Wolfgang Däubler

Schulung und Fortbildung

§ 37 Abs. 6 und 7 BetrVG und vergleichbare Vorschriften

Gesamtdarstellung für betriebliche Interessenvertreter

Fünfte, überarbeitete Auflage

Bund-Verlag

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.ddb.de abrufbar.

5., überarbeitete Auflage 2004
© 1995 by Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main
Herstellung: Birgit Gast
Umschlag: Atelier Warminski, Büdingen
Satz: Dörlemann Satz, Lemförde
Druck: Druckhaus Thomas Müntzer, Bad Langensalza
Printed in Germany 2004
ISBN 3-7663-3473-5

Alle Rechte vorbehalten,
insbesondere die des öffentlichen Vortrags,
der Rundfunksendung
und der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe,
auch einzelner Teile.

www.bund-verlag.de

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis 17
Literaturverzeichnis 22
Vorwort 31

§ 1: Historische Entwicklung und Bestandsaufnahme

I. Das Recht auf Schulung und Fortbildung im BetrVG 1952 (Rn. 1–14) 33
1. Die Rechtsprechung des BAG (Rn. 2–5) 34
2. Die Stellungnahmen der Wissenschaft (Rn. 6, 7) 36
3. Einwände (Rn. 8–14) 37

II. Die Bemühungen um eine gesetzliche Reform (Rn. 15–21) . 40
1. Reformvorschläge zwischen 1966 und 1969 Rn. 16, 17) . 40
2. Vorarbeiten zum BetrVG 1972 (Rn. 18–21) 41

III. Entstehungsgeschichte und Verhältnis zum früheren Recht (Rn. 22–31) 44
1. Systematische Stellung der Vorschriften und grundsätzliche Haltung des Gesetzgebers zur früheren BAG-Rechtsprechung (Rn. 23–26) 44
2. Die parlamentarischen Vorarbeiten zu § 37 BetrVG 1972 (Rn. 27, 28) 46
3. Mängel des BetrVG 1952 und Intention des BetrVG 1972 (Rn. 29–31) 47

IV. Anwendungsprobleme und Auslegungskontroversen nach In-Kraft-Treten des BetrVG 1972 (Rn. 32–62) 48
1. Der Streit um die Kostenfrage (Rn. 33–42) 48
2. Die Problematik der »erforderlichen« Kenntnisse nach § 37 Abs. 6 BetrVG (Rn. 43–53) 54
3. Zur Auslegung des § 37 Abs. 7 BetrVG (Rn. 54–62) . . . 58

V. Reformbemühungen um das BetrVG bis 1998 (Rn. 63–71) . 62
1. Die Änderungen durch die CDU/CSU/FDP-Koalition (Rn. 65) 63
2. Die Reformvorschläge der Opposition (Rn. 66–71) 64

VI. Die Reform des BetrVG im Jahre 2001 (Rn. 72–75) 66
1. Gewerkschaftliche Forderungen (Rn. 72) 66
2. Die Änderungen durch das BetrVG-Reformgesetz 2001 (Rn. 73, 74) 66
3. Aktuelle Vorstellungen der CDU/CSU-Fraktion (Rn. 75) 67

VII. Überblick über den Gang der Darstellung (Rn. 76–84) 67

§ 2: Die Zielsetzung des § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG: Herstellung intellektueller Waffengleichheit

I. Skizzierung und Herleitung des Prinzips intellektueller Waffengleichheit (Rn. 85–109) 70
1. Das spezielle Anliegen des BetrVG 1972: Implementation statt Programm (Rn. 87–91) 71
2. Effektivierung der Beteiligungsrechte (Rn. 92–94) 73
3. Begründung aus dem BetrVG selbst (Rn. 95–98) 74
4. Konfliktlösung durch Dialog – ein Grundprinzip des BetrVG (Rn. 99, 100) 75
5. Mitwirkungs- und Beratungsrechte (Rn. 101) 77
6. Vereinbarkeit mit Grundprinzipien der Rechtsordnung (Rn. 102–108) 78
7. Entstehungsgeschichte des § 37 BetrVG 1972 (Rn. 109) . 81

II. Diskussion des Prinzips intellektueller Waffengleichheit in Rechtsprechung und Literatur (Rn. 110–126) 81
1. Rezeption in der Rechtsprechung (Rn. 110–114) 81
2. Rezeption in der Literatur (Rn. 115–126) 85

III. Strukturelle Erfordernisse für die Herstellung intellektueller Waffengleichheit (Rn. 127–147) 91
1. Kompensation von Qualifikationsunterschieden (Rn. 129–136) 92
2. Fortbildung des Managements (Rn. 137–142) 94
3. Betriebsrätearbeit und Strukturwandel (Rn. 143–147) . . 97

§ 3: Inhalte von Betriebsräteseminaren

I. Der grundsätzliche Ansatz der Rechtsprechung (Rn. 148–159) 100
1. Abgrenzung von § 37 Abs. 6 und § 37 Abs. 7 BetrVG (Rn. 148–153) 100
2. Verweisung auf Selbststudium, Vorkenntnisse, sachkundige Betriebsratskollegen oder Sachverständige? (Rn. 154–157) 102
3. Teilnahme als Amtspflicht (Rn. 158) 104
4. Sonderregeln für Freigestellte? (Rn. 159) 105

II. Das notwendige Grundwissen (Rn. 160–177) 105
1. Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht (Rn. 162–167) 106
2. Grundkenntnisse des Arbeitsrechts (Rn. 168–171) 108
3. Arbeitsschutz und Unfallverhütung (Rn. 172, 173) 110
4. Organisation der Betriebsratsarbeit (Rn. 174) 110
5. Vorbereitung auf Aufgaben, die nach der Lebenserfahrung anfallen werden? (Rn. 175, 176) 111
6. Beurteilungsspielraum des Betriebsrats (Rn. 177) 112

III. Sonstige, auf die Amtsführung bezogene Inhalte (Rn. 178–188) 113
1. Der konkrete betriebsbezogene Anlass (Rn. 178–182) . . 113
2. Der berechtigte Personenkreis (Rn. 183) 115
3. Früherer Seminarbesuch als Hindernis? (Rn. 184, 185) . . 116
4. Beurteilungsspielraum des Betriebsrats (Rn. 186–188) . . 116

IV. Themenkatalog (Rn. 189–268) 118
1. Unzulässige und fehlende Themen (Rn. 190–196a) 118
2. Überblick über zulässige Themen (Rn. 197–264) 121
3. Beweis des ersten Anscheins zugunsten der Betriebsbezogenheit (Rn. 265–268) 143

V. Teilweise Erforderlichkeit (Rn. 269–275) 145

VI. Inhalte von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG (Rn. 276–285) 147
1. Der betriebsverfassungsrechtliche Bezugspunkt (Rn. 277–279) 148
2. Konkretisierung der Inhalte (Rn. 280–284) 149
3. Teilweise Geeignetheit (Rn. 285) 152

§ 4: Probleme der organisatorischen Durchführung

I. Dauer der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (Rn. 286–306) 153
1. Der Fall des § 37 Abs. 6 BetrVG (Rn. 286–297) 153
a. Die zusätzliche Grenze der Verhältnismäßigkeit (Rn. 287–289) 153
b. Maßstäbe der Rechtsprechung (Rn. 290–293) 155
c. Versuche der Einschränkung (Rn. 294–297) 156
2. Der Fall des § 37 Abs. 7 BetrVG (Rn. 298–306) 158
a. Ansprüche bei regelmäßiger Amtszeit (Rn. 298–301) 158
b. Erstmals gewählte Betriebsratsmitglieder (Rn. 302, 303) 160
c. Nachrücker (Rn. 304) 160
d. Ansprüche bei unregelmäßiger Amtsperiode (Rn. 305, 306) 161

II. Die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (Rn. 307–313) 162
1. Betriebsferien als Hindernis? (Rn. 308) 162
2. Beachtung betrieblicher Notwendigkeiten (Rn. 309, 310) 162
3. Schulung kurz vor Ende der Amtszeit (Rn. 311–313) . . . 164
a. Der Fall des § 37 Abs. 6 BetrVG (Rn. 311, 312) 164
b. Der Fall des § 37 Abs. 7 BetrVG (Rn. 313) 165

III. Die Zahl der Teilnehmer (Rn. 314–321) 165
1. Die unproblematischen Fälle (Rn. 314, 315) 165
2. Die Schulungsteilnahme aus konkretem betrieblichem Anlass (Rn. 316–321) 166

IV. Auswahl der Teilnehmer (Rn. 322–329) 169
1. Kollidierende Rechte (Rn. 322) 169
2. Der Betriebsrat als Entscheidungsinstanz (Rn. 323–325) 169
3. Diskriminierungsverbote (Rn. 326) 170
4. Soziale Belange (Rn. 327, 328) 171
5. Häufigkeit der Seminarteilnahme und andere Gesichtspunkte (Rn. 329) 172

V. Die Träger von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (Rn. 330–339) 172
1. Die Anbieter (Rn. 330, 331) 172
2. Verfassungsrechtlicher Schutz der gewerkschaftlichen Schulungs- und Bildungsarbeit (Rn. 332–335) 173
3. Das Wahlrecht des einzelnen Mitglieds (Rn. 336, 337) . . 175
4. In-House-Schulungen (Rn. 338, 339) 176

VI. Einzelfragen (Rn. 340–344) 177
1. Seminare mit »gemischtem« Teilnehmerkreis (Rn. 340) . . 177
2. Seminare für einen beschränkten Teilnehmerkreis (Rn. 340a) 178
3. Ort der Veranstaltung (Rn. 341) 178
4. Benachteiligung wegen Schulungsteilnahme? (Rn. 342) . . 178
5. Verhältnis zu den Bildungsurlaubsgesetzen der Länder (Rn. 343, 344) 179

VII. Regelung durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag (Rn. 345–347) 180

§ 5: Der Kreis der Anspruchsberechtigten

I. Überblick (Rn. 348–352) 182

II. Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats (Rn. 353–359) 183

III. Tätigkeit als Mitglied des Gesamt- und des Konzernbetriebsrats (Rn. 360–362) 186

IV. Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats (Rn. 363–365) 186

V. Mitglieder des Wirtschaftsausschusses (Rn. 366–374) 188
1. Seminarteilnahme in dieser Eigenschaft? (Rn. 366–371) . 188
2. Seminarteilnahme in der Eigenschaft als Betriebsratsmitglied (Rn. 372) 190
3. Ausnahmefälle des BAG (Rn. 373) 191
4. Analoge Anwendung von § 37 Abs. 7 BetrVG? (Rn. 374) 191

VI. Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat (Rn. 375–379) 192
1. Seminarteilnahme in dieser Eigenschaft (Rn. 376–378) . . 192
2. Seminarteilnahme in der Eigenschaft als Betriebsratsmitglied (Rn. 379) 194

VII. Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) (Rn. 380–388) 194
1. Der Grundsatz (Rn. 380) 194
2. Beschlusskompetenz (Rn. 381–383) 195
3. Zulässige Inhalte (Rn. 384) 196
4. Themenkatalog (Rn. 385, 386) 197
5. Seminare nach § 37 Abs. 7 BetrVG (Rn. 387) 198
6. Einzelfragen (Rn. 388) 198

VIII. Mitglieder des Wahlvorstands (Rn. 389–394) 199
1. Entwicklung der BAG-Rechtsprechung (Rn. 389, 390) . . 199
2. Schulungsbedarf auch bei früherer Tätigkeit im Wahlvorstand? (Rn. 391–393) 200
3. Einzelfragen (Rn. 394) 201

IX. Mitglieder atypischer betrieblicher Vertretungsorgane (Rn. 395–400) 201
1. Seebetriebsrat und Bordvertretung (Rn. 395, 396) 201
2. Tarifliche Vertretungen nach § 117 Abs. 2 BetrVG (Rn. 397) 202
3. »Andere Vertretungen« im Sinne des § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 BetrVG (Rn. 398) 203
4. Zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 4 und 5 BetrVG (Rn. 399) 203
5. Gruppensprecher nach § 28a BetrVG (Rn. 400) 204

X. Mitglieder des Sprecherausschusses leitender Angestellter (Rn. 401) 204

XI. Gewerkschaftliche Vertrauensleute (Rn. 402, 403) 205

XII. Schwerbehindertenvertretung (Rn. 404–418) 206
1. Der Anspruch der Vertrauensperson und ihres Stellvertreters (Rn. 404, 405) 206
2. Zulässige Inhalte von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (Rn. 406–409) 207
3. Einzelfragen (Rn. 410–412) 209
4. Ansprüche auf Entgeltfortzahlung, Freizeitausgleich und Aufwendungsersatz (Rn. 413–415) 210
5. Verfahrensfragen (Rn. 416–418) 211

XIII. Mitglieder des Werkstattrats (Rn. 419, 420) 212

XIV. Exkurs: Ehrenamtliche Richter der Arbeitnehmerseite in der Arbeitsgerichtsbarkeit und Betriebsbeauftragte (Rn. 421–423) 213

§ 6: Die Ansprüche auf Entgeltfortzahlung, Freizeitausgleich und Aufwendungsersatz

I. Entgeltfortzahlung (Rn. 424–440) 215
1. Das Grundprinzip (Rn. 424–426) 215
2. Anwendungsprobleme (Rn. 427–440) 216
a. Was gehört zum Entgelt? (Rn. 427–429) 216
b. Probleme flexibler Arbeitszeit (Rn. 430–434) 217
c. Aufwendungsersatz (Rn. 435) 219
d. Arbeitskampf im Betrieb (Rn. 436) 219
e. Teilzeitkräfte und Heimarbeiter (Rn. 437, 438) 220
f. Probleme der Versteuerung (Rn. 439) 220
g. Behandlung von Reisezeiten (Rn. 440) 221

II. Der Anspruch auf Freizeitausgleich und Mehrarbeitsvergütung (Rn. 441–457) 221
1. Die Grundsatzentscheidung (Rn. 441–443) 221
2. Voraussetzungen (Rn. 444–450) 222
a. Eigeninitiative des Betriebsratsmitglieds (Rn. 444) . . . 222
b. Betriebsbedingte Gründe für Freizeitopfer (Rn. 445, 446) 223
c. Lage und Dauer der Arbeitszeit als betrieblicher Grund (Rn. 447–449) 224
d. Reisezeiten (Rn. 450) 225
3. Die primäre Rechtsfolge: Anspruch auf Freizeitausgleich (Rn. 451–455) 225
a. Geltendmachung (Rn. 451) 225
b. Praktische Realisierung (Rn. 452) 226
c. Nicht mehr als Vollzeit (Rn. 453, 454) 227
4. Die sekundäre Folge: Anspruch auf Zahlung von Entgelt (Rn. 456, 457) 228

III. Der Anspruch auf Kostenerstattung im Falle des § 37 Abs. 6 BetrVG (Rn. 458–499) 229
1. Die Grundsatzentscheidung: Kostentragung durch den Arbeitgeber (Rn. 458–460) 229
2. Grenzen (Rn. 461–473) 230

a. Erforderlichkeit der Kosten (Rn. 462) 230
b. Verhältnismäßigkeit (Rn. 463–468) 230
c. Keine Gegnerfinanzierung (Rn. 469–473) 233
3. Fahrtkosten und Reisespesen (Rn. 474–484) 235
a. Probleme der Notwendigkeit (Rn. 474–477) 235
b. Rückgriff auf generelle Regelungen (Rn. 478–480) . . 236
c. Einzelnachweise (Rn. 481) 238
d. Reisespesen (Rn. 482) 238
e. Einzelfragen (Rn. 483, 484) 239
4. Übernachtung und Verpflegung (Rn. 485–489) 239
5. Seminargebühren (Rn. 490, 491) 241
6. Sonstige Kosten (Rn. 492, 493) 242
7. Sonderregeln für gewerkschaftliche Anbieter (Rn. 494–499) 243

IV. Kostenerstattung im Falle des § 37 Abs. 7 BetrVG (Rn. 500–502) 245
1. Der Sonderfall: Vermittlung erforderlicher Kenntnisse (Rn. 500) 245
2. Der Normalfall: Vermittlung (nur) nützlicher Kenntnisse (Rn. 501, 502) 246

V. Einzelfragen der Kostenerstattung (Rn. 503–521) 247
1. Vorschuss (Rn. 503) 247
2. Abtretung der Ansprüche auf Kostenersatz (Rn. 504, 505) 247
3. Einbußen an Gesundheit und Vermögen (Rn. 506, 507) 248
4. Ausschlussklauseln und Verjährung (Rn. 508–510) . . . 248
5. Zinsen (Rn. 511) 249
6. Ansprüche bei Betriebsübergang (Rn. 512) 249
7. Missglückte Schulungsversuche (Rn. 513–518) 250
8. Ansprüche bei Insolvenz des Arbeitgebers (Rn. 519) . . 251
9. Mehrwertsteuer (Rn. 520) 252
10. Budgetierung? (Rn. 521) 252

§ 7: Das Anerkennungsverfahren nach § 37 Abs. 7 BetrVG

I. Die Ausgangssituation (Rn. 522, 523) 253

II. Der Antrag auf Anerkennung (Rn. 524–528) 254
1. Antragsbefugnis (Rn. 524, 525) 254

2. Form des Antrags (Rn. 526) 254
3. Antragsfrist (Rn. 527, 528) 255

III. Die zuständige Behörde (Rn. 529, 530) 255

IV. Beratung mit den Verbänden (Rn. 531–533) 256

V. Die Entscheidung durch die oberste Arbeitsbehörde (Rn. 534–537) 257
1. Gegenstand (Rn. 534–535) 257
2. Entscheidungskriterien (Rn. 536, 537) 258

VI. Gerichtliche Überprüfung der Entscheidung (Rn. 538–549) . 259
1. Zuständige Gerichtsbarkeit (Rn. 538, 539) 259
2. Einleitung des Verfahrens (Rn. 540–543) 260
a. Wer ist antragsbefugt? (Rn. 540) 260
b. Vorverfahren und Frist (Rn. 541) 261
c. Antrag durch den einzelnen Arbeitgeber (Rn. 542, 543) 261
3. Die gerichtliche Entscheidung (Rn. 544, 545) 262
4. Die Situation vor und während des Verfahrens (Rn. 546–548) 263
5. Der Sonderfall: Die fehlende Entscheidung (Rn. 549) . . 264

VII. Die fehlgeschlagene Schulung und Fortbildung (Rn. 550) . . 265

§ 8: Verfahrensfragen und Rechtsdurchsetzung

I. Einleitung (Rn. 551–556) 266

II. Das gesetzliche Modell (Rn. 557–573) 267
1. Der Beschluss des Betriebsrats (Rn. 557–568) 267
a. Formale Voraussetzungen (Rn. 558–560) 268
b. Inhaltliche Voraussetzungen (Rn. 561–565) 268
c. Fehlender oder nichtiger Beschluss (Rn. 566–568) . . 270
2. Unterrichtung des Arbeitgebers (Rn. 569–573) 271

III. Der Streit um die zeitliche Lage (Rn. 574–582) 273
1. Die Anrufung der Einigungsstelle (Rn. 574) 273
2. Die Entscheidung der Einigungsstelle (Rn. 575–578) . . . 274
3. Schulungsteilnahme trotz Anrufung der Einigungsstelle? (Rn. 579–581a) 276
4. Verspätete Einwände des Arbeitgebers (Rn. 582) 277

IV. Der Streit um die Erforderlichkeit (Rn. 583–597) 277
1. Das Problem (Rn. 583, 584) 277
2. Zurückstellen der Schulung bei Streit um die Erforderlichkeit? (Rn. 585–591) 278
3. Die Klärung im Beschlussverfahren (Rn. 592–597) 281

V. Durchsetzung des Anspruchs auf Entgelt und Freizeitausgleich im Urteilsverfahren (Rn. 598–601) 283

VI. Durchsetzung des Anspruchs auf Kostenerstattung im Beschlussverfahren (Rn. 602–616) 284
1. Verfahrensbeteiligte (Rn. 602–606) 284
2. Das weitere Verfahren (Rn. 607–610) 286
3. Einstweiliger Rechtsschutz (Rn. 611, 612) 287
4. Kosten des Beschlussverfahrens (Rn. 613, 614) 288
5. Zwangsvollstreckung (Rn. 615, 616) 288

VII. Streitigkeiten zwischen dem Betriebsrat und einem Mitglied (Rn. 617, 618) 289

VIII. Behinderungen der Schulungsteilnahme (Rn. 619, 620) . . . 289

§ 9: Schulung und Fortbildung von Personalratsmitgliedern

A. Die Rechtslage nach dem BPersVG (Rn. 621–674) 291

I. Freistellung nach § 46 Abs. 6 BPersVG (Rn. 622–658) . . . 291
1. Die Anlehnung an § 37 Abs. 6 BetrVG (Rn. 622, 623) . 291
2. Was ist »erforderlich«? (Rn. 624–636) 292
a. Entstehungsgeschichte und Zweck der Vorschrift (Rn. 624–626) 292
b. Konkretisierung durch das Bundesverwaltungsgericht (Rn. 627–630) 293
c. Grundwissen und Spezialschulungen (Rn. 631–633) . 295
d. Anzahl der Teilnehmer (Rn. 634) 296
e. Dauer des Seminars (Rn. 635) 297
f. Teilweise Erforderlichkeit (Rn. 636) 297
3. Die finanzielle Abwicklung (Rn. 637–643) 298
a. Entgeltfortzahlung (Rn. 637) 298
b. Freizeitausgleich, insbesondere bei Teilzeitkräften (Rn. 638, 639) 298
c. Kostenerstattung und Haushaltsrecht (Rn. 640–643) . 299

4. Verfahren (Rn. 644–651) 300
a. Beschluss des Personalrats und Information der Arbeitgeberseite (Rn. 644, 645) 300
b. Freistellung durch den Dienststellenleiter (Rn. 646–648) 301
c. Durchsetzung der Rechte (Rn. 649–651) 302
5. Der Kreis der Berechtigten (Rn. 652–658) 303
a. Stufenvertretung und Gesamtpersonalrat (Rn. 652) . . 303
b. Ersatzmitglieder (Rn. 653–655) 303
c. Jugend- und Auszubildendenvertretung (Rn. 656) . . . 304
d. Weitere Gremien (Rn. 657, 658) 304

II. Freistellung nach § 46 Abs. 7 BPersVG (Rn. 659–674) . . . 305
1. Die Grundsatzentscheidung (Rn. 659–661) 305
2. Inhaltliche Voraussetzungen (Rn. 662) 306
3. Dauer (Rn. 663) 306
4. Freistellungsverfahren (Rn. 664, 665) 307
5. Anspruchsberechtigte (Rn. 666–669) 307
6. Entgeltfortzahlung und Kosten (Rn. 670) 308
7. Gerichtliche Auseinandersetzungen (Rn. 671–674) 308

B. Die Rechtslage nach den Personalvertretungsgesetzen der Länder (Rn. 675–710) 309

I. Baden-Württemberg (Rn. 676–678) 310

II. Bayern (Rn. 679–681) 311

III. Berlin (Rn. 682, 683) 312

IV. Brandenburg (Rn. 684–686) 312

V. Bremen (Rn. 687–689) 313

VI. Hamburg (Rn. 690, 691) 315

VII. Hessen (Rn. 692) 315

VIII. Mecklenburg-Vorpommern (Rn. 693, 694) 316

IX. Niedersachsen (Rn. 695, 696) 318

X. Nordrhein-Westfalen (Rn. 697, 698) 318

XI. Rheinland-Pfalz (Rn. 699) 319

XII. Saarland (Rn. 700, 701) 320

XIII. Sachsen (Rn. 702, 703) 320
XIV. Sachsen-Anhalt (Rn. 704, 705) 321
XV. Schleswig-Holstein (Rn. 706–709) 322
XVI. Thüringen (Rn. 710) 323

§ 10: Mitglieder kirchlicher Mitarbeitervertretungen

I. Der allgemeine Rahmen (Rn. 711–714) 324
II. Die Regelungen der MAVO (Rn. 715–729) 325
1. Die Grundentscheidung (Rn. 715–720) 325
2. Einzelfragen (Rn. 721–725) 325
3. Finanzielle Folgen (Rn. 726, 727) 327
4. Verfahrensfragen (Rn. 728, 729) 327
III. Regelungen des MVG (Rn. 730–735) 328

Anhang: Formulierungsvorschläge

I. Freistellungsbeschluss nach § 37 Abs. 6 BetrVG 329
II. Freistellungsbeschluss nach § 37 Abs. 7 BetrVG 337
III. Antrag im Beschlussverfahren auf Kostenerstattung 338

Stichwortregister 341

Abkürzungsverzeichnis

a.A.	anderer Ansicht
a.E.	am Ende
a.F.	alte Fassung
aaO	am angegebenen Ort
ABl.	Amtsblatt
Abs.	Absatz
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AG	Aktiengesellschaft
AGBG	Gesetz zur Regelung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb (Zeitschrift)
AktG	Aktiengesetz
Anm.	Anmerkung
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
AR-Blattei	Arbeitsrechts-Blattei
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ARSt.	Arbeitsrecht in Stichworten
Art.	Artikel
Aufl.	Auflage
AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
AWbG-NRW	Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, Amtliche Sammlung
BArbBl.	Bundesarbeitsblatt
BayPersVG	Bayerisches Personalvertretungsgesetz
BayVGH	Bayerischer Verwaltungsgerichtshof
BB	Betriebs-Berater (Zeitschrift)
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BehindR	Behindertenrecht (Zeitschrift)
BerlBiUrlG	Berliner Bildungsurlaubsgesetz

BerlPersVG	Personalvertretungsgesetz Berlin
BeschFG	Beschäftigungsförderungsgesetz
BetrR	Der Betriebsrat (Zeitschrift)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBl.	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BGHZ	Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Zivilsachen
BiUrlG	Bildungsurlaubsgesetz
Bl.	Blatt
BlfStR	Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht (Zeitschrift)
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BrandPersVG	Personalvertretungsgesetz Brandenburg
BremBiUrlG	Bremisches Bildungsurlaubsgesetz
BremPersVG	Personalvertretungsgesetz Bremen
BT-Drucksache	Bundestagsdrucksache
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts, Amtliche Sammlung
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BVerwGE	Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts, Amtliche Sammlung
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CR	Computer und Recht (Zeitschrift)
d.h.	das heißt
DAG	Deutsche Angestelltengewerkschaft
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DG	Der Gewerkschafter (Zeitschrift)
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DJT	Deutscher Juristentag
DKK	Däubler/Kittner/Klebe (s. Literaturverzeichnis)
DöD	Der öffentliche Dienst (Zeitschrift)
DÖV	Die öffentliche Verwaltung (Zeitschrift)
DuR	Demokratie und Recht (Zeitschrift)
e.V.	eingetragener Verein
EDV	Elektronische Datenverarbeitung

EG	Europäische Gemeinschaft
EGV	Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft
EKD	Evangelische Kirche Deutschlands
ErfK	Erfurter Kommentar (s. Dieterich u.a. im Literaturverzeichnis)
Erl.	Erläuterungen
et al.	et alii (= und andere)
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EWGV	EWG-Vertrag
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
f./ff.	folgende
FKHES	Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt (s. Literaturverzeichnis)
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
FH	Frankfurter Hefte
Fn.	Fußnote
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade
GBl.	Gesetzblatt
GesO	Gesamtvollstreckungsordnung
GG	Grundgesetz
GK	Gemeinschaftskommentar zum BetrVG (s. Fabricius u.a. im Literaturverzeichnis)
GK-SchwbG	Gemeinschaftskommentar zum Schwerbehindertengesetz (s. Großmann u.a. im Literaturverzeichnis)
GK-SGB IX	Gemeinschaftskommentar zum Sozialgesetzbuch Teil IX (s. Großmann u.a. im Lieraturverzeichnis)
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GMBl.	Gemeinsames Ministerialblatt (Jahr und Seite)
GMH	Gewerkschaftliche Monatshefte (Zeitschrift)
GVBl.	Gesetz- und Verordnungsblatt
GVOBl.	Gesetz- und Verordnungsblatt
HaKo-BetrVG	Handkommentar zum Betriebsverfassungsgesetz (s. Düwell im Literaturverzeichnis)
HamBiUrlG	Bildungsurlaubsgesetz Hamburg
HBS	Hans-Böckler-Stiftung
HBV	Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen
HessBiUrlG	Hessisches Bildungsurlaubsgesetz
HessVGH	Hessischer Verwaltungsgerichtshof
Hg.	Herausgeber
HGB	Handelsgesetzbuch

HmbPersVG	Personalvertretungsgesetz Hamburg
idF	in der Fassung
ifb	Institut zur Fortbildung von Betriebsräten
IG	Industriegewerkschaft
ILO	International Labour Organization
InsO	Insolvenzordnung
iVm.	in Verbindung mit
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
JR	Juristische Rundschau (Zeitschrift)
JuS	Juristische Schulung (Zeitschrift)
JZ	Juristenzeitung (Zeitschrift)
KJ	Kritische Justiz (Zeitschrift)
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LAGE	Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte
lit.	litera (= Buchstabe)
LPersVG	Landespersonalvertretungsgesetz
LPVGBW	Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg
Ls.	Leitsatz
MAVO	Mitarbeitervertretungsordnung
Mb-Gespr	Das Mitbestimmungsgespräch (Zeitschrift)
MBG	Mitbestimmungsgesetz
MDR	Monatsschrift für deutsches Recht (Zeitschrift)
MünchArbR	Münchener Handbuch des Arbeitsrecht (s. Richardi und Wlotzke im Literaturverzeichnis)
MVG	Mitarbeitervertretungsgesetz
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
n.F.	neue Fassung
NdsBiUrlG	Niedersächsisches Bildungsurlaubsgesetz
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZA-RR	NZA-Rechtsprechungs-Report
oJ	ohne Jahrgang
OVG	Oberverwaltungsgericht
PersR	Der Personalrat (Zeitschrift)
PersV	Die Personalvertretung (Zeitschrift)
PersVG	Personalvertretungsgesetz
PersVGLSA	Personalvertretungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt

Pkw	Personenkraftwagen
R	Rückseite
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
RDV	Recht der Datenverarbeitung (Zeitschrift)
RiA	Recht im Amt (Zeitschrift)
Rn.	Randnummer
Rspr.	Rechtsprechung
RVO	Reichsversicherungsordnung
S.	Seite
SaarlWBG	Saarländisches Weiterbildungsgesetz
SächsPersVG	Sächsisches Personalvertretungsgesetz
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen (Zeitschrift)
SchlesHolBFQG	Schleswig-holsteinisches Bildungs-, Fortbildungs- und Qualifizierungsgesetz
SchwbG	Schwerbehindertengesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
SprAuG	Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten (Sprecherausschussgesetz)
st. Rspr.	ständige Rechtsprechung
StGB	Strafgesetzbuch
StPO	Strafprozessordnung
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
u. a.	unter anderem
VereinsG	Vereinsgesetz
VG	Verwaltungsgericht
VGH	Verwaltungsgerichtshof
vgl.	vergleiche
VglO	Vergleichsordnung
VO	Verordnung
VwGO	Verwaltungsgerichtsordnung
WMVO	Werkstätten-Mitwirkungsverordnung
WSI-Mitt.	WSI-Mitteilungen (Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des DGB)
z. B.	zum Beispiel
ZBR	Zeitschrift für Beamtenrecht
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZfPR	Zeitschrift für Personalvertretungsrecht
Ziff.	Ziffer
ZMV	Zeitschrift für die Mitarbeitervertretung
ZPO	Zivilprozessordnung

Literaturverzeichnis

Altvater, Lothar: Personalratsschulung, PersR 2003, 22–28

Altvater, Lothar/Hamer Wolfgang/Ohnesorg, Norbert/Peiseler, Manfred: Bundespersonalvertretungsgesetz. Kommentar für die Praxis, 5. Aufl., Frankfurt/Main 2004

Arndt, Hans-Jürgen/Aufhauser, Rudolf/Brunhöber, Ralf/Warga, Norbert: Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg, Köln 1990

Aufhauser, Rudolf/Warga, Norbert/Schmitt-Moritz: Bayerisches Personalvertretungsgesetz, 3. Aufl., Frankfurt/Main 2000

Aufhauser, Rudolf/Brunhöber, Ralf/Warga, Norbert: Saarländisches Personalvertretungsgesetz, Saarbrücken 1991

Autorenteam der HBS: Mitbestimmung in der Dynamik des Strukturwandels, Die Mitbestimmung 5/90, 315–319

Baden, Eberhard: Personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren, PersR 2003, 29–35

Baden, Eberhard: Rechte und Aufgaben von Personalräten, PersR 2003, 379–308

Bardmann, Theodor M./Franzspötter, Rainer: Unternehmenskultur. Ein postmodernes Organisationskonzept? Soziale Welt 1990, 424ff.

Becker-Schaffner, R.: Nochmals: zur Frage der Kostenerstattung bei Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, BlfStR 1974, 11–12

Beisheim, Margret/v. Eckardstein, Dudo/Müller, Matthias: Partizipative Organisationsformen und industrielle Beziehungen. In: Müller-Jentsch, Walther (Hg.): Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen, München/Mering 1991, 123–138

Bell, Stefan 1990: Schulungs- und Bildungsveranstaltungen für Betriebsratsmitglieder, AiB 1990, 329–330

Bengelsdorf, Peter: Freizeitausgleich für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder, NZA 1989, 905–915

Berger-Delhey, Ulf: Anm. zum BAG-Beschluss vom 30. 8. 1989, BB 1990, 1558–1560

Blank, Michael: Weiterbildung zu Wirtschaftsbeziehungen mit Entwicklungsländern, AiB 1993, 483–489

Blanke, Thomas: Europäisches Betriebsräte-Gesetz. Kommentar, Baden-Baden 1999

Bleistein, Franzjosef/Thiel, Adolf: Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO), 3. Aufl., Neuwied 1997

Blossfeld, Hans-Peter: Bildungsexpansion und Berufschancen, Frankfurt/New York 1985

Bobke, Manfred: Arbeitsrecht für Arbeitnehmer, 5. Aufl., Köln 1993

Böhm, Wolfgang: Individualrechtliche Folgen übergangener Informations- und Beratungsrechte nach dem BetrVG 1972, DB 1974, 723–730

Bohn, Hans: Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, BB 1975, 1392–1399

Bolt, Marie/Gosch, Ina: Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, AiB 1999, 380–383

Cramer, Horst H.: Schwerbehindertengesetz, 5. Aufl., München, 1998

Cramer, Horst H.: Werkstätten für behinderte Menschen: SGB IX – Werkstättenrecht, WerkstättenVO, Werkstätten-MitwirkungsVO, Kommentar, 3. Aufl., München 2003

Dachrodt, Heinz-G./Eberhard, Klaus/Engelbert, Volker: Der erfolgreiche Betriebsrat. Schriftverkehr, 12. Aufl., Frankfurt/Main 2003

Däubler, Wolfgang: Gewerkschaftsrechte im Betrieb, 10. Aufl., Baden-Baden 2000

Däubler, Wolfgang: BGB kompakt. Systematische Darstellung des Zivilrechts, 2. Aufl., München 2003

Däubler, Wolfgang: Internet und Arbeitsrecht, 3. Aufl., Frankfurt/Main 2004

Däubler, Wolfgang: Das Arbeitsrecht 1, 15. Aufl., Reinbek 1998; Das Arbeitsrecht 2, 11. Aufl., Reinbek 1998

Däubler, Wolfgang (Hrsg.): Kommentar zum Tarifvertragsgesetz, Baden-Baden 2003

Däubler, Wolfgang: Das Grundrecht auf Mitbestimmung und seine Realisierung durch tarifvertragliche Begründung von Beteiligungsrechten, Frankfurt/Main 1973

Däubler, Wolfgang: Balanced Scorecard – ein Problem für Wirtschaftsausschuss und Betriebsrat? DB 2000, 2270–2276

Däubler, Wolfgang: Balanced Scorecard und Betriebsverfassung, AiB 2001, 208–224

Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael/Klebe, Thomas (Hg.): Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. Kommentar für die Praxis, 9. Aufl., Frankfurt/Main 2004

Däubler, Wolfgang/Dorndorf, Eberhard: AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht. Kommentar zu den §§ 305–310 BGB, München 2004

Dieterich, Thomas/Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schaub, Günter (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2004 (zit.: ErfK)

Dietz, Rolf/Richardi, Reinhard: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz 1972, 6. Aufl., München 1981/1982 (Zitierweise: Dietz/Richardi, BetrVG)

Dies.: Bundespersonalvertretungsgesetz. Kommentar, 2 Bände, 2. Aufl., München 1978

Disselkamp, Marcus: Stärkung der Position von Betriebsräten durch eigenes Marketing, AiB 2002, 554–558

Düll, Klaus/Bechtle, Günter: Die Krise des normierten Verhandlungssystems – Rationalisierungsstrategien und industrielle Beziehungen im Betrieb. In: Bolte, Karl Martin (Hg.): Mensch, Arbeit und Betrieb, Weinheim 1988, S. 215–244

Dütz, Wilhelm/Säcker, Franz-Jürgen: Zum Umfang der Kostenerstattungs- und Kostenvorschusspflicht des Arbeitgebers gemäß § 40 BetrVG, insbesondere zur Frage der Erstattung von Schulungskosten, Beilage Nr. 17/72 zu DB

Dütz, Wilhelm: Verfahrensrecht der Betriebsverfassung, AuR 1973, 353–372

Dütz, Wilhelm: Arbeitsgerichtliches Beschlußverfahren und Individualprozess, FS Gnade, Köln 1992, S. 487–501

Düwell, Franz-Josef (Hrsg.): Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar, Baden-Baden 2002 (zit.: HaKo-BetrVG)

Düwell, Franz-Josef: Die Auswirkungen des Betriebsverfassungsreformgesetzes auf das Recht der betrieblichen Schwerbehindertenvertretung, BB 2001, 2581–2582

Edwards, Paul K.: Konflikt und Kooperation. Die Organisation der betrieblichen industriellen Beziehungen. In: Müller-Jentsch, Walther (Hg.): Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen, München/Mering 1991, 31–62

Erdmann, Ernst-Gerhard/Jürging, Claus/Kammann, Karl-Udo: Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar für die Praxis, Neuwied und Berlin 1972

Erdmann, Gerhard: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 2. Aufl., Neuwied 1957

Etzel, Gerhard: Betriebsverfassungsrecht: systematische Darstellung, 8. Aufl., Neuwied 2002

Fabricius, Fritz/Kraft, Alfons/Wiese, Günther/Kreutz, Peter/Oetker, Hartmut/Raab, Thomas/Weber, Christoph: Betriebsverfassungsgesetz. Gemeinschaftskommentar, 7. Aufl., 2 Bände, Neuwied 2002

Farthmann, Friedhelm: Der gerechte Betriebsratslohn – Funktionswandel in der Betriebsratsarbeit und Entgeltgerechtigkeit, FS Stahlhacke, Neuwied 1995, S. 115–127

Feldes, Martin; Kamm, Rüdiger u.a.: Schwerbehindertengesetz mit Wahlordnung, 6. Aufl., Frankfurt/Main 2000

Finkelnburg, Klaus: Rechtsschutz vor ungerechtfertigtem Bildungsurlaub. Ein Diskussionsbeitrag zu § 37 Abs. 7 BetrVG, DB 1973, 968–970

Fitting, Karl (Begründer), bearbeitet von Kaiser, Heinrich/Heither, Friedrich/Engels, Gerd/Schmidt, Ingrid: Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar, 21. Aufl., München 2002

Fitting, Karl/Kraegeloh, Wolfgang/Auffarth, Fritz: Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar, 8. Aufl., München 1968

Fitting, Karl/Wlotzke, Otfried/Wißmann, Hellmut: Kommentar zum Mitbestimmungsgesetz, 2. Aufl., München 1978

Frerichs, Joke 1992: Gewerkschaftliche Betriebspolitik zwischen Delegation und Selbstbestimmung, AiB 1992, 616–635

Galperin, Hans/Löwisch, Manfred: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 6. Aufl., Heidelberg 1982

Gaul, Björn: Das neue Gesetz über die Europäischen Betriebsräte, NJW 1996, 3378–3385

Germelmann, Claas-Hinrich/Matthes, Hans-Christoph/Prütting, Hanns/Müller-Glöge, Rudi: Arbeitsgerichtsgesetz. Kommentar, 4. Aufl., München 2002

Grabendorff, Walter und Windscheid, Clemens (Begründer), bearbeitet von Ilbertz, Wilhelm und Widmaier, Ulrich: Bundespersonalvertretungsgesetz. Kommentar, 9. Aufl., Stuttgart Berlin Köln 1999 (zit.: Grabendorff u.a.)

Großmann, Ruprecht u.a., Gemeinschaftskommentar zum Schwerbehindertengesetz, 2. Aufl., Neuwied 2000

Großmann, Ruprecht u.a., Gemeinschaftskommentar zum Sozialgesetzbuch, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, 3. Aufl., Neuwied 2002ff. (Loseblatt)

Hamm, Ingo: Anm. zum Urteil des ArbG Bochum vom 2. 12. 1993, AiB 1994, 119–120
Hammer, Ulrich: Kirchliches Arbeitsrecht. Handbuch, Frankfurt/Main 2002
Hanau, Peter: Nur Neuregelung der leitenden Angestellten und des Minderheitenschutzes in der Betriebsverfassung, AuR 1988, 262–266
Harazim, Harald: Qualifizierungsbedarf der Mitglieder von Europäischen Betriebsräten, AiB 1998, 500–505
Hess, Harald/Schlochauer, Ursula/Worzalla, Michael/Glock, Dirk: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 6. Aufl., Neuwied 2003 (zit.: Bearbeiter, in: Hess u.a.)
Hildebrandt, Eckart/Schmidt, Eberhard: Ökologie und Ökonomie: Ein neues Spannungsfeld der industriellen Beziehungen. In: Müller-Jentsch, Walther (Hg.): Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen, München/Mering 1991, 275–300
Hildebrandt, Eckart: Die betriebliche Sozialverfassung als Voraussetzung und Resultat systemischer Rationalisierung. In: Hildebrandt, Eckart (Hg.): Betriebliche Sozialverfassung unter Veränderungsdruck, Berlin 1991, 98–113
Homann, Rainer/Matthiessen, Horst: Hamburgisches Personalvertretungsgesetz, Stuttgart 1974
Hueck, Alfred/Nipperdey, Hans Carl: Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, Berlin u. Frankfurt/M. 1963, Bd. II/1 1967, Bd. II/2 1970
Hunold, Wolf: Die Kosten der Betriebsratsarbeit, NZA-RR 1999, 113–117

Ilbertz, Wilhelm: Personalvertretungsrecht Brandenburg, Berlin/Bonn/Regensburg 1994

Joost, Detlev: Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder. In: Richardi, Reinhard/Wlotzke, Otfried: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 3, München § 308 (zit.: Münch-ArbR–Joost)
Jordan, Heinrich: Vom Lehrling zur Sprungrevision. Neues Personalvertretungsgesetz – Sachsen-Anhalt, PersV 2004, 8–10

Käufer, Katja: Weiterbildung im Arbeitsverhältnis, Baden-Baden 2002
Kempen, Otto-Ernst/Zachert, Ulrich: Tarifvertragsgesetz. Kommentar für die Praxis, 3. Aufl., Köln 1997
Kißler, Leo: Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland – Modell und Wirklichkeit, Marburg 1992
Kittner, Michael: Anmerkung zu BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972
Kittner, Michael: Arbeits- und Sozialordnung, 29. Aufl., Frankfurt/Main 2004
Kittner, Michael/Zwanziger, Bertram: Arbeitsrecht – Handbuch für die Praxis, 2. Aufl., Frankfurt/Main 2003
Klebe, Thomas/Roth, Siegfried: Der Betriebsrat heute: Ohnmacht oder Gegenmacht? Die Mitbestimmung 6/88, 330–334

Klinkhammer, Heinz: Die Erstattungspflicht des Arbeitgebers für Schulungskosten der Betriebsratsmitglieder, BB 1973, 1399–1403

Köstler, Roland/Kittner, Michael/Zachert, Ulrich/Müller, Matthias: Aufsichtsratspraxis. Handbuch für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, 7. Aufl., Frankfurt/Main 2003

Kopp, Winfried: Probleme des »Bildungsurlaubs« nach § 37 Abs. 7 BetrVG, AuR 1976, 333–337

Kotthoff, Hermann/Reindl, Josef: Sozialordnung und Interessenvertretung in Klein- und Mittelbetrieben. In: Hildebrandt, Eckart (Hg.): Betriebliche Sozialverfassung unter Veränderungsdruck, Berlin 1991, 114–129

Kramer, Stefan: Zur Rechtsstellung von Sprecherausschussmitgliedern, DB 1993, 1138–1140

Krieg, Erwin: Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen, 3. Aufl., Köln 1987

Künzl, Reinhard: Freistellung von Betriebsratsmitgliedern für Schulungsveranstaltungen, ZfA 1993, 341–372

Lahusen, Andreas: Streitigkeiten zwischen Unternehmer und Wirtschaftsausschuß, BB 1989, 1399–1401

Liebers, Gottfried: Schulungsveranstaltungen gemäß § 37 Abs. 7 BetrVG – nach 7 Jahren Praxis, DB 1980, 638–642

Lipke, Gert-Albert: Betriebsverfassungsrechtliche Probleme der Teilzeitarbeit, NZA 1990, 758–769

Löwisch, Manfred: Änderung der Betriebsverfassung durch das Betriebsverfassungs-Reformgesetz, BB 2001, 1734–1746

Löwisch, Manfred/Kaiser, Dagmar: Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar, 5. Aufl. Heidelberg 2002

Lorenzen, Uwe/Eckstein, Karlfriedrich (Begründer), bearbeitet von Lorenzen, Uwe/Etzel, Gerhard/Faber, Bernhard/Gerhold, Diethelm/Rekat, Heinrich/Schlatmann, Arne: Bundespersonalvertretungsgesetz. Kommentar, Loseblatt (Stand: November 2003), Heidelberg

Loritz, Karl-Georg: Rechtsschutz der Arbeitgeber gegen Anerkennung der Geeignetheit von Betriebsräteschulungen, BB 1982, 1368–1372

Loritz, Karl-Georg: Die Erforderlichkeit und Geeignetheit von Betriebsräteschulungs- und Bildungsveranstaltungen, NZA 1993, 2–10

Manske, Fred: Neue Kontrollform und Arbeit im Maschinenbau: weder Taylorismus noch neue Produktionskonzepte. In: Hildebrandt, Eckart (Hg.): Betriebliche Sozialverfassung unter Veränderungsdruck, Berlin 1991, 145–171

Martens, Helmut: Sprecherausschüsse für leitende Angestellte, Die Mitbestimmung 6/88, 349–352

Matthies, Hildegard/Mückenberger, Ulrich/Offe, Claus/Peter, Edgar/Raasch, Sibylle: Arbeit 2000 – Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt, Reinbek 1994

Matthöfer, Hans: Gewerkschaftliche Bildungsarbeit und Betriebsverfassungsgesetz: am Beispiel der IG Metall, GMH 1972, 124–127

Maurer, Kurt: Auslagenerstattung bei gewerkschaftlichen Schulungen für Betriebsratsmitglieder, BB 1972, 843–844

Müller, Christopher: Europäisches Betriebsräte-Gesetz. Kommentar, Stuttgart u. a. 1997

Müller, Stephan: Zum Rechtsschutz des Arbeitgebers gegen die Anerkennung von Betriebsräte-Schulungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG, DB 1985, 704–707

Neumann, Dirk/Pahlen, Ronald/Majerski-Pahlen, Monika: Sozialgesetzbuch IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Kommentar, 10. Aufl., München 2003

Oetker, Hartmut: Grundprobleme bei der Anwendung des Sprecherausschussgesetzes, ZfA 1990, 43–61

Ohlgardt, Rudolf: Kostentragung für gewerkschaftliche Betriebsräteschulung, BB 1973, 333–334

Ohlgardt, Rudolf: Kostentragung bei gewerkschaftlichen Schulungsveranstaltungen, DB 1974, 1722–1723

Ohlgardt, Rudolf: Widerspruch zwischen Bundesarbeitsgericht und Bundesverwaltungsgericht über die Kostentragung bei gewerkschaftlichen Schulungsveranstaltungen, BB 1974, 652–653

Peiseler, Manfred: Anm. zum BAG-Urteil vom 9. 9. 1992, AiB 1993, 431–432

Peter, Edgar: Grundrechte am Arbeitsplatz. In: Däubler, Wolfgang/Fischer, Erich (Hg.): Arbeitstexte zum Arbeitsrecht, Baden-Baden 1994, Heft 10

Peter, Gabriele: Frauendiskriminierung durch Teilzeitbeschäftigung – insbesondere bei betrieblichen Sozialleistungen und der Vergütung von Überstunden, Frankfurt/M./Bern/New York/Paris 1988

Pfarr, Heide: Anmerkung zu BAG EzA § 40 BetrVG 1972 Nr. 22

Prott, Jürgen: Fachliche Kompetenz reicht nicht: Betriebsräte unter verändertem Erwartungsdruck. Die Mitbestimmung 4/94, 45–46

Raatz, Günther: Personalleitung und Betriebsverfassung. Aufgaben und Verfahren nach dem neuen BetrVG, Beilage Nr. 1/72 zu DB

Raiser, Thomas: Mitbestimmungsgesetz. Kommentar, 4. Aufl., Berlin 2002

Rath, Ralf: Der Freizeitausgleich für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder nach § 37 Abs. 3 BetrVG, BB 1989, 2326–2328

Reich, Andreas: Bundespersonalvertretungsgesetz. Kommentar, Bad Honnef 2001

Reich, Norbert/Dieball, Heike: Mittelbare Diskriminierung teilzeitbeschäftigter weiblicher Betriebsratsmitglieder, AuR 1991, 225–236

Reim, Uwe: Die Neuregelungen im Arbeitszeitgesetz zum 1. 1. 2004, DB 2004, 186–190

Richardi, Reinhard: Arbeitsrecht in der Kirche, 4. Aufl., München 2003

Richardi, Reinhard (Hg.), bearbeitet von Richardi, Reinhard/Thüsing, Gregor/Annuß, Georg: Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. Kommentar, 9. Aufl., München 2004

Richardi, Reinhard/Wlotzke, Otfried (Hg.): Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 3 Bände, 2. Aufl., München 2000

Richardi, Reinhard: Anmerkung zu BAG AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG 1972

Richardi, Reinhard: Anmerkung zu BAG AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG 1972

Richardi, Reinhard: Der Gesetzentwurf zur Verstärkung der Minderheitenrechte in den Betrieben und Verwaltungen (MindRG), AuR 1986, 33–47

Richter, Karin/Richter, Klaus: Schulung und Bildung von Personalräten, PersR 1988, 96–100 (Teil I) und 121–126 (Teil II)

Röhrig, Karl/Schröder, Jörg: Grenzen der Institution Betriebsrat verlangen nach einem neuen betrieblichen Demokratiemodell, Die Mitbestimmung 9/90, 564–566

Rosenberg, Leo/Schwab, Karl Hein/Gottwald, Peter: Zivilprozessrecht, 15. Aufl., München 1993

Ruppert, Ernst: Landespersonalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz, Regensburg 1990

Schaub, Günter, unter Mitarbeit von *Koch, Ulrich* und *Linck, Rüdiger:* Arbeitsrechts-Handbuch, 10. Aufl., München 2002

