

## Ortstagung Hamm am 30.09.2015

Am 30.09.2015 begrüßte *Dr. Holger Schrade*, Präsident des Landesarbeitsgerichts Hamm, den Referenten, *Frank Auferkorte*, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Hamm. In seinem Vortrag vor der Arbeitsgemeinschaft Hamm im Deutschen Arbeitsgerichtsverband e.V. setzte sich *Auferkorte* mit dem Thema „Anspruch von Betriebsratsmitgliedern auf Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG“ auseinander.

*Auferkortes* wesentliche Thesen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Die betriebliche Praxis sieht sich immer wieder mit der Frage konfrontiert, unter welchen Voraussetzungen Mitglieder von Betriebsräten an Schulungen teilnehmen können. Hierbei entsteht ein Spannungsfeld. Den Betriebsräten sind Aufgaben gesetzlich zugewiesen, für deren Bewältigung sie die erforderlichen Kompetenzen erwerben müssen. Die Arbeitgeberseite blickt auf die Kosten, die sie nach den betriebsverfassungsrechtlichen Normen zu tragen hat. Besondere Aktualität gewinnt das Thema vor dem Hintergrund der Betriebsratswahl im Jahr 2014 angesichts des Schulungsbedarfs neuer Betriebsratsmitglieder.

### I. Die gesetzliche Regelung

Ausgangspunkt ist die gesetzliche Regelung in § 37 BetrVG:

„[...]

(2) Mitglieder des Betriebsrats **sind** von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben **erforderlich** ist.

[...]

(6) Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, **soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind.**

[...]

Der Betriebsrat hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Er hat dem Ar-

beitgeber die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen rechtzeitig bekannt zu geben. Hält der Arbeitgeber die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, so kann er die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.  
[...]"

Entscheidendes Kriterium ist die „Erforderlichkeit“ einer Schulung. Gemäß § 37 Abs. 6 ZPO *sind* Betriebsratsmitglieder von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts *zu befreien*, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebes erforderlich sind. Dies bedeutet, dass ein entsprechender Rechtsanspruch der Betriebsratsmitglieder besteht.

## II. Der praktische Ablauf

In der Praxis stellt sich der Ablauf wie folgt dar:

Zunächst erhält der Betriebsrat Informationen über Schulungen, so z.B. entsprechende Anbieterprogramme. Sodann hat der Betriebsrat einen ordnungsgemäßen Beschluss über die Teilnahme unter Beachtung der Erforderlichkeit und der betrieblichen Notwendigkeiten hinsichtlich der zeitlichen Lage zu treffen. Hier sind alle Anforderungen an wirksame Betriebsratsbeschlüsse zu berücksichtigen:

### **BAG vom 27.05.2015 – 7 ABR 26/13**

„Grundsätzlich muss der für die Schulungsteilnahme erforderliche Betriebsratsbeschluss auf ein konkretes Betriebsratsmitglied und auf eine konkrete, nach Zeitpunkt und Ort bestimmte Schulung bezogen sein [...]. Dagegen braucht er sich nicht darauf zu erstrecken, mit welchem Verkehrsmittel das Betriebsratsmitglied zum Schulungsort gelangt und ob es dort übernachtet oder nicht. Erfolgt dennoch eine Beschlussfassung zu diesen Punkten, ist das Betriebsratsmitglied hieran jedenfalls dann nicht gebunden, wenn sich [...] zwischen dem Betriebsratsbeschluss und dem Beginn der Schulungsveranstaltung die für die Beurteilung der Erforderlichkeit maßgebenden Umstände gravierend ändern.“

Vom Beschluss umfasst sein müssen danach nicht Fragen der Anreise und Übernachtung. Umfasst sein müssen – personenbezogen – eine konkrete Schulung und einer konkreter Termin.

