

Praktische Hinweise und arbeitsrechtliche Entscheidungen beim Besuch von Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG.

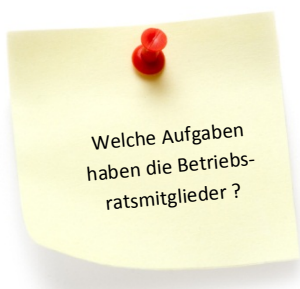
Oft erreichen das Institut für Personalführung, Arbeitsrecht und Arbeitswirtschaft e.V. (IPAA) Anfragen die im direkten Zusammenhang mit Seminarbesuchen, Seminarthemen und Anspruchsgrundlagen stehen.

Die Schulungsveranstaltungen aus dem Bildungsprogramm des Instituts für Personalführung, Arbeitsrecht und Arbeitswirtschaft e.V. (IPAA) vermitteln gem. § 37 Abs. 6 Betriebsverfassungsgesetz Kenntnisse, die notwendig sind, damit der Betriebsrat die gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Probleme sach- und fachgerecht bewältigen kann.

Immer wieder auftretende Fragen haben wir hier komprimiert unter Einbindung des Kommentars von Wolfgang Däubler/Michael Kittner/Thomas Klebe/Peter Wedde (Hrsg.), BetrVG, Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar für die Praxis mit Wahlordnung und EBR-Gesetz, Version 7.0, Stand 2010, dargestellt.

Nachfolgende Fragen werden anhand der Kommentierung erläutert:

- Welche Aufgaben haben die Betriebsratsmitglieder ?
- Welche Beispiele gibt es für die Aufgaben der Betriebsratsmitglieder ?
- Die Seminare des IPAA finden nach § 37 Abs. 6 BetrVG statt.
Kann jedes Betriebsratsmitglied daran teilnehmen ?
- Kann jedes Betriebsratsmitglied am Seminar teilnehmen, oder muss das Seminarwissen von Einzelnen in der BR-Sitzung weitergegeben werden ?
- Muss jedes Betriebsratsmitglied Grundkenntnisse im Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsrecht haben ?
- Haben neue Betriebsratsmitglieder einen erhöhten Schulungsbedarf ?
- Warum gibt es keine zeitliche Begrenzung von 3 Wochen bei Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG ?
- Was muss der BR bei seiner Beschlussfassung zur Seminarteilnahme beachten ?
- Muss der Arbeitgeber das Seminar vorher genehmigen ?



Welche Aufgaben zum Tätigkeitsbereich des BR und seiner Mitglieder gehören, ergibt sich in erster Linie aus dem BetrVG, aber auch aus anderen Gesetzen (z. B. ArbSchG, ASiG, BDSG, KSchG, SGB III, SGB VII, SGB IX, AGG) oder aus TV oder BV (ErfK-Eisemann, Rn. 3; Fitting, Rn. 24; GK-Weber, Rn. 23; Pulte, NZA 96, 913 ff.; vgl. im Übrigen § 80; a. A. HSWG-N-Glock, Rn. 22, hinsichtlich TV und BV).

Zu den Aufgaben des BR und seiner Mitglieder gehören nicht nur die Teilnahme an den Sitzungen (BR, GBR, KBR, WA, JAV, GJAV, KJAV; vgl. ArbG Hamburg 3. 6. 08, AiB Newsletter 08, Nr. 10, 5; ArbG Frankfurt 2. 3. 88, AiB 89; vgl. auch § 30 Rn. 2 ff.) und seiner Ausschüsse, sondern z. B. auch die Beteiligung an Betriebsbegehungen (LAG Nürnberg 18. 10. 93, BB 94, 65), und Besprechungen mit der Gewerkschaft und Behörden (Brill, AuR 81, 202; Fitting, Rn. 23; HSWG-N-Glock, Rn. 23; Richardi-Thüsing, Rn. 16). Unerheblich ist, ob die Durchführung der BR-Aufgaben innerhalb oder

außerhalb des Betriebs erfolgt (ErfK-Eisemann, Rn. 3; Fitting, Rn. 27; GK-Weber, Rn. 24; HSWGN-Glock, Rn. 24; zu Wege- und Reisezeiten vgl. Rn. 41 f. und zu Auslandskontakten Rn. 20 f.). Jedes BR-Mitglied ist berechtigt, an jeder Sitzung teilzunehmen, solange es nicht aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen i. S. d. § 25 verhindert ist (ArbG Frankfurt 2. 3. 88, a. a. O.; vgl. auch § 25 Rn. 15 ff.).

Welche Beispiele gibt es für die Aufgaben der Betriebsratsmitglieder ?

Zu den Aufgaben des BR bzw. seiner Mitglieder (bzw. bei Verhinderung der entsprechenden Ersatzmitglieder) gehören außerdem z. B. folgende Tätigkeiten (vgl. Fitting, Rn. 23 ff.; GK-Weber, Rn. 23 ff.; HSWGN-Glock, Rn. 23; Richardi-Thüsing, Rn. 16, jeweils m. w. N.; Peter, AiB 02, 204):

