

Ihr Schulungsanspruch:

Aktuelle Entwicklungen zur Rechtsprechung im Arbeitsrecht und zum Betriebsverfassungsgesetz

Für jedes Betriebsratsmitglied besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Schulung und Freistellung zur Fortbildung. Geregelt sind diese Ansprüche auf Schulung und Fortbildungsfreistellung in § 37 Abs. 6 BetrVG. Der AG ist nach §§ 40 Abs. 1, 37 Abs. 6 BetrVG verpflichtet, die Schulungskosten sowie die weiteren Kosten, die im Zusammenhang mit der Veranstaltung stehen, zu tragen. Aus diesem Grund besteht auch ein Freistellungsanspruch. Für Schwerbehindertenvertreter besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Schulung und Freistellung zur Fortbildung. Geregelt sind diese Ansprüche auf Schulung und Fortbildungsfreistellung in § 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX. Aus diesem Grund besteht auch ein Freistellungsanspruch. Für Mitglieder des Personalrates besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Schulung und Freistellung zur Fortbildung. Geregelt sind diese Ansprüche auf Schulung und Fortbildungsfreistellung in § 46 Abs. 6 BPersVG in Verbindung mit dem jeweiligen Personalvertretungsgesetz. Aus diesem Grund besteht auch ein Freistellungsanspruch.

Die Vermittlung von Kenntnissen (Spezialkenntnissen) ist dann erforderlich, wenn diese unter Berücksichtigung der

1. konkreten Verhältnisse im Betrieb und
2. im Betriebsrat

notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben fach- und sachgerecht erfüllen kann, vgl. BAG 09.10.1973 – 1 ABR 6/73. Dabei kommt es allein auf die Sachlage im Zeitpunkt der Beschlussfassung an, vgl. BAG 15.02.1995 – 7 AZR 670/94.

Es kommt also darauf an, ob die Schulungsinhalte die konkreten Verhältnisse, die gerade auf Betriebsrats-/Gesamtbetriebsrats- oder Konzernbetriebsratsebene relevant sind, abdecken. Dies ist bei der hier angebotenen Fachveranstaltung der Fall. Denn Gegenstand der Fachveranstaltung sind insbesondere arbeits- und betriebsverfassungsrechtliche Themen im Spiegel aktueller Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbarkeit. Für dieses Kerngebiet der Tätigkeit von Betriebsräten besteht typischerweise ein betrieblicher Bezug für das einzelne Betriebsratsmitglied (vgl. hierzu insbesondere die vergleichbaren Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts im Beschluss vom 18.01.2012, 7 ABR 73/10). Der Betriebsrat als Gremium muss sich auch über die Entwicklung der Rechtsprechung in den für seine Arbeit relevanten Bereichen auf dem Laufenden halten, um seine Aufgaben verantwortlich übernehmen zu können. Grundkenntnisse, die in möglicherweise zurückliegenden Schulungen erworben wurden, genügen dafür allein nicht immer. Das gilt vor allem dann, wenn in der Schulung nicht nur über aktuelle Entscheidungen der Arbeitsgerichte informiert wird, sondern den Teilnehmern auch die insoweit für die tägliche Betriebsratsarbeit notwendigen betriebsverfassungsrechtlichen Bezüge dargelegt werden. Dadurch soll der Betriebsrat in die Lage versetzt werden, den neuesten Stand der Rechtsprechung zur Grundlage seines betrieblichen Handelns zu machen (vgl. hierzu insbesondere die vergleichbare Ausführung des Bundesarbeitsgerichtes mit Beschluss vom 18.01.2012, 7 ABR 73/10). Schulungen zur Rechtsprechung des BAG und der LAG zum BetrVG und Arbeitsrecht und deren Umsetzung in die betriebliche Praxis sind so lange als erforderlich anzusehen, als es angesichts der Fülle der Gerichtsentscheidungen zu diesem Gesetz selbst Fachleuten Mühe macht, den Überblick über die Rechtsprechung zu behalten (BAG 20.12.95; Fitting, Komm. BetrVG, 26. Auflage, § 37 Rn. 149). Insbesondere kommen Schulungen über die Entwicklung der Rspr. des BAG und der LAG in Betracht (Fitting Komm. BetrVG, 26. Auflage, § 37 Rn. 149, Däubler Komm. BetrVG, 13. Auflage, § 37 RN. 126 f.; LAG Hamm 19.01.07).

Ferner ist der individuelle Schulungsstand des Betriebsratsmitgliedes vor dem Hintergrund des Aufgabengebietes des betreffenden Betriebsratsmitgliedes entscheidend. Der Schulungsbedarf wächst deutlich mit Zunahme der Verantwortungsbereiche, die dem Betriebsratsmitglied aufgrund der Stellung im Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat zukommt.

Sind erforderliche und nicht erforderliche Themen zeitlich und sachlich eng verzahnt, weil der Veranstalter die Maßnahme als einheitliches Ganzes anbietet, kommt es darauf an, ob die erforderlichen oder die nicht erforderlichen Themen mit mehr als 50 % überwiegen (Wedde in Däubler / Kittner / Klebe / Wedde BetrVG 14. Auflage § 37 Rn. 133 mit Verweis auf BAG 28.05.1976 a.a.O.; 07.05.2008, DB 08, 2659; LAG Köln 09.11.1999 AiB 00, 360 mit Anm. Peter; Däubler Schulung Rn. 269 ff.; ErfK-Koch Rn. 14 unten). Überwiegen die erforderlichen Themen, ist die Schulungsveranstaltung insgesamt als erforderlich anzusehen (Wedde a.a.O. mit Verweis auf BAG a.a.O.; 24.08.1976 AP Nr. 2 zu § 95 ArbGG 1953).

Der Schulungsanspruch dürfte sich konkret aus den folgenden Gründen bejahen lassen:

1. Die dargebotenen Workshops stellen bei der Vielzahl der ausgewiesenen Themen, die sich überwiegend mit der praktischen Betriebsratsarbeit unter Berücksichtigung der aktuellen Entwicklungen in Rechtsprechung und Literatur beschäftigen, einen konkreten Bezug zur BR-Arbeit dar. Selbst die Vortragsthemen sind von hohem praktischem Bezug. So dürften in der Gesamtschau mehr als 95 % aller Themen auch einen immer wieder vorkommenden konkreten Bezug zur BR-Arbeit aufweisen.
2. Für BR-Vorsitzende, stellv. BR-Vors., Betriebsausschussmitglieder, Ausschussprecher, GBR- wie auch KBR-Mitglieder begründet sich ohnehin ein gesteigerter Anspruch, insbesondere vor dem Hintergrund der in der Fachveranstaltung behandelten aktuellen Entwicklungen und Auffrischungen im Arbeitsrecht, die ja für sich allein den Schulungsanspruch begründen.

Insoweit dürfte sich regelmäßig der Schulungsanspruch begründen lassen.