

RECHT

Betriebsratsschulungen

Wunsch und Wirklichkeit

Arbeitgeber und Betriebsräte geraten immer wieder in Streit über Betriebsratsschulungen. Dabei regelt ein fester rechtlicher Rahmen die Erfordernisse und Ansprüche der Unternehmensvertretung. VON BERND WELLER

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) unterscheidet strikt zwischen einerseits dem Schulungsanspruch des Betriebsratsgremiums (§ 37 Abs. 6 BetrVG) und dem Schulungsanspruch des einzelnen Betriebsratsmitglieds (§ 37 Abs. 7 BetrVG) andererseits. Beide Anspruchsgrundlagen unterscheiden sich in zentralen Punkten (siehe Übersicht). Ein Beispiel aus dem betrieblichen Alltag mag das verdeutlichen: Ein Betriebsratsmitglied möchte an einem Seminar zur Verhandlungsführung teilnehmen, welches in den Sommermonaten auf Rügen angeboten wird. Erforderlich ist ein solches Seminar nicht; der Arbeitgeber muss also keinesfalls die Kosten des Seminars übernehmen – ein Fall von § 37 Abs. 6 BetrVG liegt nicht vor. Allerdings ist ein solches Seminar dienlich für die Betriebsratsarbeit (etwa bei dem Betriebsratsvorsitzenden). Das Betriebsratsmitglied kann also, sofern das konkrete Seminar von der zuständigen Behörde „anerkannt“ ist, nach § 37 Abs. 7 BetrVG seine (bezahlte) Freistellung für die Dauer des Seminars beanspruchen.

Mehr als drei Wochen Schulung möglich

Beide Ansprüche stehen nebeneinander; eine Schulungshöchstgrenze von drei Wochen je Betriebsratsmitglied

gibt es daher entgegen weit verbreiteter Auffassung nicht. Der Betriebsrat beziehungsweise das einzelne Mitglied können vom Arbeitgeber auch nicht dazu gezwungen werden, zunächst den Anspruch nach Abs. 7 zu verbrauchen, bevor Schulungsmaßnahmen nach Abs. 6 beschlossen werden. Nur der Vollständigkeit halber sei hier darauf hingewiesen, dass ein Betriebsratsmitglied die nicht genommenen Schulungen nicht etwa auf eine weitere Amtsperiode übertragen kann. Der Anspruch nach § 37 Abs. 7 BetrVG erlischt mit der Amtszeit.

Schulungskosten

Auch die Schulungskosten sorgen häufig für Auseinandersetzungen. Muss der Betriebsrat unbedingt nach Rügen? Mit vier Mitgliedern? Im Vier-Sterne-Hotel? Das Gesetz ist in diesen Fragen nur vage. Sofern die weiteren Voraussetzungen des § 37 Abs. 6 BetrVG vorliegen, hat der Arbeitgeber die über die Entgeltfortzahlung hinausgehenden erforderlichen Kosten zu tragen; die Erforderlichkeit der Kosten ist am Maßstab der Verhältnismäßigkeit zu bemessen. Das bedeutet nicht, dass der Betriebsrat unter mehreren Anbietern zwingend den günstigsten auswählen müsste. Etwas anderes gilt bei Gleichwertigkeit

des Angebots. Dann muss der Betriebsrat das günstigste wählen. Andernfalls muss er darlegen, warum einer der beiden Anbieter schlechter ist.

Die Reise- und Übernachtungskosten für ein Seminar sind dann nicht erforderlich und auch nicht verhältnismäßig, wenn dasselbe oder ein ähnliches und qualitativ gleichwertiges Seminar an einem näher am Betrieb oder dem Wohnort des Betriebsratsmitglieds gelegenen Ort angeboten wird, dort noch Plätze verfügbar sind und das Seminar noch „rechtzeitig“ käme. Das Internet eröffnet dem findigen Personaler insoweit ein hilfreiches Tool für den Umgang mit Schulungswünschen des Betriebsrats.

Nicht erforderlich und demnach auch nicht von der Arbeitgeberseite zu zahlen sind die Kosten von Seminaren, die noch schnell vor Ende der Amtsperiode belegt werden, damit die Schulungsansprüche nicht „verfallen“. Der Betriebsrat und dessen einzelnen Mitglieder sind insoweit verpflichtet, die Kosteninteressen des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers beschränkt sich auf die zur Schulung erforderlichen Kostenblöcke, also Miete des Seminarraums, Arbeitsmittel, Referentenhonorar, Reise- und Übernachtungskosten von Referent und

Teilnehmer. Nicht vom Arbeitgeber zu übernehmen ist die Verpflegung der Seminarteilnehmer, insbesondere für den abendlichen Besuch der Hotelbar sowie Frühstück und Mittagessen. Sofern der Tagungsbeitrag dies nicht ausweist, kann die Aufschlüsselung der Kostenbestandteile verlangt werden. Solange diese Aufschlüsselung nicht vorgelegt wird, muss der Arbeitgeber nicht zahlen. Andererseits verstößt er gegen die Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit, wenn er die Belegschaft über die Kosten der Betriebsratsschulungen mit der Absicht informiert, den Betriebsrat zu desavouieren.

Jährliches Schulungsbudget?