Nach wirksamer Beschlussfassung muss der Arbeitgeber rechtzeitig über die Teilnahme der entsprechenden Person(en) und die zeitliche Lage der Schulung informiert werden. Sodann kann das Betriebsratsmitglied an der Schulung teilnehmen. Hierbei ist zu beachten, dass bis zu diesem Punkt hinsichtlich der Teilnahme als solcher keinerlei Mitsprache- oder „Vetorechte“ des Arbeitgebers bestehen. Der Arbeitgeber ist nur und erst dann am Zuge, wenn betriebliche Notwendigkeiten als nicht ausreichend berücksichtigt angesehen werden. Im Hinblick *allein auf die betrieblichen Notwendigkeiten* kann der Arbeitgeber sodann die Einigungsstelle anrufen. Wird hiernach festgestellt, dass betriebliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt sind, kann keine Schulungsteilnahme erfolgen. Stellt die Einigungsstelle fest, dass betriebliche Notwendigkeiten ausreichend berücksichtigt sind, ist eine Teilnahme an der Schulung möglich. Hinsichtlich der betrieblichen Notwendigkeiten muss es sich um „wichtige Dinge“ handeln, jedoch nicht um „dringende betriebliche Erfordernisse“, wie z.B. im Rahmen des Kündigungsschutzrechts.

### **III. Das Kriterium der Erforderlichkeit**

#### **1. Erforderlich = notwendig**

Im Hinblick auf den Begriff der Erforderlichkeit hat das Bundesarbeitsgericht diesen der *Notwendigkeit* gleichgestellt. Erforderlichkeit bedeutet jedoch nicht *Nützlichkeit*. Die Erforderlichkeit ist gegeben, wenn der Betriebsrat die Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation benötigt, um die derzeitigen oder demnächst anfallenden Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können (vgl. BAG vom 12.01.2011 – 7 ABR 94/09). Es bedarf hierbei der Darlegung eines aktuellen betriebsbezogenen Anlasses in Bezug auf das zur Schulung entsandte Betriebsratsmitglied (vgl. BAG vom 17.11.2010 – 7 ABR 113/09).

## 2. Grundlagenschulungen

Im Falle von so genannten Grundlagenschulungen im Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht ist jedoch die Darlegung eines aktuellen betriebsbezogenen Anlasses nicht erforderlich. Ein aktualitätsbezogener Anlass ist verzichtbar, da Grundlagenschulungen die Voraussetzung für eine ordnungsgemäße Betriebsratsarbeit sind (vgl. BAG vom 16.10.1986 – 6 ABR 14/84). Dies gilt für alle Betriebsratsmitglieder, ggf. auch vor Ende der Amtszeit (vgl. BAG vom 17.11.2010 – 7 ABR 113/09 – nur dann nicht, wenn absehbar erworbene Kenntnisse nicht mehr verwertet werden können). Bereits vorhandene Kenntnisse sind bzw. Erfahrungswissen ist zu beachten (vgl. BAG vom 19.03.2008 – 7 ABR 2/07).

## 3. Spezialschulungen

Bei **Spezialschulungen** „kommt es darauf an“: Hier muss ein aktualitäts- und teilnehmerbezogener betrieblicher Anlass im Sinne einer notwendigen Schulungsteilnahme bestehen. Ein aktueller Bezug kann sich auch aus konkreten betrieblichen Gegebenheiten (z.B. bei Einführung eines Prämiensystems), aber auch aufgrund der Wahrnehmung des Initiativrechts des Betriebsrats ergeben (vgl. LAG Hamm vom 31.05.2006 – 10 TaBV 202/05). Ein aktueller Bezug kann zudem aus der Aufgabenverteilung innerhalb des Betriebsrats folgen, so insbesondere auch im Zusammenhang mit der Bildung von Ausschüssen (vgl. LAG Köln vom 12.04.1996 – 11 (13) TaBV 83/95; LAG Hamm vom 16.05.2012 – 10 TaBV 11/12 und vom 17.12.2013 – 7 TaBV 73/13).