Scheinecker, Martina: Unternehmenspolitik und Mitbestimmung – Handlungsstrategien des Betriebsrats. In: Aichholzer, Georg/Schienstock, Gerd (Hg.): Arbeitsbeziehungen im technischen Wandel: neue Konfliktlinien und Konsensstrukturen, Berlin 1989, 115–134

Schiefer, Bernd: Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gemäß § 37 Abs. 7 BetrVG – Tatsächliche und rechtliche Aspakte, DB 1991, 1453–1464

Schiefer, Bernd: Freistellungsansprüche für Betriebsratsmitglieder gemäß § 37 Abs. 6 und Abs. 7 BetrVG sowie nach den Bildungsurlaubsgesetzen, DB 1992, 631–632

Schiefer, Bernd: Anm. zum BAG-Beschl. vom 15. 1. 1992, DB 1992, 2506–2508

Schiefer, Bernd: Schulung und Weiterbildung im Arbeits- und Dienstverhältnis, NZA 1993, 822–827

Schiefer, Bernd: Anm. zum BAG-Beschl. vom 11. 8. 1993, DB 1994, 537–538

Schiefer, Bernd: Schulung und Weiterbildung im Arbeits- und Dienstverhältnis, Stuttgart 1993

Schiek, Dagmar: 2. Gleichberechtigungsgesetz – Änderung des Arbeitsrechts, AiB 1994, 450–462

Schimanski, Werner: Kommentierung zu § 26 SchwbG, in: Großmann, Ruprecht u.a., GK-SchwbG, 2. Aufl. Neuwied–Berlin–Kriftel 2000

Schmidt, Rudi/Trinczek, Rainer: Verbetrieblichung und innerbetriebliche Austauschbeziehungen. In: Aichholzer, Georg/Schienstock, Gerd (Hg.): Arbeitsbeziehungen im technischen Wandel, Berlin 1989

Schneider, Wolfgang: Betriebsverfassungsrecht. In. Kittner, Michael (Hg.): Gewerkschaftsjahrbuch 1989, Köln 1989, 391–401

Schneider, Wolfgang: Schulungsansprüche erstmals gewählter Betriebsratsmitglieder, BetrR 1987, 381–389

Schneider, Wolfgang: Systemveränderer am Werk – Koalitionspläne zur Betriebsverfassung, Die Mitbestimmung 6/88, 317–320

Schneider, Wolfgang: Schulungs- und Bildungsveranstaltungen für Personalratsmitglieder, PersR 1991, 57–58

Schneider, Wolfgang: Erstmals gewählte Betriebsratsmitglieder: erforderliche und geeignete Schulungsmaßnahmen, AiB 2003, 344–349

Schölzel, Günter: Durchsetzung von Beteiligung, AiB 1992, 613–616

Schölzel, Günter: Interessenmanagement und Projektarbeit im Betriebsrat, Die Mitbestimmung 9/93, 48–50

Schoof, Christian: Betriebsratspraxis von A bis Z, Das Handwörterbuch für die betriebliche Interessenvertretung, 2. Aufl., Köln 1993

Schulze Froning, Wilma: Kirchliche Mitarbeitervertretungsregelungen, Diss. Münster 2002

Schumann, Manfred: Betriebsverfassungsgesetz quo vadis? In: GMH 1987, 721–732

Schwegler, Lorenz: Rechtsfragen zur Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, BlfStR 1972, 305–312

Schwegler, Lorenz: Urteilsanmerkung, AuR 1973, 189–192

Schwerdtner, Peter: Rechtsprobleme der Kostenübernahme beim Bezug von Zeitschriften im Rahmen der Betriebsratstätigkeit, DB 1981, 988–996

Siebert, Gerd/Becker, Knut/Wendt, Bärbel: BetrVG. Kommentar für die Praxis, 8. Aufl., Bonn 1999

Sowka, Hans-Harald: Mittelbare Frauendiskriminierung – ausgewählte Probleme, DB 1992, 2030–2032

Sperling, Hans Joachim/Hilbert, Josef: Soziale Innovationen in Kleinbetrieben und Großbetrieben – eine dynamische Wechselbeziehung. In: Müller-Jentsch, Walter (Hg.): Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen, München/Mering 1991, 201–220

Spieker, Wolfgang: Institutionelle Vertretung leitender Angestellter durch Gesetz? NZA 1985, 681–687

Staehle, Wolfgang H.: Strategien des Managements im Umgang mit Personal. In: Hildebrandt, Eckart (Hg.): Betriebliche Sozialverfassung unter Veränderungsdruck, Berlin 1991, 130–144

Stege, Dieter/Weinspach, F. K./Schiefer, Bernd: Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar für die betriebliche Praxis, 9. Aufl. 2002

Streckel, Siegmar: Teilnahme von Betriebsräten an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG, DB 1974, 335–339

Teichmüller, Frank: Die Behandlung der Einzelfragen des § 37 Abs. 6 BetrVG, Köln 1975

Teschner, Eckart: Probleme gewerkschaftlicher Betriebs- und Tarifpolitik im Strukturwandel. In: GMH 1989, 619–628

Thieler, Heinz-Siegmund: Das Schwerbehindertengesetz, Köln/Berlin/Bonn 1987

Thüsing, Gregor: Unmittelbare Geltung von EG-Richtlinien im Antidiskriminierungsrecht, NJW 2003, 3441–3445

Trümner, Ralf: Betriebsökologie und Betriebsverfassung, AiB 1991, 522–528

Vollkommer, Max: Der Grundsatz der Waffengleichheit im Zivilprozess – eine neue Prozessmaxime? In: Festschrift für Schwab, München 1990, 503–520

Wank, Rolf: Grundlagen des Arbeitskampfrechts, FS Kissel, München 1994, S. 1225–1252

Weber, Ulrich/Ehrich, Christian/Hörchens, Angela/Oberthür, Nathalie: Handbuch zum Betriebsverfassungsrecht, 2. Aufl., Köln 2003

Wedde, Peter: Betriebsratsschulung und Kostentragungspflicht gemäß § 40 Abs. 2 BetrVG bei gewerkschaftsnahen Anbietern, DB 1994, 730–734

Wedde, Peter: Gibt es eine allgemeine Pflicht zur Kostenaufschlüsselung im Rahmen von § 40 BetrVG? AuR 1994, 51–57

Wedde, Peter: Telearbeit: Arbeitsrecht – Sozialrecht – Datenschutz, 3. Aufl., München 2002

Wedde, Peter: Aufschlüsselungspflicht bei Schulungen nach § 37 Abs.6 BetrVG – ein Dauerthema, AuR 1997, 228–230

Wedde, Peter: Entscheidungsanmerkung, AuR 1999, 203–204

Wedde, Peter/Schröder, Lothar: Qualität im Datenschutz – quid, AiB 2001, 284–287

Weiss, Manfred/Weyand, Joachim: Betriebsverfassungsgesetz, 3. Aufl., Baden-Baden 1994

Wenning-Morgenthaler, Martin: Schulungsfreistellung auch für Ersatzmitglieder des Betriebsrates? BB 1985, 1336–1340

Wenzel, Leonhard: Anforderungen der modernen Arbeitsrechtsprechung, RdA 1976, 220–229

Wichert, Joachim: Betriebsräteschulungen gemäß § 37 Abs.6 BetrVG – Voraussetzungen und Grenzen der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers, DB 1997, 2325–2330

Wlotzke, Otfried: Die Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes und das Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten, DB 1989, 111–126 (Teil I), 173–178 (Teil II)

Wolmerath, Martin: Mobbing im Betrieb. Rechtsansprüche und deren Durchsetzbarkeit, Baden-Baden 2001

Vorwort

Dürfen Betriebsratsmitglieder Kurse über Gesprächs- und Verhandlungsführung besuchen? Wie viel darf ein Seminartag kosten? Was geschieht, wenn das betriebliche »Weiterbildungsbudget« erschöpft ist, der Betriebsrat aber wegen plötzlich geplanten Stellenabbaus einen dringenden Schulungsbedarf sieht? Dies sind nur einige der zahlreichen Fragen, die sich den Betriebsräten heute insbesondere bei § 37 Abs. 6 BetrVG stellen. Mit vergleichbaren Problemen sind Personalräte und kirchliche Mitarbeitervertretungen konfrontiert – wobei der Rahmen dort von vornherein noch um einiges enger gezogen ist. Auch die für sie maßgebenden Vorschriften und ihre Handhabung sind jedoch in die Untersuchung einbezogen.

Das vorliegende Handbuch versucht, die in der Praxis auftauchenden Probleme möglichst vollständig zu behandeln. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den zulässigen Inhalten von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen sowie auf dem Umfang der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers. Dabei wird die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zugrunde gelegt und bei Bedarf zu Ende oder auch weiter gedacht. Im Anhang finden sich Formulierungsvorschläge für Schreiben des Betriebsrats, die im Zusammenhang mit § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG notwendig werden.

Für Hinweise aus der Praxis zu danken habe ich dem DGB-Bildungswerk Bayern, dem ifb in Murnau sowie »Arbeit und Leben« in Düsseldorf.
Die Neuauflage hat das Buch inhaltlich weitgehend umgestaltet. Rechtsprechung und Literatur sind bis Mai 2004 berücksichtigt, Kritik und Anregungen jederzeit willkommen.

Bremen, im Mai 2004 Wolfgang Däubler

§ 1: Historische Entwicklung und Bestandsaufnahme

I. Das Recht auf Schulung und Fortbildung im BetrVG 1952

Schulung und Fortbildung von Betriebsräten wurden schon unter dem BetrVG 1952 zum Rechtsproblem. Im Wortlaut selbst fanden sie zwar keine Erwähnung, da dort nur in sehr allgemeiner Formulierung die Rede davon war, Versäumnis von Arbeitszeit, die »nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich« sei, berechtige den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.[1] In Rechtsprechung und Literatur wurde daraus jedoch ein mit vielen Einschränkungen versehener Anspruch auf Freistellung zu **Betriebsratslehrgängen** und **Betriebsrätekonferenzen** abgeleitet. Dies verdient auch heute noch eine gewisse Aufmerksamkeit. Nicht nur, dass es in der Anfangszeit des BetrVG 1972 Versuche gab, den alten Rechtszustand fortzuschreiben. Vielmehr könnte die damalige Rechtsprechung in all jenen Fällen **von aktueller Bedeutung** sein, in denen betriebliche Interessenvertreter keinen ausdrücklich garantierten Anspruch auf funktionsbezogene Fortbildung haben. Als Beispiel seien Wirtschaftsausschussmitglieder genannt, die nicht zugleich dem Betriebsrat angehören; dasselbe könnte für EBR-Mitglieder und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gelten. 1

1 § 37 Abs. 2 BetrVG [1952].

1. Die Rechtsprechung des BAG

2 Das BAG hat in einem **Grundsatzurteil vom 10. November 1954**[2] Rechtsgrundlage und Umfang des Anspruchs auf Schulung und Fortbildung in relativ »freier« rechtsschöpferischer Weise bestimmt. Das Wissen um die Aufgaben des Betriebsrats und um ihre praktische Durchführung hänge so eng mit der tatsächlichen Ausübung der Befugnisse zusammen, dass eine Trennung lebensfremd wäre. Es sei daher »der Wirklichkeit und den Bedürfnissen des Betriebslebens angemessen, zur Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben auch die Teilnahme an solchen Betriebsratslehrgängen oder Betriebsrätekonferenzen gehören zu lassen, die sich unmittelbar und ausschließlich mit den Aufgaben des Betriebsrats und ihrer Verwirklichung im Betrieb nach dem BetrVG befassen«. Die Kenntnis des »Was« und »Wie« der Aufgaben des Betriebsrats seien »derart allernächste Vorbedingungen der Aufgabenerfüllung«, dass die Schaffung dieser Voraussetzungen zur **Aufgabenerfüllung** selbst gerechnet werden müsse.[3]

3 Dieses Abstellen auf den **Sachzusammenhang**, das sich auch in anderen Teilen der Rechtsordnung findet, hätte eine relativ großzügige Handhabung ermöglicht, die im Grunde jede für eine sachgerechte und gesetzeskonforme Amtsführung erforderliche Schulungsmaßnahme hätte einbeziehen können. Das BAG wollte einer solchen Entwicklung jedoch bewusst einen Riegel vorschieben. Es gelte, die Grenzen des § 37 Abs. 2 BetrVG 1952 richtig zu ziehen, »um Mißbräuche zu verhindern und Störungen der produktiven Tätigkeit in Betrieben auch im Interesse der Gesamtheit zu vermeiden«. Für eine Betriebsrätekonferenz sei daher immer ein **»konkreter betriebsbezogener Anlass«** zu fordern.[4] Dieser läge vor, wenn ein neues Gesetz, wie das BetrVG, in Kraft trete, das für die Betriebe und die Betriebsratsarbeit von einschneidender Bedeutung sei. Dasselbe gelte für Verordnungen und Tarifverträge, sofern sie mit dem Aufgabenbereich der Betriebsräte der jeweiligen Betriebe »in unmittelbarem Zusammenhang« stünden. Schulungen der Gewerkschaften über »wirtschafts- und rechtspolitische, gewerkschaftspolitische oder auch allgemeine arbeitsrechtliche Fragen« müssten daher ausscheiden, was im zu entscheidenden Fall zur Folge hatte, dass zwar die auf das BetrVG 1952 bezogenen Teile des Lehrgangs anerkannt wurden, nicht

2 AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG [1952].
3 Bl. 5 R, 6.
4 BAG AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG [1952] Bl. 6.

jedoch die Beschäftigung mit Jugendschutz, Mutterschutz und Arbeitszeitordnung.

Zu dieser inhaltlichen Einschränkung trat eine quasi verfahrensmäßige: **4**
Wegen der Pflicht zur Berücksichtigung des Betriebswohls nach § 49 BetrVG 1952 mussten die Betriebsrätekonferenzen so gelegt werden, dass möglichst keine oder nur **wenig Arbeitszeit** versäumt wurde. Die »erforderliche Unterweisung« müsse auch nicht **allen Betriebsratsmitgliedern** zuteil werden; es reiche aus, wenn man in erster Linie die freigestellten heranziehe. Schließlich sei der Anspruch nur für eine **Übergangszeit** gegeben, da nach einiger Zeit davon ausgegangen werden könne, dass der Gesetzesinhalt den für die Betriebsratstätigkeit in Frage kommenden Arbeitnehmern bekannt sein müsse.

Diese Grundsätze wurden in der Folgezeit vom BAG beibehalten[5] und **5**
von den Instanzgerichten[6] übernommen. So sollte etwa die Teilnahme an Betriebsrätekonferenzen zur Vorbereitung einer bevorstehenden Betriebsratswahl nicht von § 37 Abs. 2 BetrVG 1952 erfasst werden.[7] Als **nicht konkret betriebsbezogen** musste auch ein Lehrgang gelten, der die Entwicklung der Arbeitszeitstudien, die Betrachtung der Arbeitsmethoden, Fragen der Lohntechnik und Lohnpolitik sowie die Akkordfestsetzung zum Gegenstand hatte.[8] Die Information von Betriebsräten über die Rechtsprechung des BAG zum BetrVG 1952 war Gegenstand der Entscheidung vom 22. Januar 1965: In der Regel fehle hier der konkrete Anlass, sofern nicht ein völliger Wandel eingetreten und die Gerichte zu absolut neuen Erkenntnissen gelangt seien.[9] Erneut wurde betont, bei der Bestimmung des **Umfangs der Lehrgangsteilnahme** müsste eine gerechte Abwägung aller beteiligten Interessen erfolgen; plötzlich eintretende neuartige Situationen würden in aller Regel nur dann ausreichen, wenn sie sich nicht auf einen Betrieb beschränkten.

5 BAG AP Nr. 2 und 10 zu § 37 BetrVG [1952]; BAG AP Nr. 8 zu § 39 BetrVG [1952].
6 Vgl. etwa LAG Hannover AP Nr. 6 zu § 37 BetrVG [1952].
7 BAG AP Nr. 2 zu § 37 BetrVG [1952] mit kritischer Anmerkung Galperin.
8 So der Sachverhalt im Urteil des LAG Hannover AP Nr. 6 zu § 37 BetrVG [1952].
9 BAG AP Nr. 10 zu § 37 BetrVG [1952].

2. Die Stellungnahmen der Wissenschaft

6 Die Literatur bot **kein** völlig **einheitliches Bild**. Auf der einen Seite wurde ins Feld geführt, die **BAG-Rechtsprechung** sei **zu betriebsratsfreundlich**; Wortlaut und Sinn des § 37 BetrVG 1952 böten keinen ausreichenden Anhaltspunkt für eine solche Auslegung.[10] So sei bei der Verabschiedung des BetrVG 1952 im Bundestag ein SPD-Antrag abgelehnt worden, der die Freistellung von Betriebsräten zur Unterrichtung über ihre Aufgaben vorgesehen hatte.[11] Der Erwerb der notwendigen Kenntnisse sei überdies eine vom Einzelnen zu schaffende Voraussetzung, nicht eine Folge der Betriebsratstätigkeit, für die bezahlte Freistellung verlangt werden könne.[12] Auch handle es sich um eine typisch gewerkschaftliche Funktion, die sich mit der Neutralitätspflicht schwer vereinbaren lasse[13], und schließlich spreche gegen die BAG-Rechtsprechung, dass sich keine eindeutige Abgrenzung zwischen »konkret betriebsbezogenen« und sonstigen Anlässen finden lasse.[14]

7 Von anderen Autoren wurde die **BAG-Rechtsprechung** meist mehr oder weniger pauschal **übernommen**, ohne dass eigenständige Argumente hinzugefügt worden wären.[15] Rumpff versuchte, die Thesen des BAG zwar formal zu akzeptieren, ihnen jedoch im Wege der Auslegung einen anderen Inhalt zu geben.[16] So sollte die konkrete Betriebsbezogenheit bereits dann anzunehmen sein, wenn die in der Schulung behandelten Probleme höchstwahrscheinlich in der Praxis des Betriebes auftauchen würden, während als zu allgemein nur diejenigen Fragen ausscheiden müssten,

---

10 Dietz/Richardi, BetrVG, § 37 Rn. 10; Erdmann § 37 Abs. 2 Erl. 9, 10; Osswald SAE 1955, 53; Wagner SAE 1955, 49.

11 Dietz/Richardi, BetrVG, § 37 Rn. 10; Erdmann § 37 Abs. 2 Erl. 9; a.A. insbesondere BAG AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG [1952] Bl. 7. Die vorgeschlagene Bestimmung lautete: »Soweit Betriebsratsmitglieder an Veranstaltungen der Gewerkschaften teilnehmen, die von diesen zur Unterrichtung oder Information der Betriebsräte über deren Aufgaben einberufen werden, sind sie zu beurlauben und der Verdienstausfall ist vom Arbeitgeber zu ersetzen.«

12 Erdmann § 37 Abs. 2 Erl. 9.

13 Dietz/Richardi, BetrVG, § 37 Rn. 10.

14 Erdmann/Jürging/Kammann § 37 Abs. 2 Erl. 10; Bedenken auch bei Nikisch III § 101 III 3 (S. 161).

15 Fitting/Kraegeloh/Auffarth § 37 Rn. 17; Galperin Anm. zu BAG AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG [1952]; Galperin/Siebert § 37 Rn. 26; Neumann-Duesberg Anm. zu AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG [1952] und Lehrbuch S. 306 mwN.

16 Rumpff Mb-Gespr 1965, 112 ff.

die für den Betrieb nicht relevant werden könnten. Insbesondere sei nicht einsichtig, dass die Information über die Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsrecht entbehrlich sein solle.[17]

3. Einwände

Ohne hier eine detaillierte Kritik leisten zu wollen, die wegen der heute geltenden Regelung im BetrVG 1972 leicht zu überflüssiger Breite führen könnte, scheint doch eine Reihe von Punkten einer kurzen Betrachtung wert. 8

Zunächst fällt auf, dass vom praktischen Ergebnis her eine **Einschränkung der Betriebsratslehrgänge** auf juristische Fragen eintrat: Arbeitswissenschaftliche oder ökonomische Themen kamen offensichtlich nicht in Betracht. Auch innerhalb der »Gesetzeskunde« erfolgten weitere Einschränkungen, da selbst »allgemeine arbeitsrechtliche Fragen« aus dem Bereich des Zulässigen herausfielen. Wenn man weiter bedenkt, dass schon drei Jahre nach Erlass eines neuen Gesetzes der Betriebsrat auf Selbststudium und gelegentliche Abendveranstaltungen beschränkt sein[18] und selbst die Aufarbeitung neuerer einschlägiger Rechtsprechung ausscheiden sollte, so wird deutlich, wie minimal die den Betriebsräten und den Gewerkschaften verbleibenden Möglichkeiten waren. Der auf den ersten Blick so fortschrittliche, über den bloßen Wortlaut des § 37 Abs. 2 BetrVG 1952 weit hinausgehende Anspruch auf Teilnahme an Betriebsrätekonferenzen erwies sich so als **wenig hilfreiches Instrument**, das lediglich dazu taugte, Kurzinformationen über neue Gesetze und Tarifverträge zu vermitteln. 9

Besonders **negativ** fiel ins Gewicht, dass die Konturen dieses Rechtsanspruchs alles andere als deutlich waren. Nicht ganz zu Unrecht hat Erdmann darauf hingewiesen, dass eine klare **Abgrenzung** von **»konkret betriebsbezogen«** und **»allgemein«** schwierig sei.[19] Die eigenen Konkretisierungsversuche des BAG waren dementsprechend auch nicht gerade besonders einleuchtend: So wurde das In-Kraft-Treten des BetrVG 1952 als konkreter betriebsbezogener Anlass gewürdigt[20], obwohl die Allgemeinheit dieses Gesetzes außer Zweifel stand, während die (bisweilen ge- 10

17 Rumpff Mb-Gespr 1965, 114.
18 So Galperin Anm. zu BAG AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG [1952].
19 Erdmann § 37 Abs. 2 Erl. 10.
20 BAG AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG [1952].

setzesvertretende) Rechtsprechung zum selben Normenkomplex dieses Prädikat nicht erhielt.[21]

11 Vollends **unklar** war die Rechtslage angesichts der These, dass Vorgänge in einem einzelnen Betrieb keinen ausreichenden Anlass für einen überbetrieblichen Lehrgang darstellen sollten.[22] Im Grunde gab es nach altem Recht **außer** dem durch Zeitablauf obsolet gewordenen Fall der **Einführung in das BetrVG 1952 keinen** einzigen **Gegenstand**, der **mit Sicherheit** durch den vom BAG geschaffenen Anspruch **erfasst** worden wäre.[23] **Ungewissheiten** dieser Art wirkten jedoch unter den gegebenen Umständen immer **zu Lasten der Beschäftigten**, die als der fordernde Teil die Gerichte anrufen und das Risiko eines Prozessverlusts tragen mussten. Damit war die **Realisierung** des Anspruchs in vielen Fällen überhaupt **gescheitert**, da Arbeitnehmer aus psychologischen Gründen oder mit Rücksicht auf betriebliche Machtverhältnisse eine gerichtliche Auseinandersetzung häufig scheuen.[24]

12 Das BAG scheint sich der **minimalen Tragweite** seiner Rechtsprechung bewusst gewesen zu sein, da es eingehende Ausführungen auf die Grenzen des Anspruchs verwendete und die konkrete Betriebsbezogenheit gerade in diesem Rahmen sah. Wenn es von »Missbräuchen« sprach, die durch die von ihm praktizierte restriktive Handhabung zu verhindern seien, und von »Störungen der produktiven Tätigkeit«, die eine weitergehende Teilnahme an Betriebsrätekonferenzen hervorrufen könnte, so lag darin eine eindeutige **Höherbewertung unternehmerischer Rentabilitätsinteressen** gegenüber dem Interesse der Betriebsräte an adäquater Ausführung ihrer Funktionen, ganz zu schweigen von einem gar nicht in den Blick kommenden persönlichen Bedürfnis nach Fortbildung. Dabei zögerte das Gericht nicht, zur Abstützung seiner Auffassung auch irreale Bedingungen zu unterstellen, indem es etwa davon ausging, nach einiger Zeit müsste das Gesetz allen Beteiligten bekannt sein.[25]

---

21 BAG AP Nr. 10 zu § 37 BetrVG [1952].

22 BAG AP Nr. 10 zu § 37 BetrVG [1952] Bl. 2.

23 Das übersieht Klinkhammer BB 1973, 1401.

24 Siehe die Angaben bei Ramm, in Naucke-Trappe S. 169: Etwa 80% der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer prozessieren erst nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses gegen den Arbeitgeber. Bei den restlichen 20% handelt es sich überwiegend um Angehörige des öffentlichen Dienstes und zum geringeren Teil um Arbeitnehmer aus Großbetrieben. Zu analogen Erscheinungen in Frankreich siehe den »Rapport syndical« in: Droit Social, Nr. 2/1974 S. 38ff.

25 Realistischer in diesem Punkt Nikisch III § 101 III 3 (S. 160): »Zur ordentlichen Erfüllung einer Aufgabe gehört es auch, sich vorher mit den dabei auftretenden Fragen

Die extreme **»Zurückhaltung« der Rechtsprechung** wie der weit überwiegenden Literatur war schließlich auch deshalb **unbefriedigend**, weil bereits vor In-Kraft-Treten des BetrVG 1952 im Lande Hessen eine Regelung bestanden hatte, die weit über das nachher Konzedierte hinausging. Durch das **»Gesetz über die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern für Betriebsratslehrgänge«** vom 10. November 1950[26] wurde eine Situation geschaffen, die mindestens dem heutigen, durch das BetrVG 1972 bestimmten Rechtszustand entsprach. So waren alle (!) Betriebsratsmitglieder in Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten jährlich (!) eine Woche, in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten jährlich zwei Wochen und in Betrieben mit mehr als 5000 Beschäftigten jährlich bis zu vier Wochen für Fortbildungszwecke freizustellen. Abgesehen von Kleinbetrieben mit weniger als 20 Arbeitnehmern musste für diese Zeit der volle Lohn einschließlich der Sozialversicherungsbeiträge fortgezahlt werden. Der Gegenstand der Lehrgänge wurde vom Gesetz nicht bestimmt; einzige Voraussetzung war, dass sie von einer anerkannten Gewerkschaft veranstaltet wurden. 13

Gegenüber diesem Rechtszustand stellte die BAG-Rechtsprechung einen immensen **sozialen Rückschritt** dar. Zwar dürfte es sachlich nicht zu beanstanden sein, wenn das BAG den § 90 BetrVG 1952 im Sinne einer Aufhebung des hessischen Gesetzes interpretierte[27], doch hätte es immerhin einer Auseinandersetzung mit der Frage bedurft, ob das (damals weitgehend anerkannte) verfassungsrechtliche Verbot des sozialen Rückschritts[28] den ersatzlosen Abbau günstigerer landesrechtlicher Normen gestattete. Im Ergebnis lässt sich jedenfalls konstatieren, dass Rechtsprechung und herrschende Lehre zum BetrVG 1952 zu schweren **sozialpolitischen Bedenken** Anlass gaben, wenngleich ihr Ausgangspunkt durchaus zu billigen war. 14

---

vertraut zu machen, wobei in diesem Falle noch besonders ins Gewicht fällt, daß die gesetzliche Regelung alles andere als einfach ist und mit Begriffen arbeitet, die dem Arbeitnehmer im allgemeinen fremd sind, und Kenntnisse voraussetzt, die er meistens noch nicht besitzen kann.«

26 GVBl. S. 252.

27 BAG AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG [1952].

28 Näher dazu (aus der Sicht des Jahres 1973) Däubler, Das Grundrecht auf Mitbestimmung, § 6 I m.w.N.

II. Die Bemühungen um eine gesetzliche Reform

15 Der wenig befriedigende Rechtszustand führte dazu, dass die **Forderung nach Freistellung für Fortbildungszwecke** in der Diskussion um ein neues BetrVG einen erheblichen Stellenwert hatte. Sämtliche in der Zeit zwischen 1967 und 1971 vorgelegten **Entwürfe** gingen in diesem Punkt über den damaligen Status quo hinaus und sahen eine **erhebliche Erweiterung** der dem Betriebsrat zustehenden Möglichkeiten vor.

1. Reformvorschläge zwischen 1966 und 1969

16 Der **I. DGB-Entwurf von 1967**[29] enthielt eine Neufassung des § 37 Abs. 2 BetrVG 1952, wonach bezahlte Freistellung für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu gewähren war, »soweit diese der Betriebsratsarbeit dienlich sind«.[30]

17 Der **SPD-Entwurf von Dezember 1968**[31] übernahm diese Regelung,[32] während die **FDP-Fraktion** einen prinzipiell anderen Weg einschlug und eine pauschalierte Freistellung von drei Wochen pro dreijähriger Amtsperiode vorsah.[33] Die **CDU** begnügte sich während der fünften Legisla-

29 RdA 1967, 462ff.

30 Der exakte Wortlaut des vorgeschlagenen § 37 Abs. 2 bestimmte: »Versäumnis von Arbeitszeit, die nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts. Dazu gehört auch die Arbeitszeit, die auf Grund der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen versäumt wird, soweit diese der Betriebsratsarbeit dienlich sind.«

31 BT-Drucksache V/3658, abgedruckt auch in RdA 1969, 35ff.

32 § 37 Abs. 2: »Versäumnis von Arbeitszeit, die nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsmäßigen Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats und der Jugendvertretung erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts. Das gilt auch für Arbeitszeit, die auf Grund der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen versäumt wird, soweit diese der Arbeit des Betriebsrats und der Jugendvertretung dienlich sind.«

33 § 37a des FDP-Entwurfs (BT-Drucksache V/401 1, abgedruckt in RdA 1969, 176ff.) bestimmte: »(1) Betriebsratsmitglieder und Ersatzmitglieder, Jugendvertreter und Ersatzmitglieder, Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und Mitglieder des technisch-wirtschaftlichen Ausschusses haben Anspruch auf bezahlte Freistellung von drei Wochen während der dreijährigen Amtszeit zur Ausbildung und Weiterbildung für ihre besonderen Aufgaben.

turperiode im Gegensatz zu den beiden anderen Parteien mit einem Teilentwurf zur Verbesserung des »Minderheitenschutzes«[34], der schon von dieser Zwecksetzung her keine Freistellung zu Schulungs- und Bildungszwecken vorsehen konnte.

2. Vorarbeiten zum BetrVG 1972

Von größerem Interesse sind die nach 1969 geleisteten Vorarbeiten um das neue BetrVG. Der **DGB** übernahm in seinem **2. Entwurf** die schon früher vorgeschlagene Regelung,[35] während das **Bundesarbeitsministerium** neben einer Freistellung für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die die für die Arbeit im Betriebsrat notwendigen Kenntnisse vermitteln, auch einen Freistellungsanspruch von drei Wochen je dreijähriger Amtsperiode vorsah.[36] Der Anfang 1971 vorgelegte **Regierungsentwurf** stimmte damit **18**

(2) Diese Ausbildung und Weiterbildung ist von beiden Sozialpartnern in anerkannten Bildungsstätten gemeinsam durchzuführen.«

34 BT-Drucksache V/2234, abgedruckt in RdA 1967, 460ff.

35 Abgedruckt in RdA 1970, 242; § 37 Abs. 2: »Versäumnis von Arbeitszeit, die nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts. Das gilt auch für die Arbeitszeit, die auf Grund der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen versäumt wird, soweit diese der Betriebsratsarbeit dienlich sind.«

36 § 37 des Entwurfs (RdA 1970, 357ff.) lautete: »(1) Die Mitglieder des Betriebsrates führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.
(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsmäßigen Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich sind, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts des Betriebsratsmitglieds.
(3) Absatz 2 gilt entsprechend für Arbeitszeit, die auf Grund der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen versäumt wird, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind ...
(4) Auf die Schulung und Bildung durch Einrichtungen, die im Hinblick auf die von ihnen durchgeführten Schulungs- und Bildungsveranstaltungen von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt sind, ist Absatz 3 mit der Maßgabe anzuwenden, daß jedes Mitglied des Betriebsrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Veranstaltungen solcher Einrichtungen hat.«

wörtlich überein.[37] Die amtliche Begründung verwies auf die »ständig steigenden Anforderungen an die Betriebsratsmitglieder« als Anlass für die vorgesehene Neuregelung und begnügte sich im Übrigen mit einer Wiedergabe des Gesetzestextes.[38]

19 Der **Gegenentwurf der CDU/CSU-Fraktion**[39] widmete sich der »Aus- und Weiterbildung von Betriebsratsmitgliedern« einen besonderen Paragrafen, der einen Anspruch auf bezahlte Freistellung bis zu drei Wochen innerhalb einer Amtszeit vorsah, soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung des Amtes notwendig war. Bei »Neulingen« sollte sich dieser Anspruch auf vier Wochen erhöhen. Die Aus- und Weiterbildung musste in Bildungsveranstaltungen stattfinden, die entweder von den Sozialpartnern oder gemeinsam von Arbeitgeber und Betriebsrat oder von anerkannten Bildungsträgern durchgeführt wurden.[40]

20 In den parlamentarischen Beratungen beider Entwürfe war die **Freistellung** zu Schulungs- und Bildungsveranstaltungen als solche völlig **unbestritten**. Auch der Vertreter der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände erklärte vor dem Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung sein prinzipielles Einverständnis, bemängelte jedoch den seines Erachtens zu weit gehenden Umfang der Freistellungsansprüche im Regierungsentwurf und plädierte für eine Differenzierung je nach Kenntnis- und Wissensstand sowie nach dem Aufgabenbereich des einzelnen Be-

---

37 BT-Drucksache VI/1786.

38 BT-Drucksache VI/1786, S. 40, 41.

39 BT-Drucksache VI/1806.

40 Der Wortlaut des § 78 (BT-Drucksache VI/1806, S. 16) lautete:
»(1) Die Mitglieder des Betriebsrats haben Anspruch auf bezahlte Freistellung bis zu drei Wochen innerhalb ihrer Amtszeit zur Aus- und Weiterbildung, soweit das zur ordnungsmäßigen Erfüllung ihres Amtes im Rahmen des Gesetzes notwendig ist. Hat ein Mitglied des Betriebsrats vorher noch nie das Amt eines Betriebsratsmitglieds, Jugendvertreters oder Arbeitsgruppensprechers ausgeübt, so erhöht sich der Freistellungsanspruch innerhalb der ersten Amtszeit auf 4 Wochen. Bei der zeitlichen Festlegung derartiger Freistellungen sind die betrieblichen Belange zu berücksichtigen.
(2) Diese Aus- und Weiterbildung muß in Bildungsveranstaltungen stattfinden, die von den Sozialpartnern, gemeinsam von Arbeitgeber und Betriebsrat oder von anerkannten Bildungsträgern durchgeführt werden. Anerkannte Bildungsträger müssen hinsichtlich ihrer Einrichtungen, Lehrkräfte und Bildungsziele eine sachgemäße Ausbildung im Sinne der Aufgaben dieses Gesetzes gewährleisten.«
Abs. 3 betrifft die hier nicht weiter interessierende berufliche Fortbildung von Betriebsratsmitgliedern, die länger als zwei Amtszeiten überwiegend von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt waren und aus ihrem Amt ausscheiden.

triebsratsmitglieds.[41] Die Äußerungen anderer Beteiligter beschränkten sich im Wesentlichen auf die Forderung, das Verhältnis zwischen der auf drei Wochen pauschalierten und der an den Erfordernissen der Betriebsratstätigkeit orientierten Freistellung klarer zu fassen[42] – ein Petitum, dem im schriftlichen Ausschussbericht und in der Endfassung der Absätze 6 und 7 des § 37 BetrVG Rechnung getragen wurde.[43] Diese ist in den entscheidenden Teilen bis heute unverändert und lautete:

> »(6) Absatz 2 gilt 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 Arbeitgeber die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen rechtzeitig bekanntzugeben. 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.
> (7) Unbeschadet der Vorschrift des Absatzes 6 hat jedes Mitglied des Betriebsrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt sind. Der Anspruch nach Satz 1 erhöht sich für Arbeitnehmer, die erstmals das Amt eines Betriebsratsmitglieds übernehmen und auch nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreter waren, auf vier Wochen. Absatz 6 Satz 2 bis 5 findet Anwendung.«

Der schriftliche Bericht enthält die eingehendste Darstellung der **gesetzgeberischen Motive**.[44] Maßgebend war danach die Erwägung, dass wegen der quantitativ und qualitativ wachsenden Aufgaben des Betriebsrats die **Qualifikation der Betriebsratsmitglieder** gefördert werden müsse; nur solche Betriebsratsmitglieder, die über ein ausreichendes Maß an sozialpolitischen, wirtschaftlichen, rechtlichen und technischen Kenntnissen verfügen, könnten ihr Amt sach- und fachgerecht ausüben. **21**

41 Protokolle Nr. 45 und 46 des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung, S. 47 (Erdmann).

42 Protokolle S. 49 (Kübler, Zentralverband des Deutschen Handwerks), S. 51 (Gnade, DGB), S. 76 (Uellendahl, Betriebsratsvorsitzender).

43 Ausschussbericht, BT-Drucksache VI/2729 S. 17 – die dort vorgeschlagene Formulierung stimmt mit der Endfassung überein.

44 Zu BT-Drucksache VI/2729 S. 14.

III. Entstehungsgeschichte und Verhältnis zum früheren Recht

22 Die notwendige Interpretation von § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG 1972 wird erleichtert, wenn zunächst das Verhältnis zu der auf § 37 Abs. 2 BetrVG 1952 aufbauenden früheren Rechtsprechung geklärt wird. Könnte § 37 Abs. 6 BetrVG als bloße Festschreibung gesehen und nur § 37 Abs. 7 BetrVG als Erweiterung der bestehenden Möglichkeiten eingestuft werden?

1. Systematische Stellung der Vorschriften und grundsätzliche Haltung des Gesetzgebers zur früheren BAG-Rechtsprechung

23 Die Vorschrift des **§ 37 Abs. 6 BetrVG** steht **neben** dem allgemeinen Freistellungsanspruch des **§ 37 Abs. 2 BetrVG** und nimmt nur wegen der Entgeltfortzahlungspflicht auf ihn Bezug. § 37 Abs. 2 BetrVG stimmt zwar nicht dem Wortlaut, wohl aber dem Inhalt nach völlig mit § 37 Abs. 2 BetrVG 1952 überein,[45] sollen doch nach beiden Bestimmungen Lohn bzw. Gehalt eines Betriebsratsmitglieds fortgezahlt werden, wenn Arbeitszeit versäumt wurde, die nach Umfang und Art des Betriebes auf die ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratstätigkeit verwendet werden musste. Hätte nun der Gesetzgeber den alten Rechtszustand beibehalten wollen, wäre die Sonderregelung des § 37 Abs. 6 BetrVG völlig überflüssig gewesen, da bereits § 37 Abs. 2 BetrVG stillschweigend alles Nötige bestimmt hätte. Die Konsequenz, der Vorschrift des § 37 Abs. 6 BetrVG nur deklaratorischen Charakter zuzusprechen, widerspräche aber nicht nur der Vermutung für gesetzgeberische Ökonomie, sondern ließe sich auch schwer mit der Tatsache vereinbaren, dass das **BetrVG 1972** an vielen Stellen **bewusst** von der zum BetrVG 1952 entwickelten Rechtsprechung **abgewichen** ist.[46]

24 Zu denken ist einmal an das Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von **technischen Einrichtungen**, die dazu bestimmt

45 Vgl. dazu Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, 12. Aufl., § 37 Rn. 1.

46 Ebenso LAG Frankfurt DB 1973, 2247 unter Übernahme der ersten drei im Text folgenden Beispiele.

sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG): Es korrigiert die BAG-Rechtsprechung, die alle arbeitstechnischen Fragen aus § 56 Abs. 1 lit. f. BetrVG 1952 (Ordnung des Betriebes) ausgeklammert und beispielsweise die Einführung eines Produktographen für mitbestimmungsfrei gehalten hatte.[47] In ähnlicher Weise erklärt sich die Formulierung des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, der das Mitbestimmungsrecht über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit auf die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage erstreckt, da das BAG zum alten Recht die (reichlich formalistische) Auffassung vertreten hatte, »Beginn und Ende« seien nicht tangiert, wenn ein ganzer Arbeitstag wegfalle.[48] Die erweiterte Mitbestimmung über Fragen der **betrieblichen Lohngestaltung** und die Festsetzung der **Akkord- und Prämiensätze** (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG) ist gleichfalls nur vor dem Hintergrund einer Rechtsprechung zu verstehen, die die Vorschrift des § 56 BetrVG 1952 auf so genannte formelle Arbeitsbedingungen beschränkt hatte.[49]

Weitere Beispiele bieten § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG, der bei unterlassener Anhörung des Betriebsrats die Unwirksamkeit der Kündigung anordnet, während nach früherer Judikatur der Arbeitgeber lediglich gehindert war, sich auf die soziale Rechtfertigung der Kündigung zu berufen,[50] sowie § 77 Abs. 4–6 BetrVG, der einige Unklarheiten zum alten Recht der Betriebsvereinbarungen beseitigte.[51] Wenn demgegenüber im Fall des § 113 Abs. 3 BetrVG eine Kodifizierung bisheriger BAG-Urteile erfolgte,[52] so kann das nicht die Feststellung als solche in Zweifel ziehen, dass **in der Regel** keine Fortschreibung des bestehenden Rechtszustandes beabsichtigt war. Nur wenn ganz gewichtige Indizien vorliegen, kann im Einzelfall eine Ausnahme unterstellt werden.[53] **25**

47 BAGE 9, 238 = AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG [1952] Ordnung des Betriebes; kritisch dazu Fitting/Kraegeloh/Auffarth § 56 Rn. 37a mwN. Zur heutigen Auslegung des § 87 Abs. 1 Nr. 6 siehe DKK-Klebe § 87 Rn. 123ff.

48 BAG AP Nr. 1 zu § 615 BGB Kurzarbeit; BAGE 12, 117, 135 = AP Nr. 1 und 2 zu § 56 BetrVG [1952] Arbeitszeit.

49 BAGE 12, 117, 135 = AP Nr. 1 und 2 zu § 56 BetrVG Arbeitszeit; BAG AP Nr. 3 und 6 zu § 56 BetrVG [1952] Wohlfahrtseinrichtungen; BAGE 13, 345 = AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG [1952] Akkord.

50 BAGE 1, 69 = AP Nr. 1 zu § 66 BetrVG [1952]; st. Rspr.

51 Vgl. Brecht § 77 Rn. 1.

52 Siehe Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, 12. Aufl., § 113 Rn. 6.

53 Dies übersieht Klinkhammer BB 1973, 1400.

26 Entgegen Schell[54] bietet § 37 Abs. 6 BetrVG keinerlei Anhaltspunkte in dieser Richtung: Die behauptete Anlehnung des Wortlauts an die beiden wichtigsten BAG-Entscheidungen zu § 37 Abs. 2 BetrVG 1952[55] ist nicht ersichtlich. Im Gegenteil führt eine Textanalyse viel eher dazu, in § 37 Abs. 6 BetrVG eine deutliche Erweiterung zu sehen, da er von »Schulungs- und Bildungsveranstaltungen« spricht, während sich beim BAG lediglich der unspezifische Hinweis auf Betriebsrätekonferenzen findet.[56] Wenn die Formulierung des geltenden Rechts überhaupt einen Sinn haben soll, dann den, ein bestimmtes inhaltliches Programm anzusprechen und es nicht bei der bloßen organisatorischen Absicherung einzelner Treffen zu belassen.

2. Die parlamentarischen Vorarbeiten zu § 37 BetrVG 1972

27 Die durch die generelle Haltung des Gesetzgebers gegenüber dem alten Recht nahegelegte **Distanzierung** von der Rechtsprechung zu § 37 Abs. 2 BetrVG 1952 findet eine Bestätigung in den parlamentarischen Vorarbeiten zu § 37 BetrVG 1972. Einigkeit bestand zunächst in der Richtung, dass die **Fortbildungsmöglichkeiten** von Betriebsräten **verbessert** werden sollten.[57] Wie dies zu geschehen hatte, war anfänglich **kontrovers**: Während DGB und SPD-Fraktion die Freistellung nach § 37 BetrVG 1952 auf die Teilnahme an allen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen erstrecken wollten, die der Betriebsratsarbeit »dienlich« waren,[58] entschied sich die FDP-Fraktion[59] ebenso wie in der 6. Legislaturperiode der CDU-Entwurf[60] gegen diese »Generalklausel« und für eine **»Fristenlösung«** im Sinne eines dreiwöchigen Freistellungsanspruchs.

28 Beide Vorschläge lagen vor, als das Bundesarbeitsministerium eine **kumulative Lösung** entwickelte, die die dreiwöchige Freistellung mit einer Generalklausel kombinierte, die (etwas enger als DGB und SPD) nicht

54 BB 1973, 45.
55 AP Nr. 1 und 10 zu § 37 BetrVG [1952].
56 Dieses wird von Kraft (DB 1973, 2521) nicht zur Kenntnis genommen.
57 Dies gesteht auch Schell (BB 1973, 44) zu.
58 Siehe die Nachweise oben Fn. 30, 31, 35.
59 Siehe oben Fn. 33.
60 Siehe oben Fn. 40.

mehr auf die »Dienlichkeit« abstellte.[61] Diese Kumulation von Freistellungsmöglichkeiten, von denen jede über den unter dem BetrVG 1952 herrschenden Zustand hinausging, blieb dann auch im Regierungsentwurf[62] und in der **endgültigen Fassung** erhalten, die sich damit insbesondere vom CDU-Entwurf deutlich absetzte, der die Regelung des § 37 Abs. 2 BetrVG 1952 beibehalten und daneben lediglich eine drei- bis vierwöchige Freistellung gewähren wollte.[63]

3. Mängel des BetrVG 1952 und Intention des BetrVG 1972

Für eine **Distanzierung von der früheren Judikatur** spricht schließlich auch ihr wenig überzeugender Inhalt. Wie oben im Einzelnen dargelegt,[64] ließ sich aus den einschlägigen BAG-Entscheidungen nicht mit Sicherheit ablesen, wie weit der Freistellungsanspruch überhaupt reichte. Eindeutig schien nur, dass eine Information über neue, die Betriebsratstätigkeit strukturierende Gesetze, Verordnungen und Tarifverträge erfolgen durfte. **29**

Die Perpetuierung dieses wenig praktikablen Zustands kann dem Gesetzgeber von 1972 schwerlich unterstellt werden, zumal er im Übrigen auf eine sehr detaillierte, bisweilen perfektionistische Normierung ausging. Dazu kommt, dass sich die außerordentlich weitgehende Beachtung der Rentabilitätsinteressen der Unternehmen durch die alte Rechtsprechung schwerlich mit der Gesamtkonzeption des Gesetzes von 1972 vereinbaren lässt, das (wenn auch beschränkt auf den betrieblichen Bereich) die Rechte der Betriebsräte über das BetrVG 1952 hinaus erweiterte und – wie das Beispiel des obligatorisch gewordenen Sozialplans zeigt – auch die Auferlegung neuer finanzieller Verpflichtungen vorsah. Der **Intention** der Zurückdrängung unternehmerischer Autokratie widerspräche es aufs entschiedenste, wollte man gerade bei der so zentralen Frage der Vermittlung tätigkeitsbezogener Kenntnisse die alte Lösung beibehalten, die ihrerseits einen sozialen Rückschritt gegenüber dem hessischen Freistellungsgesetz von 1950 darstellte. **30**

61 Siehe den Wortlaut oben Fn. 36.
62 BT-Drucksache VI/1786.
63 Siehe den Wortlaut oben Fn. 40.
64 Siehe oben Abschnitt I.3 (Rn. 10ff.).

31 Im **Ergebnis** kann es daher keinen Zweifel geben: § 37 Abs. 6 BetrVG stellt **keine Festschreibung** der Rechtsprechung zum BetrVG 1952 dar, sondern muss als eigenständige Regelung im Rahmen des neuen Rechts interpretiert werden.[65]

IV. Anwendungsprobleme und Auslegungskontroversen nach In-Kraft-Treten des BetrVG 1972

32 Die Auslegung der **unbestimmten Rechtsbegriffe »Erforderlichkeit«** in § 37 Abs. 6 BetrVG und **»Geeignetheit«** in § 37 Abs. 7 BetrVG bereitete seit Bestehen des BetrVG 1972 Schwierigkeiten. Die Einordnung und Zulässigkeit von Schulungsveranstaltungen beschäftigt die Gerichte bis heute in bemerkenswerter Regelmäßigkeit.[66] Dies verunsichert zahlreiche Betriebsräte und veranlasst viele, lieber auf die Ausnutzung ihrer Rechte zu verzichten als in eine Auseinandersetzung mit ungewissem Ausgang zu gehen und am Ende vielleicht den Kürzeren zu ziehen.[67] Unter dem fehlenden Vorwissen leidet dann auch die Wahrnehmung der eigentlichen Aufgaben.

1. Der Streit um die Kostenfrage

33 Unmittelbar nach dem In-Kraft-Treten des BetrVG 1972 begann eine heftige Auseinandersetzung um den Inhalt des § 37 Abs. 6 BetrVG, der – neben dem Begriff des leitenden Angestellten in § 5 Abs. 3 BetrVG – zu einem der Hauptstreitpunkte im neuen Betriebsverfassungsrecht wurde.[68]

34 Die Diskussion konzentrierte sich zunächst weniger auf die zulässigen Inhalte als auf die Frage, ob beim Besuch von Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen, die unbestreitbar unter § 37 Abs. 6 BetrVG fielen,

---

65 Der Sache nach übereinstimmend BAG EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 36.

66 Allein im Bereich der IG Metall sind in den ersten zehn Jahren seit Inkrafttreten des BetrVG mehr als 7000 Gerichtsverfahren zu Durchsetzung der Bildungsrechte geführt worden. Vgl. die Angabe bei Kittner, Arbeits- und Sozialordnung, S. 471.

67 Zu den Ursachen der »Bildungsabstinenz« s. Däubler, Arbeitsrecht 1 Rn. 865.

68 Wenzel RdA 1976, 220 (»Spitzenreiter«).

nur das Entgelt fortzuzahlen oder ob darüber hinaus auch Aufwendungen für Fahrt, Übernachtung, Mahlzeiten und Kursgebühren zu erstatten waren. Die Auffassungen der Instanzgerichte waren ebenso uneinheitlich[69] wie die der Literatur.[70]

Durch seine Entscheidung vom 31. Oktober 1972[71] brachte das BAG **35** eine **vorläufige Klärung** in Bezug auf die Inhalte wie auf die Kosten: In Übereinstimmung mit seiner früheren Rechtsprechung ging das Gericht davon aus, dass Betriebsratstätigkeit im Sinne des § 40 Abs. 1 BetrVG jede »sinnvolle, auf die sachgerechte Gestaltung und Verwirklichung der Aufgaben gerichtete Betätigung« sei, die dem Betriebsrat nach dem Gesetz obliege. Voraussetzung dafür seien »vor allem« Kenntnisse der einschlägigen Gesetzesbestimmungen, deren Erwerb nicht von den gesetzlichen Aufgaben und ihrer praktischen Durchführung getrennt werden könnte. Ohne die Frage zu entscheiden, ob § 37 Abs. 6 BetrVG über den nach altem Recht entwickelten Freistellungsanspruch hinausgehe, und ohne eine abschließende Definition des nach § 37 Abs. 6 BetrVG »Erforderlichen« zu geben, kam das BAG zu dem Ergebnis, dass jedenfalls ein Kurs über das neue BetrVG von der gesetzlichen Vorschrift erfasst werde. Wegen des unterschiedlichen Regelungsbereichs (bezahlte Freistellung – Ersatz entstandener Kosten) sei **§ 37 Abs. 6 BetrVG** in Verbindung mit § 37 Abs. 2 BetrVG auch **keine** die Bestimmung des **§ 40 BetrVG verdrängende Spezialnorm**, die eine Beschränkung auf bloße Lohnfortzahlung anordne.