Alle Bereiche innerhalb eines Unternehmens müssen sich dem Budgetzwang unterziehen. Auch der Vereinbarung eines jährlichen Schulungsbudgets für den Betriebsrat – nicht aber der arbeitgeberseitigen Vorgabe – steht zunächst einmal nichts im Wege. Auf diese Weise werden die Betriebsratskosten häufig nicht nur planbarer; auch das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitgeberseite verbessert sich zumeist. Kann ein Budget ausgeschöpft werden, lassen sich auch Auseinandersetzungen um Kosten von Betriebsratsschulungen (Rügen oder Herne?) vermeiden. Durch die Übertragung von Budgetverantwortung fühlen sich Betriebsräte häufig aufgewertet und endlich der „Gängelung“ durch den Personalleiter entzogen. Die betriebliche Praxis zeigt, dass die Einrichtung eines Schulungsbudgets zumindest nach kurzer Zeit erstaunlicherweise für einen Rückgang der Schulungskosten sorgt. Aus all diesen Gründen ist die Vereinbarung eines jährlichen Schulungsbudgets sinnvoll und ratsam.

Dagegen spricht einzig: Ist das Budget verbraucht und beschließt der Betriebsrat dann eine erforderliche Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG, kann der Arbeitgeber dem nicht unter Hinweis auf das verbrauchte Budget entgegenreten. Der Arbeitgeber kann den Betriebsrat also nicht an dem Budget festhalten. Wer dieses Risiko in Kauf nimmt,

Recht in der Praxis

Schulungen nach § 37

Abs. 6 müssen

- > Kenntnisse vermitteln, die
 - sich auf die Aufgaben des Betriebsrates beziehen,
 - für die Betriebsratsarbeit erforderlich sind, wobei die konkreten Verhältnisse im Betrieb beachtet werden müssen: „Die Schulung muss für die sach- und fachgerechte Erfüllung der gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben des Betriebsrats notwendig sein.“
- > durch Beschluss des Betriebsratsgremiums einem oder mehreren Betriebsratsmitgliedern (nicht Ersatzmitglieder!) zugewiesen sein.
- > Der Arbeitgeber trägt die Kosten, d.h. Entgeltfortzahlung (evtl. Freizeitaus-

gleich, inklusive Pausen-, Wege-, Fahrt- und Reisezeiten), Reise-, Übernachtungs- und Schulungskosten im Rahmen der Verhältnismäßigkeit.

Schulungen nach § 37 Abs. 7

- > müssen „anerkannt“ sein,
- > müssen Kenntnisse vermitteln, die für die Betriebsratsarbeit geeignet/dienlich sind,
- > können von jedem einzelnen Betriebsratsmitglied (nicht Ersatzmitglieder!) beansprucht werden
- > Je Betriebsratsmitglied drei Wochen je Amtszeit (bei erstmaliger Amtszeit vier Wochen)
- > Der Arbeitgeber trägt „nur“ die Kosten der Entgeltfortzahlung und eventuell Freizeitausgleich.

das sich nicht von der Situation ohne Budget unterscheidet, sollte mit dem Betriebsrat über ein Schulungsbudget verhandeln.

Einbindung des Arbeitgebers

Entgegen weit verbreiteter Praxis muss sich der Betriebsrat eine Schulungsteilnahme nicht vom Arbeitgeber genehmigen lassen. Gleichwohl ist allen Beteiligten zur Vermeidung unnötigen Streits ein geordnetes Verfahren anzuraten. Laut Gesetz soll der Betriebsrat den Arbeitgeber rechtzeitig über geplante Schulungen unterrichten, allerdings sind Fristen und Inhalte der Unterrichtung nicht geregelt. Nach überwiegender Meinung führt das Versäumnis der Unterrichtung nicht zum Verlust der Kostenübernahme- und Entgeltfortzahlungsansprüche gegen den Arbeitgeber. Ein wiederholter Verstoß soll allenfalls durch § 23 Abs. 3 BetrVG sanktioniert werden. Allerdings sollte der Betriebsrat den Arbeitgeber spätestens drei Wochen vor der Schulung darüber unterrichten, welches Mitglied an welcher Schulung teilnehmen soll. Der Arbeitgeber kann die Einigungsstel-

le anrufen, wenn er meint, dass der Betriebsrat betriebliche Notwendigkeiten nicht hinreichend berücksichtigt hat, das Betriebsratsmitglied also etwa dringend im Betrieb benötigt wird. Die Einigungsstelle entscheidet dann bindend über diese Frage, nicht aber über die Bewertung der Schulung als solcher.

Während die überwiegende Meinung dem Betriebsrat mangels gesetzlicher Regelung keine Fristen auferlegen will, tendieren manche Gerichte dazu, das Einverständnis des Arbeitgebers zu fingieren, wenn er nicht binnen 14 Tagen nach Information durch den Betriebsrat die Einigungsstelle anruft. Zu Recht gehen Arbeitsgerichte von einem umfassenden Einverständnis des Arbeitgebers aus, wenn dieser vom Betriebsrat rechtzeitig und umfassend informiert und um Rückmeldung gebeten wurde, der Arbeitgeber aber entweder überhaupt nicht reagiert oder sogar sein Einverständnis signalisiert. Ⓣ

Der Autor: Bernd Weller

ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Heuking Kühn Lüer Wojtek in Frankfurt/Main. www.heuking.de