- Teilnahme an Betriebs-, Abteilungs-, Teil- und BR-Versammlungen (§§ 42 ff., § 53) und deren Vorbereitung (LAG Düsseldorf 11. 2. 74, AuR 74, 280, Ls.; LAG Frankfurt 23. 8. 83, BetrR 84, 307 ff.);
- Teilnahme an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (§ 11 ASiG), an Besprechungen mit dem Betriebsarzt und Sicherheitsfachkräften (§ 9 Abs. 1 und 2 ASiG) sowie an allen anderen Maßnahmen des Arbeitsschutzes (Fitting, Rn. 23);
- Teilnahme an Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes gem. § 89 Abs. 1 (Fitting, Rn. 23);
- Teilnahme an Sitzungen der JAV (§ 65 Abs. 2) und an JA-Versammlungen (§ 71); zu Sitzungen der GJAV und der KJAV vgl. § 73 Abs. 1, § 73 b Abs. 1;
- Teilnahme an Sitzungen von Gremien, die auf Grund eines TV oder einer BV errichtet wurden, z. B. paritätische Prämien- bzw. Akkordkommissionen;
- Teilnahme an betriebsübergreifenden Zusammenkünften von BR mehrerer Betriebe außerhalb einer BR-Versammlung, wenn es hierfür einen konkreten betrieblichen Anlass gibt (BAG 21. 6. 06, AuR 06, 454; ähnlich LAG Rheinland-Pfalz 10. 9. 09, NZA-RR 10, 78);
- Teilnahme an Besprechungen mit dem AG nach § 74 Abs. 1 und sonstigen Besprechungen und Verhandlungen mit ihm;
- Teilnahme an Besprechungen des AG mit Sicherheitsbeauftragten oder dem Sicherheitsausschuss nach § 22 Abs. 3 SGB VII (§ 89 Abs. 4);
- Teilnahme an Betriebsbesichtigungen durch Vertreter des Gewerbeaufsichtsamts oder der Berufsgenossenschaft (§ 89 Abs. 2);
- Beteiligung an Unfalluntersuchungen der Berufsgenossenschaft (§ 89 Abs. 2);
- Ausübung erforderlicher Tätigkeiten für den GBR, KBR, WA usw. (LAG München 19. 7. 90, NZA 91, 905);
- Besprechungen mit Behörden, wie z. B. dem Gewerbeaufsichtsamt über Arbeitsschutz- und Gesundheitsfragen, der Berufsgenossenschaft über Arbeitssicherheits- und Unfallverhütungsfragen oder der Agentur für Arbeit bei drohenden Massenentlassungen, drohender Kurzarbeit, drohender bzw. geplanter Betriebsänderung, ggf. im Zusammenhang mit Verhandlungen über einen Interessenausgleich bzw. Sozialplan (hierzu Brill, AuR 81, 202) oder Teilnahme an einem Arbeitsmarktgespräch, zu dem die Agentur für Arbeit eingeladen hat (BAG 23. 9. 82, AP Nr. 42 zu § 37 BetrVG 1972; MünchArbR-Joost, § 308 Rn. 7; SWS, Rn. 8; a. A. HSWGN-Glock, Rn. 24 a);
- Beteiligung an Verhandlungen, die der AG mit Behörden führt und in denen es auf die Stellungnahme des BR ankommt bzw. bei denen aus sonstigen Gründen die Hinzuziehung des BR erwünscht wird (Kühner, S. 92; vgl. insbes. § 89);


- Besprechung mit Gewerkschaftsvertretern auch außerhalb des Betriebs (z. B. Gewerkschaftsbüro) über betriebsbezogene Fragen oder zur Klärung von Rechtsfragen (vgl. ArbG Aachen 12. 12. 78 – 1 Ca 485/78; ArbG Stuttgart 31. 8. 88 – 22 Ca 2334/88; SWS, Rn. 8; bezogen auf die Zahl der Gesprächsteilnehmer, insbes. wenn freigestellte BR-Mitglieder vorhanden sind; einschränkender: BAG 6. 8. 81 – AP Nr. 39 zu § 37 BetrVG 1972; so auch HSWG-N-Glock, Rn. 23; bzw. Beschränkung auf den BR-Vorsitzenden vgl. HSWG-N-Glock, Rn. 31; LAG Hamm 13. 5. 05, AuA 05, 744);
- Besuch eines Rechtsanwalts zur Vorbereitung eines arbeitsrechtlichen Verfahrens (Fitting, Rn. 27);
- Information über den Stand von Tarifverhandlungen, wenn diese Auswirkungen auf den Betrieb haben (a. A. ArbG Osnabrück 17. 1. 95, NZA 95, 1013; HSWG-N-Glock, Rn. 24 a; HSWG-N-Glock, Rn. 30);
- Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gemäß § 37 Abs. 6 und 7 (nunmehr durch die Formulierung des Abs. 6 Satz 1 gesetzlich normiert);
- Vorbereitung von Sitzungen (einschließlich GBR, KBR, WA und sonstige Ausschüsse), Besprechungen und Verhandlungen sowie deren Nachbereitung (BAG 17. 1. 79, DB 79, 1136 – drei Vorbereitungstage für Ersatzmitglieder; ArbG Berlin 28. 4. 80, AiB 3/80, S. 11 f.; 8. 7. 80 – 39 Ca 75/80; LAG Berlin 17. 12. 80 – 5 Sa 75/80; 18. 6. 92, BB 93, 291, Ls. = AiB 93, 46 mit Anm. Küster; ArbG Frankfurt 12. 10. 82, BetrR 84, 311);
- Besprechung mit anderen BR-Mitgliedern des Betriebs, z. B. auch »Fraktions-sitzungen« auf Grund der verstärkten Minderheitenregelung, zum Zwecke der Abstimmung über gemeinsame Anträge und Initiativen in Vorbereitung auf eine Sitzung des BR oder seiner Ausschüsse (a. A. SWS, Rn. 8);
- Besprechungen mit anderen BR eines UN zur Frage der Zuständigkeit des GBR oder zur Beeinflussung der Willensbildung dieses Gremiums (BAG 10. 8. 94, BB 95, 1034; LAG Hamburg 23. 10. 97 – 1 TaBV 1/97; Fitting, Rn. 30; a. A. Behrens, BB 95, 1035; HSWG-N-Glock, Rn. 24 a);
- Einordnen von BR-Unterlagen sowie Erledigung schriftlicher Arbeiten einschließlich der Erstellung von Niederschriften und Gesprächsnotizen (ArbG Stuttgart 31. 8. 88 – 22 Ca 2334/88; ArbG Berlin 20. 11. 79 – 6 Ca 219/79; 21. 5. 80 – 40 Ca 72/80; LAG Berlin 11. 12. 80 – 7 Sa 67/80; zustimmend Hunold, NZA 05, 1149 f.);
- Vorbereitung des Monatsgesprächs gemäß § 74 Abs. 1 (ArbG Berlin 2. 6. 80 – 36 Ca 156/80);
- Erstellung von Sitzungsunterlagen sowie des Tätigkeitsberichts des BR (ArbG Stade 16. 9. 80 – 2 Ca 626/80);
- Wahrnehmung der Sprechstunde des BR (BAG 13. 11. 91, NZA 92, 414 = AiB 92, 456; ArbG Berlin 21. 5. 80 – 40 Ca 72/80);
- Wahrnehmung der Aufgaben, die gem. § 80 aus anderen zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetzen folgen (vgl. hierzu die Übersicht § 80 Rn. 6 ff.);
- Betriebsbegehungen in Erfüllung der Aufgaben des BR (z. B. § 80) sowie zur Überprüfung der Einhaltung von Unfallverhütungsvorschriften (BAG 1. 3. 63, AP Nr. 8 zu § 37 BetrVG; vgl. auch 17. 1. 89, AP Nr. 1 zu § 2 LPVG NW; 13. 6. 89, AP Nr. 36 zu § 80 BetrVG 1972; LAG Nürnberg 18. 10. 93, BB 94, 65; Däubler, Arbeitsrecht 1, Rn. 814; Kühner, S. 92; Richardi-Thüsing, Rn. 16; einschränkender: HSWG-N-Glock, Rn. 24 a). Dies gilt auch während eines Arbeitskampfes (ArbG Düsseldorf 30. 5. 84 – 3 BV Ga 14/84; Däubler, Arbeitsrecht 1, Rn. 716; Kümpel, AiB 82, 5) und schließt das Aufsuchen von AN an ihrem Arbeitsplatz ein (BAG 17. 1. 89, 13. 6. 89, a. a. O.; Lemke, PersR 90, 171; a. A. BVerwG 9. 3. 90, ZTR 90, 254 für den Zugang eines PR-Mitglieds zu Arbeitsplätzen; vgl. ergänzend § 80 Rn. 9);