Weiter entschied das BAG, dass in der **Kostenerstattung** für eine ge- **36** werkschaftliche Schulungsveranstaltung auch keine Beeinträchtigung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit der Gewerkschaften von der Gegenseite

69 Für bloße Lohnfortzahlung ArbG Hagen BB 1972, 835; ArbG Arnsberg BB 1972, 836; ArbG Elmshorn DB 1972; 1441; LAG Hamm BB 1972, 1186 = DB 1972, 1729; LAG Düsseldorf DB 1972, 1924; für Aufwendungsersatz ArbG Eßlingen DB 1972, 685; ArbG Celle BB 1972, 446; ArbG Wetzlar BB 1972, 963; ArbG Krefeld DB 1972, 1025; ArbG Crailsheim BB 1972, 1055; ArbG Kassel BB 1972, 1559; ArbG Wuppertal DB 1972, 1442; LAG Niedersachsen BB 1972, 1004. Weitere Nachweise bei Etzel BlfStR 1973, 261.

70 Für Beschränkung auf Lohnzahlung: Buchner DB 1972, 1238 (jedenfalls grundsätzlich); Erdmann/Jürging/Kammann § 40 Rn. 8; Jacobi/Rausch DB 1972, 972; Maurer BB 1972, 843; Stege/Weinspach (1. Aufl.) S. 160; Raatz, Beilage 1/72 zu DB S. 16; für Einbeziehung der Aufwendungen: Dütz/Säcker, Beilage 17/72 zu DB S. 4ff.; Fitting/Auffarth 10. Aufl. § 40 Rn. 12; Gnade/Kehrmann/Schneider § 40 Rn. 4; Kittner BB 1972, 969; Schwegler BlfStR 1972, 305.

71 BAG BB 1973, 243ff. = DB 1973, 528ff.

liege, da es keinen Rechtssatz gebe, wonach diese die Kosten für derartige Schulungen selbst zu tragen hätten. Ein **Verstoß** gegen das Koalitionsrecht sei erst dann anzunehmen, wenn **finanzieller Gewinn** erzielt werde. Bezüglich des Kostenumfangs sei das aus dem »fundamentalen Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit« folgende Prinzip der **Verhältnismäßigkeit** zu beachten, wonach auch bei der Zahl der zu entsendenden Mitglieder auf »die Interessen des Betriebes und des Arbeitgebers« Rücksicht zu nehmen sei.

37 Trotz dieser eingehenden Begründung versagten in der Folgezeit das LAG Düsseldorf[72] und das ArbG Kiel[73] dem BAG die Gefolgschaft, da man entgegen seiner Auffassung zwischen der von § 40 BetrVG erfassten Betriebsratstätigkeit und der allein in § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG geregelten Schulungsteilnahme unterscheiden müsse. Auch in der Literatur wurden damals einige Gegenstimmen laut,[74] obwohl die Mehrheit der Autoren dem BAG zustimmte oder seine Ansicht jedenfalls im Ergebnis teilte.[75] In zahlreichen Entscheidungen hat das BAG noch im Laufe der 70-er Jahre seine ursprüngliche Auffassung bekräftigt[76] und den Vorwurf, der Arbeitgeber werde unter Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 GG zur Finanzierung der Gegenseite gezwungen, mit dem Argument zurückgewiesen, die **Gewerkschaften** erfüllten **als Schulungsträger** lediglich eine betriebsverfassungsrechtliche Hilfsfunktion.[77] Das BVerfG bestätigte in seiner Entscheidung vom 14. 2. 1978[78] die **Verfassungsmäßigkeit** der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers.

38 Die **Kritik** hatte gleichwohl in zwei nicht unwichtigen Punkten Erfolg. **Zum einen** unterscheidet das BAG seit Ende 1974 ausdrücklich zwischen

---

72 DB 1973, 1356 = BB 1973, 1215 (Kammer Köln).

73 BB 1973, 939.

74 Becker/Schaffner BlfStR 1974, 12; Eich DB 1974, 91, 94; Hiersemann BB 1973, 287; Kraft DB 1973, 2519; Ohlgardt BB 1973, 333 und 1215; Ohlgardt BB 1974, 652.

75 So in der 5. Aufl. Dietz/Richardi, BetrVG, § 40 Rn. 19ff.; Hanau/Adomeit (4. Aufl.) S. 96; Kittner, Der Gewerkschafter 1973, 116 und Anm. zu BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972; Leser, AR-Blattei, III 1 b; Richardi, Anm. zu BAG AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG 1972; Schwegler AuR 1973, 190; Söllner, Arbeitsrecht (5. Aufl.), S. 148/149; Söllner AuR 1973, 383; Streckel DB 1974, 338; Wiese-GK (1. Aufl.) § 40 Rn. 15; Wiese BlfStR 1973, 101. Ebenso Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither (12. Aufl.) § 40 Rn. 12.

76 BAG AuR 1974, 29; BAG BB 1974, 416; BAG BB 1974, 883 = AuR 1974, 91; BAG EzA § 40 BetrVG 1972 Nr. 17 = AP Nr. 7 zu § 40 BetrVG 1972 = DB 1975, 698.

77 So insbesondere BAG BB 1974, 883 = AuR 1974, 91.

78 BVerfG AP Nr. 13 zu § 40 BetrVG 1972.

der »Erforderlichkeit«, die sich nur auf die zu vermittelnden Kenntnisse beziehe, und der Verhältnismäßigkeit der durch die Schulung bedingten Aufwendungen. Der Gesetzgeber sei von dem Gedanken eines »begrenzten Ausbildungsaufwands« ausgegangen; der Betriebsrat habe daher zu prüfen, ob die anfallenden Kosten mit der »Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebes« zu vereinbaren seien. Insbesondere dann, wenn wegen der Begrenztheit der Thematik weitere Schulungen wahrscheinlich seien, könne es zu unzumutbaren Belastungen des Arbeitgebers kommen.[79] Damit wurden Veranstaltungen denkbar, die zwar zu 100% erforderliches Wissen im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG vermitteln, deren Kosten jedoch vom Arbeitgeber gar nicht oder nur teilweise zu erstatten sind. Die Bindung an den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit hat erhebliche **praktische Konsequenzen** u.a. für die Dauer eines Seminars sowie für die Zahl der zu entsendenden Betriebsratsmitglieder. Auch sind in jedem Einzelfall die Interessen des Betriebs und des Arbeitgebers zu berücksichtigen.[80] Deshalb soll sich die Erstattungspflicht auf den Ersatz der kostengünstigsten Veranstaltung reduzieren, wenn mehrere qualitativ gleichwertige Angebote zur Auswahl stehen.[81]

39 Einige Autoren versuchten, diese Restriktionen noch zu verstärken, indem sie das Kosteninteresse des Arbeitgebers so weit in den Vordergrund der Auswahlentscheidung stellten[82], dass der Eindruck entstand, es müsse unter allen Umständen, d.h. auch bei unterschiedlicher Qualität, die billigste Maßnahme gewählt werden.[83] So weit geht das BAG jedoch nicht: Es spricht eindeutig von einem »Recht zur **Auswahl unter konkurrierenden Angeboten**«, wobei dem Betriebsrat die Befugnis zustehe, die Teilnahme an einer seiner Ansicht nach qualitativ höherwertigen – wenn auch teureren – Maßnahme zu beschließen.[84] Insgesamt betrachtet wird die generelle Regel des § 40 BetrVG aber unter einen Vorbehalt gestellt, dessen Handhabung letztlich vom entscheidenden Gericht bestimmt wird.

40 **Zum zweiten** wurde zusätzlich die **Art der** vom Arbeitgeber zu übernehmenden **Kosten beschränkt**: Während zunächst nicht weiter differen-

79 BAG 27.9.1974, AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972; ebenso BAG EzA § 40 BetrVG 1972 Nr. 17. § 37 BetrVG 1972 Nrn. 49, 51, 52.
80 BAG 8.2.1977, EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 52.
81 BAG 23.4.1974, AP Nr. 11 zu § 37 BetrVG 1972.
82 Vgl. Schiefer, Schulung und Weiterbildung, S. 31; Galperin/Löwisch § 40 Rn. 26.
83 Dagegen aus heutiger Sicht Fitting u.a. § 40 Rn. 74; DKK-Wedde § 40 Rn. 60.
84 BAG 15.5.1986, AP Nr. 54 zu § 37 BetrVG 1972.

ziert wurde, vertrat das BAG seit 1976 die Auffassung, die so genannten Generalunkosten eines gewerkschaftlichen Schulungsträgers wie Personalkosten und Miete seien nicht erstattungsfähig.[85] Teilnehmergebühren müssen daher gegebenenfalls aufgeschlüsselt werden. 1979 präzisierte das BAG seine Haltung insofern, als die konkret durch eine Maßnahme entstehenden Kosten anteilig auf die Schulungsteilnehmer umgelegt werden könnten, sofern sie von den Generalunkosten abgrenzbar seien.[86] **Erstattungsfähig** sind danach auch Honoraraufwendungen für eigene Referenten oder für solche des DGB, wenn eine entsprechende Lehrtätigkeit weder zu den Haupt- noch zu den arbeitsvertraglichen Nebenpflichten des betreffenden Mitarbeiters zählt. In einer Entscheidung vom 28. 6. 1995 gab der zuständige BAG-Senat zu erkennen, auch alle sonstigen Zusatzaufwendungen, etwa für Personal, Reinigung der Räume, Strom und Wasser einbeziehen zu wollen.[87] An der Ausgangsthese, dass Gewerkschaften aus koalitionsrechtlichen Gründen keinen Gewinn erzielen dürfen und dass deshalb Generalunkosten bzw. Vorhaltekosten **nicht erstattungsfähig** seien, hält das BAG allerdings wohl weiterhin fest.[88] In der Praxis bedeutet dies, dass die Seminarkosten im Einzelnen aufzuschlüsseln sind, da der Arbeitgeber nur dann erkennen kann, ob er nicht doch mehr als die seminarbezogenen Aufwendungen bezahlen und damit seinen Gegenspieler finanzieren soll. Der zunächst so eindeutig formulierte Grundsatz, dass der Arbeitgeber die Kosten tragen muss, erfährt auf diese Weise entscheidende Durchbrechungen.

41 Lange Zeit war es streitig, ob und inwieweit auch **gemeinnützige gewerkschaftsnahe Träger** zu einer entsprechenden Aufschlüsselung verpflichtet sind, die schwer handhabbar ist.[89] Die Auffassungen waren zunächst gespalten. Die Arbeitsgerichte Mönchengladbach,[90] Hamburg,[91] Kaiserslautern[92] und Berlin[93] sowie das LAG Berlin[94] lehnten eine eingeschränkte Kostenerstattung bzw. eine Pflicht zur Aufschlüsselung bei

85 BAG BB 1976, 1027.
86 BAG 3. 4. 1979, AP Nr. 17 zu § 40 BetrVG 1972.
87 BAG AP Nr. 48 zu § 40 BetrVG 1972.
88 BAG 15. 1. 1992, AP Nr. 41 zu § 40 BetrVG 1972 und BAG AuR 1999, 198 ff.
89 Eingehend zu dieser Problematik Wedde AuR 1994, 51 ff.
90 ArbG Mönchengladbach 22. 3. 1993, 5 BV 2/93.
91 ArbG Hamburg 19. 8. 1992, 9 BV 7/92.
92 ArbG Kaiserslautern 2. 12. 1993, 2 BV 26/93.
93 ArbG Berlin 21. 3. 1994, 4 BV 370/93.
94 LAG Berlin 22. 10. 1992, 4 TaBV 45/93.

gewerkschaftsnahen Bildungsträgern ab. Bejaht wurde sie dagegen vom ArbG Wuppertal[95] sowie vom LAG Düsseldorf, das die Entscheidung des ArbG Mönchengladbach aufhob.[96] Ähnlich weit gehend wie das ArbG Wuppertal in einer weiteren Entscheidung[97] befürwortete das LAG Düsseldorf ausdrücklich eine spezifizierte Rechnungslegung.

Das **BAG** fand einen **Kompromiss**, der den beteiligten Interessen einigermaßen gerecht wird, allerdings eine Reihe von Fragen offen lässt. Die für Gewerkschaften geltenden Grundsätze werden auch auf solche (gemeinnützigen oder nicht gemeinnützigen) Bildungsträger erstreckt, auf die die Gewerkschaften maßgebenden Einfluss haben.[98] Eine Ausnahme gilt allerdings dann, wenn der Träger einen **autonomen Geschäftsbereich** besitzt, der sich ausschließlich mit Schulungen nach § 37 Abs. 6 befasst, und wenn zugleich sichergestellt ist, dass dort anfallende Erträge nicht die Gewerkschaft entlasten.[99] Ist dem Rechnung getragen, kann auf der Grundlage einer »Seminarpauschale« abgerechnet werden. Auch wenn keine solche »Sicherung« existiert, können die Selbstkosten des gewerkschaftlichen Trägers in Form einer **Mischkalkulation** festgelegt werden, wonach es beispielsweise zulässig ist, aus den Erfahrungen der Vorjahre Durchschnittswerte für die Kosten pro Teilnehmer zu ermitteln und diese dann jeweils dem Arbeitgeber in Rechnung zu stellen.[100] Dies ist allerdings bislang nicht ausdrücklich auf die Gewerkschaften selbst erstreckt worden, obwohl das Argument seiner inneren Logik nach auch für diese passt.[101] **42**

95 Entscheidungen des ArbG Wuppertal 6. 2. 1992, 4 BV 35/91; 6. 5. 1992, 5 (6) BV 22/92; 19. 8. 1992, 3 BV 42/92.
96 LAG Düsseldorf 7. 7. 1993, LAGE § 40 BetrVG 1972 Nr. 40.
97 ArbG Wuppertal 14. 4. 1993, 3 BV 16/93.
98 BAG NZA 1995, 382-hbv-KBV.
99 Grundlegend BAG AP Nr. 48 zu § 40 BetrVG 1972 – DGB Bildungswerk Hamburg.
100 BAG AuR 1999, 202.
101 Kritisch auch Wedde AuR 1999, 204.

2. Die Problematik der »erforderlichen« Kenntnisse nach § 37 Abs. 6 BetrVG

43 Der Streit um die Kostenerstattung als solche und die Auseinandersetzungen um die Höhe der zu ersetzenden Aufwendungen[102] haben andere wichtige Fragen zunächst stärker in den Hintergrund treten lassen. Gleichwohl lag bereits im Oktober 1973 die erste Grundsatzentscheidung zu der Frage vor, welche Kenntnisse als **»erforderlich«** im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG anzusehen sind.[103] Einige Zeit darauf erging der erste Beschluss zu dem Problem, wann eine Veranstaltung nach § 37 Abs. 7 BetrVG anzuerkennen sei.[104] Da weitere Entscheidungen[105] bald folgten, entstand auch insoweit eine deutliche »Linie«, die etwa wie folgt beschrieben werden kann: Auf der einen Seite war das BAG erkennbar bestrebt, die allzu engen Grenzen seiner Rechtsprechung zu § 37 Abs. 2 BetrVG 1952 zu verlassen[106] und in stärkerem Maße sowohl allgemeine juristische wie auch außerjuristische Kenntnisse einzubeziehen. Auf der anderen Seite wollte es einer unbegrenzten Schulung »auf Vorrat« vorbeugen, die gerade im Hinblick auf die bei § 37 Abs. 6 BetrVG getroffene Grundsatzentscheidung in der Kostenfrage besonderen Bedenken unterliegen musste.

44 Der »Kompromissposition« entsprechend wird verlangt, dass die Kenntnisse für die **»sachgemäße« Arbeit** des Betriebsrats erforderlich sein müssen. Dabei komme es einerseits auf die persönliche Zusammensetzung des Betriebsrats, insbesondere auf die schon vorhandenen Kenntnisse und Erfahrungen seiner Mitglieder an, andererseits auf die sachlichen Notwendigkeiten der Betriebsratsarbeit für den konkreten Betrieb und seine Arbeitnehmer. Dabei spiele auch das **Zeitmoment** eine Rolle; eine Schulung könne daher erforderlich sein, wenn die behandelten Themen im Betrieb »voraussichtlich demnächst zur Verhandlung anstehen«; eine rein theoretische Möglichkeit, dass die Frage einmal auftauchen könnte, genüge dagegen nicht.[107]

---

102 Dazu etwa die BAG-Entscheidungen 29. 1. 1974, 1 ABR 39/73 und 5. 2. 1974, 1 ABR 46/73.

103 BAG BB 1974, 88 = DB 1974, 146.

104 BAG DB 1974, 923 = BB 1974, 601.

105 BAG DB 1974, 781 = BB 1974, 462 = AuR 1974, 25 = AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972; BAG DB 1974, 830; BAG BB 1974, 884; BAG BB 1974, 416.

106 Eine explizite Distanzierung findet sich in BAG 29. 1. 1974, 1 ABR 39/73 S. 8. Weniger klar BAG BB 1974, 883. Vgl. auch Fitting/Auffarth/Kaiser (12. Aufl.) § 37 Rn. 56a.

107 BAG BB 1974, 88 = DB 1974, 146.

Das Erfordernis der **»konkreten Betriebsbezogenheit«** hat zu einer beträchtlichen Rechtsunsicherheit geführt, die auch heute noch nicht beseitigt ist. In seinen ersten einschlägigen Urteilen und Beschlüssen stellte das BAG fest, dass § 37 Abs. 6 BetrVG jedenfalls eine fünftägige Schulung über das BetrVG 1972 erfasse.[108] Wenn die konkreten betrieblichen Verhältnisse es erforderten, könnten ferner »Kenntnisse über die Akkordentlohnung und auch Kenntnisse über das ihr zugrundeliegende arbeitswissenschaftliche System« erworben[109] oder Seminare über »Lohngestaltung und Mitbestimmung im Betrieb« besucht werden.[110] Unter derselben Voraussetzung wurden als **Gegenstand** einer **Schulungs- und Bildungsveranstaltung** die Themen »Bilanzwesen«,[111] »Arbeitssicherheit«,[112] »Arbeitsstudien«[113] und »Theoretisches Grundwissen auf dem Gebiet der Arbeitswissenschaft und Arbeitsbewertung«[114] gebilligt, während ein Rhetorikkurs nur in den Anwendungsbereich des § 37 Abs. 7 BetrVG fiel.[115] **45**

Der **Nachweis** der »konkreten« Betriebsbezogenheit stellt an die Betriebsräte im Einzelfall hohe Anforderungen. Sie müssen nicht nur das vorhandene Tatsachenmaterial zusammenstellen, sondern insbesondere auch bereit sein, gegen einen zahlungsunwilligen Arbeitgeber gerichtliche Schritte einzuleiten.[116] Diese relativ **hohe »Schwelle«** war ein wesentlicher Grund dafür, dass die Rechte aus § 37 Abs. 6 BetrVG in der Praxis nicht in vollem Umfang ausgeschöpft wurden (und werden).[117] **46**

Die Rechtsprechung zu den **»Bildungsinhalten«** hatte damit »situativen« Charakter. Auf der einen Seite finden sich daher (scheinbar) sehr restriktive Entscheidungen, wenn etwa die Information über Freistellungsvorschriften als solche[118] und die gesetzliche Regelung des Jugendar- **47**

108 BAG DB 1974, 781 = BB 1974, 462.
109 BAG 5. 2. 1974, 1 ABR 31/73, S. 8.
110 BAG AuR 1974, 91.
111 BAG AuR 1974, 25 = DB 1974, 781 = BB 1974, 462.
112 BAG AuR 1974, 186.
113 BAG DB 1973, 2249.
114 BAG EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 36 = AP Nr. 9 zu § 37 BetrVG 1972 = BB 1974, 1023. Zulässig ist auch der Besuch einer Schulung über »Leistungsbewertung und Vorgabezeitermittlung« (BAG DB 1974, 1725).
115 BAG DB 1973, 2249. Ähnlich ArbG Verden ARSt 1973 Nr. 44.
116 Konkrete Handlungsanleitungen finden sich bei Teichmüller S. 25ff.
117 Näheres zur aktuellen Situation Däubler, Arbeitsrecht 1, Rn. 864f.; Bobke, Arbeitsrecht, S. 81; Zahlenangaben aus dem Bereich der IG Metall bei Teichmüller, Lehrstück, S. 8; Kittner, Arbeits- und Sozialordnung, S. 471.
118 LAG Berlin BB 1974, 786.

beitsschutzgesetzes[119] nicht unter § 37 Abs. 6 BetrVG subsumiert werden. Auf der anderen Seite steht die eher großzügig anmutende Feststellung, »alle Bereiche der Personalplanung«[120] sowie die »arbeitsrechtliche Bedeutung des Rentenreformgesetzes«[121] könnten im Rahmen des § 37 Abs. 6 BetrVG behandelt werden. Zu einer eher weiten Handhabung neigte das LAG Hamm mit seiner (beifallswerten) These, eine Konfrontation mit dem Arbeitgeber begründe ein erhöhtes Schulungsbedürfnis.[122]

48 **Beispiel**

Die zahlreichen Äußerungen in der **Literatur** erreichten in aller Regel nicht dasselbe Maß an Konkretheit. Verschiedene Autoren vertraten die in der Rechtsprechung kaum aufgegriffene Auffassung,[123] § 37 Abs. 6 BetrVG habe die BAG-Rechtsprechung zu § 37 Abs. 2 BetrVG 1952 übernommen, so dass für *jedes* Schulungsthema ein »konkreter betriebsbezogener Anlass« zu fordern sei.[124] Eine Begründung wurde meist nicht gegeben, da man den formelhaften Hinweis auf die historische Kontinuität[125] oder die schlichte Behauptung, § 37 Abs. 6 BetrVG »fuße« auf der alten BAG-Rechtsprechung,[126] nicht als solche gelten lassen kann.

49 Die Gegenmeinung[127] verwies darauf, die Normierung des § 37 Abs. 6 BetrVG hätte sich erübrigt, wenn eine bloße Fortschreibung des Status quo beabsichtigt gewesen wäre, verzichtete jedoch auf eine weitere Vertiefung. Soweit eine Konkretisierung versucht wurde, konnte sich die erste Meinung naturgemäß mit einer Wiedergabe der BAG-Erkenntnisse zu § 37 Abs. 2 BetrVG 1952 begnügen,[128] während die zweite

119 ArbG Kassel BB 1973, 1306 = DB 1973, 1854.
120 LAG Bremen 22.8.1973, 2 Ta BV 8/73.
121 ArbG Bielefeld AuR 1973, 382.
122 LAG Hamm DB 1975, 109 = BB 1975, 92.
123 ArbG Frankfurt/Main DB 1972, 1440; ArbG Elmshorn DB 1972, 1441; ArbG Rendsburg DB 1973, 143 und ArbG Kiel BB 1973, 1395. Es erstaunt, dass gerade diese Entscheidungen ausnahmslos veröffentlicht sind.
124 Vgl. für die damaligen Veröffentlichungen: Eich BB 1973, 1034 und DB 1974, 91; Erdmann/Jürging/Kammann § 37 Rn. 15; Galperin/Löwisch (5. Aufl.) § 37 Rn. 67; Hiersemann BB 1973, 288; Kraft DB 1973, 2521; Säcker bei Dütz/Säcker, Beilage 17/72 zu DB S. 9; Schell BB 1973, 45; Bedenken bei Jacobi-Rausch DB 1972, 973 und Streckel DB 1974, 337 Fn. 26.
125 Schell BB 1973, 45.
126 Säcker bei Dütz/Säcker, Beilage 17/72 zu DB S. 9.
127 Brecht § 37 Rn. 10; Fitting/Auffarth/Kaiser (12. Aufl.) § 37 Rn. 55; Gnade/Kehrmann/Schneider (1. Aufl.) § 37 Rn. 15; Hässler (2. Aufl.) S. 48; Schwegler BlfStR 1972, 306. Vgl. auch Homann/Matthiessen (1. Aufl.) § 50 Rn. 9 für das wörtlich übereinstimmende Hamburgische Personalvertretungsrecht.
128 Eine Ausnahme bildet insoweit nur Säcker, der bei Dütz/Säcker, Beil. 17/72 zu DB, S. 10, davon spricht, die Schulung könne sich speziell mit Sonderproblemen der Betriebsratstätigkeit, so der Akkord- und Prämienmitbestimmung oder mit den

Auffassung zu eigenen Aussagen genötigt war. So sollten sich nach **Brecht**[129] Schulungs- und Bildungsveranstaltungen auf Fragen der Akkord- und Prämienberechnung, des Arbeitsschutzes und der Arbeitswissenschaft sowie auf Probleme der Personalplanung und Personalführung erstrecken können; **Fitting/Auffarth/Kaiser**[130] sprachen von »allgemeinen rechtlichen, wirtschaftlichen und technischen Kenntnissen«, die jedem Betriebsratsmitglied zur Verfügung stehen müssen, und fassten darunter neben allgemeinem Arbeitsrecht samt seinen verfassungsrechtlichen Bestandteilen auch allgemeines Sozailrecht, wirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Fragen, Arbeitswissenschaft, Personalplanung, Arbeitsbewertung sowie Versammlungspraxis und Versammlungsleitung.[131] **Schwegler** betonte, dass im Gegensatz zur früheren Rechtsprechung auch wirtschafts- und rechtspolitische, gewerkschaftspolitische und allgemeine arbeitsrechtliche Fragen einbezogen werden müssten, da sich positive Rechtsnorm und politische Wertung nicht trennen ließen.[132]

Die Diskussion über die Erforderlichkeit von Inhalten ist bis heute nicht verstummt. Das BAG hat die Situation insoweit vereinfacht, als es auch nach seiner Rechtsprechung **bestimmte Materien** gibt, in denen **jedes Betriebsratsmitglied Kenntnisse benötigt**, bei denen also kein konkreter betriebsbezogener Anlass belegt werden muss. Dazu zählt etwa das **Betriebsverfassungsrecht** als solches,[133] wohl auch die darauf bezogene neueste Rechtsprechung.[134] Einbezogen sind auch Grundkenntnisse des allgemeinen Arbeitsrechts[135] sowie des Arbeitsschutzes.[136] Ob auch allgemeine rechtliche, wirtschaftliche und technische Kenntnisse zu diesem »Basisbereich« zählen, lässt sich der Rechtsprechung nicht mit letzter Sicherheit entnehmen.[137] **50**

Bezüglich aller anderen Seminarinhalte wird an der »Betriebsbezogenheit« als entscheidendem Kriterium festgehalten. Danach muss das Seminar Kenntnisse vermitteln, die unter Berücksichtigung der **konkreten Situation im Betrieb** und im Betriebsrat benötigt werden, damit die Be- **51**

Problemen der generellen Personalplanung oder der Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten beschäftigen.

129 § 37 Rn. 10.

130 12. Aufl., § 37 Rn. 58.

131 Fitting/Auffarth/Kaiser, 12. Aufl., § 37 Rn. 64.

132 Schwegler BlfStR 1972, 306; wenig konkret dagegen Dietz/Richardi, BetrVG, (5. Aufl.), § 37 Rn. 65 und Wiese, GK-BetrVG (1. Aufl.) § 37 Rn. 42.

133 BAG AP Nr. 5 und 18 zu § 37 BetrVG 1972, st. Rspr.

134 Vgl. BAG AP Nr. 113 zu § 37 BetrVG 1972.

135 BAG AP Nr. 54 und 58 zu § 37 BetrVG 1972.

136 BAG AP Nr. 54 zu § 37 BetrVG 1972.

137 S. DKK-Wedde § 37 Rn. 98 m. w. N. Einzelheiten unten § 3.

triebsratsmitglieder ihre derzeitigen oder demnächst anfallenden gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen können.[138] Soweit diese Voraussetzung gegeben ist, werden von der Rechtsprechung sehr vielfältige Themen akzeptiert.[139]

52 **Einzelne Themenkomplexe** werden **generell** als **nicht erforderlich** qualifiziert. Dies gilt etwa für Seminare über rein gewerkschaftspolitische, politische, parteipolitische, künstlerische oder kirchliche Inhalte.[140] Eine Schulung über arbeitsrechtliche (oder vergleichbar betrieblich relevante) Gesetzgebungsvorhaben und Gesetzentwürfe ist ausnahmsweise dann zulässig, wenn mit ihrem alsbaldigen In-Kraft-Treten zu rechnen ist.[141]

53 **Details** sind **nicht** hier **im Rahmen der Bestandsaufnahme**, sondern an späterer Stelle abzuhandeln.[142] Dort ist auch Näheres zur Zahl der Teilnehmer, zur Dauer und Häufigkeit des Schulungsbesuchs und zu Verfahrensfragen ausgeführt.[143]

3. Zur Auslegung des § 37 Abs. 7 BetrVG

54 Aufgrund eines Streits um die Anerkennung einer Schulungsveranstaltung nahm das BAG zu den wichtigsten Auslegungsfragen Stellung, die durch § 37 Abs. 7 BetrVG aufgeworfen wurden: Zunächst bejahte es seine **Zuständigkeit**, da auch das Anerkennungsverfahren zu den »Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz« zähle, für die § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG[144] eine Entscheidung im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren angeordnet habe. Dies werde durch den Zweck der Vorschrift bestätigt, die die sachlich eng zusammenhängenden Fragen der »Erforderlichkeit« im Sinne des Abs. 6 und der »Geeignetheit« im Sinne des Abs. 7 nicht verschiedenen Gerichtsbarkeiten zuweisen wolle.

55 **Wichtigste inhaltliche Feststellung** des BAG-Beschlusses war die These, auch Veranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG müssten »in einem

138 BAG AP Nr. 54, 63 und 67 zu § 37 BetrVG 1972.
139 S. die Zusammenstellung bei Fitting u.a. § 37 Rn. 149 und bei DKK-Wedde § 37 Rn. 108 sowie unten § 3.
140 BAG AP Nr. 20 zu § 37 BetrVG 1972.
141 BAG AP Nr. 63 zu § 37 BetrVG 1972.
142 S. unten § 3 II (Rn. 160ff.).
143 S. unten § 4 (Rn. 286ff.) und § 8 (Rn. 551ff.).
144 Jetzt § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG; geändert durch Gesetz vom 19. 12. 1985, BGBl. I, 2355.

weiteren Zusammenhang mit der Betriebsratstätigkeit« stehen, die vermittelten Kenntnisse müssten für die Betriebsratstätigkeit »nützlich, d.h. förderlich sein, ohne daß es darauf ankommt, daß sie für die konkrete Arbeit des Betriebsrats im konkreten Betrieb auch benötigt werden.« Dies ergebe sich aus der Verlängerung des Freistellungsanspruchs bei erstmals amtierenden Betriebsratsmitgliedern sowie aus der Tatsache, dass eine bei Wegfall dieser Voraussetzung vorliegende »allgemeine Bildungsmaßnahme« eine nach § 78 Satz 2 BetrVG unzulässige Begünstigung darstellen würde.[145]

Von diesem Ansatz her lehnt das BAG die Anerkennung von Veranstal- **56**
tungen ab, die »vornehmlich einer Schulung über **rein gewerkschaftspolitische, allgemeinpolitische oder kirchliche** Themen dienen«.[146] Im Übrigen ist die Rechtsprechung zu § 37 Abs. 7 BetrVG nicht so umfangreich, dass sich ein geschlossenes Bild »geeigneter« Veranstaltungen ergeben würde. Erfasst sind beispielsweise alle **Veranstaltungen, die** (sogar) **erforderliches Wissen** nach Abs. 6 vermitteln;[147] wer die höhere Schranke des Abs. 6 überwindet, braucht sich um die »Geeignetheit« keine Sorgen zu machen. Ausdrücklich in den Bereich des Abs. 7 verwies das BAG Themen zur **Diskussions- und Redetechnik,**[148] lehnte jedoch eine Schulung zum Thema »Rhetorik und Persönlichkeitsbildung« wegen mangelnden Bezugs zum BetrVG ab.[149] Das BAG hob einen Anerkennungsbescheid über die Veranstaltung »Brüder, zur Sonne zur Freiheit« auf,[150] die das LAG Düsseldorf zuvor als geeignet angesehen hatte.[151] Das Thema »Geschichte der Arbeiterbewegung – Widerstand und Verfolgung im Nationalsozialismus« wurde vom LAG Rheinland-Pfalz dagegen als geeignet anerkannt.[152]

Trotz des vorausgesetzten Bezugs zur Betriebsratstätigkeit löst das BAG **57**
die **Kostenfrage** anders als bei § 37 Abs. 6 BetrVG. Wer an einer Veran-

---

145 BAG BB 1974, 601 = DB 1974, 923. Vgl. weiter BAG EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 48 = AP Nr. 23 zu § 37 BetrVG 1972.

146 Ähnlich BAG BB 1974, 884: interessenpolitische Inhalte nur am Rande.

147 BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972.

148 BAG BB 1974, 416 = DB 1974, 634. Inzwischen hat sich die Situation insoweit gewandelt, als das Thema »Diskussions- und Redetechnik« unter bestimmten Voraussetzungen auch unter § 37 Abs. 6 fällt: BAG AP Nr. 109 zu § 37 BetrVG 1972.

149 BAG 15.8.1978, 6 ABR 65/76.

150 BAG NZA 1994, 517.

151 LAG Düsseldorf 6.8.1992, 18 TaBV 73/92.

152 LAG Rheinland-Pfalz 24.7.1990, BetrR 1991, 215.

staltung nach § 37 Abs. 7 BetrVG teilnimmt, kann lediglich Entgeltfortzahlung verlangen, da § 40 BetrVG wegen des nur mittelbaren Zusammenhangs mit der Betriebsratsarbeit ausscheide.[153] Dies gelte dann nicht, wenn ausnahmsweise in den nach Abs. 7 anerkannten Veranstaltungen »erforderliche« Kenntnisse im Sinne des Abs. 6 vermittelt würden.[154]

58 Die Entscheidungen der **Instanzgerichte** stimmten anfangs nur teilweise mit denen des BAG überein. Während das LAG Hamm die inhaltlichen Voraussetzungen einer Anerkennung nach § 37 Abs. 7 BetrVG ebenso wie das BAG bestimmte,[155] lehnten das LAG Düsseldorf[156] und das ArbG Ulm[157] der Sache nach einen »betriebsverfassungsrechtlichen Bezugspunkt« ab. Auch die Kostenfrage wurde nicht einheitlich behandelt: Während die Mehrzahl der einschlägig befassten Gerichte einen Erstattungsanspruch ablehnte,[158] wurde er vom LAG Düsseldorf,[159] vom LAG Niedersachsen[160] sowie vom ArbG Heilbronn[161] bejaht. Später hat sich die BAG-Position durchgesetzt: Nur in den bereits erwähnten Fällen, in denen sich Veranstaltungen nach Abs. 7 auch als »erforderlich« im Sinne des Abs. 6 herausstellen, wird die Kostentragungspflicht akzeptiert.[162]

59 In der **Literatur**[163] wird überwiegend die Voraussetzung des BAG[164] übernommen, dass die Schulungsinhalte der Betriebsratsarbeit zumindest förderlich sein und einen mittelbaren Bezug zum Betriebsverfassungsrecht aufweisen müssen. Das Erfordernis der »Geeignetheit« im Sinne

---

153 BAG BB 1974, 416 = DB 1974, 634.

154 BAG DB 1974, 634 = AP Nr. 6 zu § 37 BetrVG 1972 = AuR 1974, 153.

155 LAG Hamm BB 1974, 38.

156 BB 1974, 38.

157 BB 1973, 1027.

158 LAG Düsseldorf DB 1973, 2049; LAG Hamm DB 1973, 2531; ArbG Wuppertal BB 1973, 939; ArbG Hamm DB 1973, 625; ArbG Verden ARSt. 1973 Nr. 36.

159 DB 1973, 2048 = AuR 1974, 56; LAG Düsseldorf (Kammer Köln) DB 1973, 2098.

160 DB 1973, 2048 = AuR 1974, 56; LAG Düsseldorf (Kammer Köln) DB 1973, 2098.

161 18.4.1973, BV 14/72.

162 BAG 5.4.1984, AP Nr. 46 zu § 37 BetrVG 1972; LAG Düsseldorf 24.2.1987, 16 TaBV 39/86.

163 Fitting u.a. § 37 Rn. 197; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 155; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 218; Richardi-Thüsing § 37 Rn. 142; Schiefer, Schulung und Weiterbildung, S. 47f.; anders DKK-Wedde § 37 Rn. 141.

164 BAG 6.11.1973, AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972; BAG 18.12.1973, AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG 1972; BAG 6.4.1976, AP Nr. 23 zu § 37 BetrVG 1972; zuletzt bestätigt durch BAG 11.8.1993, NZA 1994, 517 = DB 1994, 535.

eines »weiten Zusammenhangs« zur Betriebsratstätigkeit wird insbesondere von Wiese und Weber unter Hinweis auf das Begünstigungsverbot gemäß § 78 Satz 2 BetrVG verteidigt.[165] Eine Reihe von Autoren tritt einer zu engen Auslegung entgegen;[166] insgesamt werden die von § 37 Abs. 7 BetrVG erfassten Bildungsinhalte recht kontrovers diskutiert. Über die »Geeignetheit« von Themen des Arbeits- und Sozialrechts, der Arbeitswissenschaften, des Personalwesens, der Versammlungspraxis und Versammlungsleitung oder wirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Fragen herrscht Einigkeit.[167] Anders verhält es sich mit der vom BAG für unzulässig gehaltenen Vermittlung von Allgemeinwissen.[168] Im Gegensatz zum BAG wird sie von Teilen der Literatur für durchaus zweckmäßig erachtet, »um sowohl gegenüber dem Arbeitgeber als auch der Belegschaft sachgerecht argumentieren zu können«.[169] Außerdem wird die Abspaltung allgemein bildender Themen als willkürlich kritisiert,[170] da Bildungsveranstaltungen auch dazu dienen, Rückstände an Allgemeinwissen abzubauen.[171]

Unterschiedlich sind schließlich die Stellungnahmen zur **Kostentragungspflicht** des Arbeitgebers: Während Wiese schon früh die Anwendung des § 40 BetrVG ablehnte, nahm Richardi die Verknüpfung mit der Betriebsratstätigkeit ernst und räumte dem Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf Ersatz seiner Aufwendungen ein.[172] Heute existiert sowohl die weitergehende Position, die eine uneingeschränkte Kostentragungspflicht nach § 40 BetrVG befürwortet,[173] als auch die restriktive Auffassung, dass **60**

165 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 218. Vgl. auch für die ältere Literatur Eich BB 1973, 1033; Klinkhammer BB 1973, 1401; Kraft DB 1973, 2519; Richardi Anm. zu BAG AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG 1972; Streckel DB 1974, 337.

166 Fitting u.a. § 37 Rn. 198; Weiss/Weyand § 37 Rn. 41. Wenig klar äußern sich Galperin/Löwisch, die sich von einer zu engen, aber auch von einer zu großzügigen Betrachtungsweise distanzieren, siehe Galperin/Löwisch § 37 Rn. 102.

167 Vgl. die Liste geeigneter Themen bei Fitting u.a. § 37 Rn. 199; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 221; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 145.

168 BAG BB 1974, 601 = DB 1974, 923. Insbesondere BAG EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 48 = AP Nr. 23 zu § 37 BetrVG 1972.

169 Fitting u.a., 17. Aufl., § 37 Rn. 108.

170 Weiss/Weyand § 37 Rn. 41.

171 DKK-Wedde § 37 Rn. 141. Beispiele abgelehnter Themen bei Liebers DB 1980, 641 f.; Schiefer DB 1991, 1457.

172 Für die damalige Auffassung beider Autoren vgl. Wiese, GK–BetrVG (1. Aufl.), § 40 Rn. 21; Dietz/Richardi, BetrVG, (5. Aufl.) § 40 Rn. 23.

173 DKK-Wedde, § 40 Rn. 58 m.w.N.; Weiss/Weyand, BetrVG, § 37 Rn. 16; s. auch Siebert/Becker/Wendt § 37 Rn. 42.

erst die Schulungsmöglichkeiten nach Abs. 7 ausgeschöpft sein müssen, bevor der Anspruch nach Abs. 6 geltend gemacht werden könne.[174]

61 Unter dem Motto »**Rechtsschutz für Arbeitgeber** gegen Anerkennung der Geeignetheit von Betriebsräteschulungen« machen sich einige Autoren in den letzten Jahren für ein Recht des einzelnen Arbeitgebers stark, die Anerkennungsbescheide nach § 37 Abs. 7 BetrVG anzufechten.[175] Ursprünglich hatte das BAG eine Antragsbefugnis bejaht, wenn ein Arbeitgeber aufgrund der Anerkennung einer Bildungsmaßnahme auf Lohnzahlung in Anspruch genommen wurde.[176] In zwei Entscheidungen gab es 1981 diese Rechtsprechung auf.[177] Seither hat es lediglich bestätigt, dass die am behördlichen Anerkennungsverfahren beteiligten Spitzenorganisationen der Arbeitgeberverbände anfechtungsbefugt sind.[178]

62 Kritik wird weiter in der Frage des **Rechtswegs** laut. Sie wird mit der Qualifizierung des Anerkennungsbescheides als Verwaltungsakt begründet, so dass nach § 40 Abs. 1 VwGO die Verwaltungsgerichte zuständig seien.[179] Das BAG beharrte jedoch verschiedentlich auf seiner Position.[180] Diese wird vom BVerwG geteilt[181] und mit der speziellen Zuweisung betriebsverfassungsrechtlicher Streitigkeiten an die Arbeitsgerichte in § 2a ArbGG gerechtfertigt, die gegenüber § 40 VwGO Vorrang genieße.[182]

V. Reformbemühungen um das BetrVG bis 1998

63 Die Übersicht über Rechtsprechung und Diskussion sollte die Schwierigkeiten veranschaulichen, die sich bei der Auslegung von § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG von Anfang an ergaben. Auch nach der mehr als 30-jährigen Gel-

174 In diese Richtung gehend LAG Schleswig-Holstein 23.9.1987, LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 23.

175 So Loritz BB 1982, 1369; ähnlich Müller DB 1985, 704; Berger-Delhey BB 1990, 1559; Schiefer, Schulung und Weiterbildung, S. 56; MünchArbR-Joost § 300 Rn. 155.

176 BAG 6.4.1976, AP Nr. 23 zu § 37 BetrVG 1972.

177 BAG 25.6.1981, AP Nr. 38 zu § 37 BetrVG 1972 = DB 1981, 2180; BAG 17.12.1981, AP Nr. 41 zu § 37 BetrVG 1972.

178 BAG 30.8.1989, AP Nr. 73 zu § 37 BetrVG 1972 = NZA 1990, 483.

179 Richardi/Thüsing, § 37 Rn. 196; Schiefer DB 1991, 1461f.; Berger-Dehlhey BB 1990, 1560; Finkelnburg DB 1973, 969.

180 BAG 30.8.1989, AP Nr. 73 zu § 37 BetrVG 1972 = BB 1990, 1556.

181 BVerwG BB 1977, 899.

182 Zustimmend DKK-Wedde § 37 Rn. 163; Fitting u.a. § 37 Rn. 263; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 303; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 189.

tung der Vorschrift sind zahlreiche Konfliktsituationen geblieben, die noch **keiner überzeugenden Lösung** zugeführt wurden.

In der 10. und 11. Legislaturperiode des Bundestages hatten die im 64
Parlament vertretenen Fraktionen **Initiativen für eine Änderung** des Betriebsverfassungsrechts ergriffen. Die damaligen Oppositionsparteien bemühten sich im Rahmen dieser Novellierungsbestrebungen auch um eine Verbesserung des Rechts auf Schulung und Fortbildung der Betriebsräte.

1. Die Änderungen durch die CDU/CSU/FDP-Koalition

Im Jahre 1988 setzte die Regierungskoalition ihre – teilweise noch aus 65
der vorangegangenen Legislaturperiode stammenden – Pläne zur Reform des Betriebsverfassungsrechts im Bundestag durch, die nach heutigen Maßstäben nur marginale Änderungen brachten.[183] Bei der Novellierung standen die Erweiterung des **Minderheitenschutzes** in den Wahlvorschriften sowie die Einführung von **Sprecherausschüssen für leitende Angestellte** im Vordergrund. Das Sprecherausschussgesetz[184] enthält keinen analog dem BetrVG geregelten Rechtsanspruch auf Schulung und Fortbildung: Vom Gesetz her sind Mitglieder von Sprecherausschüssen auf eine Fortbildung außerhalb der Arbeitszeit bzw. auf ausdrückliche Freistellung durch den Arbeitgeber verwiesen.[185] Die am 1. 1. 1989 in Kraft gesetzten Änderungen des BetrVG[186] brachten für die Betriebsratsarbeit **keine Verbesserungen**.[187] Das Recht auf Schulung und Fortbildung von Betriebsräten war durch die Neuregelungen nicht betroffen. Zwar

183 Gesetzentwurf zur Verstärkung der Minderheitenrechte in Betrieben und Verwaltungen, BT-Drucksache 10/3384; Gesetzentwurf zur Änderung des BetrVG, über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten und zum Schutz der Montan-Mitbestimmung, BT-Drucksache 11/2503.

184 BGBl. I, 2312. Einschätzungen bei Richardi AuR 1986, 33ff.; Hanau AuR 1988, 261; Martens, Die Mitbestimmung 6/88, 349ff.; Wlotzke NZA 1989, 709; Däubler, Arbeitsrecht 1, Rn 1239ff.

185 Dazu Schaub § 246 Rn. 26.

186 BGBl. I, 2312.

187 Zu den Gesetzesänderungen Wlotzke DB 1989, 111ff. und 173ff.; kritisch dazu Schumann GMH 1987, 721ff.; Schneider, Die Mitbestimmung 6/1988, 317ff.; Schneider in: Gewerkschaftsjahrbuch 1989, S. 392f.; Bobke-von Camen WSI-Mitt. 1989, 16ff.

wurde die regelmäßige Amtszeit des Betriebsrats von drei auf vier Jahre angehoben (vgl. § 21 Satz 1 BetrVG), eine entsprechende Verlängerung des Anspruchs auf Schulung nach § 37 Abs. 7 BetrVG blieb jedoch aus.

2. Die Reformvorschläge der Opposition

66 Der **DGB**[188] und die **SPD** sowie später auch die **GRÜNEN** brachten eigene **Gesetzesvorschläge für eine Reform des BetrVG** in die parlamentarische Debatte ein. Im Gegensatz zur Regierungsvorlage betrafen die Reformvorschläge der beiden Oppositionsparteien auch die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Grundsätzlich wurde darin die Unterscheidung der Ansprüche nach § 37 Abs. 6 BetrVG und § 37 Abs. 7 BetrVG beibehalten.

67 Der **Entwurf der SPD** für ein »Gesetz zum Ausbau und zur Änderung der betrieblichen Mitbestimmung«,[189] der sich eng an die Vorschläge des DGB anlehnte,[190] nahm die diffuse Rechtslage zum Anlass, das Recht auf Schulung und Fortbildung klarer zu regeln: In der § 37 Abs. 6 BetrVG entsprechenden Vorschrift wurde auf das Kriterium der »Erforderlichkeit« verzichtet. Stattdessen sollte es für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen allein darauf ankommen, dass Kenntnisse vermittelt werden, »die für die Arbeit des Betriebsrates geeignet sind« (§ 38a Abs. 1 des Entwurfs).

68 Ferner sah der Entwurf der SPD eine Erweiterung des bisherigen § 37 Abs. 7 BetrVG vor: Unbeschadet des zuvor genannten Bildungsanspruchs sollte jedem Mitglied des Betriebsrats während seiner regelmäßigen Amtszeit ein Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt vier Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen eingeräumt werden. Der Anspruch erstmals gewählter Betriebsratsmitglieder und Jugend- und Auszubildendenvertreter sollte sich auf sechs Wochen erhöhen (§ 38a Abs. 2 des Entwurfs). An dem Anerkennungsverfahren für Veranstaltungen im Sinne des jetzigen § 37 Abs. 7 BetrVG wurde festgehalten. Die tatsächliche Wahrnehmung dieses Bildungsanspruchs sollte insofern gefördert werden, als nicht nur bezahlte Freistellung für die Dauer der

188 DGB-Vorschläge in: DGB-Schriftenreihe Mitbestimmung Nr. 2 »Grundsätze des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Weiterentwicklung des Betriebsverfassungsgesetzes«, Düsseldorf 1985.

189 BT-Drucksache 11/2995 vom 28.9.1988.

190 Zu den Unterschieden Schneider, Gewerkschaftsjahrbuch 1989, S. 398.

Schulungsmaßnahme wie bisher gewährt wurde. Vielmehr sollte der Arbeitgeber auch alle weiteren Kosten tragen (§ 40 Abs. 3 des Entwurfs).

69 In dem »**Entwurf** eines Betriebsverfassungsgesetzes 1989« **der GRÜNEN**[191], der sich ebenfalls an den Vorschlägen des DGB orientierte, entfiel in der dem § 37 Abs. 6 BetrVG entsprechenden Bestimmung ebenfalls das Kriterium der »Erforderlichkeit«. Anders als der heutige § 37 Abs. 6 BetrVG, der für den kollektiven Bildungsanspruch des Betriebsrats keine zeitliche Grenze festlegt, sah der Entwurf der GRÜNEN vor, dem Betriebsrat ein Zeitkontingent von 20 Arbeitstagen je Mitglied zur Verfügung zu stellen. Der zeitliche Rahmen sollte sich um jeweils fünf Arbeitstage pro erstmals gewähltem Betriebsratsmitglied erweitern (§ 41 Abs. 1 des Entwurfs). Aus der Begründung des Entwurfs geht nicht hervor, warum die Zeitkontingent-Lösung gewählt wurde.[192] Aus den verfügbaren Tagen sollten auch die Ersatzmitglieder »versorgt« werden (§ 41 Abs. 2 des Entwurfs).

70 In Anlehnung an § 37 Abs. 7 BetrVG räumte der Entwurf der GRÜNEN jedem Betriebsratsmitglied »während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an sonstigen gewerkschaftlichen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen« ein. Gegenüber anderen Bildungsträgern wurden Gewerkschaftsseminare insofern begünstigt, als sie von der Anerkennung durch die oberste Arbeitsbehörde des Landes befreit wurden. Es wurde von vornherein unterstellt, dass sie der Betriebsratsarbeit dienlich seien.[193] Für die als »geeignet« anzuerkennenden Veranstaltungen anderer Bildungsträger erfolgte die Klarstellung, dass auch Kenntnisse gesellschafts- oder wirtschaftspolitischer Art vermittelt werden dürften (§ 41 Abs. 4 des Entwurfs). Der Arbeitgeber sollte außer mit der Entgeltfortzahlung lediglich mit den Reisekosten belastet werden. Für alle übrigen, durch die Teilnahme entstehenden Kosten sollten die einzelnen Betriebsratsmitglieder selbst einstehen (§ 43 Abs. 3 des Entwurfs).

