründen über spezielle – aber Ihnen derzeit noch fremde – Kenntnisse verfügen müssen (BAG 12.01.2011 – 7 ABR 94/09, Rhetorik). 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. Ob ein Spezialseminar für einzelne Betriebsratsmitglieder erforderlich ist, ist daher in jedem Einzelfall zu prüfen! Zu berücksichtigen ist, ob das Thema aktuell oder zumindest in absehbarer Zeit relevant ist, ob das zu schulende Betriebsratsmitglied bzgl. der Aufgabenteilung im Gremium für dieses Spezialthema zuständig ist und ob die Schulung hinsichtlich seines Wissensstandes erforderlich erscheint, also dazu dient, die Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen zu können. 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 08.03.2000 – 7 ABR 11/98).

§ 37 Abs. 7 BetrVG

Ist ein Seminar im Einzelfall nicht erforderlich, kommt ein Seminarbesuch nach § 37 Absatz 7 BetrVG in Betracht, wenn in diesem Seminar für die Betriebsratsarbeit **geeignete** Kenntnisse vermittelt werden. Diese Eignung wird von der jeweils zuständigen Behörde – für das Poko-Institut Münster das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW – auf Antrag anerkannt. Gemäß § 37 Absatz 7 BetrVG muss Sie der Arbeitgeber in diesem Fall für die Dauer der Veranstaltung ebenfalls von der Arbeit unter Fortzahlung Ihrer Bezüge freistellen.

Achtung: Die Kosten für den Seminarbesuch muss Ihr Arbeitgeber aber nicht übernehmen. Geeignete Seminare kann sich ein Betriebsratsmitglied eigenverantwortlich aussuchen, das Gremium kann bei der Auswahl keine Vorschriften machen. Das Gremium beschließt nur über die zeitliche Lage.

Übrigens: **Alle Seminare des Poko-Jahresprogramms 2014 wurden vom zuständigen Ministerium als geeignet im Sinne des § 37 Absatz 7 BetrVG anerkannt.**

Was gilt für Ersatzmitglieder?

Im Falle einer vorübergehenden Verhinderung eines Betriebsratsmitglieds nimmt ein Ersatzmitglied zeitweise die Stellung eines Betriebsratsmitglieds ein. Geschieht dies sehr häufig, so kann auch für Ersatzmitglieder Grundwissen im BetrVG und im Arbeitsrecht erforderlich sein (BAG 14.12.1994 – 7 ABR 31/94 und 19.09.2001 – 7 ABR 32/00). Dies ist im Einzelfall zu prüfen.

Was ist außerdem zu beachten?

- **Betriebliche Notwendigkeiten:** 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 zwei bis drei 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 Absatz 6 BetrVG keine zeitlichen Einschränkungen. Für geeignete Seminare (§ 37 Absatz 7 BetrVG) hingegen stehen jedem Betriebsratsmitglied pro Amtsperiode drei Wochen zu. Neugewählte, die zuvor nicht bereits Mitglieder der Jugend und Auszubildendenvertretung waren, können sogar vier Wochen in Anspruch nehmen.

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

Hält der Arbeitgeber bei der Auswahl des Seminartermins betriebliche Notwendigkeiten nicht für ausreichend berücksichtigt, kann er die Einigungsstelle anrufen. Bestreitet der Arbeitgeber die Erforderlichkeit oder Verhältnismäßigkeit der Seminarteilnahme, können Sie sich als Betriebsrat 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 Absatz 7 BetrVG teilzunehmen, falls ein Gericht die Erforderlichkeit nicht bestätigt (gilt nicht für Ersatzmitglieder, sofern sie nicht nachgerückt sind). Dann hat der Arbeitgeber in jedem Falle das Arbeitsentgelt für die Freistellung zu zahlen.