- Unterstützung und Betreuung einzelner AN bei der Verwirklichung von Individualrechten (§§ 81 ff.; ähnlich GK-Weber, Rn. 25) oder sonstige Gespräche und Beratungen mit ihnen im Rahmen betrieblicher Angelegenheiten und der Zuständigkeit des BR (BAG 6. 8. 81, AP Nr. 40 zu § 37 BetrVG 1972; Kühner, S. 92) sowie Teilnahme an Erörterungen zwischen AN und AG nach § 81 Abs. 3
- Entgegennahme von und Untersuchung der Berechtigung der Beschwerden der AN (§§ 84 ff.) sowie deren Unterstützung;
- Teilnahme an Einsicht in die Personalakte durch den AN (§ 83 Abs. 1);
- Durchführung und Umsetzung der dem BR obliegenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte sowie Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben i. R. eines Insolvenzverfahrens (etwa gem. § 120 InsO; vgl. HSWG-N-Glock, Rn. 23);
- Teilnahme an Zeitaufnahmen (einschränkend BAG 11. 8. 93 – 7 AZR 619/92 = AuR 93, 374, Ls., sofern diese lediglich zur Vorbereitung der Willensbildung des AG dienen);
- Schlichtung von Urlaubsstreitigkeiten (ArbG Berlin 7. 6. 79 – 8 Ca 103/79);
- Teilnahme an Sitzungen der Est. (§ 76);
- Abholen von Materialien, die für die Beratung in einer BR-Sitzung oder für die Gestaltung einer Betriebsversammlung, z. B. Film, Ton-Bild-Serie, benötigt werden; Entsprechendes gilt für das Abholen eines Gewerkschaftssekretärs am Bahnhof oder Flughafen, der zur Teilnahme und Beratung an einer BR-Sitzung eingeladen wurde (vgl. ArbG Berlin 28. 10. 88 – 49 Ca 136/88);
- Besuch auswärtiger Betriebsteile bzw. Betriebsstätten, soweit sie nicht nach § 4 als selbstständige Betriebe gelten. Dies gilt für Betriebe mit vielen im Außendienst tätigen AN sowie auch für ausländische Betriebsteile (z. B. Baustelle), sofern dort vorübergehend AN beschäftigt sind, die nach den Grundsätzen der »Ausstrahlungstheorie« (vgl. § 5 Rn. 42; § 111 Rn. 110) zum Betrieb gehören (so auch zur Durchführung von Teilversammlungen Fitting, § 42 Rn. 55 m. w. N.; weitergehend SWS, Rn. 8; a. A. BAG 27. 5. 82, AP Nr. 3 zu § 42 BetrVG 1972);
- Wahrnehmung von Befugnissen und Aufgaben, die sich in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen aus freiwilligen Absprachen zwischen AG und BR zu grenzüberschreitenden Vertretungen oder zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit ableiten (zutreffend Fitting, Rn. 26);
- Aufsuchen von AN am Arbeitsplatz, ohne Vorliegen eines konkreten Anlasses (BAG 21. 2. 82, AP Nr. 1 zu § 70 BetrVG 1972; a. A. HSWG-N-Glock, Rn. 24 a; nach abzulehnender Auffassung BAG 13. 6. 89 soll ein BR-Beschluss erforderlich sein);
- Besuch von Telearbeitern an häuslichen Arbeitsplätzen (Wedde, S. 118 ff.) sowie von AN in ausgelagerten Call-Centern.

Die Seminare des IPAA finden nach § 37 Abs. 6 BetrVG statt. Kann jedes BRM daran teilnehmen ?

Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht nach Abs. 6 für Veranstaltungen, die Kenntnisse vermitteln, die für die BR-Arbeit erforderlich sind. Durch diese Regelung wird klargestellt, dass die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu den Amtsobliegenheiten des BR gehört (BAG 31. 10. 72, 30. 1. 73, 29. 1. 74, 8. 10. 74, 15. 6. 76, [16. 3. 88](#), 7. 6. 89, AP Nrn. 2, 3, 5, 7, 12, 63, 67 zu § 40 BetrVG 1972; Däubler, AiB 04, 525; Däubler, Arbeitsrecht 12006, Rn. 863; ders., Schulung Rn. 158, 441; GK-Weber, Rn. 145; Käufer, S. 59; Richardi, Anm. zu AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG 1972).

Der AG hat die Kosten der Veranstaltung zu tragen, wenn aktuelle oder absehbare betriebliche bzw. betriebsratsbezogene Anlässe die Schulung des entsandten BR-Mitglieds erforderlich machen (BAG 9. 10. 73, AP Nr. 4 zu § 37 BetrVG 1972; [19. 7. 95](#), NZA 96, 442 = AiB 95, 971 mit Anm. Grimberg; 15. 1. 97, NZA 97, 781 = AiB 97, 410 mit Anm. Wolmerath; Richardi-Thüsing, Rn. 86; Schneider, AiB 03, 344; zur Auslegung Wank/Maties, NZA 05, 1033). Das einzelne BR-Mitglied ist nicht nur berechtigt, sondern grundsätzlich auch verpflichtet, an Schulungsmaßnahmen teilzunehmen (BAG 29. 1. 74, AP Nr. 5 zu § 40 BetrVG 1972; Fitting, Rn. 137; GK-Weber, Rn. 145), sofern für die BR-Arbeit erforderliche Kenntnisse nicht in ausreichendem Maße vorhanden sind. Lehnt das BR-Mitglied die Schulungsteilnahme ab, kann eine Pflichtwidrigkeit i. S. d. [§ 23 Abs. 1](#) vorliegen (Fitting, a. a. O.; GK-Weber, a. a. O.)



Kann jedes BRM am Seminar teilnehmen, oder muss das Seminarwissen von Einzelnen in der BR-Sitzung weitergegeben werden ?

Wegen der Schwierigkeit der gesetzlichen Materie kann ein BR-Mitglied nicht darauf verwiesen werden, sich über den Inhalt des Gesetzes im Selbststudium zu unterrichten oder auf die Unterrichtung durch bereits früher geschulte BR-Mitglieder zurückzugreifen (BAG [19. 9. 01](#), DB 02, 51 m. w. N.; 15. 5. 86, AP Nrn. 35, 54 zu § 37 BetrVG 1972; Däubler, AiB 04, 525; Däubler, Schulung Rn. 154 ff.; ErfK-Eisemann, Rn. 15; Fitting, Rn. 141; HSWG-N-Glock, Rn. 119; vgl. auch Oetker, AuA 92, 139 [140]; Künzl, ZfA 93, 341 [345 f., 348]; Schneider, AiB 98, 369 ff.; enger GK-Weber, Rn. 176, die Eigenschulungen in bestimmten Fällen für möglich und zumutbar halten; Kühner, S. 118).

Es gehört nicht zu den gesetzlich umschriebenen Aufgaben von BR-Mitgliedern, weniger erfahrene oder neu gewählte BR-Mitglieder in das für ihre Tätigkeit notwendige Wissen einzuführen, zumal sie in der Regel nicht über die entsprechenden pädagogischen Fähigkeiten verfügen (BAG, 15. 5. 86, a. a. O.; vgl. auch HSWG-N-Glock, a. a. O.; a. A. GK-Weber, a. a. O.). Im Übrigen wäre der auf eine derartige Art der Wissensvermittlung innerhalb des BR – gleich ob in Form des Selbststudiums oder der Unterrichtung durch erfahrene BR-Kollegen – entfallende und i. S. d. Abs. 2 erforderliche Zeitaufwand unverhältnismäßig größer als derjenige, der durch den Besuch einer Bildungsstätte eines fachlich kompetenten Trägers entsteht (so BAG, a. a. O.; ähnlich Däubler, Schulung, Rn. 154 a; vgl. auch [Rn. 119](#) f.).

Die Verweisung auf die Unterrichtung durch bereits geschulte BR-Mitglieder würde auch dem Grundsatz des BetrVG entgegenstehen, dass jedes BR-Mitglied sein Amt in eigener Verantwortung und in Kenntnis seiner Kompetenzen zu führen hat (BAG, a. a. O., 19. 1. 84 – 6 ABR 12/81; vgl. auch [Rn. 98](#)).

Aus diesem Grundsatz leitet sich auch ein Anspruch auf Schulungsmaßnahmen im technischen Bereich (etwa PC-Kenntnisse) ab, soweit das hierbei zu erwerbende Wissen für die Betriebsratsarbeit erforderlich sind. Die Möglichkeit der Selbstaneignung derartiger Kenntnisse kann schon deshalb nicht gegen die Erforderlichkeit ins Feld geführt werden, weil sie zumindest theoretisch auch bezüglich aller anderen Themen besteht (abzulehnen deshalb LAG Schleswig-Holstein 15. 5. 07, EzA-SD 2007, Nr. 14, 14 und 3. 6. 04, ArbRB 03, 226, das einem »learning by doing« jeweils den Vorrang geben will).

Muss jedes BRM Grundkenntnisse im Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsrecht haben ?

Für eine ordnungsgemäße BR-Arbeit ist unerlässlich, dass jedes BR-Mitglied Grundkenntnisse über das BetrVG als Basis jeder BR-Arbeit haben muss; denn nur dann, wenn es diese Kenntnisse besitzt, ist es in der Lage, seiner Verpflichtung zur eigenverantwortlichen Erfüllung der mit dem Amt verbundenen Aufgaben zu genügen (vgl. [Rn. 93](#) ff.; a. A. HSWGN-Glock, Rn. 132, die den Anspruch im Regelfall auf ein BR-Mitglied beschränken wollen).