## 4. Beurteilungsspielraum des Betriebsrats

Entscheidend ist, dass dem Betriebsrat ein entsprechender **Beurteilungsspielraum** zukommt. Im Rahmen dieses Beurteilungsspielraums ist der Standpunkt eines vernünftigen Dritten, der sowohl die betrieblichen Interessen als auch die des Betriebsrats und der Arbeitnehmer berücksichtigt, maßgeblich. Zeitpunkt für die Beurteilung ist der der Beschlussfassung des Betriebsrats. Eine nachträgliche Sicht, so z. B. bei nicht ergebnisreichen Referaten und qualitativ angreifbaren Referen-

ten, ist nicht maßgeblich (vgl. Richardi-*Thüsing*, BetrVG, 14. Auflage 2014, § 37 Rn. 88 und 114 m.w.N.).

## **5. Konsequenzen**

### **a) Schulung in vollem Umfang erforderlich**

Ist eine Schulung in vollem Umfang erforderlich, besteht ein Entgeltanspruch des Betriebsratsmitglieds („ohne Minderung des Arbeitsentgelts“ – vgl. § 37 Abs. 2 BetrVG). Zudem trägt der Arbeitgeber die Kosten der Schulung einschließlich Unterkunft, Reisekosten und Verpflegung gem. § 40 Abs. 1 BetrVG. Hierbei muss sich das Betriebsratsmitglied ggf. ersparte Aufwendungen in Anlehnung an steuerrechtliche Grundsätze anrechnen lassen (vgl. BAG vom 28.06.1995 – 7 ABR 55/94; anders: LAG Köln vom 25.04.2008 – 11 TaBV 10/08: Anlehnung an SozialversicherungsentgeltVO).

### **b) Schulung nur teilweise erforderlich**

Schwieriger stellt sich die Rechtslage dar, wenn Schulungen nur teilweise („so weit“ – vgl. § 37 Abs. 2 und 6 BetrVG) erforderlich sind. Sind nach Inhalt und zeitlicher Lage abtrennbare Inhalte der Schulung gegeben, bestehen auch entsprechend nur teilweise Entgelt- und Kostenerstattungsansprüche (vgl. BAG vom 28.05.1976 – 1 AZR 116/74; BAG vom 27.09.1974 – 1 ABR 71/73; BAG vom 11.08.1993 – 7 ABR 52/92). Handelt es sich um nicht abtrennbare Inhalte, kommt es auf den zeitlich überwiegenden Anteil der Schulungsinhalte maßgeblich an. Sind die Inhalte überwiegend erforderlich, besteht auch ein voller Anspruch und umgekehrt. Derzeit beim Bundesarbeitsgericht anhängig ist die Frage, inwieweit das Anbieterverhalten maßgeblich ist und eine Anmeldung für Schulungsteile möglich war (derzeit: BAG – 7 AZR 699/14; vgl. die Vorinstanz: LAG Hamm vom 09.09.2014 – 7 Sa 13/14). Nach Auffassung des LAG Hamm kommt es bei der Frage der Abtrennbarkeit nicht darauf an, dass ein Schulungsträger in der Ausschreibung einer Schulungsveranstaltung keine Anmelde­möglichkeit für einzelne Module vorgesehen hat (und die Schulung insgesamt bei Durchlaufen aller Teile mit einem Zertifikat abschließen soll).

### **c) Arbeitsvertragsverstoß bei nicht erforderlicher Schulungsteilnahme**

Fraglich ist, wie mit einem ggf. bei nicht erforderlicher Schulungsteilnahme einhergehenden Arbeitsvertragsverstoß umzugehen ist. Die Abmahnung eines Betriebsratsmitglieds wegen Arbeitsverweigerung aufgrund einer nicht nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlichen Schulungsteilnahme ist jedenfalls dann berechtigt, wenn bei sorgfältiger objektiver Prüfung für jeden Dritten ohne Weiteres erkennbar war, dass die Teilnahme an der Schulungsmaßnahme für dieses Betriebsratsmitglied nicht erforderlich war (vgl. BAG vom 10.11.1993 – 7 AZR 682/92).