71 Wären die Vorschläge der Opposition umgesetzt worden, hätten die betrieblichen Interessenvertretungen nicht nur mehr Bildungsmöglichkeiten gehabt; vielmehr wären auch **Klarheit und Rechtssicherheit** gestärkt worden. Eine große Zahl von Konflikten zwischen Arbeitgebern, Betriebsräten und Bildungsträgern, die heute noch zu gerichtlichen Verfahren füh-

191 BT-Drucksache 11/4525 vom 11.5.1989.
192 Vgl. BT-Drucksache 11/4525, S. 51.
193 BT-Drucksache 11/4525, S. 52.

ren, hätte sich erübrigt. Leider entschwinden viele zu Oppositionszeiten entwickelten Konzepte aus dem Gedächtnis, sobald Regierungsverantwortung übernommen wird.

VI. Die Reform des BetrVG im Jahre 2001

1. Gewerkschaftliche Forderungen

72 Die Gewerkschaften verlangten in den 90er Jahren mit wachsendem Nachdruck einen Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung. Der DGB legte am 3.2.1998 seine »Novellierungsvorschläge zum Betriebsverfassungsgesetz 1972« vor, die DAG zog im März 1999 nach. In Bezug auf § 37 Abs. 6 BetrVG wurde im Anschluss an frühere Vorstellungen verlangt, **das Wort »erforderlich« durch das Wort »geeignet« zu ersetzen,** was die möglichen Seminarinhalte stark erweitert hätte. Angesichts der gesteigerten Anforderungen an die Betriebsratstätigkeit wollte man den Anspruch nach § 37 Abs. 7 BetrVG von drei auf vier Wochen (bei erstmals gewählten Mitgliedern von vier auf fünf Wochen) erhöhen.[194] Im Vordergrund standen allerdings andere Fragen wie der Betriebs- und Arbeitnehmerbegriff sowie die Erweiterung der Mitbestimmung.

2. Die Änderungen durch das BetrVG-Reformgesetz 2001

73 Der **Regierungsentwurf** zur Reform des BetrVG[195] griff die gewerkschaftliche Forderung nicht auf, versuchte aber, den sich immer weiter ausbreitenden flexiblen Arbeitszeiten Rechnung zu tragen. Die darauf bezogenen Vorschläge gingen ohne Veränderung in das am 28.7.2001 in Kraft getretene Reformgesetz[196] ein. Dieses änderte den § 37 Abs. 6 BetrVG in zwei Punkten. Zum einen wurde nicht nur auf § 37 Abs. 2, sondern auch **auf § 37 Abs. 3 verwiesen**, was zur Folge hat, dass ein **Anspruch auf Freizeitausgleich** auch dann besteht, wenn Schulungs- und

194 Einzelheiten bei Bolt/Gosch AiB 1999, 280f.
195 BT-Drucksache 14/5741.
196 BGBl I S. 1852.

Bildungsveranstaltungen aus betrieblichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden. Zum zweiten ist durch einen neu eingefügten § 37 Abs. 6 Satz 2 klargestellt worden, dass ein Anspruch auf Freizeitausgleich auch dann besteht, wenn die **Schulung außerhalb der individuellen Arbeitszeit** erfolgt. Dies ist insbesondere für Teilzeitbeschäftigte von Bedeutung, die so bis zur Grenze der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten einen Ausgleich auch dann erhalten, wenn die Schulungsteilnahme (z.B. im Laufe einer Woche) länger als ihre persönliche Arbeitszeit dauerte. Damit ist eine **mittelbare Benachteiligung** weiblicher Betriebsratsmitglieder beseitigt worden.[197]

Die Frage der **zulässigen Inhalte** und die Probleme der Kostentragung wurden vom Gesetzgeber **nicht angesprochen**. Insoweit liegt das letzte Wort weiter bei den Gerichten. **74**

3. Aktuelle Vorstellungen der CDU/CSU-Fraktion

Der von der CDU/CSU-Fraktion am 18.6.2003 vorgelegte »Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Arbeitsrechts«[198] will zahlreiche im Jahre 2001 beschlossene Änderungen des BetrVG rückgängig machen; **§ 37 Abs. 6 und 7 BetrVG** wird in diesem Zusammenhang jedoch **nicht angesprochen**. **75**

VII. Überblick über den Gang der Darstellung

Im Folgenden soll zunächst der Versuch unternommen werden, die Zielsetzung von § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG näher zu bestimmen. Die hier in ihren Umrissen skizzierte Handhabung geht sehr stark vom Wortlaut der konkreten Regelung aus, lässt aber eine **Einordnung in übergeordnete systematische und teleologische Zusammenhänge** vermissen (näher unten § 2). **76**

Von dem so gewonnenen Ausgangspunkt her sollen dann die **zulässigen Inhalte** von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (oder wie man moderner sagt: von Seminaren) bestimmt werden. Dabei wird **von der Rechtsprechung** der Arbeitsgerichte, insbesondere **des BAG ausgegan-** **77**

197 Einzelheiten bei DKK-Wedde § 37 Rn. 137.
198 BT-Drucksache 15/1182.

gen; soweit es nötig erscheint, findet eine Überprüfung an den hier entwickelten Maßstäben statt. Dies kann zu einer Bestätigung, aber auch zu Möglichkeiten der Weiterentwicklung oder zu grundsätzlicher Kritik führen (unten **§ 3**).

78 Die **Durchführung** von Seminaren wirft eine Reihe **praktischer Probleme** auf, die im Rahmen von § 37 Abs. 6 in gleicher Weise wie bei § 37 Abs. 7 BetrVG entstehen und die deshalb zusammen behandelt werden: Wie viele Betriebsratsmitglieder können zu einem Seminar entsandt werden? Wie lange kann dieses dauern, was geschieht bei Meinungsverschiedenheiten über die zeitliche Lage? Dazu und zu weiteren Einzelfragen siehe **§ 4**.

79 § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG betrifft seinem Wortlaut nach nur Betriebsratsmitglieder, doch räumt § 65 Abs. 1 BetrVG den Mitgliedern der JAV dieselben Rechte ein. Außerdem stellt sich die Frage, inwieweit Ersatzmitglieder des Betriebsrats, der Wahlvorstand oder Mitglieder des Wirtschaftsausschusses, die nicht zugleich dem Betriebsrat angehören, vergleichbare Rechte haben. § 96 Abs. 4 Satz 3 und 4 SGB IX enthält ähnliche Regeln für die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen. **Wer zu den Anspruchsberechtigten zählt** und welche Modifikationen sich bei einzelnen betrieblichen Interessenvertretern ergeben können, wird in **§ 5** untersucht.

80 Wer an Seminaren im Sinne des § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG teilnimmt, hat Anspruch auf **Entgeltfortzahlung** und **Freizeitausgleich.** Was dies konkret bedeutet und welche juristischen »Grauzonen« es evtl. auch hier gibt, soll uns im ersten Teil von **§ 6** beschäftigen. Der zweite Teil ist unter dem unscheinbaren Titel des **»Aufwendungsersatzes«** der in der Praxis häufig kontroversen Frage gewidmet, wie viel ein Seminar kosten darf und was ggf. zu den zu erstattenden Kosten zählt. Von Rechtsprechung und ganz herrschender Meinung wird der Aufwendungsersatz auf die Fälle des § 37 Abs. 6 BetrVG beschränkt.

81 Die im Prinzip weniger genutzte Möglichkeit der Schulung und Fortbildung nach § 37 Abs. 7 BetrVG wirft insofern Sonderprobleme auf, als sie sich ausschließlich auf Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bezieht, die **von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde** des Landes **als geeignet anerkannt** wurden. Sowohl das dabei einzuhaltende Verfahren wie auch die Rechtsschutzmöglichkeiten bedürfen näherer Untersuchung (dazu **§ 7**).

82 Die Rechte nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG können nur im Rahmen eines gesetzlichen vorgesehenen **Verfahrens** umgesetzt werden. Wie sehen entsprechende **Betriebsratsbeschlüsse** aus, was ist zu beachten, wenn

wegen der zeitlichen Lage des Seminars die **Einigungsstelle** entscheiden muss? Wie sind Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über die Erforderlichkeit der vermittelten Inhalte zu klären? Kann ggf. **vorläufiger Rechtsschutz** in Anspruch genommen werden? Inwieweit ist eine einvernehmliche Regelung möglich, die Kontroversen in weitem Umfang verhindern könnte? Dies alles soll unter § 8 erörtert werden.

Bei **Personalräten** stellen sich im Grundsatz dieselben Probleme wie **83**
bei Betriebsräten. Die Regelung des § 46 Abs. 6 und 7 BPersVG ist ersichtlich dem § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG nachempfunden, doch besteht keine Gewähr, dass die für Streitigkeiten zwischen Personalrat und Dienststellenleitung zuständigen **Verwaltungsgerichte** in gleichem Sinne wie die Arbeitsgerichte entscheiden. Auch existieren **in den** 16 **Bundesländern** jeweils **eigenständige Regelungen**, die zumindest überblickartig darzustellen sind. Einzelheiten finden sich unter § 9.

Auch bei **kirchlichen Mitarbeitervertretungen** stellt sich das Problem **84**
der Schulung und Fortbildung. Über die Vorauflage hinaus soll auch dieser Personenkreis einbezogen werden, der – dies sei vorausgeschickt – die relativ schwächste Stellung aller betrieblichen Interessenvertretungen hat (hierzu § 10).

§ 2: Die Zielsetzung des § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG: Herstellung intellektueller Waffengleichheit

I. Skizzierung und Herleitung des Prinzips intellektueller Waffengleichheit

85 In Rechtsprechung und Literatur ist die Vorstellung verbreitet, die Absätze 6 und 7 des § 37 BetrVG seien isoliert, aus sich selbst heraus zu interpretierende Normen. Bei einer solchen Sicht stößt nicht nur die Auslegung auf Schwierigkeiten, da sich nur schwer Maßstäbe z.B. für die Bestimmung des »Erforderlichen« im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG finden lassen. Wichtiger ist die Gefahr, **übergreifende Zusammenhänge**, insbesondere die Einbindung in das Gesamtsystem des BetrVG und darüber hinaus in die bestehende Mitbestimmungsordnung, zu vernachlässigen. Stattdessen soll hier eine **systematischere« Herangehensweise** versucht werden, die den Gesamtkontext der gesetzlichen Regelung einbezieht. Auf diesem Wege lassen sich dann problemloser und weniger dezisionistisch diejenigen Inhalte bestimmten, die potenzieller Gegenstand einer Maßnahme nach § 37 Abs. 6 oder 7 BetrVG sind.

86 Ist diese Frage einmal geklärt, so ergibt sich daraus alles Weitere: Die Dauer der Fortbildung nach Abs. 6, die Zahl und Auswahl der teilnehmenden Interessenvertreter, die Eignung bestimmter Träger – das alles hängt im Ergebnis davon ab, welche **Ziele** mit § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG erreicht werden sollen. Selbst die so viel erörterte Kostenfrage enthält ihre wahre Dimension erst dann, wenn feststeht, in welchem Umfang Schulungs- und Bildungsmaßnahmen organisiert werden können.

1. Das spezielle Anliegen des BetrVG 1972: Implementation statt Programm

Die Frage nach dem **Normzweck** von § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG kann nur unter Rückgriff auf die Ziele bestimmt werden, die das BetrVG als Ganzes verfolgt. Zu einem guten Teil ging es dem Gesetz um die Erweiterung der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats, was ein schlichter Textvergleich mit den Bestimmungen im BetrVG 1952 sowie die amtliche Begründung zum Regierungsentwurf[1] deutlich machen. Zum anderen hat der Gesetzgeber besondere Vorkehrungen getroffen, dass Rechtsnorm und **»Rechtswirklichkeit«** stärker als früher[2] übereinstimmen, dass von den vorgesehenen Beteiligungsrechten auch tatsächlich Gebrauch gemacht wird. **87**

Ausgangspunkt war die Tatsache, dass zu Zeiten des BetrVG 1952 nur sechs Prozent aller betriebsratsfähigen Betriebe auch tatsächlich einen Betriebsrat besaßen.[3] **Reaktion** darauf war der »Einbau« zahlreicher Vorschriften in das Gesetz, die die Durchführung einer Wahl trotz ungünstiger betrieblicher Machtverhältnisse erleichtern sollen. So ist jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft berechtigt, zu einer Betriebsversammlung einzuladen, die einen Wahlvorstand wählen soll. Misslingt dies – die Versammlung findet nicht statt, die Wahl unterbleibt –, so kann beim Arbeitsgericht die Einsetzung eines Wahlvorstands beantragt werden, dem unter bestimmten Voraussetzungen auch nichtbetriebsangehörige, gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer angehören können (§ 17 iVm. § 16 Abs. 2 BetrVG). Kommt dieser seinen Aufgaben nicht nach, so kann auch er auf Antrag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft durch einen anderen ersetzt werden (§ 18 Abs. 1 BetrVG). **Wichtigste Neuerung** war jedoch die Erleichterung von Betriebsratskandidaturen durch § 103 Abs. 1 BetrVG iVm. § 15 KSchG, wonach Wahlbewerber und Wahlbewerberinnen nur aus wichtigem Grund und nur mit Zustimmung des Betriebsrats gekündigt werden können, die allein durch das Arbeitsgericht ersetzt werden kann. **88**

---

1 BT-Drucksache VI/1786 Vorblatt.

2 Vgl. Blume, Normen und Wirklichkeit, S. 3; Kliemt, Praxis des Betriebsverfassungsgesetzes, S. 7; Krosta ZRP 1971, 256f.; von Oertzen, Erfahrungen, S. 2. Zum Ganzen siehe auch Däubler, Das Grundrecht auf Mitbestimmung, § 1 IV 2 b.

3 So Schätzungen des Bundesarbeitsministeriums – zitiert nach Becker-Leimert BlfStR 1972, 38 Fn. 3.

89 Die **Reform 2001** hat diese Absicherungsmechanismen erweitert: Nach § 15 Abs. 3a KSchG haben nunmehr auch diejenigen, die zu einer Betriebsversammlung einladen oder die einen Antrag auf Einsetzung eines Wahlvorstands stellen, einen besonderen Kündigungsschutz. Das **vereinfachte Wahlverfahren** nach § 14a BetrVG soll wegen seiner Schnelligkeit die **Wahl von Betriebsräten erleichtern;** dasselbe gilt für die durch § 17 Abs. 1 BetrVG n. F. geschaffene Möglichkeit, dass der Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat in einem zum Unternehmen bzw. Konzern gehörenden betriebsratslosen Betrieb einen Wahlvorstand einsetzen kann.

90 Das Bestreben, **Recht und »Rechtswirklichkeit«** in Einklang zu bringen, liegt weiter einer Reihe von Ansprüchen zugrunde, die der Betriebsrat über das BetrVG 1952 hinaus besitzt. So sind ihm nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG »jederzeit« die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen und mitunter sogar auf Zeit oder auf Dauer zu überlassen,[4] während nach § 54 Abs. 2 BetrVG 1952 konkrete Verdachtsgründe für einen Rechtsverstoß des Arbeitgebers vorliegen mussten.[5] Anders als nach § 61 BetrVG 1952 sind dem Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG alle Bewerbungsunterlagen vorzulegen, damit er von seinem Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen einen vernünftigen Gebrauch machen kann.[6] Ein ähnlicher Grundgedanke dürfte der Weiterbeschäftigungspflicht nach § 102 Abs. 5 BetrVG zugrunde liegen, da der Widerspruch bei ordentlichen Kündigungen regelmäßig wirkungslos bliebe, müsste der entlassene Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheiden und sich eine anderweitige Beschäftigung suchen.[7]

91 Schließlich sind die **Sanktionen** bei einer Verletzung von Beteiligungsrechten 1972 erweitert worden: § 23 Abs. 3 BetrVG sieht bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das BetrVG und erfolgloser gerichtlicher Verurteilung die Verhängung von Geldstrafen vor. § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG ordnet bei Nichtbeachtung des Anhörungsrechts des Betriebsrats

---

4 BAG 20. 11. 1984, AP Nr. 3 zu § 106 BetrVG 1972; BAG 31. 1. 1989, AP Nr. 33 zu § 80 BetrVG 1972. Vgl. auch DKK-Buschmann § 80 Rn. 88ff.

5 Fitting/Kraegeloh/Auffarth § 54 Rn. 26 m.w.N.

6 St.Rspr. seit BAG 6. 4. 1973, DB 1973, 1456; vgl. ferner BAG 19. 5. 1981, AP Nr. 18 zu § 118 BetrVG 1972; BAG 3. 12. 1985, AP Nr. 29 zu § 99 BetrVG = NZA 1986, 335; DKK-Kittner § 99 Rn. 129, 143; Däubler, Arbeitsrecht 1, Rn. 1054; Fitting u. a. § 99 Rn. 143; Richardi/Thüsing § 99 Rn. 143.

7 Zur Schutzfunktion des Beteiligungsrechts nach § 102 BetrVG DKK-Kittner § 102 Rn. 3.

die Unwirksamkeit der Kündigung an, und die §§ 119–121 BetrVG sehen in weiterem Umfang als zuvor Straftatbestände und Ordnungswidrigkeiten vor.

2. Effektivierung der Beteiligungsrechte

Seinem Gesamtcharakter entsprechend begnügt sich das Gesetz im Bereich der Beteiligungs-, insbesondere der Mitbestimmungsrechte nicht damit, eine »institutionelle« Gleichberechtigung in dem Sinn herzustellen, dass der Arbeitgeber nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats handeln kann[8] und dass im Falle des Dissenses die paritätisch besetzte Einigungsstelle entscheidet. Vorgesehen ist vielmehr darüber hinaus auch die Einräumung **ausreichend administrativ-organisatorischer** Bedingungen durch Freistellung von Betriebsratsmitgliedern nach § 38 BetrVG und durch Gewährung von Räumen, sachlichen Mitteln und Büropersonal nach § 40 Abs. 2 BetrVG. **92**

Beides ist freilich nicht ausreichend, um eine Realisierung der Beteiligungs- und Mitentscheidungsrechte sicherzustellen. Hinzukommen muss eine entsprechende **Sach- und Fachkunde** des Betriebsrats, die der der Geschäftsleitung grundsätzlich **ebenbürtig** ist – und zwar auf allen Gebieten, in denen der Betriebsrat zur Mitsprache befugt ist. **93**

Nur wenn der Betriebsrat in diesen Bereichen denselben Informationsstand besitzt, nur wenn er in vergleichbarer Weise Interessen artikulieren und die Gegenseite mit Argumenten überzeugen kann, ist **echte**, nicht nur abstrakt-theoretische, sondern konkret realisierte **Mitwirkung und Mibestimmung** gegeben. Allein auf der Basis **intellektueller Waffengleichheit** kann von gleichwertiger Mitentscheidung gesprochen werden. Von hierher erhält § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG Sinn und Zielsetzung, von hierher muss – so die noch zu begründende These – der Inhalt der von diesen Vorschriften erfassten Veranstaltungen bestimmt werden. **94**

8 Zum Charakter der Mitbestimmungsrechte DKK-Däubler Einleitung Rn. 37ff. Für die ältere Literatur vgl. Erdmann/Jürging/Kammann § 87 Rn. 5; Fitting/Auffarth/Kaiser (12. Aufl.) § 87 Rn. 7 jeweils m.w.N.

3. Begründung aus dem BetrVG selbst

95 Das BetrVG hat den schon durch seine Gesamttendenz zur Erweiterung und Effektivierung der Betriebsratsbefugnisse nahe gelegten **Grundsatz der »intellektuellen Parität«** an verschiedenen Stellen im Einzelnen zum Ausdruck gebracht. So ist der Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 BetrVG zur Durchführung seiner Aufgaben »rechtzeitig und umfassend« zu informieren, was vom BAG zutreffend damit gerechtfertigt wird, nur durch einen hohen Informationsstand werde dieser in die Lage versetzt, seine Schutzfunktion in möglichst großem Ausmaß zu erfüllen.[9] Eine indirekte Bestätigung erfährt dieser Grundgedanke dadurch, dass der Betriebsrat nach der Rechtsprechung in eigener Verantwortung prüfen kann, ob sich für ihn Aufgaben ergeben oder ob er insoweit tätig werden will.[10] **Richtig** betonte das BAG, der Betriebsrat könne sich nicht an der Beilegung von Meinungsverschiedenheiten beteiligen, wenn er den Gegenstand des Streits nicht ausreichend kenne.[11]

96 In ähnlicher Weise betonten Fitting[12] und Schwegler[13], das Gesetz gehe von der Konzeption des **»informierten Betriebsrats«** aus.[14] Darauf stellen auch Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt ab, wenn sie hervorheben, dass die Einräumung von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten für den Betriebsrat nur dann zu rechtfertigen sei, wenn er die notwendigen Voraussetzungen für eine sach- und fachgerechte Ausübung seiner Rechte und Befugnisse besitze.[15] Einen engen Zusammenhang zwischen Bildungsrechten und betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben des Betriebsrates sieht auch Künzl, wenn er den Zweck der Bildungsansprüche darauf bezieht, das **»notwendige geistige Rüstzeug«** für die Erledigung der Aufgaben des Betriebsrats zu vermitteln.[16]

---

9 BAG BB 1972, 1322 = DB 1972, 2020. Siehe weiter BAG DB 1973, 531 und BAG DB 1974, 143 ff. Vgl. dazu auch MünchArbR-Matthes § 320 Rn. 1.

10 Vgl. BAG 10. 2. 1987, AP Nr. 27 zu § 80 BetrVG 1972; BAG 17. 3. 1987, AP Nr. 29 zu § 80 BetrVG 1972; BAG 26. 1. 1988, AP Nr. 31 zu § 80 BetrVG 1972; BAG 31. 1. 1989, AP Nr. 33 zu § 37 BetrVG 1972; BAG 27. 6. 1989, AP Nr. 37 zu § 37 BetrVG 1972.

11 BAG DB 1972, 585.

12 BArbBl. 1972, 281.

13 BlfStR 1972, 308.

14 Ebenso Klinkhammer BB 1973, 1400 (trotz ansonsten kritischer Haltung zu § 37 Abs.6 und 7).

15 Fitting u.a. § 37 Rn. 142.

16 Künzl ZfA 1993, 343; ähnlich Käufer S. 58.

Nach Frauenkron[17] beruht auch das Recht zur Beiziehung von Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG auf dieser Grundidee: es solle zusammen mit § 80 Abs. 2, § 107 Abs. 3 und § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG den Betriebsrat und seine Mitglieder in die Lage versetzen, durch Inanspruchnahme des Sachverstands anderer Personen **»ein gleichgewichtiger Gesprächspartner** des Arbeitgebers« im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu sein.[18] Für den Spezialfall der Zuziehung eines Rechtsanwalts hatte dem schon das alte Recht entsprochen, indem es die damit verbundenen Aufwendungen zu den Kosten der Betriebsratstätigkeit nach § 39 BetrVG 1952 rechnete.[19] Auf derselben Linie liegt die in § 31 BetrVG vorgesehene Teilnahme eines Gewerkschaftsvertreters an Betriebsratssitzungen, die ja nicht nur der Stärkung der gewerkschaftlichen Präsenz im Betrieb, sondern sogar in erster Linie der Beratung des Betriebsrats bei der Erfüllung seiner Aufgaben dient, hängt doch die Zuziehung als solche von dem positiven Votum eines Viertels der Betriebsratsmitglieder ab. **97**

Schließlich ist auf eine Entscheidung des LAG Baden-Württemberg[20] zu verweisen, die bei der Zusammensetzung der Einigungsstelle ausdrücklich von der Einräumung **gleicher Durchsetzungschancen** auf Grund von Sachwissen und Erfahrung ausging: Obwohl die vom Betriebsrat benannten Beisitzer in aller Regel Personen waren, die als Gewerkschaftsfunktionäre oder andere organisierte Arbeitnehmer üblicherweise keine Vergütung erhielten,[21] sprach es dem Betriebsrat das Recht zur Entsendung eines relativ teuren Experten zu, da der Arbeitgeber seinerseits einen anerkannten Fachmann benannt hatte und sonst die **Chancengleichheit** beider Seiten nicht mehr gewährleistet gewesen wäre. **98**

4. Konfliktlösung durch Dialog – ein Grundprinzip des BetrVG

Der Grundsatz der intellektuellen Parität findet eine zusätzliche Stütze in der Tatsache, dass das BetrVG auf **Ausgleichung und gegenseitige Verständigung**, nicht jedoch auf Kampf und machtmäßige Auseinander- **99**

17 § 80 Rn. 27.
18 Den Zusammenhang mit § 80 Abs. 3 stellt auch Schwegler (BlfStR 1972, 308) her.
19 Fitting/Kraegeloh/Auffarth § 39 Rn. 9 m.w.N. aus Rspr. und Literatur.
20 LAG Baden-Württemberg (Mannheim) DB 1961, 1034.
21 Näher dazu Däubler DB 1973, 233 ff.

setzung angelegt ist. Diese prinzipielle Entscheidung liegt der Vorschrift des § 2 Abs. 1 BetrVG und der dort angeordneten Pflicht zur »vertrauensvollen Zusammenarbeit«[22] ebenso zugrunde wie dem Arbeitskampfverbot des § 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. Sie unterscheidet das deutsche Recht in einem sehr wesentlichen Punkt von den Arbeitsrechtsordnung Italiens,[23] Frankreichs,[24] Spaniens[25] und der USA,[26] die bei Meinungsverschiedenheiten zwischen der betrieblichen Vertretung der Belegschaft und dem Unternehmer eine »Klärung« im Wege des Arbeitskampfes vorsehen oder jedenfalls zulassen.[27] Was dort durch Machtprobe entschieden wird, soll im System des deutschen Betriebsverfassungsrechts Gegenstand von Verhandlungen sein, die »mit dem ernsten Willen zur Einigung« geführt werden.[28] Ist dem aber so, dann ist besonderer Wert gerade darauf zu legen, dass die Arbeitnehmerseite in diesem »Argumentationskampf« nicht von vornherein ins Hintertreffen gerät und deshalb kaum wirkliche Chancen zur Durchsetzung eigener Positionen besitzt.

100 Ganz richtig weisen Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt darauf hin, dass ein Betriebsrat nur durch Sachkenntnis überzeugen könne und gegenseitiges Vertrauen nur dann entstehen kann, wenn der Arbeitgeber ihm diese nicht vorenthalte.[29] Ausreichender Informationsstand und verbale Fähigkeit zur Durchsetzung von Interessen gewinnen daher in diesem System einen sehr viel höheren Stellenwert. Die **Parallele** zum alternativen Konfliktregelungsmodell **»Arbeitskampf«** macht im Übrigen deutlich, dass es nicht mit »halber« oder »annähernder« Waffengleichheit getan ist. Wenn das bundesdeutsche Modell der Betriebsverfassung vielmehr aus-

---

22 Zum Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit vgl. Däubler, Arbeitsrecht 1, Rn. 769ff.; GK-Kraft § 2 Rn. 5ff.; Richardi § 2 Rn. 4ff.; MünchArbR-v. Hoyningen-Huene § 293 Rn. 4ff.

23 Pera, Diritto del Lavoro, Quarta edizione, Padova 1991, p. 198ff. Carinci u.a., Diritto del Lavoro, Bd. 1: Il diritto sindacale, 4 a edizione, Torino 2002, S. 97ff.

24 Lyon-Caen/Pélissien/Supiot Droit du Travail, 19e édition, Paris 1998, S. 567ff.; Verdier, droit du travail, 9e édition, Paris 1990, p. 351ff.

25 Ojeda Avilés, Derecho sindical, Séptima edición, Madrid 1995, S. 391ff.; Alonso Olea/Casas Baamonde, Derecho del Trabajo, Decimocuarta edición, Madrid 1995, p. 553ff.

26 Getman-Pogrebin, Labor Relations. The basic processes, law and practice, Westbury/New York 1988, p. 137ff.

27 Siehe auch Zachert AuR 1982, 20.

28 So § 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Zur rechtspolitischen Kritik siehe Däubler, Arbeitsrecht 1, Rn. 769ff.

29 Fitting u.a., § 2 Rn. 20.

schließlich die wirtschaftsfriedliche und kooperative Austragung betrieblicher Konflikte verlangt,[30] dann sind auf jeden Fall »gleiche Durchsetzungschancen« notwendig – ein Grundsatz, der für das Arbeitskampfrecht anerkannt ist,[31] obwohl über die Konsequenzen im Einzelnen fundamentale Meinungsverschiedenheiten bestehen.[32] Während es beim Streik und den vom Arbeitgeber verhängten Sanktionen darauf ankommt, dass beide Seiten vergleichbar wirksame Druckmittel in der Hand haben, kann bei den »druckfreien Verhandlungen« des BetrVG nur entscheidend sein, dass jede Seite dieselben Möglichkeiten informatorischer und diskussionstechnischer Art hat, um die Entscheidung zu ihren Gunsten zu beeinflussen.

5. Mitwirkungs- und Beratungsrechte

Was für echte Mitbestimmungsbefugnisse zutrifft, muss entgegen dem ersten Anschein auch für bloße Mitwirkungs-, Beratungs- und Anhörungsrechte gelten. Anders als im Fall echter Mitbestimmungsrechte ist hier der Betriebsrat nicht in der Lage, bei endgültigem Dissens die Einigungsstelle anzurufen. Er ist vielmehr ausschließlich auf **argumentatorische Vorgehen** verwiesen. Um so eher muss er daher in die Lage versetzt sein, sich umfassend zu informieren und eine sachlich fundierte Stellungnahme abzugeben.[33] Aus diesem Grund ist auch das Auskunftsrecht des § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG nicht auf Angelegenheiten beschränkt, die der Mitbestimmung unterliegen, sondern erstreckt sich bewusst auf alles, was der Betriebsrat »zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz« benötigt. Aus der Abschwächung der Beteiligungsrechte folgt daher keinesfalls eine Abschwächung des Paritätsgrundsatzes. **101**

30 DKK-Berg § 74 Rn. 2; vgl. auch GK-Wiese, Einl., Rn. 82ff.

31 So auch BAG AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; BAG AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; eingehend dazu Wohlgemuth, Staatseingriff und Arbeitskampf, Köln–Frankfurt/Main 1977, S. 115ff. m.w.N.

32 Eingehend zum Paritätsprinzip Däubler, in: Däubler (Hg.), Arbeitskampfrecht, S. 62ff.; MünchArbR-Löwisch/Rieble § 282 Rn. 59; Wank, FS Kissel, S. 1238ff.

33 Zustimmend Streckel DB 1974, 335; vgl. auch Fitting u.a. § 2 Rn. 22.

6. Vereinbarkeit mit Grundprinzipien der Rechtsordnung

102 Man könnte gegen diese These einwenden, ein Grundsatz intellektueller Waffengleichheit vertrage sich nicht mit den Grundrinzipien unserer auf liberalen Grundsätzen aufbauenden **Zivilrechtsordnung**, die – abgesehen von den Extremfällen der §§ 104ff. BGB – jeden Mitbürger als gleichermaßen informiert und eigener Entscheidung fähig behandle.

103 Dem wäre Verschiedenes entgegenzuhalten. Zum einen ist das so genannte kollektive Arbeitsrecht nicht nach den Prinzipien der Rechtsgeschäftslehre des BGB strukturiert. Dies zeigt sich schon an Äußerlichkeiten wie der Tatsache, dass sich Vorgänge wie die Stilllegung des Betriebs, die grundlegende Änderung der Betriebsorganisation und die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden (§ 111 BetrVG) nicht mit den Kategorien des bürgerlichen Rechts erfassen lassen, oder dass Erscheinungen wie die Betriebsübung nur unter großen Schwierigkeiten in das bestehende rechtsdogmatische System integriert werden können.[34] Der tiefere Grund liegt darin, dass das kollektive Arbeitsrecht die Fiktion des autonomen Individuums weitgehend aufgegeben hat und stattdessen an die Existenz des realen vergesellschafteten d.h. in arbeitsteiligen Zusammenhängen stehenden Menschen anknüpft.

104 Zum zweiten war der **Schematismus des ursprünglichen BGB**, das alle geistig gesunden Erwachsenen als gleichermaßen verpflichtungsfähig ansieht[35], einer besonderen Interessenlage geschuldet: Der Tauschverkehr kann unter einer unübersehbaren Anzahl von Marktteilnehmern nur funktionieren, wenn das Verhalten der anderen berechenbar ist, wenn erkennbare Äußerlichkeiten für den Eintritt von Rechtsfolgen ausreichen.[36] Dieses spezifische Rationalitätsinteresse, das mit dem Konzentrations- und Zentralisationsprozess abnimmt, ja tendenziell gegen Null geht, hat im kollektiven Arbeitsrecht nie bestanden: Wo sich nur zwei Seiten gegenüberstehen, kann es bestenfalls darum gehen, das liberale Selbstbestimmungsprinzip auf höherer Stufe zu entfalten und durch Machtgleichge-

---

34 Vgl. Säcker, Gruppenautonomie und Übermachtkontrolle im Arbeitsrecht, Berlin 1972, S. 485ff.; Seiter, Die Betriebsübung, Düsseldorf 1967.

35 Zum gewandelten, d.h. »doppelten« Leitbild des BGB in der Gegenwart s. Däubler, in: Oetker/Preis/Rieble (Hrsg.), 50 Jahre Bundesarbeitsgericht, München 2004, S. 8ff.

36 F. Neumann, Funktionswandel, S. 48ff., 55ff.

wichte gegenseitige Abhängigkeiten zu schaffen,[37] Vertrauensschutz bewirkender Schematismus ist hier nicht angebracht.

Zum dritten darf nicht übersehen werden, dass auch das **klassische bürgerliche Recht** den hier vertretenen Paritätsgrundsatz kennt, nämlich dort, wo es nicht dem Marktautomatismus vertraut, sondern auf eine gerechte Lösung im Einzelfall Wert legt: im Prozess. Hier gilt seit je der Grundsatz der Waffengleichheit,[38] den man anders als im materiellen Recht durchaus auch »intellektuell« versteht, wenn man versucht, den Anwaltszwang vor dem Landgericht und den höheren Instanzen zu rechtfertig.[39] Die bloße »institutionelle« Parität, die Ausstattung mit denselben prozessualen Befugnissen, wird weder im Zivil- noch im Strafprozess für ausreichend gehalten. So existieren für das arbeits- und zivilgerichtliche Verfahren Vorschriften, die die intellektuelle oder soziale Unterlegenheit einer Partei zu kompensieren suchen. Einschlägig sind insofern die richterliche Aufklärungspflicht nach § 139 ZPO wie auch die Gewährung von Prozesskostenhilfe nach § 114 Abs. 1 ZPO, die auf die **Herstellung von Chancengleichheit im Prozess** zielen. Im Arbeitsgerichtsprozess wird dieses Bemühen besonders deutlich, weil dort unabhängig von etwaigen Erfolgsaussichten bei »Bedürftigkeit« einer Partei eine anwaltliche Beiordnung nach § 11a ArbGG schon für den Fall vorgesehen ist, dass die Gegenseite anwaltlich vertreten ist.[40] Auch im Strafprozess wird die Gefahr eines Fehlurteils wegen mangelnder Erfahrung und Artikulationsfähigkeit des Angeklagten trotz Inquisitionsmaxime und der Verpflichtung der Staatsanwaltschaft zur Einbeziehung entlastender Momente für so groß angesehen, dass in allen wichtigeren Fällen gemäß § 140 StPO ein Pflichtverteidiger bestellt werden muss.[41]

105

37 So etwa die Interpretation von Art. 1 und 9 Abs. 3 GG bei Däubler, Das Grundrecht auf Mitbestimmung, §§ 5, 6.

38 Zum Zivilprozess Rosenberg/Schwab/Gottwald: § 1 VII, S. 6; Vollkommer, Festschrift Schwab, S. 503; vgl. zur Waffengleichheit im Beweisverfahren BVerfG 25.7.1979, NJW 1979, 1925.

39 Von schöner Offenheit insoweit noch in ihrer 14. Aufl. Rosenberg/Schwab § 29 II (S. 152): »Der Anwaltszwang ist Fürsorge für die rechtsunkundigen, nicht geschäftsgewandten Parteien, denen zudem in der Regel die Fähigkeit fehlt, das für den Prozeß Wesentliche zu erkennen und geordnet und vollständig vorzubringen. Zugleich aber ist in der Person des wie die Richter ausgebildeten und ihnen sozial gleichstehenden (!) Rechtsanwalts ein Kontrollorgan geschaffen, das das Gericht vor Fehlsprüchen, die Parteien vor bürokratischer Einseitigkeit und der Machtüberschreitung des Richters schützt.«

40 Eingehend Däubler, Arbeitsrecht 2, Rn. 2213.

41 Löwe-Rosenberg, Großkommentar, 24. Aufl. 1988, § 140 StPO Rn. 1ff.

106 Schließlich wird selbst im »Kerngebiet« des Zivilrechts das Bestreben immer deutlicher, die Gleichbehandlung aller Geschäftsfähigen zu durchbrechen und als zusätzliche Voraussetzung für eine wirksame vertragliche Verpflichtung die »rechtsgeschäftliche Entscheidungsfreiheit« zu verlangen. Fehlt es an Einwirkungsmöglichkeiten auf den Vertragsinhalt, weil AGB verwendet wurden, so findet nach den §§ 307–309 BGB eine verschärfte Inhaltskontrolle statt. Die Entscheidungsfreiheit des Verbrauchers wird dadurch gesichert, dass er in zahlreichen Fällen ein Widerrufsrecht erhält, das er nach entsprechender Belehrung binnen 14 Tagen ausüben kann.[42] **Umfassender Informationsstand** ist **auch im Zivilrecht** immer mehr eine Zielvorstellung, deren Verfehlung Sanktionen nach sich zieht.[43]

107 Diese Entwicklung bestätigt sich auch in der Rechtsprechung des **Bundesverfassungsgerichts**. In mehreren neueren Entscheidungen setzte es sich mit der Frage auseinander, inwieweit die Herbeiführung eines angemessenen Interessenausgleichs der privatautonomen Entscheidung der Beteiligten überlassen bleiben kann. In der Handelsvertreter-Entscheidung[44] verneinte es dies mit Rücksicht auf die sehr unterschiedliche Verhandlungsmacht der Beteiligten. Auch in den Beschlüssen zu Bürgschaftsverträgen verlangte es die Gewährleistung prinzipieller Vertragsparität, wobei es inhaltliche Korrekturen bei strukturell ungleicher Verhandlungsstärke und auffälliger Belastung der schwächeren Seite für geboten hielt.[45] Sehr deutlich betonte es in der Entscheidung zur Nachtarbeit, deren Zulassung könne mit Rücksicht auf das bestehende Machtgefälle nicht allein den Arbeitsvertragsparteien überlassen werden. Auch sonst finden sich im Arbeitsrecht zahlreiche Ansätze, der einseitigen Durchsetzung von Arbeitgeberinteressen im Vertrag Einhalt zu gebieten.

108 Die Beispiele zeigen einen deutlichen Trend, einem **strukturellen Ungleichgewicht** von Verhandlungspartnern gezielt entgegenzuwirken. Im Hinblick auf die Einheit der Rechtsordnung ergeben sich daher keine Bedenken dagegen, auf den tatsächlichen Informationsstand und auf die tatsächlich bestehenden Möglichkeiten, die eigenen Interessen wirksam argumentativ zu vertreten, abzustellen. Die Auslegung von § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG holt hier im Grunde nur nach, was anderwärts fast schon Gemeingut geworden ist.

---

42 Überblick bei Däubler, BGB kompakt, Kap. 11 Rn. 83 ff.

43 Dazu grundlegend Fleischer, Informationsassymetrie und Vertragsrecht, München 2001.

44 BVerfG 7.2.1990, E 81, 242 (254 f.).

45 BVerfG 19.10.1993, DB 1993, 2581.

7. Entstehungsgeschichte des § 37 BetrVG 1972

Die Entstehungsgeschichte von § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG steht einem derartigen Verständnis zumindest nicht entgegen. Während die Begründung zum Regierungsentwurf lediglich auf die »ständig steigenden Anforderungen an die Betriebsratsmitglieder« hinwies,[46] enthält der Bericht des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales die Aussage, dass wegen der quantitativ und qualitativ wachsenden Aufgaben des Betriebsrats die Qualifikation seiner Mitglieder gefördert werden müsse; nur solche Personen, die über ein »ausreichendes Maß an sozialpolitischen, wirtschaftlichen, rechtlichen und technischen Kenntnissen verfügen«, könnten ihr Amt sach- und fachgerecht ausüben.[47] Damit ist zwar keine spezifische Aussage im hier vertretenen Sinn getroffen, wohl aber ein so **weit gehender Bildungsauftrag** formuliert, dass eine Einordnung in das Gesamtsystem des Gesetzes und eine inhaltliche Ausfüllung von der Zwecksetzung »intellektueller Waffengleichheit« her auf keine Schwierigkeiten stößt. **109**

II. Diskussion des Prinzips intellektueller Waffengleichheit in Rechtsprechung und Literatur

1. Rezeption in der Rechtsprechung

Die hier entwickelte Konzeption hat die **ausdrückliche Zustimmung** des ArbG Ulm[48] und wohl auch des ArbG Ludwigshafen[49] erfahren. Im Bereich der Personalvertretung hat sich ihr das OVG Rheinland- **110**

46 BT-Drucksache VI/1786, S. 40.

47 Zu BT-Drucksache VI/2729 S. 14.

48 BB 1973, 1027.

49 AuR 1974, 56 – Bei der »Erforderlichkeit« sei von »einem ungefähr gleichen Informationsstand bei Arbeitgeber und Betriebsrat als Zielvorstellung« auszugehen. Bemerkenswert auch ArbG Gießen (vom 8. 6. 1972, 2 BV 7/72, zitiert bei Küchenhoff § 37 Rn. 6), das die Zulässigkeit und Dauer einer Veranstaltung aus dem entsprechenden Verhalten der Arbeitgeberseite ableitete: »Das Thema ist auch bedeutsam genug, hierüber eine Schulung durchzuführen, wie schon daraus folgt, daß auch der Arbeitgeberverband eine solche durchführte. Die betreffende Regelung umfaßt ca. 15 Seiten des Tarifvertrages. An der Grenze liegt hier zwar die Dauer von sechs Stunden; sie erscheint aber noch gewahrt, wenn die Arbeitgeberseite für die Schulung der Führungskräfte drei Stunden in Anspruch nahm.«

Pfalz[50] angeschlossen. Auch einem Beschluss des LAG Schleswig-Holstein[51] zu § 37 Abs. 6 BetrVG liegt im Ergebnis das Prinzip »intellektueller Waffengleichheit« zugrunde, wenn dort davon gesprochen wird, Betriebsratsmitglieder müssten in der Lage sein, Meinungsbildungsprozesse zu beeinflussen und unter Umständen sogar zu organisieren sowie Konfliktmanagement auf sehr verschiedenen Ebenen zu betreiben.

111 Einen prinzipiell **kritischen Standpunkt** nahm hingegen das LAG Frankfurt/Main ein: Es würde gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verstoßen, wollte man den Umfang des Schulungsanspruches von den individuellen Kenntnissen und Fähigkeiten des einzelnen sozialpolitischen Verhandlungspartners des Betriebsrats ableiten. Das »zunächst sehr eingängige Verlangen nach geistiger Waffengleichheit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber« könne jedenfalls nicht im Rahmen des § 37 Abs. 6 BetrVG verwirklicht werden. Die »Erforderlichkeit« sei vielmehr rein objektiv auf dasjenige Wissen bezogen, ohne das der Betriebsrat seine im BetrVG niedergelegten Aufgaben und Befugnisse nicht erfüllen könne; dabei sei kein aktueller Bezug erforderlich.[52] Mit dieser – im Ergebnis durchaus betriebsratsfreundlichen – Auslegung hat sich das LAG Frankfurt in Widerspruch zu der auf die »konkrete Betriebsbezogenheit« abstellenden Rechtsprechung des BAG gesetzt,[53] ohne selbst mehr als eine formelhafte Begründung zu liefern, die man etwas karikierend mit dem Grundsatz »für die Betriebsratstätigkeit erforderlich ist das Wissen, das für die Betriebsratstätigkeit notwendig ist« umschreiben könnte. Darüber hinaus führt die Abstraktion vom jeweiligen Informationsstand des einzelnen Betriebsratsmitglieds dazu, auch völlig überflüssige Veranstaltungen unter § 37 Abs. 6 BetrVG zu subsumieren und einem graduierten Betriebswirt den Besuch betriebswirtschaftlicher Lehrgänge zu ermöglichen. Unverständlich, wenn auch vom Ansatzpunkt her konsequent ist die weitere Schlussfolgerung, dass das Recht auf Freistellung nach § 37 Abs. 7 BetrVG die Auslegung des § 37 Abs. 6 BetrVG überhaupt nicht beeinflussen soll, so dass die in Veranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG erworbenen Kenntnisse keinerlei Berücksichtigung finden können – ein Ergebnis, das wohl kaum Bestand haben kann.

---

50 OVG Rheinland-Pfalz 9. 4. 1991, PersR 1992, 156.

51 LAG Schleswig-Holstein 4. 12. 1990, LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 35 = AiB 1991, 199.

52 LAG Frankfurt DB 1973, 2247, 2248.

53 Siehe Nachweise oben § 1 IV 2 (Rn. 45f.).

Im Gegensatz dazu hat das **BAG** zu Recht auf das im Einzelfall für eine sachgerechte Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben Erforderliche abgestellt,[54] ohne sich freilich in diesem Zusammenhang mit dem hier Vertretenen auseinanderzusetzen. Zutreffend hat Kittner darauf hingewiesen, dass bei der Bestimmung des »Sachgerechten« eine Auseinandersetzung mit Sinn und Zweck der Betriebsratstätigkeit und mit der spezifischen Problematik des Informationsdefizits von Betriebsratsmitgliedern gegenüber Angehörigen des Managements notwendig sei.[55] Leider wurde dem auch nicht später, insbesondere nicht im BAG-Beschluss vom 6.4.1976 Rechnung getragen: Das Gericht distanzierte sich stattdessen ausdrücklich vom Grundsatz der intellektuellen Parität, da sonst beinahe jedes beliebige Thema behandelt werden könne; der Anspruch aus § 37 Abs. 7 BetrVG diene vielmehr dazu, »die spezifische Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben zu fördern«.[56] Während zur Position des LAG Frankfurt ein Brückenschlag möglich ist,[57] ist Vergleichbares im Verhältnis zum BAG sehr viel schwieriger – lediglich in den Ergebnissen lassen sich vielfältige Übereinstimmungen feststellen. Was manchen erstaunen mag, ist das Fehlen jeder Auseinandersetzung mit den vorgetragenen wie auch von anderen vertretenen Argumenten. Statt Inhalte zu diskutieren, wird das für richtig Gehaltene dekretiert. Auch in anderen Entscheidungen begnügt sich das BAG mit der Bestätigung seiner Formel, der Schulungsanspruch hänge davon ab, dass der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte sach- und fachgerecht ausüben könne.[58] **112**

Auch das LAG Köln konnte sich in seiner Entscheidung vom 25.1.1993 nicht zur Anerkennung des Grundsatzes intellektueller Waffengleichheit durchringen.[59] In der Begründung stützte es sich auf die Rechtsprechung des BAG, nach der dieses Ziel jedenfalls nicht über Schulungs- und Bildungsveranstaltungen herbeigeführt werden könne.[60] Viel- **113**

54 BAG DB 1974, 781 = BB 1974, 462 = AuR 1974, 25 = AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972; BAG 16.10.1986, AP Nr. 58 zu § 37 BetrVG 1972.

55 Kittner, Anm. zu BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972.

56 BAG EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 48 = AP Nr. 23 zu § 37 BetrVG 1972. Ebenso BAG NZA 1994, 517, 519.

57 Dies gilt auch für die Entscheidung des LAG Hamburg (DB 1973, 2050), dessen Umschreibung des »betriebsratsspezifischen« Wissens eher weiter reicht als die hier gewählte Formulierung, obschon das LAG zu diesem Punkt anderer Ansicht ist.

58 Vgl. BAG 16.3.1988, AP Nr. 63 zu § 37 BetrVG 1972; BAG 7.6.1989, AP Nr. 67 zu § 37 BetrVG 1972 = NZA 1990, 149.

59 LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 39.

60 So auch Oetker, Anm. zu LAG Schleswig-Holstein LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 35.

mehr wurde in einem Fall, bei dem es um eine Schulung in Gesprächsführung und Rhetorik ging, schlicht unterstellt, »daß Arbeitnehmer, die sich um ein Betriebsratsamt bemühen, über die erforderlichen Mindestkenntnisse der hier vermittelten Art verfügen. ›Erforderlich‹ in diesem Sinne kann nur eine solche Veranstaltung sein, die über das Anliegen, eine allgemeine Parität zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat herzustellen, hinausgeht.« Ähnlich wie das BAG überfrachtet auch das LAG Köln den Grundsatz intellektueller Parität mit Ansprüchen, die mit ihm gar nicht verbunden sind. Schließlich geht es nicht – wie das Gericht fälschlicherweise meint – um die Herstellung »allgemeiner Parität«, sondern um **gleiche Argumentationschancen** – also um die Herstellung einer im besten Sinne des Wortes **»fairen« Verhandlungssituation**. Auch die Anforderungen, Erforderlichkeit über »allgemeine Parität« hinausgehend bestimmen zu wollen, geht von der falschen Voraussetzung aus, die Verhandlungsstärke zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sei grundsätzlich ausgeglichen.