Entsprechendes gilt bezüglich der Kenntnisse der für den Betrieb geltenden TV (vgl. [Rn. 98, 108](#)), über das allgemeine Arbeitsrecht sowie über Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (Däubler, Schulung Rn. 110; vgl. im Übrigen [Rn. 96](#) f.). Des Weiteren muss jedes BR-Mitglied über einen gewissen Standard an allgemeinen rechtlichen, wirtschaftlichen und technischen Kenntnissen verfügen (BAG 27. 11. 73, AP Nr. 9 zu § 89 ArbGG 1953; Däubler, Schulung a. a. O.; Fitting, Rn. 164; GK-Weber, Rn. 188; WW, Rn. 24; nunmehr wohl auch HSWGN-Glock, a. a. O.; vgl. [Rn. 93](#) ff.).

Haben neue BRM einen erhöhten Schulungsbedarf ?

Die Vermittlung von Grundkenntnissen des BetrVG ist für alle BR-Mitglieder als unabdingbare Voraussetzung für die BR-Arbeit regelmäßig erforderlich (ständige Rspr.; vgl. BAG [19. 9. 01](#), DB 02, 51; LAG Kiel 15. 5. 07 – 5 TaBV 5/07, juris, das allerdings eine Darlegung zur Erforderlichkeit nur bei erstmals gewählten BR-Mitgliedern für verzichtbar hält; ähnlich LAG Schleswig-Holstein 15. 5. 05, MDR 07, 1143; Däubler, Arbeitsrecht 12006, Rn. 861; ders., Schulung, Rn. 162 ff.; Fitting, Rn. 143, 163; HSWGN-Glock, Rn. 121; Richardi-Thüsing, Rn. 91; allg. Wank/Maties, NZA 05/1033, 1035; enger LAG Schleswig-Holstein [3. 6. 09 – 6 Ta BV 55/08](#), das die Erforderlichkeit für die Fälle anzweifelt, in denen bereits einschlägige Kenntnisse vorliegen). Dies gilt insbesondere für alle erstmals gewählten BR-Mitglieder, sofern sie nicht bereits ausreichende Kenntnisse über das BetrVG erlangt haben (BAG a. a. O., m. w. N.; Fitting, a. a. O.; GL, Rn. 76; HSWGN-Glock, a. a. O.; Richardi-Thüsing, Rn. 89 f.; vgl. auch Schneider, AiB 98, 369 ff.; Künzl, ZfA 93, 341 [346 f.]; Schneider, AiB 87, 196; enger GK-Weber, Rn. 164; a. A. LAG Hamm 16. 3. 79, DB 79, 1364).

Die Erforderlichkeit besteht auch für BR-Mitglieder, die dem Gremium schon mehrere Jahre angehören (BAG [19. 3. 08 – 7 ABR 2/07](#), juris hält eine BR-Zugehörigkeit von vier Jahren für sich genommen noch nicht für ausreichend, um auf den Erwerb des erforderlichen Grundwissens im Bereich des allgemeinen Arbeitsrechts schließen zu können; ArbG Bremen 20. 1. 05, dbr 05, Nr. 9, 99 = jurisPR-ArbR 29/05 Anm 5 mit Anm. Wolmerath).

Die Vermittlung von Grundkenntnissen beschränkt sich nicht auf Einführungslehrgänge, sondern erfasst auch spezielle, abgeschlossene Teilgebiete des Gesetzes (vgl. BAG 15. 5. 86, AP Nr. 54 zu § 37 BetrVG 1972; LAG Düsseldorf 15. 4. 80, DB 81, 119; LAG München 25. 2. 93 – 7 TaBV 89/92, das in Ergänzung zu einem Einführungslehrgang zwei 5-tägige Lehrgänge zu den Teilgebieten soziale Angelegenheiten bzw. personelle Einzelmaßnahmen als erforderlich anerkannt hat; ähnlich LAG Rheinland-Pfalz [16. 6. 08 – 5 TaBV 3/08](#), juris; Däubler, Schulung Rn. 160 ff.; enger BAG [18. 9. 91](#), AuR 91, 60, Ls., wonach schwierige Fragenbereiche, die nur bei vertiefter Betrachtung sinnvoll

behandelt werden können, nicht als Grundwissen anzusehen sind; vgl. im Übrigen [Rn. 96 ff.](#)), ohne dass es im Regelfall der Darlegung einer besonderen betrieblichen Situation, die solche Kenntnisse erforderlich macht, bedarf. Regelmäßig erforderlich sind auch Schulungen, die Kenntnisse über aktuelle Neuregelungen des BetrVG vermitteln (LAG Hamm [17. 10. 03](#), AuR 05, 37 zum BetrV-ReformG; ähnlich Fitting, Rn. 143). Der grundsätzliche Schulungsanspruch im Bereich des BetrVG wird auch nicht verändert, wenn in einem Betrieb gemäß der Geschäftsordnung des BR unterschiedliche Ausschüsse gebildet wurden, denen Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen sind (ArbG Frankfurt 11. 2. 04, AiB 04, 310 mit Anm. Seum).

Nach der Aufnahme des Themas Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsförderung in das BetrVG (vgl. [§§ 80 Abs. 1 Nr. 8, 92 a](#)) gehören auch diese Themen zum Grundwissen von BR, ohne dass es einer gesonderten Darlegung der Erforderlichkeit bedarf (vgl. BDW, S. 121). In Abhängigkeit von den individuellen Vorkenntnissen können auch Schulungsmaßnahmen im Bereich Rhetorik zu den notwendigen Grundkenntnissen gehören (LAG Sachen, 22. 11. 02, NZA-RR 03, 420; ArbG Dortmund, AiB 00, 628; ausführlich Däubler, Schulung Rn. 229 f.; a. A. LAG Köln [20. 12. 07](#), PersV 08, 473).