**Aber:**

#### **BAG vom 31.08.1994 – 7 AZR 893/93**

„Soweit die Versäumung der Arbeitszeit auf einer Verkennung des Begriffs Erforderlichkeit im Sinne des § 37 Abs. 2 BetrVG beruht, wird dem Betriebsratsmitglied ebenso wie dem Betriebsrat selbst ein Beurteilungsspielraum zugestanden. [...] Dieser ist erst überschritten, wenn das Betriebsratsmitglied bei gewissenhafter Überprüfung und bei ruhiger und vernünftiger Würdigung aller Umstände die Versäumung von Arbeitszeit für die Verrichtung einer Betriebsrats Tätigkeit nicht mehr für erforderlich halten durfte. Kommt es zu einer Überschreitung des Beurteilungsspielraums und ist dies für die Arbeitsversäumnis kausal, ist eine Abmahnung unter dem Gesichtspunkt ihrer Warnfunktion nur dann gerechtfertigt, sofern eine hinreichende Gefahr einer Wiederholung eines willensgesteuerten objektiven Überschreitens des Beurteilungsspielraums besteht.“

Nach Auffassung *Auferkortes* ist die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht ganz unproblematisch, weil das Betriebsratsmitglied generell keinen individuellen Anspruch, sondern nur einen abgeleiteten Anspruch hat. Das Fehlverhalten dürfte vorliegend in erster Linie beim Betriebsratsgremium liegen.

## **IV. Streitigkeiten**

Im Vorfeld einer Schulungsteilnahme stellt sich die Frage, inwieweit bereits auf die Freistellung von Schulungen für Betriebsratsmitglieder gerichtete Anträge auf Er-

lass **einstweiliger Verfügungen** zulässig (vgl. LAG Hessen vom 05.08.2013 – 16 TaBVGa 120/13) oder unzulässig (vgl. LAG Hamm vom 21.05.2008 – 10 TaBVGa 7/08) sind. Vorzugswürdig dürfte – so *Auferkorte* – die Annahme der Unzulässigkeit sein, da das Betriebsratsmitglied keiner Zustimmung oder Freistellung des Arbeitgebers zur Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung bedarf. Die Möglichkeit zur Klärung kann durch einen Feststellungsantrag im Hauptsacheverfahren herbeigeführt werden, so von Seiten des Betriebsrats und auch des Arbeitgebers (vgl. auch: BAG vom 28.05.2014 – 7 ABR 36/12).

**Entgeltansprüche** basieren auf § 611 BGB und sind im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren geltend zu machen. Im Rahmen dessen muss inhaltlich die Frage der Erforderlichkeit geklärt werden.

**Kostenerstattungsansprüche** können *im Vorfeld* (so z. B. bei Reisekostenvorschüssen) nur bei Anwendung einer betrieblichen Reisekostenrichtlinie geltend gemacht werden (vgl. LAG Hessen vom 04.11.2013 – 16 TaBVGa 179/13). Im Übrigen muss ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren durch den Betriebsrat und/oder das einzelne Betriebsratsmitglied angestrengt werden. Bei Abtretung können entsprechende Ansprüche auch durch den Schulungsträger geltend gemacht werden. Im Rahmen dessen ist, hier allerdings auf der Grundlage der Regelungen in § 40 Abs. 1 BetrVG, wiederum die Frage der Erforderlichkeit maßgeblich.

## V. Praktische Beispiele

Folgende Beispielfälle haben Eingang in die Rechtsprechung gefunden:

- **Rhetorikschulung** für Betriebsratsvorsitzende (850 Beschäftigte) erforderlich, da gesetzliche Aufgabenzuweisung und Kenntnisse erfordert (vgl. LAG Hamm vom 17.12.2013 – 7 Sa 1011/13 und 7 TaBV 73/13)
- **Arbeitszeitschulung** (Vertiefung) für Mitglied im Arbeitszeitausschuss erforderlich, auch wenn Grundlagenschulung absolviert (vgl. LAG Hamm vom 16.05.2012 – 10 TaBV 11/12)