114 Gerade im Hinblick auf die Herstellung intellektueller Waffengleichheit ist die Auffassung des BAG,[61] eine Schulung zum Thema »Sprechwirksamkeit – ich als Interessenvertreter in Rede und Gespräch« sei nicht erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG, entschieden abzulehnen. Kritikwürdig ist der Beschluss schon deshalb, weil die **Bedeutung von Sprech- und Argumentationstechniken** völlig verkannt wird. Das BAG hält zwar die Vervollkommnung solcher Fertigkeiten gerade für Betriebsratsvorsitzende aus dem Kreis der gewerblichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen für sinnvoll und wünschenswert. Zu seiner Ablehnung gelangt es dann jedoch mit der lapidaren Begründung, der Gesetzgeber gehe nicht davon aus, dass eine sach- und fachgerechte Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben nur durch Schulung in derartigen Techniken möglich sei. Im Übrigen verweist es auf seine bis ins Jahr 1973 zurückgehende Rechtsprechung,[62] dass derartige Veranstaltungen noch nie als erforderlich und noch nicht einmal als geeignet im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG anerkannt wurden. Diese inhaltlich alles andere als überzeugenden Ausführungen zeigen, wie wenig sich die Rechtsprechung im hier interessierenden Rahmen mit den aktuellen Herausforderungen an die Betriebsrätearbeit und den Folgen des Strukturwandels[63] auseinandersetzt. In Anbetracht der gegenwärtig vor allem im Hinblick auf kommunikative Anforderungen sich verändernde Betriebsrätearbeit ist hier eine Abkehr von überkommenen Vor-

61 BAG 20.10.1993, NZA 1994, 190 = DB 1994, 282.
62 BAG 6.11.1973, AP Nr. 6 zu § 37 BetrVG 1972.
63 Vgl. dazu ausführlich unten III (Rn. 127ff.).

stellungen dringend geboten. Was vor 30 Jahren noch plausibel gewesen sein mag, ist es heute nicht mehr. Rhetorik, **Versammlungs- und Verhandlungsführung** haben an Bedeutung immer mehr gewonnen und sind **für den Erfolg** der Interessenvertretung im Betrieb **mitentscheidend**. Als Indiz hierfür mag man es werten, dass in der Literatur mittlerweile schon von »Betriebsrats-Marketing« die Rede ist.[64] In der Zwischenzeit hat das BAG insoweit auch eine vorsichtige Öffnung vollzogen und sieht unter bestimmten Voraussetzungen auch das Thema »Gesprächs- und Verhandlungsführung« als »erforderlich« im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG an.[65]

2. Rezeption in der Literatur

Der Grundsatz der intellektuellen Waffengleichheit hat in der Literatur **115** einige Beachtung gefunden und ein recht **konträres Meinungsbild** hervorgerufen. Zunächst wurde er als solcher kaum in Zweifel gezogen,[66] erschien es jedoch wenig akzeptabel, ausdrücklich für eine intellektuelle Imparität und damit für eine versteckte Perpetuierung des vorhandenen Bildungsgefälles zu plädieren. Später wurde je nach restriktiver oder weiter Konzeption von Schulung und Fortbildung die Position »intellektueller Waffengleichheit« ausdrücklich abgelehnt oder unterstützt.[67]

Einige Autoren behaupten, die **Funktionsunterschiede** von Betriebsrat **116** und Management seien nicht beachtet: Letzteres habe unternehmerische Entscheidungen zu planen und durchzuführen, während die betriebliche Interessenvertretung auf die Wahrnehmung ihrer sehr viel engeren Kom-

64 Disselkamp AiB 2002, 554.

65 BAG AP Nr. 109 zu § 37 BetrVG 1972. Einzelheiten dazu unten § 3.

66 Zustimmend (einschließlich neuerer Stimmen) FAKH § 37 Rn. 81; Blanke-DKKS § 37 Rn. 91; Galperin/Löwisch § 37 Rn. 68; Blank AiB 1993, 483; Wenning-Morgenthaler BB 1985, 1338; Kopp ArbuR 1976, 333; Hoffmann AuR 1974, 269; Kittner, Anm. zu BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972; Preiss DG 1974, 29; Schoden AuR 1974, 287; Streckel DB 1974, 335; Teichmüller S. 23; Eich BB 1973, 1032; vgl. in diesem Sinne auch Künzl ZfA 1993, 343 sowie insbes. GK-SGB IX-Schimanski § 96 Rn. 122 aus der Lit. zur Schwerbehindertenvertretung.

67 Grundsätzlich zustimmend Blank AiB 1993, 483; Fitting u.a. § 37 Rn. 142; DKK-Wedde § 37 Rn. 91a, 91b; Wenning-Morgenthaler BB 1985, 1338; in der Sache weithin übereinstimmend Weiss/Weyand § 37 Rn. 24; ablehnend dagegen GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 137; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 98; Loritz NZA 1993, 2, 6; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 82; weitgehend wie hier GK-SchwbG-Schimanski § 26 Rn. 114 m.w.N. aus der Literatur zur Schwerbehindertenvertretung.

petenzen beschränkt sei.[68] Damit wurde jedoch gegen eine Position argumentiert, die hier gar nicht vertreten wird. Wie sich nicht zuletzt aus dem hierfür zulässig gehaltenen »Stoffplan« ergibt,[69] wird der **Aufgabenbezug der Seminarinhalte** nicht in Frage gestellt: Die argumentatorische Chancengleichheit soll nur dort hergestellt werden, wo der Betriebsrat zur Mitsprache berufen ist, d.h., im Rahmen seiner Kompetenzen handelt. Andere Fragen, die damit nichts zu tun haben, bleiben von vornherein ausgeklammert.

117 Gleichzeitig ist allerdings zu beachten, dass die vorhandenen **Zuständigkeiten** nicht völlig isoliert betrachtet werden können; soll etwa der Betriebsrat ein gleichgewichtiger Partner bei den in §§ 111, 112 BetrVG vorgesehenen Verhandlungen über einen Interessenausgleich sein, so muss er auch im unternehmerischen Bereich Bescheid wissen. Dabei wird er sicherlich nicht dasselbe Maß an Detailkenntnissen wie etwa in sozialen Angelegenheiten über § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG erreichen können, doch muss er in der Lage sein, die Erwägungen der anderen Seite nicht nur nachzuvollziehen, sondern ihnen auch eigene Alternativvorstellungen entgegenzusetzen.[70] Auch bei der Einführung neuer Techniken, die nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG der Mitbestimmung unterliegen, ist frühzeitig die Aneignung von solidem Wissen im Rahmen von § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich.[71] Intellektuelle Waffengleichheit bedeutet somit nicht »Kopie« des Managements; wenn dem Betriebsrat dort zehn Semester Betriebswirtschaftslehre, zehn Semester Ingenieurwissenschaften und zehn Semester Jura (zuzüglich Referendarausbildung) gegenübersitzen, so kann er nicht etwa verlangen, entsprechende Ausbildungsabschnitte absolvieren zu dürfen. Es geht auch nicht um eine gleichberechtigte Mitleitung des Betriebs oder die Ausübung eines Mitdirektionsrechts gegenüber den Beschäftigten;[72] vielmehr handelt es sich darum, die Arbeitnehmerinteressen mit vergleichbarer Differenziertheit und Argumentationsstärke in den Entscheidungsprozess einzubringen.

118 Gewohnt massive Kritik äußert **Loritz**, der die Konzeption »intellektueller Waffengleichheit« als Verstoß gegen die Aufgabenstellung und Ziel-

68 Eich BB 1973, 1033; Klinkhammer BB 1973, 1400 Fn. 17; Streckel DB 1974, 336.
69 Siehe unten § 3 II (Rn. 160ff.).
70 Richtig Streckel DB 1974, 336, der betont, dass die effektive Ausübung der Rechte aus §§ 111ff. BetrVG sicherlich wirtschaftliche Grundkenntnisse erfordere.
71 Vgl. LAG Düsseldorf 7.3.1990, DB 1990, 1243; LAG Berlin 10.3.1987, BetrR 1987, 614.
72 Vgl. Fitting u.a. § 37 Rn. 142.

setzung der Betriebsverfassung und als »grob systemwidrig« bezeichnet,[73] ohne allerdings diese scharfen Anwürfe näher zu begründen. Stattdessen lässt er es mit einem Hinweis auf das gestiegene Niveau der Schulbildung und den höheren Anteil an Studierenden bewenden. Seine Sicht der Realität wird schließlich mit der Behauptung unterstrichen, »oftmals wissen Betriebsräte in bezug auf das Betriebsverfassungsrecht nicht weniger oder sogar besser Bescheid als der Arbeitgeber selbst«. An die Stelle problemgerechter Auseinandersetzung tritt so die schlichte, auch nicht ansatzweise empirisch untermauerte Behauptung. Eine wissenschaftlichen Ansprüchen gerecht werdende Argumentation darf sich nicht mit einem Hinweis auf den Bildungsstandard der gesamten Bevölkerung begnügen. Von Interesse wären allein Aussagen über die **Vorbildung von Betriebsräten** – verglichen mit den entsprechenden Vorqualifikationen potenzieller Verhandlungspartner. Davon ganz abgesehen, kann wohl nicht ernsthaft behauptet werden, die Schulbildung sei das entscheidende »notwendige geistige Rüstzeug«[74] für die Arbeit eines Betriebsrats. Vielmehr bestehen in der Praxis spezifische Anforderungen, die sich nach der Rolle als Betriebsratsmitglied bestimmen und die ggf. erst in der konkreten betrieblichen Situation deutlich werden. Sie lassen sich **nicht mit »gesundem Menschenverstand«** und den Kenntnissen **bewältigen**, die man in einer Woche »Betriebsverfassungsrecht« erwirbt. Schließlich lässt sich die Behauptung, häufig seien Betriebsräte des Betriebsverfassungsrechts kundiger als der Arbeitgeber, allenfalls für eine kleine Minderheit von Klein- und Mittelbetrieben aufstellen.[75] Alle anderen Betriebsräte sehen sich einem extra geschulten Management gegenüber, das nicht nur über betriebstechnisch-ökonomisches Know-how verfügt, sondern auch auf Auseinandersetzungen mit der betrieblichen Interessenvertretung vorbereitet ist.[76]

Auch **Stege/Weinspach/Schiefer** distanzieren sich von dem Ziel der **119**
Herstellung »intellektueller Parität«. Anders als Loritz sehen sie jedoch

73 Loritz NZA 1993, 6.

74 So charakterisiert Künzl (ZfA 1993, 343) die Bildungsrechte aus § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG.

75 Zur Betriebsrätearbeit in Klein- und Mittelbetrieben vgl. Kotthoff/Reindl, in: Hildebrandt, Betriebliche Sozialverfassung, S. 114ff.

76 Zu Machtverhältnissen und betrieblicher Sozialordnung vgl. für viele Kotthoff, Betriebsräte; Schmidt/Trinczek, in: Aichholzer/Schienstock, Arbeitsbeziehungen, S. 135ff.; Edwards, in: Müller-Jentsch, Konfliktpartnerschaft, S. 31ff.; Manske, in: Hildebrandt, Betriebliche Sozialverfassung, S. 145ff.

einen Zusammenhang zwischen den Aufgaben des Betriebsrats und dem Recht auf Bildung nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG, wenn sie im Anschluss an die Auffassung des BAG[77] ausführen, der Bildungsanspruch diene dazu, die spezifische Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben zu fördern.[78] Im Ergebnis ist deshalb das hier entwickelte Konzept nicht notwendig berührt, das ja gerade darauf abstellt, nur ein informierter, befähigter und sachkundiger Betriebsrat könne seine Aufgaben in angemessener Weise wahrnehmen. Wo die nötigen **Kenntnisse** und Informationen **fehlen, ist der vom Gesetz gewollte Zustand nicht erreichbar.** Auch Stege/Weinspach/Schiefer müssten deshalb konsequenterweise der These zustimmen, § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG müsse das strukturelle Ungleichgewicht zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (wenigstens teilweise) beseitigen.

120 Im Ansatz stimmt dem grundsätzlich auch **Richardi** zu, wenn er davon ausgeht, »daß die Verwirklichung einer Mitbestimmungsordnung nur dann funktioniert, wenn ihre Funktionsträger die notwendigen Kenntnisse haben«. Gleichwohl bereitet ihm der Begriff der »Waffengleichheit« Probleme, weil er eine Verbindung zu »Kampf« und »machtmäßiger Auseinandersetzung« herstelle, das BetrVG aber auf »Ausgleichung und gegenseitige Verständigung« ausgelegt sei.[79]

121 Der Begriff hat dennoch seine **Berechtigung**. Die Existenz von Mitbestimmungsrechten ändert nichts an der Vorherrschaft der Arbeitgeberseite und damit an der Existenz einer Machtasymmetrie: Die unternehmerische Planung bleibt Sache des Arbeitgebers, nur die Gestaltung eines Teils der Arbeitsbedingungen muss »zweiseitig« vorgenommen werden. Die Beteiligungsrechte und die zu ihrer Durchsetzung vorgesehenen Sanktionen sind die einzigen (bescheidenen) »Ressourcen« des Betriebsrats.[80] Der im Begriff der Partnerschaft angelegte Gedanke der Gleichheit fehlt in der Realität. Trotz des Arbeitskampfverbots kann auch von der Form der Auseinandersetzung her nicht von einem »harmonischen Miteinander« ausgegangen werden. In den allermeisten Fällen stehen sich divergierende Interessen gegenüber, wofür etwa Verhandlungen über technisierte Kontrolle nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG oder über Interessenausgleich und Sozialplan als Beispiele stehen mögen. Der Betriebsrat kann

77 BAT 6.4.1976, AP Nr. 23 zu § 37 BetrVG 1972.

78 Stege/Weinspach/Schiefer, § 37 Rn. 63. Ebenso schon Schiefer, Schulung und Weiterbildung, S. 10 und Schiefer DB 1991, 1456.

79 Richardi/Thüsing § 37 Rn. 81.

80 Vgl. Scheinecker, in: Aichholzer/Schienstock, Arbeitsbeziehungen, S. 116 m.w.N.

daher oft den Arbeitgeber nur durch harte Verhandlungsführung bis hin zur Einschaltung der Einigungsstelle zu Zugeständnissen bewegen. Dabei ist nicht allein der Gegenstand konfliktträchtig; oft genug muss der Betriebsrat sogar sein Beteiligungsrecht als solches erst durch eingehende Argumentation oder gar durch ein gerichtliches Verfahren »erkämpfen«. Aus diesem Grund ist die gewählte Terminologie durchaus berechtigt – ganz abgesehen davon, dass von »Waffengleichheit« auch im Prozess die Rede ist (oben Rn. 96), wo die Assoziation zum Arbeitskampf denkbar fern liegt.

Im Ergebnis kritisiert Richardi daneben aber auch die Schlussfolgerungen: Die hier vertretene Auffassung würde das Kriterium der Erforderlichkeit in § 37 Abs. 6 BetrVG eliminieren, wenn »letztlich jede Lehrveranstaltung, deren Thema eine Beziehung zur Betriebsratstätigkeit aufweist, einen zeitlich nicht begrenzten Anspruch auf Freistellung zu rechtfertigen vermag«. Vor allem bleibe für § 37 Abs. 7 BetrVG kein Anwendungsbereich, da sich diese Vorschrift auf Lehrveranstaltungen beziehe, die für die Betriebsratsarbeit »geeignet« seien.[81] **122**

Ohne an dieser Stelle bereits die Abgrenzung von § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG behandeln zu können, lässt sich dem jedenfalls entgegenhalten, dass gerade der Grundsatz der intellektuellen Waffengleichheit das **blasse und unspezifische Kriterium der Erforderlichkeit** mit Leben erfüllt: Er gibt den Zeitpunkt an, auf den hin das »Erforderliche« bestimmt werden muss, das für sich allein so gut wie keine sicheren Aussagen zulässt. § 37 Abs. 7 BetrVG wird dadurch keineswegs überflüssig. Entgegen der von Richardi an anderer Stelle geäußerten Kritik[82] ist keineswegs ausgemacht, dass ein Bezug zur Betriebsratstätigkeit vorliegen muss. Auch wenn man dies jedoch akzeptiert, wäre jedenfalls eine sehr lockere Beziehung ausreichend, die beispielsweise auch dann gegeben ist, wenn »nur« der **Rückstand an mitbestimmungsrechtlich relevanter Allgemeinbildung** aufgeholt wird.[83] Ein wenig erstaunlich ist die dann folgende Ablehnung des Vorschlags, § 37 Abs. 7 BetrVG vom Mündigkeitspostulat her zu bestimmen: »Derzeit« fehle die Lehrgewalt, die autoritär verbindlich entscheide, wann Bildung zur »Mündigkeit« erziehe und wann sie lediglich bildungsbürgerlichen Inhalt habe; dem Gesetzgeber könne jedenfalls nicht unter- **123**

81 Richardi/Thüsing § 37 Rn. 82.

82 Richardi, Anm. zu BAG AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG 1972.

83 Im Übrigen zeigen die §§ 81 ff. BetrVG, dass das Gesetz auch Bestimmungen enthält, die sich nicht unmittelbar auf die Interessenvertretung durch den Betriebsrat beziehen.

stellt werden, mit der Regelung in § 37 BetrVG »eine derart ideologisch vorgeprägte Position bezogen zu haben«.[84]

124 Im Ergebnis wird damit ein Grundprinzip des Bildungsrechts wie der Bildungspolitik als schlichte Ideologie abgetan; selbst verschiedene landesrechtliche Vorschriften müssten unter Richardis Verdikt fallen. Natürlich ist zuzugeben (und niemand hat dies bislang bestritten), dass es Meinungsverschiedenheiten über das richtige Verständnis von Mündigkeit und die einzuschlagenden Wege gibt, ja in einem die Meinungs- und Wissenschaftsfreiheit achtenden Gemeinwesen geben muss. Die Lösung liegt jedoch nicht im Verzicht auf das Mündigkeitspostulat, sondern darin, jede an ihm orientierte Konzeption zur Geltung kommen zu lassen. Konkret bedeutet dies, dass im behördlichen Verfahren nach § 37 Abs. 7 BetrVG nur die Einhaltung äußerster Grenzen überprüft und nur dann die Anerkennung verweigert werden darf, wenn es sich um eine Pervertierung des Mündigkeitsprinzips handelt. Gegen eine solche »autoritative« Entscheidung dürfte auch Richardi nichts einzuwenden haben, schließt er selbst doch in durchaus »autoritativer« Weise allgemeinpolitische und gewerkschaftspolitische Themen von vornherein aus dem Anwendungsbereich des § 37 Abs. 7 BetrVG aus.[85] Seinen Einwänden kann daher gleichfalls nicht gefolgt werden.

125 **Kritikpunkte anderer Autoren** richten sich auf die konkreten Auswirkungen des hier gewählten Ansatzes. So meint **Streckel** im Anschluss an **Säcker**, die vom Gesetz gewollte Interessenidentität von Repräsentant und Repräsentierten setze die Einbettung des Betriebsratsmitglieds in seine berufliche Stellung, seinen Betrieb, seine Abteilung und seine Beschäftigungsgruppe voraus.[86] Das dadurch begründete Regel-Ausnahme-Verhältnis von (Weiter-)Arbeit und Freistellung werde durch die hier vertretene Konzeption umgekehrt, da der Einzelne durch seine Betriebsratstätigkeit einschließlich der Schulung und Fortbildung voll ausgefüllt sei.[87]

126 Dem ist einmal entgegenzuhalten, dass die **Kritik** von einer unzutreffenden empirischen Annahme ausgeht – nirgends war und ist davon die Rede, die volle Inanspruchnahme der durch § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG gegebenen Möglichkeiten solle zu einer De-facto-Einstellung aller Betriebsratsmitglieder führen. Selbst wenn dem jedoch so wäre, würde dies nicht den Schluss rechtfertigen, die Fortbildung führe zu einer Entfremdung von

84 Richardi, Anm. zu BAG AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG 1972.
85 Richardi/Thüsing § 37 Rn. 85.
86 Streckel DB 1974, 336.
87 So Streckel DB 1974, 336.

der »Basis«:[88] Einmal soll die Schulung gerade dazu dienen, die Interessen der Belegschaft besser erkennen und durchsetzen zu können. Zum anderen ist das Verbleiben am Arbeitsplatz ein, aber keineswegs das alleinige Mittel, um die Rückbindung der Betriebsräte an die »Basis« zu sichern: periodische Rechenschaft auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen, Inanspruchnahme für konkrete Anliegen und gegebenenfalls die Nicht-Wiederwahl sind mindestens vergleichbar wirksame Instrumente. Im Übrigen berührt es eigenartig, dass die »Interessenidentität« gerade dann bemüht wird, wenn es um die Reduzierung von Schulungsmöglichkeiten geht, während die gleichen Autoren beispielsweise noch nie die Tatsache kritisiert haben, das BetrVG enthalte zu wenig Elemente direkter Demokratie und fördere die »Verselbständigung« von Betriebsräten u.a. dadurch, dass § 23 BetrVG nur unter sehr spezifischen Bedingungen eine Amtsenthebung durch das Arbeitsgericht zulasse.

III. Strukturelle Erfordernisse für die Herstellung intellektueller Waffengleichheit

Wie sich der Normzweck von § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG auf beide Vorschriften und ihre Abgrenzung zueinander auswirkt, kann erst entschieden werden, wenn die **Realität ins Blickfeld** gerückt und nach der heute vorhandenen »Verhandlungsposition« eines durchschnittlichen Betriebsrats gefragt wird. Nur wenn die »Differenz« zwischen dem vom Gesetz gewollten »Sollzustand« und dem informations- und bildungsmäßigen Status quo deutlich wird, kann der Umfang der aktuellen und zukünftigen Aufgaben abgesteckt und die Funktion der Einzelvorschriftren konkret bestimmt werden. **127**

Ein solches Vorgehen rechtfertigt sich nicht nur aus allgemeinen Erwägungen sachgerechter Interpretation,[89] sondern kann sich im vorliegenden Fall zusätzlich auf die im Gesetz zum Ausdruck gekommene Absicht berufen, **Rechtsnorm und Rechtswirklichkeit** auch in der Betriebsverfassung zur Deckung zu bringen.[90] Gerade die Modernisierung der Arbeitswelt und die Einführung neuer Produktions- und Beteiligungskonzepte **128**

88 So Streckel DB 1974, 336.

89 Zur analogen Handhabung der Verfassungsinterpretation siehe Däubler, Grundrecht auf Mitbestimmung, § 5 IV m.w.N.

90 Siehe oben I 1 (Rn. 80ff.).

verändert die Aufgaben der Betriebsräte und die an ihre Arbeit gestellten Erwartungen erheblich. Die Rechte nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG sind daher auch im Lichte der neuen Anforderungen an die Handlungskompetenz der betrieblichen Interessenvertretungen zu bestimmen.

1. Kompensation von Qualifikationsunterschieden

129 »Intellektuelle Waffengleichheit« bedeutet nicht nur gleichwertigen Informationsstand, sondern auch die Fähigkeit, die eigene Position zum Ausdruck zu bringen und durch Verhandlungsgeschick und Einfallsreichtum eigene Interessen durchsetzen zu können.

130 So einleuchtend dieser Grundsatz in der Theorie sein mag – in der Praxis macht es erhebliche Schwierigkeiten, die genaue »Verhandlungsmacht« einer Seite zu bestimmen. Ersichtlich hängt sie von **unterschiedlichen Faktoren und Rahmenbedingungen** ab. Eine nicht unwesentliche Rolle spielen dabei z.B. die Allgemeinbildung der Akteure, ihr betriebswirtschaftliches und technisches Wissen, ihre rhetorischen Fähigkeiten, ihre Erfahrungen mit Verhandlungsstrategien sowie ihre Kenntnisse über vorhandene oder nicht vorhandene rechtliche Spielräume.

131 In allen diesen Punkten ist die **Arbeitgeberseite** im Vergleich zu Betriebsräten so gut wie immer **im Vorteil**. Das gilt bereits für die **Vorbildung**: Wer Positionen im mittleren oder gehobenen Management besitzt, muss hohen Qualifikationsansprüchen genügen. Dass Vorstandsmitglieder, Prokuristen oder Betriebsleiter über einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss verfügen, ist die absolute Regel. Für Führungsaufgaben werden vor allem solche Personen ausgesucht, die neben hoher Allgemeinbildung fachspezifisches Know-how und einschlägige Berufserfahrung vorweisen können. Außerdem schulen viele Unternehmen ihre Führungskräfte in speziellen Programmen, um sie auch mit betrieblichen Strukturen und Besonderheiten vertraut zu machen.

132 Während **Manager** also über Jahre für ihre Funktion **speziell qualifiziert** und auch auf die Durchsetzung von Interessen in Konfliktsituationen vorbereitet werden,[91] agieren **Betriebsräte** auf einer **ungleich bescheideneren Grundlage**: Kein betrieblicher Interessenvertreter wird (aus verständlichen Gründen) im Voraus für sein Amt ausgebildet.

91 So auch LAG Schleswig-Holstein AiB 1991, 199 = BB 1991, 139.

Der **Vorsprung des Managements** an Wissen und Kenntnissen ist für ein Betriebsratsmitglied unter diesen Umständen praktisch nicht aufzuholen. Auch wenn es seinem Amt nur in Ansätzen gerecht werden will, muss es zusätzliche Anstrengungen unternehmen, um sich ein Stück jener Qualifikation zu verschaffen, die die andere Seite gewissermaßen wie selbstverständlich in jeden Verhandlungsprozess einbringt. Wenn auch die »Bildungsoffensive« der 70er Jahre für viele einen Zuwachs an Allgemeinbildung bewirkte und dadurch auch das durchschnittliche Qualifikationsniveau der Betriebsratsmitglieder in den letzten 20 Jahren gestiegen sein mag,[92] bleibt dennoch ein gravierender Rückstand gegenüber dem Management. **133**

Dass Weiterbildung nicht nur »nützlich«, sondern geboten ist, ergibt sich zusätzlich aus den immer **komplexer werdenden Aufgaben** der betrieblichen Interessenvertretung. Während in den 60er Jahren noch die relativ überschaubaren sozialen und personellen Angelegenheiten im Vordergrund standen, sind heute auch Fragen der Unternehmenspolitik wie Outsourcing, Auslandsinvestitionen, Umwandlung und die Gestaltung von Zulieferbeziehungen für die Alltagsarbeit des Betriebsrats von Bedeutung. Die Beurteilung neuer Techniken etwa im Rahmen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG erfordert ein hohes Maß an Fachkunde, das beispielsweise oft auch bei Juristen oder Ökonomen nicht vorausgesetzt werden kann. Während sich ein Gericht die Funktionsweise eines neuen Produktsteuerungssystems ggf. durch einen Sachverständigen erläutern lässt, wird von einem Betriebsrat erwartet, dass er sich erst einmal selbst behilft und nur dann fremde Hilfe in Anspruch nimmt, wenn er trotz Ausschöpfung aller innerbetrieblichen Informationsmöglichkeiten nicht weiter weiß und dabei seine Lücken auch namhaft machen kann.[93] **134**

Schulung und Fortbildung der Mitglieder betrieblicher Interessenvertretungen sind unverzichtbar, um den »großen **Nachholbedarf an Qualifikationen**« zu decken.[94] Ohne hinreichende Sachkenntnis würden sie andernfalls schnell in eine Statistenrolle geraten.[95] Ihre Einflussmöglichkeiten werden ganz entscheidend davon bestimmt, ob sie aufgrund ihres Wissens und ihrer Erfahrung »Schwachstellen« im Konzept der Arbeitgeberseite **135**

92 Zu den bildungspolitischen Wirkungen auf dem Arbeitsmarkt vgl. Blossfeld, Bildungsexpansion, S. 104ff.

93 BAG AP Nr. 29 und 30 zu § 80 BetrVG 1972.

94 Schwegler BlfStR 1972, 308.

95 Kißler, Mitbestimmung, 132.

aufdecken und eigene Alternativvorstellungen entwickeln können.[96] Das bestätigen Studien über die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten: Betriebsräte können ihr rechtlich garantiertes **Einflusspotential** erst im Wege einer kompetenten Verhandlungspraxis nutzen.[97]

136 Das **LAG Schleswig-Holstein** sieht das ähnlich: »Der Betriebsrat soll durch die Ausübung seiner Beteiligungsrechte die sachgerechte Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Arbeitnehmer bei den Entscheidungen des Arbeitgebers sicherstellen. Dazu bedarf es nicht nur der Kenntnis dieser Beteiligungsrechte und sonstiger zugunsten der Arbeitnehmer geltender Rechtsvorschriften, sondern auch komplexer kommunikativer Fähigkeiten. (...) Betriebsratsmitglieder müssen in der Lage sein, Meinungsbildungsprozesse zu beeinflussen, unter Umständen sogar zu organisieren, an denen zahlreiche Personen beteiligt sein können, und Konfliktmanagement auf sehr verschiedenen Ebenen zu betreiben. Auf Arbeitgeberseite stehen ihnen typischerweise Personen gegenüber, zu deren Alltagsgeschäft es gehört, im Gespräch mit anderen ihre Interessen durchzusetzen, und die oft speziell dafür geschult sind.«[98]

2. Fortbildung des Managements

137 Schon beim Vergleich der »mitgebrachten« qualifikationen ergeben sich erhebliche Unterschiede zwischen den beiden Seiten des Verhandlungstisches. Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen haben von daher **kompensatorische Funktion**. Werden die gesetzlichen Möglichkeiten nur eingeschränkt genutzt oder durch restriktive Auslegung von § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG teilweise verschlossen, bleibt es in vollem Umfang bei der **»Gefällesituation«**.

138 Diese verstärkt sich noch, wenn Führungskräfte Seminare und andere Veranstaltungen besuchen und sich dabei mit den neuesten Entwicklungen in Technik, Betriebswirtschaft und Recht vertraut machen lassen. Dabei ist die Auswahl äußerst vielseitig. Die Angebotspalette umfasst fachspezifische und betriebsorganisatorisch-technische Themen wie auch Verhandlungsstrategien. Welche Bedeutung **Managementschulungen** haben, wird schon an einer darauf spezialisierten Monatszeitschrift (»manage-

96 Scheinecker, in: Aichholzer/Schienstock, Arbeitsbeziehungen, 121.
97 Vgl. dazu Kißler, Mitbestimmung, 120ff., 129 m.w.N.
98 LAG Schleswig-Holstein AiB 1991, 199 = BB 1991, 139.

ment & seminar«) deutlich, die sich den neuesten Trends der Managerfortbildung und den gemachten Erfahrungen widmet. Schon einige wenige Beispiele Zeiten, dass das **Angebotsspektrum sehr viel breiter** ist als bei Betriebsräteschulungen: Es geht um Seminare über Themen wie »Produktionscontrolling«, »Datenmanagement: Erfolgsfaktor für eine schlanke Produktion«, »Selbstmarketing für Personaler« und einen »Crashkurs SAP für Führungskräfte«.[99]

Neben solchen sachbezogenen Schulungen bieten die Management- **139**
Institute in beträchtlichem Maße Seminare für **Sprach- und Verhandlungstraining** an. Dabei geht es sowohl um offene, für jedermann zugängliche wie um firmeninterne Veranstaltungen; angeboten werden Gruppen- und Einzeltraining. Rhetorische Fertigkeiten lassen sich je nach Bedarf gezielt einüben wie z.B. in Veranstaltungen über »Verhandlungstechniken« speziell für Mitarbeitergespräche, über »Angewandte und kreative Rhetorik«[100] und über »Mit der Stimme überzeugen«, das als Grund- und Aufbauseminar angeboten wird.[101] Auch Schauspieler werden bisweilen als Referenten eingesetzt.[102] Erfasst sind damit gerade solche Fähigkeiten, die das BAG[103] bei Betriebsräten gewissermaßen als selbstverständlich voraussetzt und allenfalls unter sehr spezifischen Bedingungen unter § 37 Abs.6 BetrVG subsumiert.[104]

Die Seminare werden von den Firmen offensichtlich für so bedeutungsvoll gehalten, dass der Führungsebene hier außerordentlich vielfältige Möglichkeiten eröffnet werden. Während die eine Seite so durch **verfeinerte Durchsetzungstechniken** weiter an Verhandlungsmacht gewinnt, bleibt die andere darauf verwiesen, aus eigener Kraft mit möglichst geringem Aufwand das Beste aus ihren Möglichkeiten zu machen. Eine enge Auslegung des § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG wird vor dem Hintergrund des weitgefächerten Seminarangebots für Manager immer weniger plausibel.

Die Unternehmen beschränken sich heute nicht mehr nur darauf, ihr **140**
Führungspersonal mit fachspezifischen Inhalten zu schulen und in Rheto-

99 Die Themen sind den Angeboten des Management-Circles (www.managementcircle.de) entnommen. Abfrage am 29.2.2004.
100 Angebote der Deutschen Medienakademie (www.deutsche-medienakademie.de), Abfrage am 29.2.2004.
101 Angebot unter www.fromm-seminare.de.
102 So bei Management Circle, s. die Notiz in AuR 2002.
103 DB 1974, 634 = BB 1974, 416.
104 BAG AP Nr. 109 zu § 37 BetrVG 1972.

rik fortzubilden – auch auf die **Psyche und** das **Wohlbefinden** wird (ganz zu Recht) Wert gelegt. »Ganzheitlichkeit« und »Wellness« sind Stichwörter, die für eine neue Generation von Seminaren stehen. Mit solchen körperorientierten Veranstaltungen sollen Wege zu einem besseren Selbstmanagement und zur Stressbewältigung aufgezeigt und langfristig Gesundheitsbewusstsein auch für die Gesundheitsvorsorge im Betrieb geschaffen werden. Derartige Angebote tragen Titel wie »Fit für den Erfolg«, »Fit for Biz« oder »Wege zu einem gelungenen Leben«. Durch Rücken-, Kraft- und Ausdauertraining, gepaart mit Entspannungsgymnastik und Ernährungsberatung, werden Manager für ihren beruflichen Alltag gestärkt. Weitere Institute konzentrieren sich auf ganzheitliche Kommunikation, bei der es darauf ankommt, körperlich-seelische Zusammenhänge und deren Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit der Stimme bewusst zu machen oder Körpersignale besser erkennen zu können.[105]

141 Der Überblick über die Themen von Management-Seminaren macht deutlich, wie sehr die Unternehmen um **optimal qualifiziertes und trainiertes Führungspersonal** bemüht sind. Auch der innerbetrieblichen Interessendurchsetzung kommt dabei eine wichtige Funktion zu. Wer seinen Betriebsrat wenig schätzt, kann ein Seminar zum Thema **»In drei Jahren ohne Betriebsrat«** besuchen, wo ihm eine 12-Punkte-Strategie zur Abschaffung des Betriebsrats (umgangssprachlich als »Zermürbungstaktik« bezeichnet) nahegebracht wird.[106] Ein Erfahrungsbericht über ein von **Rechtsanwalt Dr. Schreiner** veranstaltetes Seminar zu diesem Thema lässt sich im Internet finden.[107] Den Betriebsräten stehen somit Verhandlungspartner gegenüber, die in der Regel ohne Schwierigkeiten die Möglichkeit zu kontinuierlicher Schulung, fachlicher Weiterentwicklung und psychologischem Training nutzen können.

142 Selbst angesichts dieser Umstände verbindet sich mit dem Prinzip der Herstellung intellektueller Waffengleichheit nicht die Vorstellung, dass betriebliche Interessenvertreter völlig gleich wie Manager ausgebildet sein müssten. Vielmehr besteht das Anliegen allein darin, **Ebenbürtigkeit** auf den Gebieten zu schaffen, auf denen der Betriebsrat mitsprechen kann. Rechtsdogmatisch geht es darum, Maßstäbe für die Auslegung von § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG zu finden. Würde man nicht wenigstens hier ein

105 Vgl. dazu den Beitrag »Körperorientierte Seminare« in dem Magazin »management & seminar« Heft 7-8/94, 32ff. mit weiteren Angebotsbeispielen.

106 Werbender Hinweis in www.vnr.de.

107 Unter www.labournet.de (Abfrage am 29.2.2004).

großes Stück Kompensation ermöglichen, wäre es noch unwahrscheinlicher, dass Betriebsräte ihre Beteiligungsrechte sachgerecht ausüben oder gar ausschöpfen können.

3. Betriebsrätearbeit und Strukturwandel

Seit Mitte der 70er Jahre haben sich die ökonomischen Rahmenbedingungen in der Bundesrepublik verändert. Durch die Wachstumseinbrüche sind die Unternehmen unter erheblichen Anpassungs- und Innovationsdruck geraten. Die Märkte für Waren und Dienstleistungen werden zunehmend global – eine Entwicklung, die durch den europäischen Binnenmarkt und die Öffnung der osteuropäischen Märkte einen besonderen Akzent erhielt.[108] Dies führt zu einer immer weitergehenden Arbeitsteilung zwischen den Unternehmen im In- und Ausland. Im Zuge der **Umstrukturierungen** entstehen schwer überschaubare Konzernstrukturen mit in- und ausländischen Niederlassungen. Der **Einsatz neuer Techniken** wird immer massiver. Gleichzeitig findet ein Prozess der **Deregulierung im Arbeitsrecht** und bei anderen Teilen des sozialen Netzes statt.[109] Angesichts eines erhöhten konkurrenzbedingten Kostendrucks muss gleichzeitig innovative und hochwertige Arbeit geleistet werden. Viele Unternehmen versuchen daher, die Qualität ihrer Leistungen und die Flexibilität ihrer Arbeitsprozesse ständig zu steigern. Allein mit technischer Rationalisierung ist dies nicht zu bewerkstelligen; vielmehr wird eine **»systemische« Modernisierung** der gesamten Organisationsstrukturen vorgenommen.[110] Die zwischenbetriebliche Arbeitsteilung wird entscheidend weiterentwickelt; der gesamte Herstellungs- und Vermarktungsprozess vom Zulieferer des Zulieferers bis zur einzelnen Vertriebsagentur wird unter Gesichtspunkten der Kosteneinsparung und Effizienz neugestaltet. **143**

Die **traditionelle** Interessenvertretung der Arbeitnehmer bezieht sich vornehmlich auf »vormoderne« Fertigungsstrukturen. Tayloristischen Prinzipien und entsprechend besteht eine primär innerbetriebliche Arbeitstei- **144**

108 Autorenteam der HBS Die Mitbestimmung 5/90, 316.

109 Vgl. Düll/Bechtle, in: Bolte (Hrsg.), Mensch, Arbeit und Betrieb, S. 216; Schmidt/Trinczek, in: Aichholzer/Schienstock (Hg.), Arbeitsbeziehungen, S. 135.

110 Vgl. Matthies u.a. S. 59ff. Zur Partizipation als neue Managementstrategie vgl. auch Düll/Bechtle, in: Bolte (Hg.), Mensch, Arbeit und Betrieb, S. 242f.; Beisheim/v. Eckardstein/Müller, in: Müller-Jentsch, Konfliktpartnerschaft, S. 126ff.

lung, für die die Fließband- und Akkordarbeit als Beispiel stehen mag. Für diese Tätigkeiten wurden Regelungen über Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung, über Leistungskontrolle und Arbeitszeit getroffen.[111]

145 Schon in den **60er und 70er Jahren** war der Regelungsbedarf jedoch immer weniger auf diese Fälle beschränkt. Die klassischen Bereiche der betrieblichen Interessenvertretung wurden ständig komplexer. Erinnert sei nur an neue Techniken mit der Möglichkeit zur Leistungsüberwachung oder an flexible Arbeitszeitmodelle und die Arbeitsschutzprobleme im Zusammenhang mit Bildschirmarbeitsplätzen. Der forcierte Technikeinsatz[112] zwingt nun immer mehr zu einer ganzheitlichen Betrachtung der Produktionssysteme – es reicht nicht mehr aus, nur das kontroverse Einzelproblem zu sehen, der technische, wirtschaftliche und organisatorische Kontext muss verstanden und mitbedacht werden. Dabei reicht der Problemhorizont häufig über die eigenen Landesgrenzen hinaus; insbesondere (aber nicht nur!) in multinationalen Konzernen werden die Auswirkungen des EG-Binnenmarkts und der weltwirtschaftlichen Verflechtung fühlbar. Ohne **neu zu erwerbende Sachkompetenz** befinden sich betriebliche Interessenvertreter hier in einer hoffnungslosen Defensive.[113]

146 Der **Strukturwandel**, der in der Industriesoziologie schon als »arbeitspolitischer Paradigmenwechsel«[114] beschrieben wird, verändert – wie schon angedeutet – die Felder der betrieblichen Interessenvertretung. Statt auf den einzelnen Arbeitsplatz abzustellen, sind nun technische Verkettungen und informationstechnologische Vernetzungen von Systemen zu berücksichtigen. Damit gelangt die Organisation der gesamten betrieblichen Abläufe ins Zentrum des Interesses:[115] Die bisherigen Verhandlungsfelder unterliegen einem Wandel,[116] zusätzlich kommen neue Regelungsgegenstände hinzu: Arbeits- und Technikgestaltung, neue Arbeitszeitmodelle, Qualifizierung von Beschäftigten, betrieblicher Umwelt-

---

111 Teschner GMH 1989, 625; Düll/Bechtle, in: Bolte (Hg.), Mensch, Arbeit und Betrieb, S. 224.

112 Zum Einfluss der Technikentwicklung auf die betrieblichen Prozesse Hildebrandt, in: Hildebrandt, Betriebliche Sozialverfassung, S. 107 ff.

113 Vgl. Kißler, Mitbestimmung, S. 132.

114 Kern/Schumann, Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion, München 1984; vgl. für die daran anschließende Diskussion z.B. Malsch/Seltz (Hg.), Die neuen Produktionskonzepte auf dem Prüfstand, Berlin 1987.

115 Matthies u.a. S. 60 m.w.N.

116 Vgl. Düll/Bechtle, in: Bolte (Hg.), Mensch, Arbeit und Betrieb, S. 234 ff.

schutz.[117] Bei der Einführung neuer Fertigungsverfahren und Organisationsmodelle sind zudem die längerfristigen Konsequenzen kaum voraussehbar.[118] Für die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung werden daher **Spezialkenntnisse vorausgesetzt**, ohne die nur noch die widerspruchslose Hinnahme oder der perspektivlose lautstarke Protest möglich wäre.[119]

Auch im Vergleich zum Jahre 1972, als das BetrVG in Kraft trat, sind **147**
die **Ansprüche** viel **höher** geworden; die Vielzahl der zu lösenden Probleme droht Betriebsräte zu überfordern.[120] Je weniger traditionelle Facharbeit gefragt ist und je mehr Produktion und Organisation verwissenschaftlicht werden, um so mehr geht dem Betriebsrat das Arbeits- und Leistungswissen verloren, das ihm früher eine »Technikfolgenabschätzung« ermöglichte. Auch informelle Kontakte verlieren an Bedeutung, die früher Vorteile in Verhandlungen bringen konnten.[121] Erweist sich ein Betriebsrat als wenig sachkundig, erleidet er zu dem einen Imageverlust bei der Belegschaft, der seine Position nachhaltig beeinträchtigen kann.[122] Auch die Zunahme neuer Regelungsgegenstände rechtfertigt daher eine extensive Auslegung des § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG.

117 Teschner GMH 1989, 625.
118 Teschner GMH 1989, 626.
119 Vgl. dazu auch Düll/Bechtle, in: Bolte (Hg.), Mensch, Arbeit und Betrieb, S. 229.
120 Prott Die Mitbestimmung 4/94, 45; Teschner GMH 1989, 625.
121 Teschner GMH 1989, 626.
122 Vgl. Prott Die Mitbestimmung 4/94, 46.

§ 3: Inhalte von Betriebsräteseminaren

I. Der grundsätzliche Ansatz der Rechtsprechung

1. Abgrenzung von § 37 Abs. 6 und § 37 Abs. 7 BetrVG

148 Nach allgemeiner Auffassung stehen die **Ansprüche** aus § 37 Abs. 6 und § 37 Abs. 7 BetrVG **nebeneinander**, da ihre Existenz von der Erfüllung unterschiedlicher Voraussetzungen abhängig ist.[1]

149 § 37 **Abs. 6** BetrVG ist ein **»Kollektivanspruch«** des Gremiums, wonach seine Mitglieder die für die Wahrnehmung des Amtes erforderlichen Kenntnisse erwerben müssen. Nur soweit das einzelne Betriebsratsmitglied durch Betriebsratsbeschluss zu einem bestimmten Seminar entsandt wird, steht ihm **auch** ein **Individualanspruch** gegen den Arbeitgeber zu.[2] § 37 **Abs. 7** BetrVG gibt demgegenüber von vornherein **ausschließlich dem einzelnen Betriebsratsmitglied** ein Recht, dessen verfahrensmäßige Umsetzung allerdings – wie die Verweisung in Abs. 7 Satz 3 auf Abs. 6 Satz 2 bis 6 deutlich macht – nach denselben Grundsätzen wie im Rahmen der Schulung und Fortbildung nach Abs. 6 erfolgt.

150 Mit Rücksicht auf das Nebeneinander beider Ansprüche ist **niemand gezwungen**, primär **den einen oder primär den anderen** geltend zu machen. Insbesondere kann die Erforderlichkeit einer Seminarteilnahme nicht mit dem Argument bestritten werden, die Kenntnisse ließen sich auch im Rahmen von Abs. 7 erwerben. Lediglich dann, wenn durch Besuch einer Bildungsmaßnahme nach Abs. 7 ein bestimmter Kenntnisstand

---

1 S. statt aller BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2R; BAG AP Nr. 46 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 1R; DKK-Wedde § 37 Rn. 91; Fitting u.a. § 37 Rn. 136; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 135, 178; MünchArbR-Joost § 308 Rn. 94.

2 BAG AP Nr. 46 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 1R, allgemeine Meinung; s. auch Käufer, S. 59.

erreicht wurde, kann ggf. die Erforderlichkeit bestimmter Schulungsinhalte nach Abs. 6 entfallen.[3] In der Praxis überwiegt bei weitem der Rückgriff auf Abs. 6, da nach der Rechtsprechung nur hier der Arbeitgeber Kostenersatz schuldet.[4]

151 Die **»Erforderlichkeit«** im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG wird vom BAG im Hinblick auf die **konkreten Verhältnisse des einzelnen Betriebs** und des einzelnen Betriebsrats bestimmt. So heißt es etwa in Leitsatz 1 der Grundsatzentscheidung vom 9. 10. 1973:[5]

> **Beispiel:**
> »Die Vermittlung von Kenntnissen ist im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 nur dann für die Betriebsratsarbeit erforderlich, wenn diese Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und Betriebsrat benötigt werden, damit die Betriebsratsmitglieder ihre derzeitigen oder demnächst anfallenden gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen können.«

Auch in neuerer Zeit wurde betont, die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten sei nur dann für die Betriebsratsarbeit »erforderlich«, wenn der Betriebsrat sie unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation benötigt, um seine derzeitigen oder demnächst anfallenden Arbeiten sachgerecht wahrnehmen zu können.[6] Formelhaft ist von einem **»konkreten betriebsbezogenen Anlass«** die Rede.[7]

152 Bei **bestimmten Seminarinhalten** geht die Rechtsprechung davon aus, dass sie **praktisch immer erforderlich** sind. Als Beispiel für dieses so genannte Grundwissen kann eine Einführung in das Betriebsverfassungsrecht für neu gewählte Betriebsratsmitglieder stehen.[8] In Ausnahmesituationen kann allerdings auch hier anderes gelten.

153 Auf den konkreten betriebsbezogenen Anlass wird im Rahmen des § 37 **Abs. 7** BetrVG verzichtet. Hier genügt ein **»weiter Zusammenhang« mit der Betriebsratstätigkeit**;[9] es reicht aus, wenn die vermittelten Inhalte »nützlich« sind, also die Erfüllung der Aufgaben eines Betriebsrats erleichtern oder verbessern können. Dies wird beispielsweise für Fragen der betrieblichen Altersversorgung[10] und für einen Kurs »Reden – Visualisieren –

3 BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2R; HaKo-BetrVG-Blanke § 37 Rn. 12.
4 MünchArbR-Joost § 308 Rn. 95.Einzelheiten s. unten § 6 III (Rn. 458ff.).
5 AP Nr. 4 zu § 37 BetrVG 1972.
6 BAG v. 19. 7. 1995, AP Nr. 110 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2.
7 S. die Nachweise bei Fitting u.a. § 37 Rn. 141.
8 S. etwa BAG AP Nr. 35 zu § 37 BetrVG 1972 = DB 1979, 507.
9 BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 3.
10 LAG Düsseldorf LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 28.

Präsentieren«[11] angenommen, wenn ein konkreter betrieblicher Anlass für die fragliche Person fehlt.

2. Verweisung auf Selbststudium, Vorkenntnisse, sachkundige Betriebsratskollegen oder Sachverständige?

154 An der Erforderlichkeit der Schulung fehlt es, wenn das fragliche Betriebsratsmitglied **bereits über das notwendige Wissen** verfügt.[12] Dies kann auf beruflichen oder sonstigen Tätigkeiten,

> **Beispiel:**
> Das Betriebsratsmitglied hat jahrelang als Fachanwalt für Arbeitsrecht gearbeitet.

aber auch darauf beruhen, dass zum selben Thema bereits ein **Seminar besucht** wurde. Allerdings spielt dies keine Rolle mehr, wenn dieses einige Jahre zurückliegt oder wenn das neue Seminar Vertiefungs- oder Aufbaucharakter hat.[13]

154a Die »Erforderlichkeit« einer Seminarteilnahme kann **nicht** mit dem Argument in Zweifel gezogen werden, dass einzelne Betriebsratsmitglied könne die fraglichen Kenntnisse auch im **Selbststudium** erwerben.[14] Mit Recht hat das BAG am Beispiel der Information über die neueste Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsrecht betont, man könne sie zwar durch Zeitschriftenlektüre zur Kenntnis nehmen, doch sei von einem juristisch nicht vorgebildeten Menschen nicht zu erwarten, dass er den Text erläutere, Zusammenhänge aufzeige und die Umsetzungsmöglichkeiten im Betrieb erkenne.[15] Weiter wird darauf hingewiesen, dass sogar ein erfolgreiches **Selbststudium** sehr viel **mehr Zeit** als die Vermittlung durch einen Experten erfordern würde.[16] Unterstützend mag darauf verwiesen werden, dass selbst bei Fachanwälten ein jährliches Stundenkontingent für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen vorgeschrieben ist, weil man of-

---

11 LAG Düsseldorf LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 46.
12 Etzel, Rn. 303; MünchArbR-Joost § 308 Rn. 113.
13 Einzelheiten unten III 3 (Rn. 184ff.).
14 BAG AP Nr. 35, 54 und 113 zu § 37 BetrVG 1972; LAG Hamm DB 1981, 1678; DKK-Wedde § 37 Rn. 94; ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 15; Fitting u.a. § 37 Rn. 141; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 175; Schneider AiB 2003, 345.
15 BAG AP Nr. 113 zu § 37 BetrvG 1972 Bl. 2R.
16 BAG AP Nr. 54 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 3R; DKK-Wedde § 37 Rn. 94.

fensichtlich nicht darauf vertraut, dass das Selbststudium wirklich stattfindet und den notwendigen Erkenntnisgewinn bringt.[17]

155 Vergleichbar einhellig wird das Argument abgelehnt, die Erforderlichkeit entfalle auch dann, wenn das notwendige **Wissen bei einem anderen Betriebsratsmitglied** vorhanden sei.[18] Zu Recht wird betont, jedes Betriebsratsmitglied nehme sein Amt in eigener Verantwortung wahr und müsse deshalb auch über die nötigen eigenen Kenntnisse verfügen.[19] Den bereits Informierten können auch **nicht automatisch** die notwendigen **pädagogischen Fähigkeiten** unterstellt werden, die die verlässliche Weitergabe des in einem Seminar Gehörten voraussetzen würde.[20] Selbst wenn die Weitergabe des Wissens effektiv versucht würde, wäre der dadurch entstehende Zeitaufwand erheblich höher als der mit einem Seminarbesuch verbundene.[21] Der »Tipp«, den ein Betriebsratskollege von einer Veranstaltung mitgebracht hat, kann den Erwerb von eigenem Wissen nicht ersetzen.

156 Eine ganz andere Frage ist es, inwieweit der Betriebsrat eine **interne Arbeitsteilung** praktiziert und bestimmte Aufgaben einzelnen seiner Mitglieder überträgt: Hier kann es bei den Übrigen an der Erforderlichkeit zum Erwerb des entsprechenden Spezialwissens fehlen. Ausgeschlossen ist lediglich, das Mittel »Seminarteilnahme« durch »Selbststudium« oder »Erkundigung bei anderen« zu ersetzen. Auch der Hinweis, der **Gewerkschaftsbeauftragte wisse Bescheid**, kann die Erforderlichkeit des Seminars nicht ausschließen.[22]

156a Aus Kostengründen spielt in der Praxis das Argument so gut wie keine Rolle, der **Betriebsrat könne** ja einen **Sachverständigen einschalten** und sich so das notwendige Fachwissen verschaffen. Würde es gleichwohl verwandt, so steht es jedenfalls einem Seminar nicht entgegen, in dem die Grundlagen der fraglichen Spezialmaterie vermittelt werden, da der Betriebsrat nur dann von der Beratung einen angemessenen Gebrauch machen und den Sachverständigen auch in gewissem Umfang kontrollieren kann.