Die Vermittlung von Grundkenntnissen des allgemeinen Arbeitsrechts, insbesondere des Arbeitsschutzrechts, ist für jedes BR-Mitglied als erforderliche Kenntnisvermittlung anzusehen, ohne dass ein konkreter betriebsbezogener Anlass vorliegen muss (Däubler, AiB 04, 526; Däubler, Schulung Rn. 168; Peter, AiB 96, 476; ErfK-Eisemann, Rn. 17; Fitting, Rn. 144, 164; HSWG-N-Glock, Rn. 123). Dies gilt auch für BR-Mitglieder, die schon längere Zeit in einem BR tätig sind (BAG [19. 3. 08 – 7 ABR 2/07](#), juris; ArbG Düsseldorf 3. 9. 04, AiB 04, 758 mit Anm. Malottke; a. A. Richardi-Thüsing, Rn. 91, der den Anspruch auf einmalige Schulungen beschränken will; Textmuster für die Mitteilung an AG bei DKKWF-Wedde, § 37 [Rn. 47](#)).

Der BR kann nur dann seine Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte sowie seine gesetzlichen Überwachungs- und Unterstützungsaufgaben sachgemäß wahrnehmen, wenn seine Mitglieder über entsprechende Grundkenntnisse verfügen (BAG 16. 10. 86, AP Nr. 58 zu § 37 BetrVG 1972; LAG Schleswig-Holstein 23. 9. 87, LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 23; LAG Frankfurt 13. 7. 89, NZA 90, 156; Fitting, Rn. 144, 116; GK-Weber, Rn. 186 ff.; GL, Rn. 80; MünchArbR-Joost, § 308 Rn. 103; Kittner, BStSozArbR 79, 257; Kühner, S. 116 f.; Schneider, AiB 87, 196; Trümner, BetrR 87, 237; a. A. HSWG-N-Glock, Rn. 132 ff.), wobei allerdings fälschlicherweise z. T. darauf abgestellt wird, dass entsprechende Kenntnisse auch durch langjährige BR-Tätigkeit erworben werden können (BAG 16. 10. 86, a. a. O.; vgl. auch LAG Bremen 20. 3. 90 – 1 TaBV 16/89; wie hier Däubler, Schulung Rn. 168 ff.). Im Rahmen entsprechender Grundlagenveranstaltungen ist auch der Besuch von Verhandlungen eines ArbG zulässig (LAG Hamm [19. 1. 07 – 10 TaBV 62/06](#), juris). Die langjährige BR-Tätigkeit steht einer Grundschulung nicht entgegen (LAG Schleswig-Holstein [4. 1. 00](#), AiB 00, 287 mit Anm. Komposch; enger LAG Köln 2. 12. 99, AuR 00, 158 mit kritischer Anm. Peter).

Warum gibt's es keine zeitliche Begrenzung von 3 Wochen bei Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG ?

Die Dauer der Teilnahme an Schulungsmaßnahmen richtet sich nach ihrer Erforderlichkeit (Däubler, Schulung Rn. 153 ff., 290; Peter AiB 06, [284](#) ff.). Eine zwingende Grenze des Zeitvolumens gibt es für erforderliche Schulungsmaßnahmen nicht (ArbG Kaiserslautern 11. 1. 06, AiB Newsletter Nr. 6, 5 – 6). Demnach hängt die Dauer vom jeweiligen Inhalt der Schulung, insbesondere dem Umfang und der Schwierigkeit der Thematik, den betrieblichen Gegebenheiten sowie dem Kenntnis- und Wissensstand der Schulungsteilnehmer ab (Fitting, Rn. 171 f.; GL, Rn. 82; enger GK-Weber, Rn. 192; HSWG-N-Glock, Rn. 114, 121 a f.; Richardi-Thüsing, Rn. 100 f., der zwar auch, z. B. für BR-Vorsitzende, zweiwöchige Lehrgänge für zulässig ansieht, aber der Ansicht ist, dass durch Rückgriff auf Abs. 6 der Vorschrift des Abs. 7 nicht ihre grenzziehende Bedeutung genommen werden dürfe; vgl. im Übrigen [Rn. 111](#)). Die Rspr. hat grundlagenbildende sowie Speziallehrgänge mit einer Dauer von ein bis zwei Wochen als erforderlich angesehen (BAG 6. 11. 73, 8. 2. 77, 25. 4. 78, 5. 4. 84, 15. 5. 86, 16. 10. 86, AP Nrn. 5, 26, 33, 46, 54, 58 zu § 37 BetrVG 1972; LAG Baden-Württemberg 17. 12. 87, AiB 88, 282; vgl. Fitting, Rn. 172 f.; GK-Weber, Rn. 192 f.; MünchArbR-Joost, § 308 Rn. 108; Künzl, ZfA 93, 341 [351 f.]).

Auch länger dauernde Schulungsveranstaltungen können erforderlich sein (Däubler, Schulung Rn. 295 ff.). Für neu gewählte BR-Mitglieder kommen grundsätzlich bis zu vier Wochen in Betracht (LAG Nürnberg 28. 5. 02, AuR 02, 438; Fitting, Rn. 173). Für ausländische BR-Mitglieder kann sich die Notwendigkeit einer längeren Schulungszeit ergeben (LAG Hamm 10. 10. 74, BB 74, 1439). Ebenso kann der Besuch mehrerer Schulungsmaßnahmen zum gleichen Themenfeld (z. B. Fortsetzungs- bzw. Aufbau-seminare) in derselben Amtsperiode erforderlich i. S. d. Vorschrift sein (vgl. z. B. LAG Baden-Württemberg, a. a. O.; vgl. auch LAG München 25. 2. 93 – 7 TaBV 89/92; vgl. zum Umfang der Schulungsmaßnahmen auch [Rn. 93](#) ff.)