- **Arbeitszeitschulung** für alle 15 Betriebsratsmitglieder eines Zeitungszustellungsunternehmens nicht erforderlich (vgl. LAG Hamm vom 03.12.2013 – 7 TaBV 69/13)
- Schulung zur Durchführung eines **betrieblichen Eingliederungsmanagements** für Mitglied eines durch Betriebsvereinbarung eingesetzten Integrationsteams erforderlich (vgl. LAG Hamm vom 09.09.2014 – 7 Sa 13/14)
- Weiterhin darf der Betriebsrat eine Schulung zum Thema **Mobbing** für erforderlich halten, wenn im Betrieb Konfliktlagen bestehen, aus denen sich Mobbing entwickeln kann. Rein vergangenheitsbezogene abgeschlossene Sachverhalte genügen allerdings ebenso wenig, wie die rein theoretische Möglichkeit, dass diese Frage einmal im Betrieb auftreten könnte. Der erforderliche konkrete betriebsbezogene Anlass ist nicht im Sinne eines akuten Ereignisses, sondern im Sinne eines gegenwärtigen Bedürfnisses zu verstehen. Dieses kann gegeben sein, wenn der Betriebsrat aufgrund ihm bekannt gewordener Konflikte initiativ werden will, um etwa durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung der Entstehung von Mobbing oder weiteren Mobbingfällen entgegen zu wirken (vgl. BAG vom 14.01.2015 – 7 ABR 95/12).

Auffällig an dieser Entscheidung ist nach *Auferkorte*, dass hier relativ abstrakt vom Begriff des *Bedürfnisses* die Rede ist und kein Anlassbezug hergestellt wird. Hier könnte eine gewisse Unsicherheit für die Praxis entstanden sein. Es bleibt abzuwarten, ob sich der Bezug auf das „gegenwärtige Bedürfnis“ aus dem konkreten der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt ergab oder ob sich die Rechtsprechung zum Anlassbezug anderweitig entwickelt.

## VI. Praxisvorschlag

Konkret in der Praxis dürften freiwillige Betriebsvereinbarungen über so genannte Schulungskontingente („Budget“) unwirksam sein, weil das Kriterium der Erforderlichkeit nicht mehr maßgeblich berücksichtigt wird. Gleiches könnte für Regelungsabreden gelten. In jedem Falle sinnvoll dürften Absprachen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zumindest zu reinen Verfahrensregelungen, wie mit Schulungen umgegangen werden soll, sein.



Auf den Vortrag *Außerordentliches* folgte eine intensive **Diskussion**, u. a. zur Abgrenzung des Grundlagenwissens vom Spezialwissen. Weiter wurde neben vielen weiteren Fragen diskutiert, dass nicht nur die Schulungen selbst, sondern auch die Kosten „erforderlich“ sein müssen. Hierbei sei gelegentlich festzustellen, dass landschaftlich interessante Seminarorte und überbewertete Reisemittel gewählt würden. Nach Auffassung *Außerordentliches* sei hier der Beurteilungsspielraum des Betriebsrats maßgeblich. Es könne sicherlich nicht immer der Grundsatz gelten, dass nur „der kürzeste Weg“ erforderlich sei. Wenn dies der Fall wäre, hätte der Betriebsrat keinen Beurteilungsspielraum mehr. Ähnliches gelte für die Frage, ob der Betriebsrat tatsächlich in einer Tagungsstätte oder einem entsprechenden Tagungshotel übernachten oder ggf. noch abends die Heimreise antreten könne/müsse. Schließlich wurde auch erörtert, inwieweit das entsprechende Betriebsratsmitglied bei bereits im Vorhinein entstandenen Streitigkeiten in einen Interessenkonflikt zwischen seiner Eigenschaft als Betriebsratsmitglied und auch als Arbeitnehmer geraten könne. Vor diesem Hintergrund brachten Diskussionsteilnehmer ein, ggf. könne doch eine „feststellende einstweilige Verfügung“ hilfreich sein.

Im Anschluss an den Vortrag und die Diskussion fand wie immer ein entspannter Austausch im Foyer des Landesarbeitsgerichts statt.

*Dr. Derk Strybny*

*Direktor des Arbeitsgerichts Rheine*