---

17 § 18 FAO.

18 BAG AP Nr. 35, 54 und 113 zu § 37 BetrVG 1972; BAG DB 2002, 51; DKK-Wedde § 37 Rn. 94; ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 15; Fitting u.a. § 37 Rn. 141; Schneider AiB 2003, 345; etwas einschränkend GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 176.

19 BAG DB 1982, 705.

20 DKK-Wedde § 37 Rn. 94.

21 BAG AP Nr. 54 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 3R; zum Ganzen s. auch ArbG Wetzlar RDV 1986, 214.

22 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 177.

157 Die hier skizzierten Grundsätze gelten in gleicher Weise für den Fall des § 37 Abs. 6 wie für den des **§ 37 Abs. 7.** Im letzteren Fall wird ausdrücklich betont, es komme nicht einmal auf das Vorwissen des an der Veranstaltung teilnehmenden Betriebsratsmitglieds an.[23] Insoweit verlässt man sich auf die Vernunft des Einzelnen, der nur eine Veranstaltung in Anspruch nehmen wird, von der er irgendwie auch profitieren kann.

3. Teilnahme als Amtspflicht

158 Während die Geltendmachung des Anspruchs aus § 37 Abs. 7 BetrVG dem Einzelnen überlassen ist, verhält es sich im Rahmen des § 37 Abs. 6 BetrVG anders: Da es darum geht, die **Voraussetzungen für eine wirksame Betriebsratsarbeit** zu schaffen,[24] ist die Teilnahme des durch Beschluss des Betriebsrats zu einem Seminar Entsandten Pflicht.[25] Dem entspricht es, dass die Teilnahme an einem Seminar wie Betriebsratsarbeit behandelt wird.[26] Auf ein Stück Betriebsratsarbeit zu verzichten, stellt aber ebenso eine Pflichtverletzung dar wie z.B. die unbegründete Nichtteilnahme an Sitzungen. Eine dauernde Weigerung, an Seminaren nach § 37 Abs. 6 BetrVG teilzunehmen, oder der wiederholte **»Ausstieg«** aus einer vom Betriebsrat beschlossenen Teilnahme stellt eine **schwere Pflichtverletzung** im Sinne des § 23 Abs. 1 BetrVG dar, die zum Ausschluss aus dem Betriebsrat führen kann.[27] Letzteres wird insbesondere dann der Fall sein, wenn der Betriebsrat aufgrund seiner fehlenden Sachkunde einzelne Belegschaftsmitglieder nicht vor wirtschaftlichen Nachteilen bewahrt, beispielsweise nicht die Frage stellt, ob es sich bei dem Personalabbau nicht um eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 3 BetrVG handelt.

---

23 BAG AP Nr. 46 zu § 37 BetrVG Bl. 1R.

24 BAG AP Nr. 5 zu § 40 BetrVG 1972.

25 DKK-Wedde § 37 Rn. 92; Fitting u.a. § 37 Rn. 137; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 145; HaKo-BetrVG-Blanke § 37 Rn. 10; Käufer, S. 59; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 79.

26 BAG AP Nr. 9 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2R; BAG AP Nr. 2 und 5 zu § 40 BetrVG 1972; für »Gleichsetzung« BAG AP Nr. 6 und 8 zu § 37 BetrVG 1972.

27 DKK-Wedde § 37 Rn. 92; Fitting u.a. § 37 Rn. 137; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 145 m. w. N.

4. Sonderregeln für Freigestellte?

Auch wer nach § 38 BetrVG in vollem Umfang von der Arbeit freigestellt ist, darf **nur im Rahmen von § 37 Abs. 6 und 7** BetrVG an Seminaren teilnehmen. Würde man den Kreis der zulässigen Veranstaltungen weiter bestimmen, würde darin ggf. eine unzulässige Begünstigung nach § 78 Satz 2 BetrVG liegen.[28] Dies schließt nicht aus, dass die Arbeitgeberseite insoweit großzügigere Maßstäbe walten lässt, weil ja kein zusätzlicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht. **159**

II. Das notwendige Grundwissen

Die Rechtsprechung kennt eine Reihe von Materien, bei denen die **»Erforderlichkeit« praktisch immer** angenommen werden kann. Ohne ein entsprechendes Wissen wäre unter praktisch allen denkbaren betrieblichen Situationen eine dem Gesetz entsprechende Betriebsratsarbeit nicht möglich. In der Praxis führt dies dazu, dass der Betriebsrat im Streitfalle keinen »konkreten betrieblichen Anlass« benennen muss; vielmehr wäre es umgekehrt Sache des Arbeitgebers, im Einzelnen darzulegen, weshalb eine (eher seltene) Ausnahmesituation vorliegen soll. **160**

Das für die Funktionsausübung als solche notwendige Grundwissen müssen **alle Betriebsratsmitglieder** haben. Es gehört gewissermaßen zur notwendigen Basisausstattung jedes Mitglieds, das nur auf einer solchen Grundlage innerhalb des Gremiums mitreden kann. Ob und inwieweit dies auch für Ersatzmitglieder gilt, hängt von der Häufigkeit und der Vermeidbarkeit von Vertretungsfällen ab.[29] Aufgrund einer gut 30 Jahre umfassenden Rechtsprechung haben sich **bestimmte Materien herauskristallisiert,** die zu kennen elementares geistiges Rüstzeug aller Betriebsratsmitglieder ist. **161**

28 BAG AP Nr. 4 zu § 38 BetrVG 1972. Ebenso im Ergebnis Stege/Weinspach/Schiefer § 37 Rn. 47.

29 Dazu BAG DB 2002, 51 und unten § 5 II (Rn. 355ff.).

1. Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht

162 Jedes Betriebsratsmitglied hat das Recht, sich in Seminaren Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsrechts anzueignen.[30] Dies wurde zunächst auf den Zeitraum des In-Kraft-Tretens des BetrVG 1972 bezogen,[31] dann jedoch auf **jedes neu gewählte Betriebsratsmitglied** erstreckt.[32] Wer schon längere Zeit ein Betriebsratsamt ausübt, riskiert allerdings, als »bereits sachkundig« eingestuft zu werden. Eine Praxis von 17 Monaten reicht nach der Rechtsprechung aber dafür noch nicht aus.[33]

163 **Was gehört zum** betriebsverfassungsrechtlichen **Grundwissen**? Das BAG hat hierzu die folgenden Materien gerechnet, die in einem zweiwöchigen Seminar behandelt wurden; ihrer großen praktischen Bedeutung wegen sollen sie hier wiedergegeben werden.[34] Im Einzelnen war vorgesehen:

»• Zusammenarbeit mit Gremien der Interessenvertretung (§§ 74 Abs. 3, 34, 35, 39, 43, 46 BetrVG)
• Informationspflichten des Arbeitgebers (§§ 80 Abs. 2, 90, 92 Abs. 1, 106 Abs. 2, 111 BetrVG)
• Hinzuziehung von Sachverständigen (§ 80 Abs. 3 BetrVG)
• Einführung zur Personalplanung (§ 92 BetrVG)
• Informationsmöglichkeiten des Wirtschaftsausschusses, Zusammenarbeit Wirtschaftsausschuss/ Betriebsrat (§§ 106 bis 109 BetrVG)
• Betriebsänderung, Interessenausgleich und Sozialplan (§§ 111, 112, 112a und 113 BetrVG)
• Durchsetzung der Informationsrechte (§§ 23 Abs. 3, 119, 121 BetrVG).«

In der zweiten Woche setzte sich dies mit folgenden Themen fort:

• »Entwicklungstendenzen und Einsatzmöglichkeiten der EDV (§§ 90, 91 BetrVG, BDSG)
• Mitbestimmung bei der Einführung technischer Kontroll-Einrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)

---

30 BAG AP Nr. 5, 35 und 67 zu § 37 BetrVG 1972; DKK-Wedde § 37 Rn. 95; ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 17; Glock, in: Hess u. a. § 37 Rn. 121; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 164; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 89.
31 BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972.
32 BAG AP Nr. 35 zu § 37 BetrVG 1972; BAG DB 1982, 704.
33 BAG AP Nr. 12 zu § 40 BetrVG 1972.
34 Im Folgenden zitiert nach BAG AP Nr. 67 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 1R.

- Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit (§§ 81 Abs. 1, 87 Abs. 1 Nr. 7, 88, 89 BetrVG)
- Einführung in die Arbeitsstättenverordnung
- Einsatz des Arbeitssicherheitspersonals (§§ 3, 4, 5, 6, 8 ASiG; §§ 719ff. RVO)
- Zusammenarbeit des Arbeitssicherheitspersonals mit dem Betriebsrat (§ 9 ASiG)
- Ausschreibung von Arbeitsplätzen, Auswahlrichtlinien (§§ 93, 95 BetrVG)
- Personalfragebögen und Beurteilungsgrundsätze (§ 94 BetrVG)
- Personalrichtlinien (§§ 95 Abs. 1 und 95 Abs. 2 BetrVG)
- Einstellungen und Versetzungen (§§ 95 Abs. 3, 99 bis 101 BetrVG)
- Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei verhaltens- und personenbedingten Kündigungen (§ 102 BetrVG)
- Einführung in das KSchG.«

164 Auch das In-Kraft-Treten des **Reformgesetzes von 2001** brachte für die in diesem Zeitpunkt im Amt befindlichen Betriebsratsmitglieder einen zusätzlichen Bedarf an Grundwissen, der allerdings angesichts der geringeren Tragweite der Änderungen bei weitem nicht so viel Zeit erfordert wie eine allgemeine »Einführung in das Betriebsverfassungsrecht«.[35]

165 Das Betriebsverfassungsrecht ändert sich nicht nur durch Intervention des Gesetzgebers; vielmehr besteht auch ein Bedarf, sich regelmäßig über den **Stand der Rechtsprechung** zu informieren. Dies kann – wie das BAG zu Recht betonte – nicht dem Selbststudium überlassen bleiben.[36] Wer sich im Jahre 1995 betriebsverfassungsrechtliches Grundwissen angeeignet hat, wäre ein höchst uninformierter, seine Aufgaben schlecht wahrnehmender Betriebsrat, würde er die in der Zwischenzeit erlassenen BAG-Entscheidungen nicht zur Kenntnis nehmen und verarbeiten.[37]

166 Das betriebsverfassungsrechtliche Grundwissen muss nicht in einem einzigen längeren Seminar erworben werden. Möglich ist auch eine **Aufteilung in mehrere Abschnitte**. So lassen sich »organisatorische Fragen«, »Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten«, »Beteiligung in personellen

35 Für automatische Erforderlichkeit einer Grundschulung im BetrVG 2001 ArbG Berlin AiB 2002, 566; ebenso DKK-Wedde § 37 Rn. 108; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 164; anders Stege/Weinspach/Schiefer § 37 Rn. 45a.

36 BAG AP Nr. 113 zu § 37 BetrVG 1972.

37 Für regelmäßige Schulung in der neuesten Rechtsprechung auch Richardi/Thüsing § 37 Rn. 90.

Angelegenheiten« und »Beteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten« durchaus trennen. Werden in einem Seminar z.B. ausschließlich personelle Angelegenheiten behandelt, so ist danach zu unterscheiden, ob nur »Grundwissen« vermittelt wird oder ob es um eine vertiefende Aufarbeitung geht, die zu einem gewissen Spezialwissen führt.[38] Im letzteren Fall ist der Bereich der »Grundausstattung« verlassen und deshalb ein Besuch nur möglich, wenn ein konkreter betriebsbezogener Anlass (z.B. zahlreiche Versetzungen) bevorsteht. Entsprechend ist für den Bereich der persönlichen Rechtsstellung von Betriebsratsmitgliedern[39] und für das Thema »Lohngestaltung und Mitbestimmung« entschieden worden.[40] In der Literatur wird dies ähnlich gesehen.[41]

167 Die Situation ändert sich, wenn der Schulungsbesuch **kurz vor Ende der Amtszeit** stattfindet, was insbesondere für einen Nachrücker in Betracht kommt.[42] In einem solchen Fall kehrt sich die Darlegungslast um; hier ist seitens des antragstellenden Betriebsrats oder seines Mitglieds darzulegen, weshalb aus besonderen Gründen der Seminarbesuch noch erforderlich ist.[43] Dasselbe gilt dann, wenn ein Betriebsratsmitglied eine **Vorqualifikation** besitzt, die im Normalfall auch ein betriebsverfassungsrechtliches Grundwissen umfasst; dies dürfte bei Juristen und Ökonomen der Fall sein.

2. Grundkenntnisse des Arbeitsrechts

168 Weitgehende Einigkeit besteht weiter darüber, dass zum Grundwissen des einzelnen Betriebsratsmitglieds auch Kenntnisse derjenigen Teile des Arbeitsrechts gehören, die nicht zum Betriebsverfassungsrecht zählen. Das BAG hat dies ausdrücklich betont,[44] die Lehre stimmt dem im Wesentlichen zu.[45] Maßgebend hierfür ist letztlich der **unmittelbare Zusammen-**

38 S. den Fall BAG AP Nr. 113 zu § 37 BetrVG 1972.
39 BAG AuR 1992, 60.
40 LAG Düsseldorf LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 50.
41 DKK-Wedde § 37 Rn. 95; Fitting u.a. § 37 Rn. 143.
42 S. den Fall BAG AP Nr. 67 zu § 37 BetrVG 1972: zwei Monate vor Auslaufen des Mandats.
43 BAG a.a.O.
44 BAG AP Nr. 58 zu § 37 BetrVG, bestätigt in BAG AP Nr. 110 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2; LAG Baden-Württemberg DB 1982, 705.
45 DKK-Wedde § 37 Rn. 96; ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 17; Fitting u.a. § 37

hang des Betriebsverfassungs- mit dem sonstigen Arbeitsrecht sowie die aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG folgende Überwachungspflicht des Betriebsrats in Bezug auf die Rechtsnormen, die zugunsten der Arbeitnehmer gelten. Geht es um Einstellungen, Kündigungen oder die Entlohnung, würde das einzelne Betriebsratsmitglied ohne Kenntnisse des Arbeitsvertragsrechts auf verlorenem Posten stehen.

169 Ähnlich wie im Betriebsverfassungsrecht wird bei **langjähriger Betriebsratstätigkeit** unterstellt, dass die fraglichen Kenntnisse durch die Praxis erworben wurden.[46] Dies ist durchaus angreifbar, da sich ein reflektierter Umgang mit den rechtlichen Rahmenbedingungen nicht einfach intuitiv im Laufe der Jahre herausbildet. Auch ist gerade in Fällen von Wissensdefiziten nicht auszuschließen, dass das einzelne Betriebsratsmitglied wegen fehlender Möglichkeiten zur Gegenargumentation auf weitere Überlegungen verzichtete. Anders verhält es sich mit **Vorkenntnissen**, die **durch** eine **Ausbildung** oder im Rahmen von § 37 Abs. 7 BetrVG erworben wurden.[47] Fest steht allerdings, dass es sich insoweit um Ausnahmefälle handelt, für deren Vorliegen der Arbeitgeber darlegungspflichtig ist.

170 Auch hier geht es genau wie im Bereich des Betriebsverfassungsrechts nur um Grundwissen, **nicht** um **Vertiefung**. Letztere kommt nur bei einem konkreten betriebsbezogenen Anlass in Betracht. Was im Einzelfall vorliegt, erschließt sich aus dem Themenplan, aber auch aus der Dauer der Veranstaltung.

> **Beispiel:**
> Ein Ein-Tages-Seminar über die Änderungen, die der Kündigungsschutz zum 1.1.2004 erfahren hat, würde zum Grundwissen gehören. Eine Wochenschulung über »Kündigungsschutzrecht« käme dagegen nur in Betracht, wenn im Betrieb in absehbarer Zeit Kündigungen anstehen würden.

171 Auch im allgemeinen Arbeitsrecht gehört die Kenntnis über die **neueste Rechtsprechung** zum Grundwissen; insoweit dürfte für jedes Betriebsratsmitglied beispielsweise alle zwei bis drei Jahre ein Seminar von einem Tag »fällig« sein.

Rn. 144; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 166; MünchArbR-Joost § 308 Rn. 103; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 91; skeptisch Stege/Weinspach/Schiefer § 37 Rn. 45b; a. A. Glock, in: Hess u.a., § 37 Rn. 123.

46 BAG AP Nr. 58 zu § 37 BetrVG 1972; ebenso GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 166; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 91.

47 Auf diese Fälle verweist auch BAG AP Nr. 58 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 3.

3. Arbeitsschutz und Unfallverhütung

172 Zum Grundwissen gehören weiter Kenntnisse zur Unfallverhütung und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.[48] Dabei kommt es **nicht** darauf an, ob im Betrieb **besondere Unfallgefahren** bestehen oder ob es schon zu Unfällen gekommen ist.[49] Die Arbeitssicherheit ist ein Thema, das in den unterschiedlichsten Betrieben jederzeit aktuell ist oder jedenfalls werden kann.[50] Nicht eindeutig geklärt ist die Frage, ob dies nur für Betriebsratsmitglieder gilt, die sich nach der internen Arbeitsteilung auf Arbeitssicherheit spezialisiert haben, oder ob dies für alle gilt. Da es nur um Grundwissen geht, sollte **jedes Mitglied** informiert sein, während vertiefende Schulungen den »Spezialisten« vorbehalten bleiben sollten.

173 Gesetzliche Neuerungen können auch hier eine Aktualisierung des Grundwissens erfordern. Dasselbe gilt bei der Änderung von Verordnungen oder Unfallverhütungsvorschriften. Auch wesentliche **Änderungen der eingesetzten Technologie** (Übergang zu vernetzten Bildschirmarbeitsplätzen) können zu grundlegend neuen Fragen im Betrieb führen.

4. Organisation der Betriebsratsarbeit

174 Zum Grundwissen gehören auch Kenntnisse der **Geschäftsführung** des Betriebsrats sowie der **Organisation der Betriebsversammlung**. Dies ist vom BAG betont worden.[51] Auch die Lehre stimmt dem im Wesentlichen zu.[52] An anderer Stelle spricht das BAG davon, jedes Betriebsratsmitglied habe Anspruch auf **»Mindestkenntnisse für die mit seinem Amt verbundenen Aufgaben.«**[53] Ob dazu auch allgemeine rechtliche, wirtschaftliche und technische Kenntnisse gehören, ist bislang nicht ausdrücklich entschie-

---

48 BAG AP Nr. 54 zu § 37 BetrVG 1972, bestätigt durch BAG v. 19.7.1995, AP Nr. 110 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2; ebenso Etzel, Rn. 304; Wichert DB 1997, 2326; einschränkend BAG NZA 1993, 375.

49 BAG AP Nr. 54 zu § 37 BetrVG 1972.

50 So bereits die Feststellung in BAG AP Nr. 30 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2R und BAG AuR 1974, 186.

51 BAG AP Nr. 35 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2; BAG v. 19.1.1984, 6 ABR 12/81, nicht veröffentlicht, zitiert bei BAG AP Nr. 54 und 67 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2R bzw. Bl. 3.

52 DKK-Wedde § 37 Rn. 98; ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 17; skeptisch Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 125.

53 BAG DB 1982, 704.

den.[54] Was die rechtlichen Rahmenbedingungen angeht, so ist das durch die unter 1. und 2. skizzierten Grundsätze durchaus in positivem Sinne beantwortet. Eine vergleichbare Rechtsprechung zu **ökonomischem Grundwissen** existiert nicht. Die Fähigkeit zum Lesen einer Bilanz soll in Betrieben ohne Wirtschaftsausschuss deshalb nur ganz ausnahmsweise unter § 37 Abs. 6 BetrVG fallen.[55] Auch **Kenntnisse in Informationstechnologie** gehören bislang keineswegs zum Grundbestand der (immer) erforderlichen Kenntnisse.[56] Insoweit besteht Korrekturbedarf, da Ökonomie und Technik von ihrer praktischen Bedeutung für die Betriebsratsarbeit her nicht hinter dem Recht zurückstehen.[57] Das ArbG Bremen[58] betrachtet zutreffend **Kenntnisse in Gesprächs- und Verhandlungsführung** als ebenso wichtig wie Grundwissen im Betriebsverfassungsrecht.

5. Vorbereitung auf Aufgaben, die nach der Lebenserfahrung anfallen werden?

Das LAG Düsseldorf hat den Standpunkt vertreten, eine **Schulung über Suchtkrankheiten** am Arbeitsplatz bedürfe nicht der Darlegung eines konkreten betriebsbezogenen Anlasses; es gehe dabei um Sachverhalte, »die latent in jedem größeren Betrieb vorhanden sind und jederzeit konkret werden können.«[59] Hier wird mit Recht in durchaus realistischer Weise ein Bezug zur »Durchschnittspraxis« eines Betriebsrats hergestellt, die eine entsprechende Erforderlichkeit begründet. Für eine solche Sicht spricht insbesondere die Erwägung, dass es **ähnlich wie im Arbeitsschutz** wenig sinnvoll wäre, bis zum konkreten Auftreten einzelner Fälle zu warten. In ähnlicher Weise muss praktisch jeder Betriebsrat damit rechnen, mit (berechtigten oder weniger berechtigten) **Sparstrategien** der Arbeit- **175**

54 Bejahend DKK-Wedde § 37 Rn. 98; HaKo-BetrVG-Blanke § 37 Rn. 10; verneinend Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 125.

55 S. den Fall LAG Niedersachsen LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 55 sowie LAG Köln NZA-RR 2003, 141; großzügiger möglicherweise LAG Baden-Württemberg BB 1997, 1207.

56 Vgl. den Fall BAG AP Nr. 110 zu § 37 BetrVG 1972 = DB 1995, 2378.

57 Etwas karikierend könnte man sagen, Betriebsräte seien nach der Rechtsprechung des BAG eine Art von kleinem Arbeitsrichter, aber eben keine kleinen Ökonomen und keine kleinen Techniker.

58 AiB 2000, 288.

59 LAG Düsseldorf LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 45.

geberseite konfrontiert zu werden. Dies rechtfertigt es, **betriebs- und volkswirtschaftliche Grundkenntnisse** zu erwerben, um so wenigstens zu einer groben Einordnung in der Lage zu sein. Dasselbe gilt für den Umgang mit **Informationstechnologien**: Unter den heutigen Bedingungen muss man selbst in einem wenig technisierten Betrieb[60] damit rechnen, dass der PC-Einsatz erweitert, SAP eingeführt, die Kontrolle verfeinert oder die Datenverarbeitung ausgelagert wird. Auch hier wäre ein Grundwissen nicht zuletzt deshalb von Nutzen, weil die bei konkreten Veränderungen notwendige Schulung erfolgreicher verlaufen wird, wenn schon auf einem Minimum an Kenntnissen aufgebaut werden kann – insoweit wird das unter 4. Ausgeführte bestätigt. In der Praxis bleiben Seminare über »Datenschutz und Mitarbeiterkontrolle im Betrieb« deshalb in aller Regel auch unbeanstandet.

176 Dies alles gilt selbstredend nur, wenn die fraglichen Betriebsratsmitglieder die entsprechenden Kenntnisse **nicht schon aufgrund** ihrer **Vorqualifikation** oder anderer Umstände besitzen. Insoweit gilt nichts anderes als im Bereich der Rechtswissenschaft.

6. Beurteilungsspielraum des Betriebsrats

177 Im Einzelfall kann zweifelhaft sein, ob ein Seminar Grundwissen in dem beschriebenen Sinne vermittelt, ob ein Betriebsratsmitglied bereits über die entsprechenden Kenntnisse verfügt oder ob ein anderes Seminar möglicherweise ein besseres didaktisches Konzept verfolgt. Insoweit findet **keine umfassende gerichtliche Kontrolle** statt. Dem Betriebsrat steht vielmehr ein Beurteilungsspielraum zu.[61] Dabei hat er sich auf den Standpunkt eines »vernünftigen Dritten« zu stellen, der die Interessen des Betriebs, des Betriebsrats und der Belegschaft gegeneinander abzuwägen hat.[62] **Die Figur des »vernünftigen Dritten«** ist ein theoretisches Konstrukt, das verhindern soll, dass einfach das im Streitfall entscheidende Arbeitsgericht seine Wertung an die Stelle der Einschätzung des Betriebsrats setzt. Allerdings ist auch unter diesen Umständen die Gefahr nicht von der Hand zu weisen, dass sich der »vernünftige Dritte« im Kopf des Richters einem Menschen annähert, der erstaunliche Ähnlichkeit mit ihm

60 S. den Fall BAG AP Nr. 110 zu § 37 BetrVG 1972 = DB 1995, 2378.
61 BAG AP Nr. 18, 58, 67, 106 und 110 zu § 37 BetrVG 1972.
62 So etwa BAG AP Nr. 58 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 3.

selbst hat.[63] Sehr viel größere praktische Bedeutung besitzt der Beurteilungsspielraum im Übrigen in den nunmehr zu besprechenden Fragen, ob ein konkreter betriebsbezogener Anlass für eine bestimmte Schulung besteht.

III. Sonstige, auf die Amtsführung bezogene Inhalte

1. Der konkrete betriebsbezogene Anlass

178 Soweit es nicht um »Grundwissen« geht, sind nach der Rechtsprechung des BAG nur solche Kenntnisse und Fähigkeiten für die Betriebsratsarbeit »erforderlich«, die der Betriebsrat »unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation benötigt, um seine derzeitigen oder demnächst anfallenden Arbeiten sachgerecht wahrnehmen zu können.« Er muss daher einen aktuellen oder absehbaren Anlass darlegen, der sich auf den Betrieb oder den Betriebsrat selbst bezieht und aus dem sich der Schulungsbedarf ergibt.[64] Das erworbene **Wissen** muss sich **unmittelbar auf** die aktuelle oder künftige **Betriebsratstätigkeit auswirken.**[65] Auch die Literatur stimmt dem im Wesentlichen zu.[66]

> **Beispiel:**
> Um es am **Beispiel** zu verdeutlichen: Die Verhinderung von Mobbing ist zwar (auch) eine Aufgabe des Betriebsrats, doch ist keineswegs anerkannt, dass das hierfür erforderliche medizinische, sozialpsychologische und juristische Wissen zu der unter II behandelten »Grundausstattung« gehört. Gehen jedoch beim Betriebsrat einige **Beschwerden** ein, aus denen sich der **Verdacht von Mobbing** ergibt, so besteht ein konkreter betriebsbezogener Anlass, um eine entsprechende Schulung zu besuchen.[67]

179 Ein konkreter betriebsbezogener Anlass besteht auch dann, wenn der **Betriebsrat** eine entsprechende **Initiative ergreifen will.** Die Möglichkeit hierzu hat er nicht nur im Bereich seiner Mitbestimmungsrechte; viel-

63 Für Interessierte: Limbach, Der verständige Rechtsgenosse, Berlin 1977.
64 So die zusammenfassende Wiedergabe bei BAG AP Nr. 110 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2.
65 LAG Düsseldorf LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 28.
66 DKK-Wedde § 37 Rn. 100; Fitting u.a. § 37 Rn. 141; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 156ff.; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 106.
67 BAG AP Nr. 118 zu § 37 BetrVG 1972.

mehr kann er sich in diesem Zusammenhang auch seines Vorschlagsrechts nach § 92a BetrVG oder seiner Anregungsbefugnis nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bedienen.[68]

> **Beispiel:**
> Der Arbeitgeber will Personal abbauen, der Betriebsrat ist der Auffassung, 10% Arbeitszeitverkürzung ohne wesentlichen Lohnausgleich für alle sei die sozialere Lösung. Er kann eine Veranstaltung »Arbeitszeitverkürzung in der Unternehmenskrise« oder »Betriebliche Bündnisse für Arbeit« besuchen, soweit er insoweit Beratungsbedarf hat.

180 In welchem zeitlichen Abstand die Aufgabe anfallen wird, ist letztlich gleichgültig; entscheidend ist, dass dies voraussichtlich **in absehbarer Zeit** erfolgen wird.[69] Lediglich eine nur theoretische Möglichkeit reicht nicht aus.[70] Dasselbe gilt dann, wenn die technischen Gegebenheiten fehlen, die eine Initiative des Betriebsrats rechtfertigen könnten: Versichert der Arbeitgeber, die Telefonanlage nicht auf ISDN umzustellen, so ist eine Schulung über diese Technik nicht erforderlich.[71]

181 Der **Anlass** wird in der Regel ein betrieblicher sein, doch kann er auch **in der Arbeit des Betriebsrats** selbst liegen.

> **Beispiel:**
> Der Betriebsrat des 60-Personen-Betriebs erhält einen PC; dies ist Anlass für den Besuch eines Kurses über Textverarbeitung.[72]

In beiden Fällen muss die Schulung der »sach- und fachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts« dienen.[73] Sie muss daher in diesem spezifischen Bereich den Betriebsrat zu einem ebenbürtigen Gesprächs- und Verhandlungspartner machen. Ob dies faktisch immer der Fall ist, steht auf einem anderen Blatt.

182 Das von der Rechtsprechung entwickelte Kriterium des **konkreten betrieblichen Anlasses** hat **im Gesetzeswortlaut keine Grundlage**. Im Ein-

---

68 Ebenso Blank AiB 1993, 486; DKK-Wedde § 37 Rn. 101; ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 17; Fitting u.a. § 37 Rn. 147; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 161; HaKo-BetrVG-Blanke § 37 Rn. 10.

69 Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 106 stellt auf die gesamte Amtsperiode des Betriebsrats ab.

70 Fitting u.a. § 37 Rn. 146; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 159.

71 LAG Schleswig-Holstein DB 1994, 336.

72 S. den Fall BAG AP Nr. 110 zu § 37 BetrVG 1972 = DB 1995, 2378, wo gerade diese Voraussetzung nicht gegeben war.

73 Fitting u.a. § 37 Rn. 142.

zelfall kann es dazu führen, dass eine nur notdürftige Aufgabenerfüllung nicht verbessert werden kann.

> **Beispiel:**[74]
> Einige Mitglieder des Betriebsrats geben eine »Betriebszeitung« heraus. Dies bewegt sich durchaus im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben. Wollen sie ihre Kenntnisse verbessern, ist der konkrete betriebsbezogene Anlass zumindest zweifelhaft.

Auf der anderen Seite sorgt das Anknüpfen an die betriebliche Situation dafür, dass **Motivation und Lerneffekt** sehr viel größer als bei »zweckfreier« Aneignung von Kenntnissen sind.

2. Der berechtigte Personenkreis

Besteht ein konkreter betriebsbezogener Anlass, so kann der Betriebsrat **183**
in der Regel **nicht alle** seine **Mitglieder** nach § 37 Abs. 6 BetrVG auf ein Seminar schicken. Vielmehr müssen es die Umstände rechtfertigen, wie viele und welche konkreten Personen ein Seminar besuchen. Dabei ist insbesondere auf den im Betriebsrat vorhandenen Wissensstand und auf die dort bestehende Arbeitsteilung abzustellen.[75]

> **Beispiel:**
> Geht es beispielsweise um eine komplizierte Frage des Arbeitsschutzes, können alle Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses (nicht aber die übrigen Betriebsratsmitglieder) eine Schulung besuchen. Ein Recht für alle besteht nur beim so genannten Grundwissen.[76]

Insoweit kommt dem Beurteilungsspielraum des Betriebsrats erhebliche Bedeutung zu.[77] Auch wird mit Recht der Standpunkt vertreten, die mit einer Spezialmaterie befassten Betriebsratsmitglieder müssten die Erforderlichkeit der Schulung in Bezug auf die dabei vorausgesetzten Grundkenntnisse nicht näher darlegen.[78]

---

74 Nach BAG AP Nr. 106 zu § 37 BetrVG 1972.
75 BAG AP Nr. 107 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2.
76 S. oben II 3 (Rn. 172f.).
77 Dazu unten 4. (Rn. 186ff.).
78 LAG Düsseldorf DB 1981, 119; Etzel Rn. 307.

3. Früherer Seminarbesuch als Hindernis?

184 Ähnlich wie im Bereich des Grundwissens taucht auch hier die Frage auf, ob »Wiederholungsschulungen« zulässig sind. **Nicht erforderlich** ist der erneute Schulungsbesuch **unter** ansonsten **gleichen betrieblichen Bedingungen**. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der zeitliche Abstand nicht größer als ein bis zwei Jahre ist. Die Situation ist allerdings dann eine andere, wenn sich der Schulungsgegenstand geändert hat: Geht es um neue Gesetze, um neue Bilanzgrundsätze oder ein neuartiges Informationssystem, bestehen – den betrieblichen Anlass immer unterstellt – gegen eine erneute Schulungsteilnahme keine Bedenken.[79] Dasselbe ist dann anzunehmen, wenn sich im Betrieb **neue Konflikte** mit unterschiedlichen Fragestellungen ergeben haben.

> **Beispiel:**
> In der Vergangenheit wurde im Betrieb ein Prämienlohn bezahlt, weshalb zwei Betriebsratsmitglieder eine Schulung über »Leistungsentlohnung« besucht haben. Nunmehr soll ein System der Zielvereinbarungen eingeführt werden, wobei sich der variable Teil der Vergütung nach dem Grad der Zielerreichung richtet. Eine neue Schulung ist angemessen, obwohl es gleichfalls um eine leistungsbezogene Vergütung geht.

185 Auch die **Vertiefung** bereits **erworbener Kenntnisse** kann erforderlich sein. Haben drei Betriebsratsmitglieder in einer Wochenschulung einen Überblick über die betriebliche Altersrente bekommen, können sie gleichwohl einen zweitägigen Intensivkurs über »Kürzung der betrieblichen Altersrente und ihre Grenzen« besuchen.

4. Beurteilungsspielraum des Betriebsrats

186 Auch hier ist es in erster Linie Sache des Betriebsrats, vom **Standpunkt eines »vernünftigen Dritten«** aus die notwendigen Beschlüsse zu fassen. Er entscheidet darüber, ob ein konkreter betriebsbezogener (oder betriebsratsbezogener) Anlass besteht; die gerichtliche Kontrolle betrifft nur die »Vertretbarkeit« seines Standpunkts.

---

79 Ebenso DKK-Wedde § 37 Rn. 105; Fitting u.a. § 37 Rn. 156; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 194; Käufer, S. 60; a. A. Richardi Thüsing § 37 Rn. 91.

Beispiel:
Im Betrieb geht das Gerücht, es habe schon Mobbingfälle gegeben. Dies reicht nicht aus. Vielmehr muss sich der Betriebsrat erst um Aufklärung bemühen. Stellt er dabei fest, dass sich zwei Kolleginnen »schikaniert« fühlen und eine davon von einer »feindseligen Umgebung« spricht, wäre es selbstredend vertretbar, ein Seminar zu besuchen.[80]

187 Geht es um eine **künftige Aufgabe**, so muss der Betriebsrat eine **Prognose** treffen, ob sie wirklich anfallen wird. Dabei sind die Verhältnisse im Zeitpunkt seiner Entscheidung maßgebend; entwickeln sich die Dinge später anders, macht dies die Schulungsteilnahme nicht unzulässig.[81]

Beispiel:
Die Geschäftsleitung spricht von einer möglichen Fusion mit dem Konkurrenzunternehmen K. Eine Schulung zum Umwandlungsrecht und zu Nutzen und Schaden von Fusionen ist erforderlich. Dies gilt auch dann, wenn vier Wochen später das Projekt begraben wird oder gar die Stilllegung des Betriebs beschlossen wird.[82]

188 Auch bei der Frage, **welches konkrete Seminar** dem Schulungsbedarf am besten entspricht, kann der Betriebsrat relativ frei entscheiden; **nur eindeutig ungeeignete Angebote scheiden aus.**[83] Auch bei der **Zahl der Schulungsteilnehmer** entscheidet der Betriebsrat in eigener Verantwortung, sofern sich Anlass und Schulungsaufwand in einem vernünftigen Verhältnis bewegen.

Beispiel:
Es geht um die Installierung einer neuen Telefonanlage. Alle Mitglieder des EDV-Ausschusses können etwaige Kenntnisdefizite im Wege der Schulung beseitigen. Andere Betriebsratsmitglieder zu schulen, besteht kein Anlass. Anders verhält es sich dann, wenn ein neues Informationssystem konkrete Auswirkungen auf 80% der Arbeitsplätze hat oder wenn ein Drittel der Belegschaft gekündigt werden soll: Hier können alle Betriebsratsmitglieder sich die notwendigen Kenntnisse auf Seminaren nach § 37 Abs. 6 BetrVG beschaffen.

80 BAG AP Nr. 118 zu § 37 BetrVG 1972, das eine entsprechende »betriebliche Konfliktlage« verlangt.
81 BAG AP Nr. 67 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2R.
82 Beispiel nach ArbG Frankfurt/Oder LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 54.
83 Vgl. BAG AP Nr. 118 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2.

IV. Themenkatalog

189 Angesichts der Vielfalt betrieblicher Probleme lassen sich die zulässigen Gegenstände von Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen nach § 37 Abs. 6 BetrVG **nicht abschließend** umschreiben. Notwendig ist außer dem konkreten betrieblichen Anlass lediglich ein Bezug zu den Aufgaben des Betriebsrats.[84] Dabei können sich die **Aufgaben** nicht nur aus dem BetrVG, sondern auch aus anderen **Gesetzen und** ggf. **aus Tarifverträgen** ergeben, die die Befugnisse der Betriebsräte erweitern.[85] Dennoch haben sich in Rechtsprechung und Literatur eine größere Zahl möglicher Gegenstände herausgebildet, die im Einzelnen skizziert werden sollen (unten 2). Zunächst ist allerdings noch eine Zusammenstellung jener Materien zu versuchen, die auf keinen Fall unter § 37 Abs. 6 BetrVG fallen (unten 1).

1. Unzulässige und fehlende Themen

190 Nach der Rechtsprechung des BAG sind **gewerkschaftspolitische Themen** niemals von § 37 Abs. 6 BetrVG erfasst.[86] Dies wird im Prinzip auch von der Literatur gebilligt.[87] Angesichts der durch § 75 Abs. 1 BetrVG vorgeschriebenen gewerkschaftspolitischen Neutralität lässt sich dies auch schwerlich in Zweifel ziehen. Nicht ausgeschlossen ist demgegenüber, das **Verhältnis zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft** zum Schulungsgegenstand zu machen: Hier wäre der Aufgabenbezug unmittelbar einsichtig.

> **Beispiel:**
> Auf dem Seminar wird darüber beraten, wie die Forderungen in der nächsten Tarifrunde aussehen werden. Im Rahmen von § 37 Abs. 6 unzulässig; nach der Rechtsprechung darf ein solches Thema allenfalls gering am Rande berührt werden.[88] Wird stattdessen darüber geredet, wie die Betreuung von Betrieben durch hauptamtliche Mitarbeiter der Gewerkschaft in Zukunft aussehen könnte, wäre mit Rücksicht auf § 2 Abs. 1 BetrVG ein Aufgabenbezug zu bejahen.

---

84 S. die Aufzählungen bei ErfK-Eisemann § 37 BetrVG 1972 Rn. 17; Fitting u.a. § 37 Rn. 139; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 85.

85 DKK-Wedde § 37 Rn. 99; Fitting u.a. § 37 Rn. 148; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 169.

86 BAG AP Nr. 5 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 4; BAG AP Nr. 20 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 3.

87 Fitting u.a. § 37 Rn. 139; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 158; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 111.

88 BAG AP Nr. 5 zu § 40 BetrVG 1972.

Auch **parteipolitische Schulungen** scheiden nach allgemeiner Auffassung aus (»Was tun, damit die Partei X die nächsten Wahlen gewinnt?«). Bei **politischen Themen** wie dem Umbau der so genannten Riester-Rente ist ein betrieblicher Bezug durchaus denkbar. Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb gehört nach § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG seit 2001 zu den Aufgaben des Betriebsrats, so dass die Erörterung konkreter Schritte durchaus unter § 37 Abs. 6 fällt.[89] Dies gilt jedenfalls dann, wenn es im Betrieb **Anzeichen von rechtsradikaler Betätigung** gibt. **191**

Keine Zuständigkeit des Betriebsrats besteht für **künstlerische Inhalte**; § 37 Abs. 6 deckt daher weder einen Mal- noch einen Modellierkurs.[90] Auch mit **kirchlichen Inhalten** ist der Betriebsrat nicht befasst; der Streit von Theologen, aber auch die Soziallehren der Kirchen fallen nicht in seine Zuständigkeit. Allerdings sind **Grenzfälle** denkbar. **192**

> **Beispiel:**
> Ein kirchliches Dienstleistungsunternehmen will mit einem kommerziellen fusionieren. Die spezifisch kirchlichen Grundsätze, die auch beim Führen von Unternehmen von Bedeutung sind bzw. sein sollten, kämen hier als Teil einer Schulung durchaus in Betracht.

Kein Aufgabenbezug besteht nach der Rechtsprechung auch beim **Steuerrecht einschl. der Lohnsteuerrichtlinien**.[91] Dies wird auch in der Literatur weitestgehend akzeptiert,[92] obwohl es nahe liegt, dass Beschäftigte zum Betriebsrat kommen, um die korrekte Abführung der Lohnsteuer mit ihm zu erörtern. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist nicht einschlägig, weil steuerrechtliche Bestimmungen nicht »zugunsten der Arbeitnehmer« gelten. Allerdings trifft den Arbeitgeber eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, die Steuer korrekt abzuführen.[93] Ihre Einhaltung wäre sehr wohl durch § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG erfasst und könnte nur auf der Grundlage bestimmter Kenntnisse überprüft werden. **193**

> **Beispiele**
> Eine 400-Euro-Kraft will vom Betriebsrat wissen, ob es eigentlich zulässig ist, dass der Arbeitgeber die 2% pauschal abzuführende Steuer von dem vereinbarten Nettobetrag abzieht. Oder: Der Arbeitnehmer will die Steuerklasse ändern, im Personalbüro erhält er die Auskunft, dies gehe erst mit Wirkung vom nächsten Jahr.

89 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 158.
90 DKK-Wedde § 37 Rn. 108; Fitting u.a. § 37 Rn. 139; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 158.
91 BAG AP Nr. 5 zu § 80 BetrVG 1972 mit Anm. Thiele.
92 S. statt aller Fitting u.a. § 37 Rn. 155; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 93.
93 S. dazu ErfK-Preis § 611 BGB Rn. 778.

Warum sich der Betriebsrat in solchen Fällen nicht sollte sachkundig machen können, ist nicht erkennbar. In der Praxis kann man sich in der Weise behelfen, dass in einem **Seminar über »Lohnfragen«** die steuerliche Seite mitbehandelt wird.

194 Bei **Gesetzentwürfen** muss man unterscheiden. Werden sie voraussichtlich ohne große Änderungen verabschiedet und betreffen sie inhaltlich die Aufgaben des Betriebsrats, ist eine Schulung unter den allgemeinen Voraussetzungen zulässig; sind **noch wesentliche Änderungen zu erwarten**, würde der Aufgabenbezug fehlen.[94] Dagegen ist nichts einzuwenden. Zu erwartende oder erfolgende Gesetzesänderungen, die nichts mit der Betriebsratstätigkeit als solcher zu tun haben, kommen gleichfalls nicht in Betracht. Dies gilt für die **Änderung des Staatsangehörigkeitsrechts** auch dann, wenn ausländische Staatsangehörige dem Betriebsrat angehören.[95] **Sozialversicherungsrecht** und Sozialrecht haben jedoch so viele unmittelbare Auswirkungen im Betrieb, dass insoweit jedenfalls keine generelle Unzuständigkeit des Betriebsrats anzunehmen ist.[96]

195 Eine Schulung von Betriebsratsmitgliedern in Bezug auf die **Vorschriften für die Betriebsratswahl** ist als solche an sich niemals erforderlich, da die Durchführung der Wahlen in der Hand des Wahlvorstands, nicht in der des Betriebsrats liegt.[97] Die Situation ändert sich allerdings, wenn ein Betriebsratsmitglied **zugleich dem Wahlvorstand angehört**: Hier kann in dieser Eigenschaft sehr wohl eine Unterweisung verlangt werden.[98] Insoweit gilt dasselbe wie bei Betriebsratsmitgliedern, die zugleich dem Gesamt- oder dem Konzernbetriebsrat angehören.[99] Ist allerdings die Bildung eines Gesamt- oder Konzernbetriebsrats gar nicht möglich, fehlt einer Schulung über die Zuständigkeit dieser Gremien der nötige Aufgabenbezug.[100]

---

94 BAG AP Nr. 63 zu § 37 BetrVG 1972.

95 ArbG Marburg/Lahn NZA-RR 2000, 248; zustimmend GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 158.

96 Anders GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 158. Zur hier vertretenen Position s. näher unten 2 (Rn. 197ff.).

97 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 158.

98 ArbG Frankfurt/Main AiB 1999, 401 mit zustimmender Anm. G. Peter; ebenso DKK-Wedde § 37 Rn. 108.

99 Dazu unten 2 (Rn. 197ff.).

100 Ebenso BAG DB 1992, 482, wenn die Bildung eines KBR umstritten ist. Anders mit Recht LAG Bremen NZA-RR 2001, 310, wenn die Bildung des KBR wirksam beschlossen ist, sich dieser aber noch nicht konstituiert hat.

Eine **psychologische Schulung** für die Durchführung der Sprechstunde kommt nach Auffassung des LAG Hamm[101] nur dann in Betracht, wenn im Einzelnen Schwierigkeiten im bisherigen Ablauf dargelegt werden, die sich durch das Seminar beheben lassen. Dies ist eine recht hohe Hürde,[102] doch wird man gleichwohl ein solches Thema nicht als generell ausgeklammert betrachten können. Dasselbe gilt für den Bereich der **Gesprächsführung und Rhetorik** – ein Thema, das entgegen verbreiteter Ansicht jedenfalls nicht von vornherein ausscheidet.[103] **196**

Bleibt das **Thema völlig offen oder absolut unspezifisch** (»Erfahrungen von Interessenvertretern« oder »Probleme unserer Arbeit«) liegt kein Seminar im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG vor, da die Erforderlichkeit nicht beurteilt werden kann. Auch wenn die Teilnehmer zur Konkretisierung aufgefordert werden, ändert dies nichts.[104] Entsprechend wird in der Personalvertretung verfahren.[105] Der sehr wichtige **Erfahrungsaustausch** muss daher notwendigerweise **mit** der **Wissensvermittlung** und der Behandlung eines bestimmten Sachgebiets **verknüpft** werden. **196a**

2. Überblick über zulässige Themen

Im Folgenden werden ohne Anspruch auf Vollständigkeit diejenigen Seminarthemen benannt, die bei konkretem betrieblichen Anlass als zulässig anzusehen sind. Dabei wird in **alphabetischer Reihenfolge** vorgegangen. **197**

Eine Schulungsveranstaltung über **Aids im Betrieb** wurde vom LAG Frankfurt/Main[106] im Anschluss an die Rechtsprechung des BAG zur Arbeitssicherheit[107] für generell erforderlich angesehen, ohne dass HIV-Infektionen im Betrieb (oder ein entsprechender Verdacht) nachgewiesen werden müssten. Das wurde allerdings damit begründet, dass dieses Infektions- und Krankheitsbild in atypischer Weise angstbesetzt sei; komme es zu entsprechenden Ereignissen, entstünden Störungen und Gefahren für das betriebliche Zusammenleben, denen rechtzeitig vorgebeugt wer- **198**

101 BB 1995, 878.
102 Generell gegen eine solche psychologische Schulung GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 158.
103 Klarstellung durch BAG AP Nr. 106 zu § 37 BetrVG 1972 im Verhältnis zu BAG AP Nr. 91 zu § 37 BetrVG 1972.
104 Wichert DB 1997, 2326.
105 S. unten § 9 A I 2 c (Rn. 633).
106 NZA 1991, 981.
107 S. oben II 3 (Rn. 172).

den müsse. Daran mitzuwirken sei auch eine Aufgabe des Betriebsrats.[108] Angesichts dieser Begründung ist eine Erstreckung auf **andere drohende Krankheiten** nur dann möglich, wenn sie vergleichbare Auswirkungen hätten.

> **Beispiel:**
> Betriebsratsmitglieder einer Flughafen GmbH werden darüber informiert, wie beim Einschleppen des SARS-Virus oder des Geflügelgrippe-Virus zu verfahren wäre.

199 Die Schulung zum Thema **Akkord- und Prämienlohn** gehört zum traditionellen Bestand der Industriegewerkschaften. Soweit im Betrieb mit diesen Lohnformen gearbeitet wird, haben insbesondere Mitglieder der Akkordkommission Anspruch auf eine das allgemeine Grundwissen übersteigende Schulung.[109] Frühere Schulungen oder auch eine langjährige Erfahrung in diesem Gebiet stehen einer erneuten Schulungsteilnahme nicht entgegen, wenn es um die Erarbeitung von theoretischem Grundwissen geht, das für den Betrieb mit Rücksicht auf den einschlägigen Tarifvertrag von Bedeutung ist.[110] Auch die Literatur ist insoweit eher großzügig.[111]

200 Das Thema »**Alkohol am Arbeitsplatz**« wird im Regelfall im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Sucht behandelt werden. Insoweit ist auf die einschlägige Entscheidung des LAG Düsseldorf zu verweisen, wonach jedenfalls die Teilnahme eines Betriebsratsmitgliedes keines besonderen betriebsbezogenen Anlasses bedarf.[112] Die Teilnahme weiterer Mitglieder ist dann zu bejahen, wenn verschiedene Fälle dieser Art im Betrieb aufgetreten sind oder wenn jedenfalls den Umständen nach nicht ausgeschlossen werden kann, dass einzelne Beschäftigte alkoholabhängig sind. Kein ausreichender Gegenstand einer selbstständigen Schulung wären »Alkoholverbot im Betrieb« und »Pflichtverletzungen unter Alkoholeinfluss«, da das alleinige Abstellen auf das Mitbestimmungsrecht bzw. die Sanktionierung keine tauglicher Gegenstand für ein Halbtags- oder Ein-Tages-Seminar wäre.

201 Nach § 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG darf der Betriebsrat keinen Arbeitskampf organisieren und muss sich als Gremium in gewerkschaftlichen Arbeitskämpfen neutral verhalten. Gerade deshalb gehören Kenntnisse des Arbeitskampf-

---

108 Zustimmend im Ergebnis DKK-Wedde § 37 Rn. 108; Fitting u.a. § 37 Rn. 149; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 169; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 92a.

109 So bereits BAG AP Nr. 4 und 9 zu § 37 BetrVG 1972; vgl. auch BAG AuR 1974, 312.

110 BAG AP Nr. 9 zu § 37 BetrVG 1972.

111 ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 17; Fitting u.a. § 37 Rn. 149; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 169. S. auch die Stichworte »Lohngestaltung« und »Tarifverträge«.