Was muss der BR bei seiner Beschlussfassung zur Seminarteilnahme beachten ?

Voraussetzung für die Teilnahme eines oder mehrerer BR-Mitglieder an einer Schulungsmaßnahme i. S. d. Abs. 6 ist, dass der BR einen entsprechenden Entsendungsbeschluss gefasst hat (Däubler, Schulung Rn. 557 ff.; Peter AiB 06, [284](#) [286]; Schneider, AiB 03, 348; ähnlich ErfK-Eisemann, Rn. 25; vgl. [Rn. 114](#); Beschluss- und Textmuster bei DKKWF-Wedde, § 37 [Rn. 45](#) ff.).

Dies gilt auch bei der Entsendung von Mitgliedern der JAV, da die Beschlussfassung durch die JAV allein nicht ausreicht (BAG 20. 11. 73, 10. 5. 74, AP Nrn. 1, 3 zu § 65 BetrVG 1972). Erfolgt die Teilnahme im Zusammenhang mit Themenstellungen des GBR, KBR, EBR bzw. GJAV oder KJAV, muss die entsprechende Beschlussfassung durch den BR erfolgen, zu dem die einzelnen BR bzw. JAV-Mitglieder gehören (ArbG Würzburg 4. 2. 99, AiB 99, 524 mit Anm. Peter). Dieses Verfahren ist notwendig, weil in [§ 51 Abs. 1](#) bzw. in [§ 59 Abs. 1](#) keine Bezugnahme auf [§ 37 Abs. 6](#) erfolgt. Die Beschlussfassung des BR erstreckt sich auf die konkrete Schulungsveranstaltung, die Zahl und Auswahl der BR- bzw. JAV-Mitglieder und die zeitliche Lage der Maßnahme (Däubler, Schulung Rn. 558 f.; Fitting, Rn. 231 ff.; GK-Weber, Rn. 256 ff.; HSWG-N-Glock, Rn. 134; Künzl, ZfA 93, 341 [357]; Teichmüller, S. 10; ArbG Essen 29. 7. 03, AiB 05, 44 mit Anm. Peter). Auch im Falle

von konkurrierenden Veranstaltungen kann das einzelne BR-Mitglied nicht selbst über die Teilnahme entscheiden (GL, Rn. 86; a. A. Richardi-Thüsing, Rn. 104, 118 ff.; Dütz, DB-Beilage 17/72, S. 10). Es kann lediglich Wünsche an den BR herantragen (Däubler, Schulung Rn. 561). Der BR hat seine Entscheidungskompetenz nach pflichtgemäßem Ermessen auszuüben (Fitting, Rn. 235; GK-Weber, a. a. O.; Künzl, a. a. O. [358]).

Einen wirksamen Entsendungsbeschluss kann der BR nur in einer ordnungsgemäß einberufenen Sitzung fassen, wozu die Mitteilung der Tagesordnung und die rechtzeitige Ladung gehört (BAG 28. 4. 88, AP Nr. 2 zu § 29 BetrVG 1972, 28. 10. 92, DB 93, 580 = BetrR 93, 63 mit Anm. Ortmann; Däubler, Schulung Rn. 558; HSWG-N-Glock, Rn. 135 a; vgl. [§ 33 Rn. 9](#) ff.). Neben dem BR kann der Beschluss wirksam auch in einem vom BR entsprechend beauftragten BR-Ausschuss gefasst werden (ArbG Essen 29. 7. 03, AiB 05, 44 mit Anm. Peter). Der Beschluss muss nach der abzulehnenden neuen Rechtsprechung des BAG (BAG [8. 3. 00](#), DB 00, 1335 = AiB 01, 356 mit Anm. Wedde, vgl. die zutreffende Kritik an der Position des BAG bei GK-Wiese/Raab, Rn. 64 ff.; a. A. Reitze, NZA 02, 492, der die Rechtsprechung allerdings nur auf den AG benachteiligende Beschlüsse des BR anwenden will; dem BAG zustimmend auch HSWG-N-Glock, Rn. 134) vor der Durchführung der Maßnahme gefasst sein.

Eine nachträgliche Beschlussfassung auf Grund einer Terminverschiebung der Maßnahme soll auch bei unveränderten Seminarinhalten und -kosten unwirksam sein. Ggf. müssen BR deshalb Sondersitzungen durchführen, um eine ordnungsgemäße Beschlussfassung sicherzustellen. Zu der entsprechenden Sitzung müssen ggf. auch die entsprechenden Ersatzmitglieder eingeladen werden (LAG Hamm 11. 10. 07 – 13 Sa 1100/07, juris, das wegen der fehlenden Einladung eines Ersatzmitglieds den entsprechenden Beschluss für unwirksam erklärte). Nach Auffassung des BAG (28. 4. 88, AP Nr. 2 zu § 29 BetrVG 1972; 28. 10. 92, DB 93, 580) muss ein beabsichtigter Entsendungsbeschluss eines oder mehrerer BR-Mitglieder ausdrücklich in der Tagesordnung angekündigt werden. Die Behandlung dieses Gegenstandes unter dem Tagesordnungspunkt »Verschiedenes« ist unzulässig, wenn der beabsichtigte Entsendungsbeschluss nicht zumindest als Unterpunkt angekündigt wird. (BAG [28. 10. 92](#), a. a. O.; vgl. im Übrigen [§ 29 Rn. 20](#) ff.; [§ 33 Rn. 12](#) f.). An der Beschlussfassung kann sich das betroffene BR-Mitglied beteiligen (Däubler, Schulung Rn. 560; MünchArbR-Joost, § 308 Rn. 109; vgl. [§ 33 Rn. 20](#)). Ein nichtiger Entsendungsbeschluss des BR verpflichtet den AG nach Auffassung des BAG (a. a. O.) nicht zur Kostentragung nach [§ 40](#) (vgl. BAG 28. 4. 88, 28. 10. 92, a. a. O.; vgl. im Übrigen [§ 40 Rn. 56](#) ff.).