112 S. oben II 5 (Rn. 175).

rechts zu dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundwissen.[113] Wird der Betrieb voraussichtlich in einen gewerkschaftlichen Arbeitskampf einbezogen, besteht Anlass für eine Schulung zum Thema »**Arbeitskampf und Betriebsverfassung**«, die insbesondere den grundsätzlichen Fortbestand der Betriebsratsrechte und das Entfallen von Beteiligungsrechten bei Streikabwehrmaßnahmen des Arbeitgebers zum Gegenstand haben könnte. Droht ein Streik bei Zulieferern oder Abnehmern, kann sehr schnell die Frage zu entscheiden sein, ob und in welchem Ausmaß Kurzarbeit eingeführt wird. Um dies mitbeurteilen zu können, muss der Betriebsrat das Ausmaß der Abhängigkeit des Arbeitgeberunternehmens kennen und außerdem beurteilen können, ob die Bezahlung von Kurzarbeitergeld an § 146 SGB III scheitert.[114]

202 Eine Schulung im **Arbeitnehmer-Erfinderrecht** kommt dann in Betracht, wenn im Betrieb Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG existieren oder vom Betriebsrat initiiert werden.[115] Angesichts der Bedeutung und Komplexität der Materie müssen mehrere Betriebsratsmitglieder in der Lage sein, über dieses Gebiet und seine Ergänzung durch betriebliche Verbesserungsvorschläge sachkundig mitbestimmen zu können.

203 Das Thema »**Arbeitslosigkeit**« und »**Arbeitsmarkt**« ist unter dem Stichwort »betriebliche Bündnisse für Arbeit« zu finden.

204 Kenntnisse des **Arbeitsrechts** gehören zum Grundwissen und sind deshalb bereits an anderer Stelle behandelt.[116] Eine Vertiefung einzelner Teile ist im Hinblick auf entsprechende betriebliche Verhältnisse zulässig. Wird etwa die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern erwogen oder bereits praktiziert, so kann der Betriebsrat verlangen, über die Bestimmungen des neuen AÜG und die einschlägigen Tarifverträge für Leiharbeitnehmer auf einem Seminar informiert zu werden. Beschäftigt das Arbeitgeberunternehmen »freie Mitarbeiter« oder »Ein-Personen-Unternehmen«, so ist eine Schulung zum Arbeitnehmerbegriff und zum Phänomen der Scheinselbständigkeit geboten. Wird von der Geschäftsleitung eine Fusion erwogen, muss eine Schulung über das UmwG besucht werden.[117] Soll aus wirt-

113 S. oben II 2 (Rn. 168). Einschränkend LAG Hamm NZA-RR 2004, 82: Keine spezielle Schulung »Betriebsrat und Arbeitskampf«, wenn der Betrieb in absehbarer Zeit nicht von einem Arbeitskampf betroffen.

114 DKK-Wedde § 37 Rn. 108 unter Hinweis auf eine unveröffentlichte Entscheidung des ArbG Stuttgart. Ähnlich insoweit auch LAG Hamm NZA-RR 2004, 82.

115 Ebenso Fitting u.a. § 37 Rn. 149.

116 Oben II 2 (Rn. 168ff.).

117 ArbG Frankfurt/Oder LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 54.

schaftlichen Gründen Personal abgebaut werden, ist eine eingehende Schulung im **Kündigungsschutzrecht** wie in den §§ 111 ff. BetrVG geboten. Geht es um Umstrukturierungen anderer Art, etwa um Outsourcing oder um den Verkauf von Betriebsteilen, so ist eine Schulung **»Umstrukturierung«** mit Schwerpunkt auf § 613a BGB notwendig. Das weitgehende Fehlen von Gerichtsentscheidungen zu diesem Bereich lässt vermuten, dass die Arbeitgeberseite in solchen Fällen typischerweise keine Bedenken gegen die Schulungsteilnahme hat.

205 **Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit** gehören zum Grundwissen jedes Betriebsratsmitglieds.[118] Soweit es um Detailstudien geht (»Welche rechtlichen und ergonomischen Rahmenbedingungen sind bei Bildschirmarbeitsplätzen zu beachten?«), muss der entsprechende Problemgegenstand im Betrieb vorhanden sein; existieren etwa im Betrieb X keine Bildschirmarbeitsplätze und ist deren Einführung auch nicht geplant, so ist eine entsprechende Schulung (derzeit) nicht erforderlich. Sollen dagegen **Erkenntnisse der Stressforschung** vermittelt werden, spricht eine Vermutung dafür, dass jeder Betrieb betroffen sein könnte. Soweit dadurch der Bereich des »Grundwissens« überschritten ist, wird der konkrete Betriebsbezug immer zu bejahen sein. Soweit man dies restriktiver sieht, wäre ein Anlass jedenfalls dann gegeben, wenn sich einzelne Beschäftigte wegen Überlastung beim Betriebsrat beklagt haben.

206 Die **gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit** spielen im Rahmen des Beratungsrechts nach § 90 Abs. 2 BetrVG und des (sehr eingeschränkten) Mitbestimmungsrechts nach § 91 BetrVG eine erhebliche Rolle. Was sich im Einzelnen hinter dieser Formel verbirgt, kann nach der Rechtsprechung des BAG[119] dann vermittelt werden, wenn der Arbeitgeber eine Änderung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung plant. Anders als beim Arbeitsschutz, der als Aufgabe permanenten Charakter trägt, ist hier eine »Auslösung« durch den Arbeitgeber erforderlich, die im Streitfall auch dem Gericht dargelegt werden muss.[120] Ist diese Voraussetzung gegeben, können insbesondere Kenntnisse der Ergonomie einbezogen werden.[121] Ob es auch ausreicht, wenn der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG eine stärkere Berücksichtigung der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Ar-

118 S. oben II 3 (Rn. 172f.).
119 AP Nr. 30 zu § 37 BetrVG 1972; ebenso LAG Düsseldorf DB 1975, 795.
120 Ebenso ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 27; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 92a.
121 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 168.

beit verlangt, ist bislang nicht entschieden, angesichts des Bezugs zu den Betriebsratsaufgaben aber zu bejahen, da die §§ 90, 91 BetrVG andere Rechte nicht einschränken wollen.

Arbeitsstudien und Arbeitsbewertung sind in gleicher Weise wie das Thema »Akkord und Prämienlohn« tauglicher Gegenstand eines Seminars nach § 37 Abs. 6 BetrVG.[122] Es handelt sich um ein auf die traditionelle industrielle Produktion bezogenes Thema, das allerdings auch unter aktuellen Bedingungen Bedeutung haben kann. **207**

> **Beispiel:**
> Das nicht tarifgebundene IT-Unternehmen will ein neues System der Vergütungsgruppen installieren, das sich wesentlich vom Branchentarif der Metallindustrie unterscheidet. Es soll insbesondere auf die Verantwortung für den Unternehmenserfolg abgestellt werden. Der Betriebsrat hat ein vitales Interesse daran, bei der Bewertung der einzelnen Tätigkeiten als ebenbürtiger Partner mitsprechen zu können.

Arbeitszeitfragen spielen in der Praxis eine außerordentlich große Rolle und sind Gegenstand zahlreicher Seminare. An der grundsätzlichen Erforderlichkeit eines Besuchs ist insbesondere dann nicht zu zweifeln, wenn Veränderungen geplant sind (»Vertrauensarbeitszeit für die Abteilung F & E«) oder wenn ein kompliziertes System der Gleitzeit praktiziert wird. Gibt es im Betrieb auch Personen mit Bereitschaftsdienst (außer Krankenhäusern und Verkehrsunternehmen z.B. auch die betriebseigene Feuerwehr), so ist angesichts der zum 1. 1. 2004 in Kraft getretenen Neuregelung[123] ein Seminarbesuch ersichtlich geboten. Existiert im Betrieb oder in einzelnen Abteilungen Vertrauensarbeitszeit, können Betriebsratsmitglieder ein Seminar besuchen, das deren rechtliche Zulässigkeit sowie die Vor- und Nachteile zum Gegenstand hat. Ist bei einem größeren Betriebsrat eine »Arbeitszeitkommission« eingesetzt worden, so sind grundsätzlich nur deren Mitglieder in Vertiefungsschulungen zu entsenden.[124] Dies gilt allerdings dann nicht, wenn eine grundlegende Neuerung bevorsteht, die einen großen Teil der Arbeitsplätze erfasst. **208**

Wird ein Betrieb oder Unternehmen nach dem Konzept der **»Balanced Scorecard« (BSC)** aufgebaut oder umstrukturiert,[125] so sind zahlreiche **209**

122 BAG AP Nr. 9 zu § 37 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 8 zu § 89 ArbGG 1953; zustimmend DKK-Wedde § 37 Rn. 108; Fitting u.a. § 37 Rn. 149; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 169.

123 Dazu Reim DB 2004, 186ff.

124 ArbG Passau BB 1992, 2431.

125 Zu diesem Konzept s. Däubler DB 2000, 2270ff. und (eingehender) AiB 2001, 208ff.

Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats berührt. Da sich die Vorgaben oder Rahmenbedingungen für fast alle Arbeitsplätze ändern können, erscheint die Seminarteilnahme aller Betriebsratsmitglieder gerechtfertigt.

210 Im Bereich der privatisierten Postunternehmen und der Bahn haben die Betriebsräte wegen der dort tätigen Beamten des Öfteren mit **Beamten- und mit Personalvertretungsrecht** zu tun. Eine entsprechende Schulung wird in der Literatur allgemein bejaht.[126]

211 Bildet der Betrieb Lehrlinge aus, so kann ein Seminar zur »**Berufsbildung**« von einzelnen Betriebsratsmitgliedern besucht werden.[127] Erst recht gilt dies dann, wenn der Betriebsrat bei organisatorischen Veränderungen und damit verbundenen erhöhten Anforderungen erwägt, auf das (seit 2001 bestehende) Mitbestimmungsrecht nach § 97 Abs. 2 BetrVG zurückzugreifen und Weiterbildungsmaßnahmen vom Arbeitgeber zu verlangen.

212 Das Stichwort »**Beschäftigungsförderungsgesetz**« ist überholt; Befristung und Teilzeit sind nunmehr im TzBfG geregelt. Auf das Stichwort »Teilzeit und Befristung« ist daher zu verweisen.

213 Auch die **betriebliche Altersversorgung** ist tauglicher Gegenstand einer Schulung. Dies gilt insbesondere dann, wenn bereits ein Versorgungswerk vorhanden und dieses nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG vom Betriebsrat mitverwaltet wird.[128] Zweifel können dann bestehen, wenn z.B. die Unterstützungskasse auf GBR-Ebene angesiedelt ist, ein Mitglied eines lokalen Betriebsrats sich jedoch der Sache annehmen möchte.[129] Hier muss ein besonderer Anlass dargelegt werden, aufgrund dessen der Einzelbetriebsrat von seinem Überwachungsrecht nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG Gebrauch machen möchte. Dies kann etwa dann der Fall sein, wenn eine vereinbarte Kürzung nicht nur die rentennahen Jahrgänge, sondern alle Personen über 45 Jahren ausspart, allen Jüngeren jedoch drastische Einbußen zumutet. Hier kann auch der Einzelbetriebsrat aktiv werden, um die Unbilligkeit und damit Rechtswidrigkeit einer solchen Regelung zum Thema zu machen und ggf. gerichtlich klären zu lassen. Besteht im Betrieb

---

126 DKK-Wedde § 37 Rn. 108; Fitting u.a. § 37 Rn. 154; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 169.

127 ArbG Kassel DB 1974, 924; DKK-Wedde § 37 Rn. 108; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 169.

128 Dafür grundsätzlich auch LAG Düsseldorf LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 28; zustimmend Fitting u.a. § 37 Rn. 149; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 169.

129 So der Fall LAG Düsseldorf a.a.O.

noch keine betriebliche Altersversorgung, können die Beschäftigten seit 1. 1. 2002 nach § 1a BetrAVG den Aufbau einer Altersversorgung im Wege der Gehaltsumwandlung verlangen. Daneben bestehen weitere Möglichkeiten, Altersvorsorgeverträge zu schließen, die steuerbegünstigt sind oder für die man Zulagen erhält.[130] Auch dies ist ein wichtiges Schulungsthema; für einen Seminarbesuch besteht nur dann kein Anlass, wenn niemand im Betrieb von diesen neuen Möglichkeiten Gebrauch machen will oder wenn – entgegen der Lebenserfahrung – alle Beteiligten erklären, das System hervorragend verstanden und bereits eine klare Entscheidung getroffen zu haben.[131]

214 **Betriebliche Bündnisse für Arbeit** können durch Seminare nach § 37 Abs. 6 BetrVG vorbereitet werden. Diese werden Grundzüge des Tarifvertragsrechts sowie § 77 Abs. 3 BetrVG und die darauf bezogene Rechtsprechung des BAG zum Gegenstand haben. Auch die Analyse der wirtschaftlichen Situation des betroffenen Unternehmens sollte einbezogen werden. Gleichzeitig ist nach möglichen Alternativen wie z. B. Kurzarbeit oder Investitionen in Zukunftsmärkte zu fragen. Das Fehlen von Rechtsprechung verweist auch hier darauf, dass vermutlich typischerweise Einigkeit über den Schulungsbesuch zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat besteht. Außerdem wird in solchen Fällen häufig ein Inhouse-Seminar sinnvoll sein[132] oder nur eine Beratung durch einen sachkundigen Rechtsanwalt oder Betriebswirt stattfinden.

215 Das Stichwort »**betriebliches Vorschlagswesen**« wurde bereits im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmererfinderrecht abgehandelt.[133]

216 Eine sinnvolle Organisation der Betriebsratsarbeit (»**Betriebsrats-Management**«) gehört zu den Grundanforderungen an eine wirksame Interessenvertretung; insoweit muss kein konkreter betrieblicher Anlass für eine Einführungsschulung vorliegen.[134] Auch Einzelbereiche der Organisation wie z. B. PC-Einsatz können über einen Seminarbesuch bewältigt werden.[135] Dabei werden sich alle diejenigen Mitglieder weiterbilden, die

130 Überblick über diese sog. Riester-Rente bei Däubler, Arbeitsrecht, Ratgeber, Rn. 1235.

131 Für die Riester-Rente als Schulungsgegenstand auch ArbG Darmstadt AiB 2002, 306; ebenso DKK-Wedde § 37 Rn. 108.

132 Dazu unten § 4 V 4 (Rn. 338).

133 Für Einbeziehung in die Schulungsthemen auch Fitting u. a. § 37 Rn. 149; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 168.

134 S. oben II 4 (Rn. 174).

135 BAG AP Nr. 110 zu § 37 BetrVG 1972 = DB 1995, 2378, wo die Teilnahme an einem PC-Kurs daran scheiterte, dass der Betriebsrat gerade keinen PC besaß und auch keinen verlangt hatte.

mit dem neuen Medium umgehen. Auch die Verbesserung der bestehenden Organisation kann Ziel eines Seminarbesuchs sein. So bejahte das ArbG Wiesbaden[136] die Erforderlichkeit einer Schulung über »Effektive Gremienarbeit im Betriebsrat – Gremienlust statt Gremienfrust – Kommunikation und Konfliktfähigkeit in der Betriebsratsarbeit«; grundsätzlich könnten auch alle (19) Betriebsratsmitglieder an einem solchen Seminar teilnehmen.[137] Bei der (hier noch nicht zu erörternden) Kostenbelastung des Arbeitgebers wird dabei zu bedenken sein, dass der nach § 37 Abs. 2 BetrVG zu Lasten des Arbeitgebers gehende Zeitaufwand bei einem rationell arbeitenden Betriebsratsgremium sehr viel geringer sein wird als ohne einen solchen »Modernisierungsschub«. Die Frage des Betriebsratsmarketings ist unter dem Stichwort »Kommunikation im Betrieb« abzuhandeln.

217 Die Vorbereitung einer **Betriebsversammlung** gehört zum organisatorischen Grundwissen; insoweit kann auf die obigen Ausführungen verwiesen werden.[138] Schon kurz nach In-Kraft-Treten des BetrVG 1972 wurde in diesem Sinne entschieden.[139]

218 **Betriebswirtschaftliche Fragen** gehören an sich zum Grundwissen; ein Seminar mit Überblickscharakter bedarf daher nicht eines konkreten betriebsbezogenen Anlasses.[140] Teilt man diese Auffassung nicht oder geht es um speziellere Fragen wie die **Bilanzanalyse**, so können jedenfalls Betriebsratsmitglieder, die zugleich dem Wirtschaftsausschuss angehören, an einem entsprechenden Seminar teilnehmen.[141] Inwieweit sich auch andere Mitglieder in diesen Fragen weiterqualifizieren können, ist auf der Grundlage der Rechtsprechung nicht mit Sicherheit zu sagen. In einem Betrieb ohne Wirtschaftsausschuss bejahte das LAG Niedersachsen[142] einen Schulungsanspruch in der eher singulären Situation, dass sich der Arbeitgeber freiwillig bereit erklärte, vierteljährlich mit dem Betriebsrat über die bilanzielle Situation zu sprechen. Darüber hinaus besteht konkreter betriebsbezogener Schulungsbedarf, wenn unter Hinweis auf die wirtschaftliche Situation des Unternehmens **Leistungen gekürzt** werden oder Neueinstellungen zu

136 AuR 2000, 37.
137 Zustimmend DKK-Wedde § 37 Rn. 108.
138 Oben II 4 (Rn. 174).
139 LAG Hamm BB 1973, 610.
140 S. oben II 5 (Rn. 175).
141 So bereits BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972; ebenso LAG Niedersachsen AiB 2001, 228 = LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 55.
142 LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 55 = AiB 2001, 228.

untertariflichen Bedingungen erfolgen: Ob dies den wirtschaftlichen Notwendigkeiten entspricht oder nicht, sollte der Betriebsrat als ebenbürtiger Gesprächs- und Verhandlungspartner aus eigener Sachkunde beurteilen können.[142a] In allen diesen Fällen besteht ein konkreter betrieblicher Anlass, sich auch um den Jahresabschluss und andere betriebswirtschaftliche Daten zu kümmern. Dies gilt gerade auch in Unternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten, in denen nicht auf die Sachkunde von Wirtschaftsausschussmitgliedern zurückgegriffen werden kann. Ist diese Grenze überschritten, so kommt eine Schulung auch dann in Betracht, wenn Betriebsratsmitglieder unzufrieden mit der Arbeit des Wirtschaftsausschusses sind und die Abberufung einzelner seiner Mitglieder erwägen.

Was Seminare über **Bildschirmarbeit** betrifft, so ist auf die obigen Ausführungen zu Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit zu verweisen.[143] **219**

In allen Betrieben, in denen personenbezogene Daten der Beschäftigten verarbeitet werden, können die Betriebsratsmitglieder ein Seminar über **»Datenschutz im Betrieb«** besuchen. Das LAG Niedersachsen[144] hat dies eingehend begründet und zu Recht auf die Überwachungsaufgabe des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hingewiesen. Da es sich um eine durchaus anspruchsvolle Materie handelt, sind Grundkenntnisse für alle Mitglieder erforderlich. Besteht ein EDV-Ausschuss, können dessen Angehörige auch vertiefende und spezielles Wissen vermittelnde Seminare besuchen.[145] Auch das durch § 9a BDSG 2001 ermöglichte Datenschutz-Audit kann zum Gegenstand eines Seminars gemacht werden.[146] Zum Datenschutz gehören im Übrigen auch die speziellen Fragen, die mit der Telekommunikation verbunden und die im TKG sowie im TDDSG geregelt sind.[147] **220**

Ein wenig wahrgenommener Gegenstand sind **Diskriminierungsverbote** im Betrieb, die ihren Niederschlag in § 75 Abs. 1 BetrVG gefunden haben und die durch die Entwicklung des EG-Rechts wachsende Bedeutung erlangen.[148] Ein besonderes Augenmerk ist auf die potentielle Dis- **221**

142a Einschränkend LAG Köln NZA-RR 2003, 141.

143 Für grundsätzliche Einordnung eines solchen Seminars unter § 37 Abs. 6 BetrVG ArbG Stuttgart DB 1983, 1718; Fitting u.a. § 37 Rn. 149; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 169.

144 EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 64.

145 Ähnlich ArbG Stuttgart DB 1983, 1718; Fitting u.a. § 37 Rn. 149; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 169.

146 Wedde/Schröder AiB 2001, 204.

147 Dazu Däubler, Internet und Arbeitsrecht, Rn. 223 ff.

148 Überblick bei Däubler, Arbeitsrecht, Ratgeber, Rn. 459a ff.

kriminierung wegen Rasse und ethnischer Zugehörigkeit sowie wegen Alters zu richten. Auch wenn die Umsetzung der Richtlinien in deutsches Recht derzeit in weitem Umfang noch aussteht, ändert dies nichts daran, dass die Richtlinien für die Auslegung des nationalen Rechts (z.B. von § 75 Abs. 1 BetrVG) maßgebend sind und dass sie im Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und öffentlicher Hand sowie den von dieser beherrschten Unternehmen sogar im Grundsatz unmittelbar anwendbar sind.[149] Die konkreten Auswirkungen sind derzeit noch nicht absehbar. Gerade weil es sich um ein sich entwickelndes Rechtsgebiet handelt, müssen auch Betriebsräte in die Lage versetzt werden, ihre Vorstellungen in die betriebliche Umsetzung der noch recht allgemeinen rechtlichen Vorgaben einzubringen. Kenntnisse im Antidiskriminierungsrecht werden voraussichtlich in zehn Jahren zum »Grundwissen« jedes Interessenvertreters zählen. In der Gegenwart ist gleichwohl zu empfehlen, konkrete betriebliche Anlässe zu benennen, die in der Benachteiligung von Ausländern oder in der systematischen »Förderung« des vorzeitigen Ausscheidens älterer Arbeitnehmer liegen kann.

222 Über den Datenschutz hinaus kann auch das Funktionieren von **EDV-Systemen** zum Gegenstand eines Seminars gemacht werden. Dies gilt insbesondere für Personalinformationssysteme.[150] SAP-Schulungen sind weit verbreitet, unzweifelhaft zulässig und haben die Rechtsprechung, soweit ersichtlich, bislang nicht beschäftigt. Nur wenn der Betriebsrat in der Lage ist, das Funktionieren eines neuen Systems nachzuvollziehen, wird er auch im Interesse des Persönlichkeitsschutzes der Beschäftigten tätig werden können. Wird im Betrieb mit Informationssystemen gearbeitet, kann eine Schulung auch über ein noch nicht angewandtes System besucht werden, wenn dessen Einführung aufgrund der technischen Entwicklung nahe liegt.[151] Nur so kann der Betriebsrat bereits in einem Zeitpunkt mitreden, zu dem die Einführung erst geplant wird. Die Anforderungen an den betrieblichen Anlass sind auf diese Weise durchaus erfüllt. Eine Einführung in die technischen Kontrollmöglichkeiten, die dem Arbeitgeber in Bezug auf die Kommunikation oder das Verhalten der Arbeitnehmer möglicherweise zur Verfügung stehen, ist für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG von zentraler Bedeu-

149 Dazu Thüsing NJW 2003, 3441.

150 ArbG Stuttgart DB 1983, 1718; ArbG Wetzlar RDV 1986, 214; LAG Berlin CR 1987, 699; Wichert DB 1997, 2326.

151 LAG Düsseldorf BB 1990, 1130 = RDV 1990, 265.

tung; entsprechendes Wissen über Kontrollsoftware muss deshalb mehreren Betriebsratsmitgliedern zur Verfügung stehen.[152]

Die **Entwicklungszusammenarbeit** kann ein zulässiges Thema sein, wenn das Betriebsratsmitglied zu einem Unternehmen gehört, das Niederlassungen in Entwicklungsländern unterhält und die Kontakte dorthin auch von Betriebsräten aufgenommen oder ausgebaut werden sollen. Dasselbe gilt bei drohender Produktionsverlagerung.[153] **223**

Ob und inwieweit Mitglieder eines **Europäischen Betriebsrats** berechtigt sind, entsprechend § 37 Abs. 6 BetrVG an Seminaren teilzunehmen, wird an späterer Stelle erörtert.[154] **224**

Frauenförderung bzw. zeitgemäßer: Gleichstellungspolitik im Betrieb gehört nach § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG zu den Aufgaben des Betriebsrats. Will er insoweit initiativ werden, stellt dies einen konkreten betriebsbezogenen Anlass für einen Schulungsbesuch dar.[155] **225**

Fremdsprachen können für Seminare nach § 37 Abs. 6 BetrVG in zweifacher Hinsicht von Bedeutung sein. Zum einen ist es nach zutreffender Auffassung des LAG Hamm[156] zulässig, für ausländische Betriebsratsmitglieder Veranstaltungen in deren Muttersprache durchzuführen. Mit Recht betonte das Gericht, die Einführung in die deutsche Juristensprache sei mit besonderen Schwierigkeiten verbunden; außerdem müssten die Unterschiedlichkeiten der Rechtssysteme berücksichtigt und verarbeitet werden.[157] Am zulässigen Gegenstand der Veranstaltung ändert sich dadurch nichts. Möglich ist aber auch, das Erlernen oder Auffrischen fremdsprachlicher Kenntnisse für Deutsche zum Gegenstand eines Seminars zu machen. Ein konkreter betriebsbezogener Anlass kann sich daraus ergeben, dass Kontakte zu Interessenvertretungen in ausländischen Niederlassungen des Unternehmens oder Konzerns bestehen, die nur über eine gemeinsame »Sprachbrücke« (z.B. Englisch) aufrechterhalten und ausgebaut werden können.[158] **226**

Gesetze, die die betriebliche Interessenvertretung unmittelbar berühren, können Gegenstand einer Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG sein. **227**

---

152 DKK-Wedde § 37 Rn. 108.
153 Einzelheiten bei Blank AiB 1993, 487.
154 S. unten § 5 IV (Rn. 363).
155 DKK-Wedde § 37 Rn. 108 (unter Bezugnahme auf eine nicht veröffentlichte Entscheidung des ArbG Braunschweig); GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 169.
156 BB 1974, 1439.
157 Zustimmend Fitting u.a. § 37 Rn. 149; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 169.
158 Vgl. DKK-Wedde § 37 Rn. 108.

Soweit es sich um einen Teil des Arbeitsrechts handelt, kann ohne konkreten betrieblichen Anlass die Vermittlung von Grundwissen verlangt werden. Ob Gesetzesentwürfe zum Seminargegenstand gemacht werden dürfen, hängt davon ab, ob sie mit hinreichender Sicherheit auch verabschiedet werden.[159] EG-Richtlinien (z.B. zum Verbot der Diskriminierung) sind bei entsprechendem Gegenstand einzubeziehen, da mit ihrer Umsetzung durch den Gesetzgeber oder über eine richtlinienkonforme Interpretation durch die Gerichte sicher zu rechnen ist.

228 Das **Gesellschaftsrecht** gerät normalerweise nur dort in den Interessenhorizont von Betriebsräten, wo sie zugleich Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind, sowie dann, wenn Veränderungen wie Fusion und Abspaltung anstehen. Während die Rechtsstellung der Aufsichtsratsmitglieder an anderer Stelle erörtert wird,[160] lässt sich für den Fall der bevorstehenden Umwandlung ein Aufgabenbezug unschwer bejahen, da der Betriebsrat auch nach den Sondervorschriften des UmwG über die geplanten Vorgänge eingehend zu unterrichten ist.[161] Auch bei anderen zu erwartenden Änderungen können Betriebsratsmitglieder eine Einführung in das Gesellschaftsrecht verlangen, wobei die Funktion des Handelsregisters, die von der Rechtsprechung entwickelte Durchgriffshaftung sowie die persönliche Haftung von Geschäftsführern für die Interessenvertretung die größte praktische Brisanz aufweisen.

229 **»Gesprächs- und Verhandlungsführung«** betrifft Themen, die unter dem etwas unglücklichen Begriff der Rhetorik abgehandelt wurden und die zunächst als mögliches Schulungsthema auf wenig Resonanz stießen.[162] Inzwischen hat das BAG eine etwas offenere Position eingenommen und eine Schulung über dieses Thema unter besonderen Voraussetzungen als erforderlich zugelassen.[163] Notwendig ist danach, dass es sich um ein Betriebsratsmitglied handelt, das wie der Vorsitzende oder sein Stellvertreter häufig mit der Gegenseite verhandelt oder das mit der Führung anstehender schwieriger Verhandlungen (z.B. über elektronische Kontrollsysteme) betraut wurde. Weitere Voraussetzungen sind der BAG-

159 S. oben 1 (Rn. 194).
160 S. unten § 5 VI (Rn. 375).
161 Bejahend auch ArbG Frankfurt/Oder LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 54.
162 S. selbst in neuerer Zeit BAG AP Nr. 99 zu § 37 BetrVG 1972; LAG Schleswig-Holstein LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 52.
163 BAG AP Nr. 109 zu § 37 BetrVG 1972; zustimmend ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 17; Fitting u.a. § 37 Rn. 153; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 169; Wichert DB 1997, 2326.

Rechtsprechung nicht zu entnehmen, die nur pauschal auf die Notwendigkeit für die Aufgabenerfüllung des Betriebsrats abstellt.

Mangelnde Vorkenntnisse lassen sich in der Regel aus der bisherigen beruflichen Tätigkeit schließen. Sie wurden in der Rechtsprechung beispielsweise bei einer Schriftsetzerin bejaht, die am Band beschäftigt war.[164] Ähnlich wurde für einen Dreher entschieden.[165] Angesichts seines Beurteilungsspielraums muss der Betriebsrat im gerichtlichen Verfahren nicht zusätzlich auch noch persönliche Defizite des fraglichen Mitglieds benennen.[166] Sollte ein Gericht im Einzelfall die Auffassung vertreten, die Erforderlichkeit der Schulung hänge davon ab, dass das fragliche Betriebsratsmitglied im Verhältnis zu seinen Gesprächspartnern auf Arbeitgeberseite benachteiligt sei, so genügt in der Regel ein Hinweis auf die unterschiedliche Vorbildung. Auch wird mit einer Managementfunktion häufig Verhandlungspraxis verbunden sein. Das ArbG Bremen[167] hat deshalb Kenntnisse in Gesprächs- und Verhandlungsführung sogar zum Grundwissen gezählt, das jedes Betriebsratsmitglied benötigt. Das Thema »Diskussionsleitung« gehört demgegenüber in das Sachgebiet »Organisation der Betriebsratsarbeit«. **229a**

Die **Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsabläufe und der Arbeitsumgebung** kann mit Rücksicht auf § 90 BetrVG insbesondere dann Gegenstand eines Seminars sein, wenn insoweit Änderungen anstehen.[168] **230**

Die **Globalisierung der Märkte** tritt als selbstständiges Seminarthema so gut wie nie auf. Dies dürfte ein wenig damit zusammenhängen, dass sich das Interesse von Betriebsräten vorwiegend auf konkret wahrzunehmende Aufgaben konzentriert; schon aus Gründen des eigenen Zeithaushalts tritt die Behandlung übergreifender Zusammenhänge mehr in den Hintergrund. Wendet man die üblichen Kriterien für die Zulässigkeit von Seminaren nach § 37 Abs. 6 BetrVG an, so bestünde ein konkreter betrieblicher Anlass jedenfalls dann, wenn die Produktion ins Ausland verlagert oder neue Standorte dort (und nicht im Inland) errichtet werden. Die dafür maßgebenden ökonomischen Rahmenbedingungen sollten auch **231**

164 LAG Sachsen NZA-RR 2003, 420 = LAGE § 37 BetrVG 2001 Nr. 1 = MDR 2003, 637.

165 ArbG Dortmund AiB 2000, 628. Es ging um das ifb-Seminar »Rhetorik Teil I: Der (selbst-)sichere Weg zum Erfolg«.

166 S. LAG Sachsen a.a.O.

167 AiB 2000, 288.

168 BAG AP Nr. 30 zu § 37 BetrVG 1972; zustimmend Fitting u.a. § 37 Rn. 147; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 169.

dem Betriebsrat geläufig sein, damit er sich mit ihnen angemessen auseinandersetzen kann. Wird die Produktion verlagert, können auch Informationen über die Arbeits- und Lebensbedingungen am neuen Standort von Bedeutung sein, insbesondere dann, wenn einzelne Beschäftigte dorthin überwechseln.

> **Beispiel:**
> In Brasilien wird ein neues Zweigwerk errichtet. Vier deutsche Beschäftigte gehen für zwei Jahre als »Trainer« dorthin. Der Betriebsrat, zumindest der Wirtschaftsausschuss, sollte in der Lage sein, die von der Unternehmens- oder Konzernleitung getroffene Standortentscheidung kritisch zu überprüfen und außerdem den Trainern Ratschläge zu geben, wie sie sich am sinnvollsten vertraglich gegen diverse Risiken absichern.

232 Das Thema »**Gruppenarbeit**« hat durch den 2001 eingeführten § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG eine Art offizieller Anerkennung erfahren; ist im Betrieb ihre Einführung geplant oder sollen bei bereits praktizierter Gruppenarbeit wesentliche Änderungen vorgenommen werden, ist ein Seminarbesuch zumindest für einige Betriebsratsmitglieder angesagt.[169]

233 Erstrebt der Arbeitgeber eine Zertifizierung nach **ISO 9000**, so kann sich der Betriebsrat in einem Seminar über das hinter dieser Bezeichnung stehende Qualitätsmanagementsystem informieren lassen.[170] Nur wenn er entsprechende Informationen besitzt, kann er die mitbestimmungsrechtliche Relevanz einzelner Maßnahmen im Rahmen einer solchen »Begutachtung« des Betriebes beurteilen.[171]

234 Fragen der Zusammenarbeit mit der **Jugend- und Auszubildendenvertretung** können zum Gegenstand eines Seminars gemacht werden, an dem diejenigen Betriebsratsmitglieder teilnehmen können, die sich speziell um Jugendfragen kümmern.[172]

235 Die **Kommunikation im Betrieb** ist für die praktische Betriebsratsarbeit von großer Bedeutung. Die Herausgabe eines Informationsblatts durch den Betriebsrat (»Betriebszeitung«) ist zwar zulässig, doch scheitere ein Schulungsbedarf nach Auffassung des BAG[173] daran, dass nicht dargelegt war, welche zusätzlichen Kenntnisse die Betriebsratsmitglieder durch die Schulungsteilnahme erhalten hätten. Ein Seminar über Diskussionslei-

---

169 Fitting u.a. § 37 Rn. 149; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 169.
170 LAG Rheinland-Pfalz AiB 1997, 533; Wichert DB 1997, 2326.
171 So zutreffend ArbG Wetzlar AiB 1996, 188.
172 LAG Berlin BB 1974, 647; Fitting u.a. § 37 Rn. 149.
173 AP Nr. 106 zu § 37 BetrVG 1972.

tung wurde dagegen für Betriebsratsvorsitzende und ihre Stellvertreter ausdrücklich als erforderlich anerkannt.[174] Auch ein Kurs über das Thema »Reden – Visualisieren – Präsentieren« kann grundsätzlich erforderlich sein, doch setzt dies voraus, dass das fragliche Betriebsratsmitglied nicht nur ganz ausnahmsweise in die Situation kommt, bestimmte Inhalte einem größeren Publikum vortragen zu müssen.[175] Auch die Literatur hat sich der BAG-Auffassung angeschlossen.[176]

236 Die **Kooperation mit dem Gesamt- und dem Konzernbetriebsrat** ist immer dann ein notwendiges Thema, wenn es einen Gesamt- bzw. einen Konzernbetriebsrat gibt oder wenn die Errichtung unmittelbar bevorsteht.[177] In diesem Fall kann auch über Aufgaben und Rechte von GBR bzw. KBR gesprochen werden.[178] Ist die Errichtung des Gremiums streitig, liegt insoweit kein erforderlicher Schulungsinhalt vor.[179]

237 Der Einsatz von **Leiharbeitnehmern** ist unter dem Stichwort »Arbeitsrecht« abgehandelt.

238 Die **Lohngestaltung** ist Gegenstand des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Darauf bezogene Schulungen sind zulässig, soweit das bestehende System verändert oder ein neues System eingeführt werden soll; dabei genügt auch eine entsprechende Initiative des Betriebsrats.[180] Schulungen über Leistungsentlohnung sind dann nicht erforderlich, wenn es im Betrieb nur Zeitlohn gibt und niemand ernsthaft daran denkt, zum Leistungslohn überzugehen.[181] Im Übrigen kann auf die Ausführungen zum Stichwort »Akkord- und Prämienlohn« verwiesen werden.

239 **Mobbing** ist kein so generelles Phänomen, dass Kenntnisse darüber zum Grundwissen gehören würden, das ein Betriebsrat stets benötigt.[182] Voraussetzung ist vielmehr eine »betriebliche Konfliktlage«, die im Einzelnen dargelegt werden muss. Eine pauschale Aussage »Im Betrieb gab es Mobbing-Fälle!« reicht nicht, ebenso wenig die Aussage, einzelne Beschäftigte hätten sich wechselseitig angeschrieen oder es würden Intrigen gespon-

---

174 BAG AP Nr. 106 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2R.
175 Vgl. LAG Düsseldorf LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 46.
176 ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 17; Fitting u.a. § 37 Rn. 153; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 169.
177 LAG Bremen NZA-RR 2001, 310.
178 Zustimmend GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 158.
179 BAG DB 1992, 482.
180 BAG AP Nr. 9 zu § 37 BetrVG 1972; LAG Düsseldorf DB 1975, 795; LAG Düsseldorf LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 50.
181 LAG Hamm AuR 1974, 377; ebenso GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 158.
182 BAG AP Nr. 118 zu § 37 BetrVG 1972.

nen.[183] Ausreichend ist demgegenüber, wenn über systematische Schikane gegenüber einzelnen Beschäftigten berichtet wird. Auch reichen hierfür erste Anzeichen aus; es muss nicht gewartet werden, bis ein »Mobbing-Opfer« sich krank meldet oder kündigt.[184] Genügend ist nach der Rechtsprechung auch, wenn der Betriebsrat das Anliegen verfolgt, wegen aufgetauchter Konflikte eine Betriebsvereinbarung abschließen zu wollen.[185]

240 Was Seminare in der »**Muttersprache**« einzelner ausländischer Betriebsratsmitglieder betrifft, so ist auf die Ausführungen zum Stichwort »Fremdsprachen« zu verweisen.

241 Schulungen zum **Nachweisgesetz** gehören in den Bereich des Arbeitsrechts.[186] Je nach Intensität der Behandlung dieses Bereichs handelt es sich um einen Teil des Grundwissens, das jedes Betriebsratsmitglied haben muss, oder um Spezialkenntnisse, für deren Erwerb ein spezifischer betrieblicher Anlass Voraussetzung ist. Letzteres ist beispielsweise der Fall, wenn einem Teil (oder allen) Beschäftigten gegenüber die im Nachweisgesetz vorgesehene Dokumentation schlicht und einfach »vergessen« wird oder wenn mehrere Male schon Fragen aufgetaucht sind, bei denen das Nachweisgesetz möglicherweise eine Rolle spielen konnte.

242 Eine **PC-Schulung** gehört nach Auffassung des BAG nicht zum Grundwissen jedes Betriebsratsmitglieds.[187] Rund zehn Jahre nach dieser Entscheidung ist dies allerdings anders zu beurteilen, da es kaum mehr Betriebe mit Betriebsrat gibt, die auf jede Form von EDV verzichten und die ihre Einführung auch nicht planen. Legt man gleichwohl die BAG-Rechtsprechung zugrunde, so kann ein konkreter betriebsbezogener Anlass darin liegen, dass es z.B. Bildschirmarbeitsplätze gibt, die miteinander vernetzt sind, so dass ein erhebliches Kontrollpotenzial existiert. Will der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG abschließen oder eine bestehende verändern, würde dies im Regelfall, d.h. immer dann einen Schulungsbedarf begründen, wenn die Betriebsratsmitglieder nicht bereits aufgrund ihrer persönlichen Vorqualifikation sachkundig sind. Allerdings ist darauf zu achten, dass die Gegenstände des Seminars für die Überwachungsaufgabe des Betriebsrats oder eine geplante

183 LAG Rheinland-Pfalz LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 47.
184 Wolmerath, Mobbing im Betrieb, S. 258.
185 BAG, a.a.O. Zu praktischen Beispielen s. die bei Wolmerath S. 323 ff. wiedergegebenen Betriebs- und Dienstvereinbarungen.
186 ArbG Frankfurt/Main AiB 1998, 703; DKK-Wedde § 37 Rn. 108; Fitting u.a. § 37 Rn. 149.
187 BAG AP Nr. 110 zu § 37 BetrVG 1972 = DB 1995, 2378.

Initiative notwendig sind; für einen reinen Textverarbeitungskurs hat das BAG die Notwendigkeit verneint.[188] Anders verhält es sich dann, wenn der Betriebsrat selbst mit PC arbeitet und einzelne seiner Mitglieder die dafür notwendigen Kenntnisse erwerben wollen. Hier ist auch vom BAG ein Schulungsbedarf gesehen worden. Im Übrigen kann auf die Ausführungen zum Stichwort »EDV-Systeme« verwiesen werden.

Ein Seminar über **Personalplanung** ist mit Rücksicht auf § 92 BetrVG unproblematisch, sofern der Betriebsrat seiner Beratungsfunktion besser nachkommen oder seinerseits nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG die Initiative ergreifen will, um den Arbeitgeber zu einer systematischen Personalplanung zu veranlassen.[189] Ist die Mitwirkung bei der Personalplanung im konkreten Fall Sache des Gesamtbetriebsrats, so kommen Personen, die nur in einem Einzelbetriebsrat Mitglied sind, nur ausnahmsweise in Betracht.[190] Legt der Arbeitgeber dem Betriebsrat ein »Grobkonzept« über die künftige Personalarbeit vor, so besteht ein konkreter betriebsbezogener Anlass, ein Seminar über Einflussmöglichkeiten des Betriebsrats zu besuchen.[191] **243**

Personalinformationssysteme können Gegenstand einer Betriebsratsschulung sein, wenn sie im konkreten Betrieb eingeführt oder geplant sind und einzelne Betriebsratsmitglieder die notwendige Sachkunde zur Ausübung der Mitbestimmungsrechte nach den §§ 87 Abs. 1 Nr. 6, 94 BetrVG erwerben wollen.[192] Im Übrigen kann auf die Ausführungen zum Stichwort »EDV-Systeme« verwiesen werden. **244**

Personelle Mitbestimmung kann Gegenstand eines Seminars sein.[193] Dabei kann es – insbesondere bei kurzer Seminardauer – um die Vermittlung von Grundwissen gehen; werden dagegen im Laufe einer Woche vertiefte Kenntnisse erworben, ist nach einem (meist vorliegenden) konkreten betrieblichen Anlass zu fragen. **245**

> **Beispiel:**
> Bei einer Messegesellschaft werden regelmäßig Aushilfskräfte für einen bestimmten Zeitraum eingestellt. Außerdem beträgt die Fluktuation des Stammpersonals 3% im Jahr. Eingehende Schulung zu den Beteiligungsrechten des Betriebsrats nach § 99 BetrVG und auch nach § 102 BetrVG notwendig.

188 BAG AP Nr. 110 zu § 37 BetrVG 1972.
189 DKK-Wedde § 37 Rn. 108; Fitting u.a. § 37 Rn. 149.
190 Vgl. ArbG Kassel DB 1974, 924.
191 Anders jedoch (unverständlicherweise) LAG Berlin DB 1990, 696.
192 ArbG Stuttgart DB 1983, 1718.
193 LAG Hamm BB 1973, 610; Fitting u.a. § 37 Rn. 149.

Wird ein Personalabbau seitens der Geschäftsleitung als »möglich« bezeichnet, kann sich der Betriebsrat die erforderlichen Kenntnisse über Beschäftigungssicherung nach § 92a BetrVG verschaffen. Möglich wäre auch eine spezielle Schulung über die Anhörung vor Kündigungen nach § 102 BetrVG und das Kündigungsschutzrecht sowie über Interessenausgleich und Sozialplan.

246 Die Bekämpfung von **Rassismus im Betrieb** ist seit 2001 nach § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG eine gesetzliche Aufgabe des Betriebsrats. Um sie sachgerecht wahrnehmen zu können, kann ein Seminar besucht werden, das Ursachen und Erscheinungsformen des Rassismus sowie Gegenmaßnahmen behandelt. Dass es dabei um »politische« Fragen geht, spielt keine Rolle.[194]

247 Zieht der Arbeitgeber **Rationalisierungsmaßnahmen** in Erwägung, so kann dies Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach §§ 90, 91 BetrVG, nach §§ 111 Satz 3 Nr. 4 und 5, 112 BetrVG und ggf. nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG zur Folge haben. Auch wenn dies im Einzelfall noch nicht feststehen mag, hat der Betriebsrat ein Recht darauf, sich vertiefte Kenntnisse über seine Handlungsmöglichkeiten in einem solchen Fall zu verschaffen. Dabei spielt es keine Rolle, ob nur die Arbeitsabläufe rationalisiert oder neue Techniken eingeführt werden sollen.[195]

248 Soweit sich die **Rechtsprechung** auf Materien bezieht, die wie das Betriebsverfassungsrecht und das allgemeine Arbeitsrecht zum Grundwissen gehören, können Informationen in diesem Rahmen vermittelt werden.[196] Soweit es um spezielle Analysen geht, ist die Rechtsprechung selbstverständlicher Teil der fraglichen Gesetzesmaterie, auf die sie sich bezieht.

249 Das Thema **Rhetorik** ist im Zusammenhang mit Gesprächs- und Verhandlungsführung abgehandelt worden.

250 Sind im Betrieb schwerbehinderte Menschen beschäftigt, muss mindestens ein Betriebsratsmitglied auch über Spezialkenntnisse im **Schwerbehindertenrecht** verfügen. Dies gilt auch dann, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten zugleich dem Betriebsrat angehört.[197]

---

194 Ebenso im Ergebnis DKK-Wedde § 37 Rn. 108; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 158.

195 Für grundsätzliche Möglichkeit zur Schulung zum Thema »Rationalisierungsmaßnahmen« auch Etzel Rn. 316; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 169. Vgl. auch LAG Düsseldorf LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 33.

196 S. oben II 2 (Rn. 171).

197 LAG Hamm ARSt 1979, 191; DKK-Wedde § 37 Rn. 108; Fitting u. a. § 37 Rn. 149.

Das Thema »**sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**« ist ähnlich wie das Thema »Mobbing« zu behandeln. Rechtsprechung[198] und Literatur[199] benennen keine spezifischen Voraussetzungen, aus denen sich ein konkreter betrieblicher Anlass ergeben muss. Das ArbG Wesel[200] stellt lediglich darauf ab, dass im Betrieb gleichermaßen Männer wie Frauen beschäftigt sind. Ist es zu konkreten Beschwerden gekommen, wird man die Schulung mehrerer Betriebsratsmitglieder für erforderlich halten; andernfalls dürfte die Sachkunde eines Mitglieds ausreichen. **251**

Ein Seminar über Mitbestimmung in »**sozialen Angelegenheiten**« richtet sich nach denselben Grundsätzen wie ein entsprechendes Angebot in Bezug auf personelle Angelegenheiten. Auf die dortigen Ausführungen kann daher Bezug genommen werden. **252**

Keine höchstrichterliche Rechtsprechung existierte lange Zeit zu der Frage, inwieweit Probleme des **Sozialrechts** und des **Sozialversicherungsrechts** Gegenstand eines Seminars nach § 37 Abs. 6 BetrVG sein können. Das LAG Köln[201] vertrat den Standpunkt, insoweit fehle ein unmittelbarer Aufgabenbezug. Wolle der Betriebsrat einzelne Beschäftigte in bestimmten Entscheidungssituationen beraten, so würden die dabei erörterten sozialrechtlichen Konsequenzen nur in einem mittelbaren Bezug zum Arbeitsverhältnis stehen. Auch sei zweifelhaft, inwieweit sozialversicherungsrechtliche Normen unter § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG fallen würden. Anders hat demgegenüber das ArbG Essen[202] entschieden, das eine Einführung in das Sozialrecht als grundsätzlich zulässig angesehen hat. **253**

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 4. Juni 2003[202a] einen differenzierenden Standpunkt eingenommen. Auf der einen Seite gehören das Sozialrecht einschließlich der Sozialversicherung nicht zum »Grundwissen« jedes Betriebsratsmitgliedes; auf einer anderen Seite könne bei einzelnen Normen und Sachbereichen im konkreten Fall ein genügender Betriebsbezug vorliegen. Dies gelte etwa für die richtige Handhabung der Abführungsvorschriften. Der Bezug ist m.E. weiter evident, wenn es um die Voraussetzungen und die Höhe des *Krankengeldes* geht. Auch dann, wenn eine bestehende betriebliche Altersversorgung mit dem Sozialversi- **253a**

198 ArbG Wesel DB 1993, 1096 = AuR 1993, 305.
199 DKK-Wedde § 37 Rn. 108; Fitting u.a. § 37 Rn. 149; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 169; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 92a.
200 S. oben Fn. 198.
201 NZA-RR 2001, 205; ähnlich ArbG Kiel NZA-RR 1998, 169.
202 AuR 1999, 75. Zustimmend Etzel Rn. 316.
202a DB 2003, 2344.

cherungssystem verknüpft ist (Beispiel: *Gesamtversorgung*), muss dieses für den Betriebsrat zumindest in groben Zügen nachvollziehbar sein. Weiter gehört es zu den Aufgaben des Betriebsrats, einzelne Belegschaftsangehörige zu beraten, wenn diese gekündigt werden oder wenn sich ihnen die Frage stellt, einen Aufhebungsvertrag zu schließen oder eine Eigenkündigung auszusprechen. Hier muss der Betriebsrat in etwa beurteilen können, wie das soziale »Auffangnetz« beschaffen ist, das bei einem Ausscheiden aus dem Betrieb zumindest vorübergehend für den Betroffenen maßgebend ist.[202b] Dies gilt insbesondere für die Verhängung einer *Sperrfrist* durch die Agentur für Arbeit. Ist eine Betriebsänderung geplant, sind Kenntnisse über *Transferkurzarbeitergeld* und *Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit* zu Eingliederungsmaßnahmen (§§ 216a, 216b SGB III) für den Betriebsrat von ganz wesentlicher Bedeutung; nach § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2a BetrVG hat er diese Möglichkeiten bei der Aushandlung eines Sozialplans zu berücksichtigen.[203] Auch wenn im Betrieb Altersteilzeit ansteht, kann der Betriebsrat ein Seminar über deren sozialrechtliche Rahmenbedingungen besuchen.[204] Angesichts dieser Umstände müsste an sich eine Einführung in das Sozialrecht zum Grundwissen jedes Betriebsratsmitglieds gehören. Will man mit dem BAG nicht so weit gehen, besteht ein konkreter betriebsbezogener Anlass jedenfalls dann, wenn einzelne Beschäftigte in absehbarer Zeit an den Betriebsrat mit der Frage herantreten werden, welche Folgen die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses haben würde. Dasselbe gilt, wenn es Probleme bei der Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen gibt und wenn im Betrieb Leistungen der Bundesagentur in Anspruch genommen werden (sollen). Auf diese Weise können allerdings immer nur kleinere Teile des Sozialrechts vermittelt werden.

254 **Strategieveranstaltungen** üben wegen ihrer Bezeichnung einen gewissen Abschreckungseffekt auf Arbeitgeber und im Einzelfall auch auf Arbeitsgerichte aus.[205] Keinerlei Bedenken bestehen allerdings dagegen, im Rahmen der Behandlung bestimmter Sachfragen (»soziale Angelegenheiten«, »Mobbing«, »EDV-Systeme« u.a.) optimale und weniger optimale Verhaltensweisen eines Betriebsrats zum Thema zu machen. Ob man dem das Etikett »Strategie« zuordnet, ist letztlich ohne praktische Bedeutung.