Muss der Arbeitgeber das Seminar vorher genehmigen ?

Die BR-Mitglieder benötigen, sofern ein ordnungsgemäßer und dem AG rechtzeitig mitgeteilter Beschluss des BR vorliegt, keine Erlaubnis bzw. Zustimmung des AG für die Teilnahme an der Schulungsmaßnahme (LAG Baden-Württemberg 17. 12. 87, AiB 88, 282; LAG Düsseldorf [15. 10. 92](#) – 12 [13] Sa 1035/92, BB 93, 581, Ls.; vgl. auch BAG 30. 1. 73, AP Nr. 3 zu § 40 BetrVG 1972). Dieses ergibt sich für den Fall, dass der AG die Erforderlichkeit der Schulungsmaßnahme bestreitet, daraus, dass Abs. 6, was die Frage

der Arbeitsbefreiung anbelangt, auf Abs. 2 Bezug nimmt (so Däubler, Schulung Rn. 557; Fitting, Rn. 250; Richardi, a. a. O.; LAG Hamm 24. 10. 74, DB 74, 2486; vgl. auch BAG 6. 5. 75, AP Nr. 5 zu § 65 BetrVG 1972; vgl. insoweit [Rn. 10](#) ff.; a. A. GL, Rn. 95; GK-Weber, Rn. 278 f.; HSWGN-Glock, Rn. 140, die darauf verweisen, dass die Freistellung grundsätzlich vom AG zu gewähren ist). Über die Mitteilung des BR-Beschlusses hinaus bedarf es grundsätzlich keiner zusätzlichen Abmeldung (vgl. BAG 27. 6. 90 – 7 AZR 348/89; Künzl, ZfA 93, 341 [360 ff.]; im Ergebnis wie hier ErfK-Eisemann, Rn. 27). Etwas anderes kann allenfalls gelten, wenn der AG der Teilnahme eines BR-Mitglieds an einer Schulungsveranstaltung ausdrücklich widerspricht und deshalb möglicherweise von einer Nichtteilnahme ausgeht (vgl. LAG Baden-Württemberg, a. a. O.). Will der AG die Teilnahme des BR-Mitglieds verhindern, muss er ggf. mit einer einstweiligen Verfügung beim ArbG initiativ werden (LAG Baden-Württemberg, a. a. O.; LAG Düsseldorf, a. a. O.; vgl. im Übrigen [Rn. 131](#) f., [160](#) ff.).

Der BR ist verpflichtet, dem AG die Teilnahme des betreffenden BR-Mitglieds und die zeitliche Lage der Schulungsveranstaltung rechtzeitig bekannt zu geben (vgl. LAG Niedersachsen 14. 8. 87, AiB 88, 284, Ls., das die Mitteilung zweieinhalb Wochen vor Beginn der Schulungsmaßnahme als ausreichend ansieht; ebenso ErfK-Eisemann, Rn. 26; Schneider, AiB 98, 369, 372; HSWGN-Glock, Rn. 137 (in der 5. Aufl. noch mindestens zwei Wochen); vgl. auch Fitting, Rn. 240, die von zwei bis drei und HSWGN-Glock, Rn. 137, die von mindestens zwei Wochen ausgehen). Dies gilt auch für die Teilnahme freigestellter BR-Mitglieder (BAG 21. 7. 78, AP Nr. 4 zu § 38 BetrVG 1972). Einer gesonderten Freistellungserklärung des AG für die Teilnahme bedarf es nach einem Beschluss des BR nicht. Deshalb soll eine Durchsetzung der Freistellung im Wege der einstweiligen Verfügung nicht möglich sein (LAG Hamm [30. 5. 08 – 10 TaBV 129/07](#), juris; 21. 5. 08 – 10 TaBVGa 7/08, juris).

Die Information ist so rechtzeitig zu geben, dass sich der AG auf die Abwesenheit des BR-Mitglieds einstellen und aus seiner Sicht prüfen kann, ob die Voraussetzungen für die Gewährung einer bezahlten Freistellung vorliegen. Ggf. soll noch die Möglichkeit bestehen, die Est. anzurufen (BAG 18. 3. 77, AP Nr. 27 zu § 37 BetrVG 1972; Däubler, Schulung Rn. 569 ff.; Fitting, a. a. O.; GK-Weber, Rn. 268; HSWGN-Glock, a. a. O.; Richardi-Thüsing, Rn. 121; vgl. auch Künzl, ZfA 93, 341 [360]). Darüber hinaus sind nur solche Angaben zu machen, an denen der AG ein berechtigtes Interesse hat, wie Zeit, Dauer, Ort und Themenplan der Veranstaltung, da sich keine weitere Verpflichtung des BR aus dem Gesetzeswortlaut ergibt (vgl. ErfK-Eisemann, a. a. O.; Fitting, Rn. 241; Teichmüller, S. 12 f.). Zweckmäßigerweise sollte der BR dem AG jedoch ferner mitteilen, aus welchen Gründen er die Teilnahme der betreffenden BR-Mitglieder für erforderlich hält (Fitting, a. a. O.; Künzl, a. a. O. [359 f.]; weitergehend GL, Rn. 86; Richardi-Thüsing, Rn. 122, die den Nachweis der Erforderlichkeit stets für notwendig halten; vgl. auch HSWGN-Glock, Rn. 138). Ist die Information des AG erfolgt, bedarf es darüber hinaus keiner Abmeldung beim zuständigen Vorgesetzten (Peter AiB 06, [284](#) [287]). Dessen Information durch die betroffenen BR-Mitglieder ist jedoch mit Blick auf die Grundsätze vertrauensvoller Zusammenarbeit angeraten.