255 Bei **Suchtkrankheiten** (Alkohol, Drogen) reichen Anhaltspunkte für entsprechende Erscheinungen aus, um einen Seminarbesuch über präven-

---

202b Ebenso BAG DB 2003, 2344.
203 Ähnlich Fitting u.a. § 37 Rn. 149; GK-Kraft § 80 Rn. 12.
204 BAG DB 2003, 2344.
205 Vgl. LAG Berlin DB 1990, 696.

tive Maßnahmen und über den Umgang mit Suchtproblemen für mehrere Betriebsratsmitglieder zu rechtfertigen. Zutreffend hat das LAG Düsseldorf[206] betont, unabhängig von konkreten Anlässen könne ein Mitglied in diesem Bereich geschult werden, da es um Sachverhalte gehe, »die latent in jedem größeren Betrieb vorhanden sind und jederzeit konkret werden können.«

Die Kenntnis von **Tarifverträgen**, die im Betrieb maßgebend sind, gehört zum Grundwissen jedes Betriebsratsmitglieds. Wird eine vertiefende Analyse angeboten (»Arbeitszeitgestaltung nach den Tarifverträgen der Metallindustrie für Nordwürttemberg-Nordbaden«), so sind diejenigen Betriebsratsmitglieder zu einer Teilnahme berechtigt, die sich speziell um Arbeitszeitfragen kümmern.[207] **256**

Teilzeitarbeit wirft spezifische Probleme auf, deren Kenntnis zum arbeitsrechtlichen Grundwissen gehört. Soweit darüber hinausgegangen wird, ist ein konkreter betriebsbezogener Bezug immer dann gegeben, wenn im Betrieb Teilzeitkräfte tätig sind oder in absehbarer Zeit tätig werden sollen.[208] *Für befristet Beschäftigte* gilt prinzipiell nichts anderes. Ein Seminar über »BeschFG und ungeschützte Arbeitsverhältnisse« wurde vom LAG Düsseldorf deshalb für zulässig erachtet.[209] Im selben Sinne hat das ArbG Detmold[210] für ein Seminar zum Thema »Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz« entschieden. **257**

Die Einführung und Ausgestaltung von **Telearbeitsplätzen** ist ein konkreter betriebsbezogener Anlass, um eine entsprechende Schulung zu besuchen.[211] Dasselbe gilt erst recht, wenn es nicht nur um einzelne Arbeitsplätze, sondern um die Schaffung eines so genannten virtuellen Betriebs geht, dessen Arbeitsvollzüge nur noch auf dem Bildschirm sichtbar zu machen sind.[212] **258**

Ein Seminar zum **Umwandlungsrecht**[213] gehört in den Bereich des Gesellschaftsrechts; auf die dortigen Ausführungen kann verwiesen werden. **259**

---

206 LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 45.

207 Für Einbeziehung der Tarifverträge auch BAG AP Nr. 4 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2; LAG Hamm DB 1981, 1678; ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 17; Fitting u. a. § 37 Rn. 149; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 169.

208 S. GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 169.

209 Beschluss v. 19. 4. 1989 – 4 TaBV 14/89, zitiert bei DKK-Wedde § 37 Rn. 108.

210 AiB 1998, 42.

211 Ebenso DKK-Wedde § 37 Rn. 108; Fitting u. a. § 37 Rn. 149; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 169.

212 DKK-Wedde § 37 Rn. 108.

213 S. ArbG Frankfurt/Oder LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 54.

260 Ob Seminare zum **Umweltschutz im Betrieb** zulässig sind, war unter dem bis 2001 geltenden Recht umstritten. Nunmehr ist die Frage eindeutig zu bejahen, da der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG u.a. die Aufgabe hat, den betrieblichen Umweltschutz zu fördern. Will er dies wirklich tun, sind entsprechende Kenntnisse unabdingbar.[214] Dabei wird es ähnlich wie beim Arbeitsschutz nahe liegen, sich auf diejenigen Gefahren und Vorschriften zu konzentrieren, die in der eigenen Branche von Bedeutung sind. Einbezogen werden mit Recht auch Seminare über Umweltschutz-Managementsysteme.[215]

261 Auch die **Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand** gehört schon wegen § 88 Nr. 3 BetrVG zu den Aufgaben des Betriebsrats. Werden vermögenswirksame Leistungen seitens des Arbeitgebers erbracht oder will der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG eine entsprechende Initiative ergreifen, so ist eine einschlägige Schulung gerechtfertigt.[216]

262 Die **wirtschaftlichen Rahmenbedingungen** des Arbeitgeberunternehmens und dessen geschäftliche Strategie sind dann ein »erforderliches« Schulungsthema, wenn Gefahren für Arbeitsplätze bestehen.[217] Dabei spielt es keine Rolle, ob die Rahmenbedingungen lokaler oder globaler Art sind.[218]

263 Was die Schulung von **Wirtschaftsausschussmitgliedern** betrifft, so ist auf spätere Ausführungen zu verweisen.[219] Soweit es sich um allgemeine betriebswirtschaftliche Kenntnisse für Nichtmitglieder des Wirtschaftsausschusses handelt, ist auf das obige Stichwort »betriebswirtschaftliche Fragen« zu verweisen. Eine Sondersituation liegt vor, wenn der Betriebsrat das Verhalten seiner Wirtschaftsausschussmitglieder beanstanden will und eine Abberufung erwägt; hier müssen die Nichtmitglieder des Wirt-

---

214 DKK-Wedde § 37 Rn. 108; Fitting u.a. § 37 Rn. 149; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 169; etwas einschränkend Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 125.

215 Fitting u.a. § 37 Rn. 149.

216 DKK-Wedde § 37 Rn. 108; Fitting u.a. § 37 Rn. 149; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 169.

217 LAG Baden-Württemberg AiB 1998, 102 = BB 1997, 1207 LS: »Der Betriebsrat muss zur Wahrnehmung seiner Aufgaben die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des Unternehmens kennen und in der Lage sein, eine danach bestehende Gefahr für den Bestand der Arbeitsplätze rechtzeitig zu erkennen und eigene Konzepte zu deren Sicherung zu entwickeln. Dies setzt außerdem die Fähigkeit voraus, die Auswirkungen beabsichtigter oder in Zukunft kommender Rationalisierungs- und Umstrukturierungsmaßnahmen zu beurteilen.« Zustimmend Fitting u.a. § 37 Rn. 149.

218 DKK-Wedde § 37 Rn. 107.

219 S. unten § 5 V (Rn. 366ff.).

schaftsausschusses sich selbst eine ausreichende Sachkunde verschaffen können.

Grenzüberschreitende **Zusammenarbeit** kann dann ein Thema für Seminare nach § 37 Abs. 6 BetrVG sein, wenn der Betriebsrat Kontakte zu ausländischen Interessenvertretungen unterhält und diese mit Sachkunde anreichern möchte.[220] Dass dies grundsätzlich zulässig ist, ist verschiedentlich von der Rechtsprechung bestätigt worden.[221] Geht es um die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats oder die Kommunikation mit diesem, so kann auf spätere Ausführungen verwiesen werden.[222] **264**

3. Beweis des ersten Anscheins zugunsten der Betriebsbezogenheit

Im Einzelfall können sich erhebliche **Beweisschwierigkeiten** ergeben, weil nicht immer eine sichere Prognose über das weitere betriebliche Geschehen möglich ist. Ohne eine eingehende und bisweilen kostspielige Beweisaufnahme wird – nimmt man das BAG konsequent beim Wort – in vielen Fällen keine endgültige Entscheidung für oder gegen den konkreten betrieblichen Anlass zu treffen sein. Dafür spricht auch die Tatsache, dass das BAG in den bisherigen Verfahren nach § 37 Abs. 6 BetrVG häufig an das LAG zurückverwies, da die näheren Umstände im konkreten Fall noch der Aufklärung bedurften. Im Interesse einer zügigen Abwicklung der Beschlussverfahren empfiehlt sich daher eine verstärkte Heranziehung von Erfahrungssätzen, die die Notwendigkeit der Schulungsteilnahme für den Normalfall belegen oder ausschließen. **265**

Ähnlich wie in Schadensersatzprozessen zur Klärung der Kausalität und der Verantwortlichkeit auf »typische Geschehensabläufe« zurückgegriffen wird, die einen »Beweis des ersten Anscheins« begründen, muss auch hier auf **typische Bedürfnislagen** abgestellt werden, die für eine positive oder eine negative Entscheidung sprechen. In aller Regel wird man dabei davon ausgehen können, dass die Ausübung der im Gesetz vorgesehenen Betriebsratskompetenzen auch im jeweiligen konkreten Betrieb in Betracht **266**

220 DKK-Wedde § 37 Rn. 107a.

221 ArbG München AiB 1991, 429; LAG Niedersachsen DB 1993, 1043; LAG Baden-Württemberg AiB 1998, 342; Überblick über die Literatur bei DKK-Däubler Einl. Rn. 207ff.

222 S. oben unter § 5 IV (Rn. 355).

kommt; mit der unterschiedslosen Gleichbehandlung aller Betriebsräte[223] hat der Gesetzgeber zu erkennen gegeben, dass er mit einer **Verwirklichung der** eingeräumten **Rechte in grundsätzlich allen Betrieben** rechnet. Insoweit kann von einem Beweis des ersten Anscheins die Rede sein, dass eine im Gesetz ausdrücklich genannte Aufgabe auch in dem fraglichen Betrieb in absehbarer Zeit konkret zu bewältigen ist.[224]

267 Dem **Arbeitgeber** steht es frei, den dadurch begründeten **»Prima-facie-Beweis«** dadurch zu **entkräften**, dass er auf »Gegenindizien« hinweist, die für eine abweichende Situation in seinem Betrieb sprechen. Will etwa der Betriebsrat eine Schulung über moderne Gruppenarbeit besuchen, so kann der Arbeitgeber die wegen §§ 87 Abs. 1 Nr. 13, 90 BetrVG an sich vermutete Notwendigkeit der Teilnahme dadurch in Frage stellen, dass er auf die in seinem Betrieb praktizierten traditionellen Fertigungsformen hinweist. Genauso verhält es sich, wenn ein Betriebsratsmitglied mit Rücksicht auf § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG einen Kurs über die Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer besuchen möchte und der Arbeitgeber ihm entgegenhält, dass er nur Deutsche beschäftige. In beiden Fällen wird durch das Vorbringen des Arbeitgebers der Beweis des ersten Anscheins hinfällig gemacht, so dass der Betriebsrat gezwungen ist, die Notwendigkeit der Schulung in vollem Umfang darzulegen. Im ersten Fall müsste er beispielsweise vorbringen, dass konkrete Veränderungen der Arbeitsabläufe anstehen, die auch auf seiner Initiative beruhen können; im zweiten Fall müsste er im Einzelnen darlegen, dass die Einstellung ausländischer Arbeitnehmer für eine nicht allzu ferne Zukunft geplant ist.

268 **Auch** das **BAG** ist verschiedentlich schon **in dieser Weise vorgegangen**, ohne allerdings die Parallele zum Schadensersatzrecht zu ziehen. So führte es im Zusammenhang mit Schulungen über das BetrVG 1972 schon in einer seiner ersten einschlägigen Entscheidungen aus:[225] »Demnach kann auch gerade die Vermittlung so genannter Grundkenntnisse über das neue Betriebsverfassungsrecht durchaus erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 sein. Die Erforderlichkeit der Vermittlung derartiger Kenntnisse wird in der Zeit nach der Einführung des neuen Gesetzes im Regelfall bejaht werden können, **ohne daß dies von Seiten der Antragsteller näher dargelegt werden müßte** (Hervorhebung von mir – W. D.). Das neue Gesetz enthält nicht eine Novellierung, sondern eine

223 Ausnahmen bestehen etwa dort, wo wie bei §§ 99ff. und 111ff. BetrVG Grenzwerte existieren, von deren Überschreitung bestimmte Rechte abhängen.

224 Zustimmend Käufer S. 59.

225 BAG DB 1974, 831.

umfassende und zum Teil auch komplizierte Neuregelung des Betriebsverfassungsrechts ...« Der Anspruch jedes Betriebsratsmitglieds auf Vermittlung von Grundwissen wird heute generell in dieser Weise begründet,[226] was u.a. zur Folge hat, dass beispielsweise ein in den Betriebsrat gewählter Jurist keinen Anspruch auf Vermittlung von arbeitsrechtlichem Grundwissen besitzt. Zum Teil werden Erfahrungssätze auch dort verwendet, wenn es in dem fraglichen Seminar z.B. um die Bekämpfung von Suchtkrankheiten geht, die erfahrungsgemäß in jedem größeren Betrieb auftreten.[227] Dieser Ansatz müsste **konsequent weiterentwickelt** werden.

V. Teilweise Erforderlichkeit

Nicht selten kann der Fall eintreten, dass nur ein Teil der angebotenen Seminarinhalte auch für den konkreten Betrieb von Bedeutung ist. **269**

> **Beispiel:**
> In dem Wochenseminar über »Gestaltung flexibler Arbeitszeit« wird ein Tag der so genannten Vertrauensarbeitszeit gewidmet. Im Betrieb des Teilnehmers T wird aber keine Vertrauensarbeitszeit praktiziert; auch wird weder vom Arbeitgeber noch vom Betriebsrat ihre Einführung erwogen.

Dies hängt damit zusammen, dass **Seminare** typischerweise **für eine größere Zahl von Betrieben** angeboten werden und deshalb notwendigerweise nicht alle Inhalte für jeden Betrieb gleichermaßen relevant sein können.[228] Die Rechtsprechung hat in diesem Zusammenhang eine Reihe von Grundsätzen entwickelt, die in der Praxis im Wesentlichen Zustimmung gefunden haben.

Werden die für den konkreten Betrieb **nicht erforderlichen** Kenntnisse **nur als Nebenpunkt** angesprochen, so ist dies unerheblich.[229] Wann ein solcher »geringfügiger« Exkurs vorliegt, ist nicht klar zu bestimmen; als oberste Richtgrenze könnte man 20 Prozent der Seminarinhalte betrachten. **270**

Haben die nicht erforderlichen Themen mehr als nur geringfügige Bedeutung, ist zu unterscheiden: Lassen sich **erforderliche und nicht er-** **271**

226 S. oben II (Rn. 150ff.).
227 S. oben II 5 (Rn. 175).
228 DKK-Wedde § 37 Rn. 110; Fitting u.a. § 37 Rn. 157.
229 BAG AP Nr. 5 zu § 40 BetrVG 1972. Ebenso DKK-Wedde § 37 Rn. 110; ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 17; Fitting u.a. § 37 Rn. 158.

forderliche Inhalte eindeutig **trennen** und ist ein separater Besuch des Teils mit den notwendigen Inhalten möglich, so ist diese Alternative zu wählen.[230]

> **Beispiel:**
> Die ersten drei Tage des Seminars sind der Flexibilisierung der Arbeitszeit im Allgemeinen und den verschiedenen Formen der Gleitzeit gewidmet. Die beiden letzten Tage betreffen ausschließlich die Vertrauensarbeitszeit. Ist Letztere im Betrieb des Teilnehmers X kein Thema, sind nur die ersten drei Tage »erforderlich«.

In der Praxis sind solche Fälle relativ selten.[231]

272 Sind erforderliche und nicht erforderliche Themen so miteinander verwoben, dass eine **separate Teilnahme nicht in Betracht** kommt, ist nach der Rechtsprechung darauf abzustellen, ob die **»erforderlichen« Themen überwiegen**, also mehr als 50 Prozent der Seminarzeit ausmachen.[232] Die früher vom BAG vertretene These, es komme auf das **»Gepräge«** der Gesamtveranstaltung an,[233] ist ausdrücklich **aufgegeben** worden.[234] Obwohl nur vom Überwiegen der Themen die Rede ist, kann es allein auf die Schulungszeit ankommen, da sonst unschwer Manipulationen durch Anhäufung kurzfristig zu erledigender »erforderlicher« Themen möglich wären.[235] Die Überschreitung der 50-Prozent-Grenze führt also dazu, dass die gesamte Veranstaltung als »erforderlich« gewertet wird. Dies hat entsprechende Konsequenzen bei der Entgeltfortzahlung und der Kostentragung durch den Arbeitgeber.

273 Machen die **»erforderlichen« Teile** des Seminars **nicht mehr als 50 Prozent** aus, gilt dieses **insgesamt** als **nicht erforderlich**. Dies hat gleichfalls erhebliche Konsequenzen für Entgeltfortzahlung und Kostentragung. Der Arbeitgeber ist insoweit von allen Verpflichtungen frei.[236]

---

230 BAG AP Nr. 4 zu § 65 BetrVG LS 2; BAG AP Nr. 24 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2R; BAG AP Nr. 4 zu § 38 BetrVG 1972 Bl. 2; DKK-Wedde § 37 Rn. 110; Fitting u.a. § 37 Rn. 159.

231 Ebenso die Einschätzung bei Wichert DB 1997, 2326.

232 BAG AP Nr. 24 zu § 37 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 4 zu § 38 BetrVG 1972; so schon ArbG Kassel DB 1974, 924.

233 BAG AP Nr. 4 zu § 65 BetrVG 1972.

234 BAG AP Nr. 24 zu § 37 BetrVG 1972.

235 Ebenso DKK-Wedde § 37 Rn. 110 a. E.; Etzel Rn. 312; Fitting u.a. § 37 Rn. 160; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 171; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 96; Stege/Weinspach/Schiefer § 37 Rn. 48; für Rückkehr zur Geprägetheorie Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 116.

236 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 172; Stege/Weinspach/Schiefer § 37 Rn. 48.

Ein **Sonderproblem** ergibt sich, wenn ein Seminar an sich inhaltlich aufteilbar wäre, der **Veranstalter** jedoch **keine** auf bestimmte Tage **beschränkte Teilnahme zulässt**. Hier müsste das Betriebsratsmitglied die gesamten Kosten bezahlen, würde jedoch das Seminar nur während der Vermittlung erforderlicher Inhalte besuchen und während der restlichen Zeit im Betrieb weiterarbeiten.[237] Damit ist ein akzeptabler Kompromiss zwischen den Interessen des Betriebsrats und denen des Arbeitgebers gefunden: Der Betriebsrat kann sich das erforderliche Wissen aneignen, der Arbeitgeber muss zwar höhere Kursgebühren bezahlen, doch braucht er auf die Arbeitskraft des betroffenen Betriebsratsmitglieds im Interesse der Erlangung nicht erforderlicher Kenntnisse nicht zu verzichten. **274**

Um Missverständnisse zu vermeiden, sei daran erinnert, dass »erforderlich« alles das ist, was der Betriebsrat **vom Standpunkt eines vernünftigen Dritten aus** für erforderlich halten durfte.[238] **275**

VI. Inhalte von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG

Neben dem Anspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG hat jedes Mitglied des Betriebsrats nach § 37 Abs. 7 BetrVG einen Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt **drei Wochen pro Wahlperiode**, um an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilzunehmen, die von der zuständigen obersten Landesbehörde als »geeignet« anerkannt worden sind. Anders als bei der Erforderlichkeit besteht kein »Einschätzungsermessen« des Betriebsrats in Bezug auf die Geeignetheit eines Seminars; über diese befindet vielmehr ausschließlich die zuständige oberste Landesbehörde. Soweit sie positiv entschieden hat, ist das auch für den einzelnen Betriebsrat und für den einzelnen Arbeitgeber verbindlich; eine erneute Überprüfung findet nicht statt.[239] Gleichwohl soll im vorliegenden Zusammenhang dargestellt werden, wie der Kreis der »geeigneten« Veranstaltungen zu bestimmen ist.[240] **276**

237 Dafür GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 170.
238 S. oben III 4 (Rn. 186).
239 BAG NZA 1994, 517, 518; DKK-Wedde § 37 Rn. 140; ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 25; Fitting u.a. § 37 Rn. 196; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 235.
240 Zu Verfahrensfragen bei Streit um die Anerkennung s. im Einzelnen § 7 (Rn. 522ff.).

1. Der betriebsverfassungsrechtliche Bezugspunkt

277 Obwohl § 37 Abs. 7 BetrVG nur von »geeignet« und nicht von »für die Betriebsratstätigkeit geeignet« spricht, gehen Rechtsprechung[241] und herrschende Lehre[242] übereinstimmend davon aus, dass die auf dem Seminar vermittelten Kenntnisse **für die Betriebsratstätigkeit »nützlich« oder »förderlich«** sein müssen. Dies wird mit verschiedenen Argumenten begründet, denen eine gewisse Berechtigung nicht abzusprechen ist.

278 Zum einen steht § 37 Abs. 7 BetrVG im **Abschnitt über die Geschäftsführung des Betriebsrats**, was es immerhin nahe legt, auch § 37 Abs. 7 als »Unterstützungsnorm« für die Betriebsratstätigkeit aufzufassen. Zum zweiten **verlängert** sich der Freistellungsanspruch **für erstmals gewählte Betriebsratsmitglieder** um eine Woche, was nur dann einen Sinn ergibt, wenn es um betriebsratsbezogenes Wissen geht, das bei den »Neulingen« typischerweise in geringerem Umfang vorhanden sein wird. Eine allgemeine Weiterbildungsmaßnahme wäre weiter eine **Begünstigung** von Betriebsratsmitgliedern, die zwar nicht von vornherein ausgeschlossen ist,[243] die jedoch als Ausnahme von § 78 Satz 2 BetrVG einer besonderen Hervorhebung bedurft hätte.[244] Früher geäußerte Bedenken können insoweit nicht mehr aufrechterhalten werden.

279 Bezieht man den **Grundsatz der intellektuellen Waffengleichheit** auf jene Gegenstände, über die ein Betriebsrat nach der gesetzlichen Regelung mit dem Arbeitgeber verhandeln kann, so besteht kein Widerspruch zwischen der hier entwickelten Konzeption und dem von Rechtsprechung und Literatur verfolgten Ansatz. Im Übrigen sollte der **Aufgabenbezug** nicht nur als potenzielle Einengung (was er zweifellos ist), sondern **auch als motivierendes Element begriffen** werden: Die Bereitschaft, sich ein Überblickswissen in Geschichte, Ökonomie, Recht usw. zu verschaffen, ist nach Erfahrungen des Verfassers heute bei Betriebsräten sehr viel weniger ausgeprägt als vor 20 oder 30 Jahren. Dies hängt mit den außerordentlich hohen Anforderungen zusammen, die derzeit an eine sachgerechte und wirksame Interessenvertretung gestellt werden, und die dazu führen, dass

---

241 BAG AP Nr. 5, 7, 23 und 92 zu § 37 BetrVG 1972 (Nr. 92 = NZA 1994, 517 ff.).

242 ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 25; Fitting u.a. § 37 Rn. 197; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 218; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 142; Stege/Weinspach/Schiefer § 37 Rn. 62.

243 S. etwa die Aufwendungsentschädigung für freigestellte Personalratsmitglieder nach § 46 Abs.5 BPersVG.

244 Zusammenfassende Darstellung bei BAG NZA 1994, 517, 520; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 142.

man sich auf mehr oder weniger konkret verwendbares Wissen konzentriert. Für die Veranstalter folgt daraus die Aufgabe, ihre Seminare nicht zu einer wenig ertragreichen Suche nach Rezepten werden zu lassen, sondern auch die Rahmenbedingungen für das Betriebsratshandeln zum Thema zu machen – und dies mit der gebotenen Gründlichkeit.

2. Konkretisierung der Inhalte

Keine Probleme ergeben sich, wenn in Veranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG Themen behandelt werden, die sogar **für** die konkrete **Betriebsratsarbeit** nach § 37 Abs. 6 BetrVG **erforderlich** sind: In solchen Fällen unterliegt auch die **Eignung keinem Zweifel**.[245] Dabei besteht überdies nicht nur ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, sondern auch ein Kostenerstattungsanspruch nach § 40 BetrVG.[246] **280**

Die Eignung für die Betriebsratstätigkeit ist weiter auch dann gegeben, wenn die Erforderlichkeit nicht am fehlenden Aufgabenbezug, sondern daran scheitert, dass **kein konkreter betriebsbezogener Anlass** vorhanden ist. Die oben[247] als »potenziell erforderlich« beschriebenen Inhalte sind daher durchweg geeignet im Sinne von § 37 Abs. 7 BetrVG. Auch kommt es im Rahmen dieser Vorschrift nicht auf den konkreten Wissensstand des einzelnen Betriebsratsmitglieds an.[248] Es müssen sich allerdings für den Teilnehmer **»nennenswerte Vorteile«**[249] bei der Ausübung der Betriebsratstätigkeit ergeben, seine Qualifikation muss insoweit erhöht werden.[250] **281**

Beispiele

Ein Betriebsratsmitglied kann ein Seminar über Informationstechnologien und Textverarbeitung mit dem PC auch dann besuchen, wenn im Betrieb noch mit Schreibmaschine gearbeitet wird. Oder: Das Mobbingseminar ist auch dann geeignet, wenn im Betrieb ein höchst friedlicher Umgangston herrscht und ersichtlich niemand schikaniert oder hinausgeekelt werden soll.

245 BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972; ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 25; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 221.
246 S. im Einzelnen unten § 6 IV 1 (Rn. 500).
247 S. IV 2 (Rn. 197 ff.).
248 BAG NZA 1994, 517, 520.
249 So BAG NZA 1994, 517, 520. Zustimmend HaKo-BetrVG-Blanke § 37 Rn. 12.
250 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 218.

Inhalte, die niemals »erforderlich« sind,[251] können im Einzelfall durchaus »geeignet« sein. Bei ausschließlich politischen Themen (»Das Parteiensystem in der Bundesrepublik«) fehlt der Aufgabenbezug,[252] dasselbe gilt für ein Seminar, das den Sozialabbau als solchen zum Gegenstand hat.

282 **§ 45 Satz 1 BetrVG** zeigt jedoch, dass **»politische Fragen« nicht generell** wegen fehlenden Aufgabenbezugs **ausgeklammert** werden dürfen. Dort ist davon die Rede, auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen könnten »Angelegenheiten einschließlich solcher tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art« behandelt werden, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen. Ausdrücklich einbezogen sind seit 2001 auch Fragen der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der **Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit** sowie die Integration der im Betrieb tätigen ausländischen Arbeitnehmer. Eine Veranstaltung **»Hartz I bis Hartz IV – Sparen auf Kosten der Arbeitnehmer und der Arbeitslosen« fällt** dann unter § 37 Abs. 7 BetrVG, wenn die betrieblichen Auswirkungen, wie z.B. die Stellung der Arbeitnehmer in der Krankenversicherung und die Situation nach einem Ausscheiden aus dem Betrieb, zum Gegenstand gemacht werden. § 37 Abs. 7 BetrVG zwingt dazu, sich nicht mit abstrakter Kritik (oder Zustimmung) zu begnügen, sondern die **konkreten Auswirkungen im Betrieb zu bedenken.** Dabei ist nicht auf den einzelnen Betrieb (dies ist nur im Rahmen des Abs. 6 von Bedeutung), sondern auf die vom Gesetz erfassten Betrieb, schlechthin abzustellen. Dasselbe gilt für wirtschaftliche Fragen wie die **Steuerpolitik** oder die **Öffnung der Märkte** nach außen hin: Wer nach dem Besuch eines entsprechenden Kurses besser beurteilen kann, wie die finanziellen Belastungen des Arbeitgebers beschaffen sind und welche Vor- und Nachteile eine Auslandsinvestition mit sich bringen würde, hätte von einem solchen Seminarbesuch durchaus »nennenswerte Vorteile«.[253]

283 Die **Behandlung historischer Themen** kann in zweierlei Hinsicht für die Tätigkeit als Betriebsrat von Nutzen sein. Zum einen wäre ein Überblick über die **Entstehungsgeschichte der betrieblichen Mitbestimmung** wohl auch nach Auffassung des BAG von § 37 Abs. 7 BetrVG erfasst.[254]

---

251 S. oben IV 1 (Rn. 190ff.).

252 Stege/Weinspach/Schiefer § 37 Rn. 63.

253 Auf § 45 Satz 1 BetrVG verweisen auch ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 25; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 221.

254 BAG NZA 1994, 517, 520 re. Sp.: »Im vorliegenden Fall handelte es sich um eine sozialgeschichtliche Schulung ohne ausreichenden Bezug zu der im Betriebsverfassungsgesetz geregelten Betriebsratstätigkeit. Der Entstehungsgeschichte einer Norm

Zum zweiten hat der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG die Aufgabe, Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen: Sie zu verstehen und richtig einzuordnen, wird entscheidend dadurch erleichtert, dass Betriebsratsmitglieder über historische Kenntnisse, insbesondere zur **Zeit zwischen 1933 und 1945** verfügen. Mit Recht hat daher das LAG Rheinland-Pfalz[255] schon vor längerer Zeit den Standpunkt vertreten, ein Seminar über »Geschichte der Arbeiterbewegung – Widerstand und Verfolgung im Nationalsozialismus« sei von § 37 Abs. 7 BetrVG gedeckt. Auch die Gleichstellungspolitik in Bezug auf Frauen und Ausländer erweckt angesichts der bestehenden gesetzlichen Kompetenzen keine Bedenken.[256]

284 Soweit in der Literatur darüber hinaus Gegenstände genannt werden, die unter § 37 Abs. 7 BetrVG fallen, handelt es sich typischerweise um eine relativ weite Umschreibung jener Bereiche, die bei entsprechender betrieblicher Situation sogar in den Bereich des Erforderlichen fallen würden. Dies gilt beispielsweise für die **verfassungsrechtlichen Grundlagen des Arbeitsrechts** und seine Einbettung in das allgemeine Rechtssystem,[257] für die mitbestimmungsrelevanten Teile des **Gesellschaftsrechts**,[258] für das **Sozialrecht**,[259] für das Thema »Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit«,[260] für allgemeine wirtschaftliche und für betriebswirtschaftliche Fragen,[261] für die Regelung der abhängigen Arbeit durch **EG-Recht**[262] sowie für die **Internationalisierung der Wirtschaft**.[263]

---

kommt zwar bei der Gesetzesauslegung eine gewisse Bedeutung zu. Entsprechende Kenntnisse können auch das Gesetzesverständnis fördern. Das Programm der Veranstaltung ›Brüder, zur Sonne, zur Freiheit‹ war aber nicht auf das Betriebsverfassungsgesetz und seine Entstehung zugeschnitten. In der Betriebsratsarbeit umsetzbares Wissen wurde den Betriebsratsmitgliedern nicht vermittelt.«

255 BetrR 1991, 215.

256 ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 25; Fitting u.a. § 37 Rn. 200.

257 Fitting u.a. § 37 Rn. 200; ähnlich GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 221; ausdrücklich auf Art. 9 Abs. 3 GG verweisen Richardi/Thüsing § 37 Rn. 145.

258 ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 25; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 221; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 146.

259 ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 25; Fitting u.a. § 37 Rn. 200; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 221; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 143.

260 Fitting u.a. § 37 Rn. 200.

261 ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 25; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 145.

262 Fitting u.a. § 37 Rn. 200; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 221.

263 Fitting u.a. § 37 Rn. 200.

3. Teilweise Geeignetheit

285 Sind nur Teile eines Seminars »geeignet« im Sinne der hier dargestellten Kriterien, so kann keine Anerkennung durch die oberste Landesbehörde erfolgen.[264] Dies wird ganz überwiegend auch in der Literatur so gesehen.[265] Auf den überwiegenden Teil der Veranstaltung abzustellen, lässt sich im Rahmen des § 37 Abs. 6 BetrVG damit rechtfertigen, dass keine hundertprozentige Deckung zwischen einem Seminarprogramm und den jeweiligen betrieblichen Verhältnissen möglich ist. Im vorliegenden Zusammenhang, wo es um die generelle Nützlichkeit der Inhalte für Betriebsräte schlechthin geht, kann **Geeignetheit in allen Teilen** verlangt werden. Auch wird mit Recht betont, es stelle einen Verstoß gegen die Gesetzmäßigkeit der Verwaltung dar, würde man einer Veranstaltung mit teilweise ungeeigneten Inhalten die staatliche Anerkennung gewähren.[266] Dabei ist jedoch mit dem BAG zu beachten, dass ein **»Nebenthema«**, das für sich allein nicht geeignet wäre, sehr wohl von § 37 Abs. 7 BetrVG erfasst wird, wenn seine Behandlung für das Verständnis des Hauptthemas notwendig oder sinnvoll ist.[267]

> **Beispiel:**
> In einem Seminar über Maßnahmen zur Bekämpfung des Rassismus wird außer der NS-Ideologie auch die Machtergreifung durch die NSDAP im Jahre 1933 behandelt. Dies ist im Gesamtkontext geboten, obwohl eine isolierte Abhandlung der Ereignisse vom 30.1.1933 bis 2.5.1933 möglicherweise nicht als geeignet anerkannt würde.

264 BAG AP Nr. 92 zu § 37 BetrVG 1972 = NZA 1994, 517, 519.
265 DKK-Wedde § 37 Rn. 144; ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 25; Fitting u.a. § 37 Rn. 203; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 223; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 148; anders Schneider AiB 2003, 346.
266 So auch BAG NZA 1994, 517, 519; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 223.
267 BAG NZA 1994, 517, 519.

§ 4: Probleme der organisatorischen Durchführung

I. Dauer der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

1. Der Fall des § 37 Abs. 6 BetrVG

Erwecken die in einem Seminar nach § 37 Abs. 6 BetrVG angebotenen Inhalte keine Bedenken, wird in der Praxis nicht selten die Dauer der Veranstaltung beanstandet: Auch ein vergleichsweise teures Tagesseminar wird leichter als eine Wochenschulung akzeptiert, weil Letztere zu einer **längeren Abwesenheit vom Betrieb** führt. Rechtsprechung und Literatur haben bislang nur in beschränktem Ausmaß für Rechtssicherheit gesorgt. **286**

a. Die zusätzliche Grenze der Verhältnismäßigkeit

Das BAG misst die Schulungsdauer nicht nur am Maßstab der Erforderlichkeit. **287**

> **Beispiel:**
> Zu den »personellen Angelegenheiten« nach den §§ 92 ff. BetrVG wird ein einwöchiges wie ein zweiwöchiges Seminar angeboten. Da im Betrieb keine besonders komplizierten Probleme auftauchen und der langjährige Betriebsratsvorsitzende auch über eine hohe Sachkunde verfügt, kommt für zwei weitere Betriebsratsmitglieder nur die einwöchige Schulung in Betracht. Mehr ist nach den Maßstäben der Rechtsprechung nicht »erforderlich«.

Daneben ist **auch bei erforderlichen Seminaren** darauf zu achten, dass der Arbeitgeber nur mit **Kosten** belastet wird, die der Betriebsrat **für verhältnismäßig und zumutbar halten darf.**[1] Der Betriebsrat habe nach pflichtgemäßem Ermessen zu prüfen, ob die für eine Schulung anfallenden Kosten noch mit der Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu

1 BAG AP Nr. 7 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 4R.

vereinbaren seien – so die Rechtsprechung des BAG.[2] Dabei seien auch zukünftig erforderlich werdende Schulungen und die mit ihnen verbundenen Kosten zu berücksichtigen.[3] Inhaltlich gehe es um Art und Ausmaß, wie ein an sich zulässiger Zweck (nämlich die Vermittlung erforderlicher Kenntnisse) verfolgt werden dürfe.[4] Als **Rechtsgrundlage** wird § 2 Abs. 1 BetrVG herangezogen.[5] Verursacht der Betriebsrat unverhältnismäßige Kosten, sind diese **nur in verhältnismäßigem Umfang erstattungsfähig**.[6]

288 Der BAG-Rechtsprechung ist mit Recht entgegengehalten worden, das **Gesetz** biete **keine Grundlage** für eine so weit reichende ungeschriebene Schranke.[7] Die Verweisung von § 37 Abs. 6 auf § 37 Abs. 2 BetrVG bedeute im Gegenteil, dass sich auch die Dauer eines Seminars ausschließlich nach der Erforderlichkeit bestimme.[8] Auch **fehle** es dem Verhältnismäßigkeitsprinzip an den **klaren Konturen**. Dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG könne auch in der Weise Rechnung getragen werden, dass Rechtsmissbräuche ausgeschlossen würden.[9]

289 Die **praktische Bedeutung** der Kontroverse ist begrenzt. Die Rechtsprechung kennt nur wenige Beispiele, in denen die Dauer einer an sich erforderlichen Wissensvermittlung als unverhältnismäßig beanstandet wurde.[10] Dies hängt damit zusammen, dass Betriebsräte in der Praxis auf die angespannte wirtschaftliche Lage des Arbeitgeberunternehmens Rücksicht nehmen, weil sie sich gerade in einer solchen Situation nicht dem Vorwurf aussetzen wollen, für sich selbst Privilegien in Anspruch zu nehmen und dadurch die Situation noch zu verschlimmern. Geht es umgekehrt dem Unternehmen gut – was nicht zuletzt an den Ausgaben für Managerschulungen deutlich werden kann – wird sich die Frage unzumutbarer Kostenbelastung nicht stellen. Von allen rechtsdogmatischen Bedenken abgesehen, **hätte es** daher auch **rechtspolitisch der Zusatzschranke** des Verhältnismäßigkeitsprinzips im vorliegenden Zusammenhang **nicht bedurft**.

---

2 BAG AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 4.
3 BAG AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 4.
4 BAG AP Nr. 24 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 3.
5 BAG AP Nr. 7 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 4R.
6 BAG AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972 LS 2.
7 DKK-Wedde § 37 Rn. 118; Fitting u.a. § 37 Rn. 171; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 114; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 183; HaKo-BetrVG-Blanke § 37 Rn. 10; wie BAG dagegen Richardi/Thüsing § 37 Rn. 100.
8 Fitting u.a. § 37 Rn. 171; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 183.
9 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 184.
10 S. etwa LAG Düsseldorf 12. 10. 1981, EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 72.

b. Maßstäbe der Rechtsprechung

Die **konkreten betrieblichen Anlässe**, die die Vermittlung bestimmter Kenntnisse erforderlich machen, können sich erheblich unterscheiden. Die anzusprechenden Themen können umfänglich und schwierig, aber auch relativ unkompliziert sein. Der Wissensstand im Betriebsrat kann bescheiden, aber auch – wegen früherer gleichartiger Probleme oder wegen der Vorqualifikation einzelner Mitglieder – ausgesprochen gut sein. Von daher ist man sich in der Literatur im Wesentlichen einig darüber, dass es in diesem Bereich **keine generellen Mindest- oder Höchstzeiten** gibt.[11] Denkbar ist also, dass eine Schulung über eine neue im Betrieb eingesetzte Software einen Tag, aber auch zwei Wochen dauern kann. **290**

Bei der **Vermittlung von Grundwissen**[12] sind zeitliche Grenzen leichter vorstellbar, da es um einen standardisierten Bedarf geht. So gestattete das BAG den Besuch eines fünftägigen Kurses über das (damals) neue BetrVG,[13] was heute auf neu gewählte Betriebsratsmitglieder zu erstrecken ist. Bestätigt wurde auch eine Freistellung von sechs einzelnen Tagen im Laufe einer Fortbildungsreihe, die sich über fünf Monate erstreckte.[14] **Bei Betriebsratsvorsitzenden** wurde ein Kurs von **14 Tagen** Dauer für erforderlich gehalten.[15] **291**

Auch die **Instanzgerichte** haben **Freistellungen von bis zu zwei Wochen** bestätigt. Dies gilt etwa für Beschlüsse der Landesarbeitsgerichte Bremen,[16] Hamm[17] und Düsseldorf,[18] für zwei Beschlüsse des ArbG Düsseldorf[19] sowie für Entscheidungen des ArbG Paderborn,[20] des ArbG Marburg,[21] des ArbG Ulm[22] und des ArbG Kassel,[23] die jeweils 14-tägige **292**

---

11 DKK-Wedde § 37 Rn. 117; ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 19; Fitting u.a. § 37 Rn. 172; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 126b; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 192; Wichert DB 1997, 2327: im Einzelfall bis zu drei Wochen.

12 S. oben § 3 II (Rn. 160ff.).

13 BAG DB 1974, 781 = BB 1974, 462.

14 BAG AP Nr. 9 zu § 89 ArbGG 1953 Bl. 3R = DB 1974, 831.

15 BAG AP Nr. 26 zu § 37 BetrVG 1972.

16 BB 1974, 184.

17 DB 1975, 109 = BB 1975, 92.

18 LAG Düsseldorf 10.7.1980, 14 TaBV 35/80.

19 ArbG Düsseldorf 14.11.1972, 3 b BV 55/72 und v. 9.1.1973, 3 b BV 120/72.

20 ArbG Paderborn 9.11.1972, 1 BV 5/72.

21 ArbG Marburg 8.9.1972, BV 23/72.

22 ArbG Ulm BB 1973, 1028.

23 ArbG Kassel BB 1974, 647.

Lehrgänge betrafen.[24] Bei einer prinzipiell für erforderlich gehaltenen **insgesamt drei Wochen** dauernden Veranstaltung erkannte das LAG Düsseldorf **lediglich die Kosten für zwei Wochen** an.[25]

293 Für die begehrte **Freistellung von einer Woche** sprachen sich das LAG Berlin,[26] das ArbG Kassel,[27] das ArbG Mönchengladbach[28] und das ArbG Bochum[29] aus, während das ArbG Villingen-Schwenningen[30] zwar die Teilnahme an einem fünftägigen Seminar billigte, dies jedoch ausdrücklich als die gerade noch tragbare Höchstgrenze bezeichnete.[31]

c. Versuche der Einschränkung

294 **Ohne ersichtliche gesetzliche Grundlage** wurde die Behauptung aufgestellt, § 37 Abs. 6 BetrVG würde **nur kurzfristige Veranstaltungen** von zwei bis drei Tagen Dauer abdecken.[32] Dem ist nicht nur die Rechtsprechung des BAG,[33] sondern auch die Literatur entgegengetreten, die mit Recht darauf verweist, entscheidend müsse sein, wie viel Zeit man für die Vermittlung der erforderlichen Kenntnisse benötige.[34] Die Größe des Teilnehmerkreises spielt keine Rolle, sofern nur eine Vermittlung notwendigen Wissens stattfindet.[35]

---

24 Das ArbG Ludwigshafen (AuR 1974, 56) sprach eine Freistellung für zwei einwöchige Schulungen aus. Für 14-tägige Schulung auch ArbG Bonn v. 19. 6. 1974, 2 Ca 114/74 und ArbG Lörrach 22. 9. 1977, 5 BV 12/77.

25 LAG Düsseldorf EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 72 (Schulung zu Fragen der Lohngestaltung).

26 LAG Berlin 3. 11. 1972 3 Ta 10/72. Ebenso LAG Berlin BB 1974, 647.

27 ArbG Kassel BB 1973, 334 und BB 1973, 610. Gegen drei Wochen ArbG Kassel BB 1974, 1299.

28 ArbG Mönchengladbach 21. 11. 1972, 2 BV 24/72 und 23. 11. 1972, 2 BV 25/72.

29 ArbG Bochum BB 1973, 610.

30 ArbG Villingen-Schwenningen 13. 12. 1972, Ca 563/72.

31 Die restriktiven Entscheidungen sind bei Brill (Beilage 3/73 zu BB, S. 5ff.) gesammelt: ArbG Braunschweig 18. 8. 1972, 4 BV 17/72 (5 Tage nicht notwendig); ArbG Neuenkirchen 23. 1. 1973, 2 BV 1/73 (grundsätzlich nicht mehr als 3 Tage); ArbG Berlin 5. 2. 1973, 9 BV 10/72 (eine Woche zu viel) – sämtliche Zitate nach Brill. Ähnlich ArbG Rendsburg DB 1973, 143: zwei, höchstens drei Tage als äußerste Grenze.

32 So ArbG Rendsburg DB 1973, 144; Stege/Weinspach/Schiefer § 37 Rn. 52; Schiefer, Schulung und Weiterbildung, S. 17.

33 S. die Nachweise oben Rn. 290.

34 ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 19; Fitting u.a. § 37 Rn. 172; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 192; Käufer, S. 61; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 100.

35 Blank AiB 1993, 485.

Auch aus der in **Abs. 7** vorgesehenen Höchstdauer kann **nicht** der Schluss gezogen werden, mit den dort vorgesehenen drei Wochen pro Amtsperiode sei eine Art **Obergrenze auch für § 37 Abs. 6 BetrVG** gezogen. Damit würde das Erforderlichkeitskriterium in all den Fällen eliminiert, in denen ein besonders großer Bedarf am Erwerb von funktionsbezogenen Kenntnissen besteht. Auch hätte es der Gesetzgeber in der Hand gehabt, eine generelle quantitative Obergrenze zu bestimmen – entsprechende Vorstellung hatten bei den Vorarbeiten zum BetrVG durchaus eine Rolle gespielt.[36] Stattdessen hat man sich für eine **flexible Lösung** entschieden, die je nach betrieblichen Verhältnissen hinter dem Volumen von § 37 Abs. 7 BetrVG weit zurückbleibt oder dieses übertrifft. So ist mit Recht der Besuch mehrerer Schulungsmaßnahmen zum selben Bereich (Grundkenntnisse – Vertiefung – Aufbauseminar) für erforderlich gehalten worden,[37] obwohl sich dadurch eine Gesamtdauer von vier Wochen ergab.[38] Auch kann es erforderlich sein, durch den **Besuch verschiedener Veranstaltungen** unterschiedliche Spezialkenntnisse zu erwerben, die jeweils im Betrieb eine Rolle spielen. Nicht unerheblich sind auch die persönlichen Umstände der Betriebsratsmitglieder. Für ausländische Staatsangehörige kann z.B. eine längere Schulungszeit notwendig sein.[39] Ausschlaggebend sind insgesamt die anstehenden Konflikte, die betrieblichen Gegebenheiten und der jeweilige Kenntnis- und Wissensstand der Betriebsratsmitglieder.[40] **295**

Ein letzter Einwand könnte dahin gehen, bei vielen Betriebsratsmitgliedern sei der Informations- und Bildungsbedarf im Hinblick auf eine angemessene Wahrnehmung des Betriebsratsmandats so groß, dass eigentlich **während des größten Teils des Jahres Schulungen besucht** werden müssten. Dem wären zunächst **Erfahrungswerte** entgegenzuhalten, die eher auf eine mangelnde Realisierung des § 37 Abs. 6 BetrVG hindeuten als auf eine Überstrapazierung seiner Möglichkeiten.[41] Unterstellt man einmal, dass entgegen allen Erwartungen insoweit eine Änderung erfolgt, so wäre in der Tat eine stärkere finanzielle Belastung der Arbeitgeber die Folge. Sie ist als solche allerdings kein Grund zur Beschränkung der Fort- **296**

36 S. oben § 1 II 2 (Rn. 18ff.).
37 Vgl. LAG Baden-Württemberg AiB 1988, 282; LAG München 25.2.1993, 7 Ta BV 89/92.
38 So der Fall LAG Baden-Württemberg AiB 1988, 282: Es ging um Vorgabezeitermittlung, Eingruppierung sowie einen Aufbaukurs über Lohn- und Gehaltsgestaltung.
39 LAG Hamm BB 1974, 1439.
40 Ähnlich Galperin/Löwisch § 37 Rn. 82.
41 Dazu Däubler, Arbeitsrecht 1, Rn. 864f.

bildungsmöglichkeiten, da **§ 37 Abs. 6 BetrVG keinen »Finanzierungsvorbehalt« kennt.**[42] Auch darf nicht vergessen werden, dass die Abwägung zwischen dem persönlichkeitsbezogenen Recht auf Erwerb weiterer Qualifikationen und den wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers in der Regel zugunsten des Ersteren ausfallen wird.

297 Allerdings existieren gewisse **äußerste Grenzen**: So wie der Arbeitgeber nicht mit Verfahrenskosten belastet werden darf, die ihm nach seiner wirtschaftlichen Lage nicht zuzumuten sind, braucht er auch **Fortbildungskosten nicht** zu tragen, wenn diese seine wirtschaftliche **Existenz gefährden** würden.[43] Eine weitere Grenze stellt das Gebot dar, den **Betriebsrat** jederzeit **funktionsfähig** zu halten und für die Bewältigung der täglich anfallenden Geschäfte zu sorgen. Eine längere Abwesenheit sämtlicher Mitglieder könnte daher nicht hingenommen werden, darf sich der Betriebsrat doch nicht selbst lahm legen bzw. ohne zwingenden Anlass durch Nachrücker ersetzen lassen. Der zeitliche Aufwand für Schulungen muss ersichtlich in einem **ausgewogenen Verhältnis zur sonstigen Betriebsratstätigkeit** stehen; auch dies ein Grundsatz, der in der Praxis sowieso als selbstverständlich zugrunde gelegt wird und der deshalb nicht unbedingt der rechtlichen Verfestigung bedarf.

2. Der Fall des § 37 Abs. 7 BetrVG

a. Ansprüche bei regelmäßiger Amtszeit

298 Die Freistellung nach § 37 Abs. 7 BetrVG scheint von der Dauer her keine Probleme aufzuwerfen; im Normalfall der regelmäßigen Amtszeit beläuft sie sich auf **drei Wochen**. Bei einer 5-Tage-Woche entspricht dies 15, bei einer 6-Tage-Woche 18 Arbeitstagen. **Freie Tage** (z.B. aufgrund des Schichtplans) und Wochenfeiertage werden **nicht mitgerechnet**, da insoweit sowieso keine Arbeitspflicht existiert, von der der Einzelne freigestellt werden könnte.[44] **Wird** der **Arbeitnehmer** während der Weiterbildungsmaßnahme **krank**, gilt Dasselbe, wobei auch an eine entsprechende Anwendung von § 9 BUrlG zu denken ist.[45] Findet das Seminar während

42 So auch BAG BB 1973, 243ff.
43 Zustimmend LAG Bremen BB 1974, 184.
44 S. statt aller Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 170.
45 DKK-Wedde § 37 Rn. 152; Fitting u.a. § 37 Rn. 220; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 170; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 238.

der **Werksferien** statt, so muss der Erholungsurlaub insoweit nachgewährt werden.[46]

Einigkeit besteht darüber, dass es dem einzelnen Betriebsratsmitglied überlassen bleibt, ob es den Freistellungsanspruch **auf einmal oder in mehreren Teilstücken** in Anspruch nehmen will.[47] Ein Stückelungsverbot besteht anders als nach dem BUrlG nicht. **299**

Da der **Anspruch** mit der Eigenschaft als Betriebsratsmitglied verbunden ist, **erlischt** er automatisch **mit dem Ausscheiden** aus dem Betriebsrat.[48] Eine **Übertragung** auf die nächste Wahlperiode wird im Allgemeinen mit dem Hinweis **abgelehnt**, etwas Derartiges sei nicht vorgesehen.[49] Für das einzelne Betriebsratsmitglied kann jedoch ein berechtigtes Bedürfnis nach Verschiebung bestehen, sei es, dass sich während der Amtsperiode keine geeignete Schulungsmöglichkeit ergeben hat, sei es, dass der Besuch einer längeren Veranstaltung sinnvoll ist, deren Dauer den für die Amtszeit verbleibenden Freistellungsanspruch übersteigt. Diesen Situationen ist entsprechend § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG Rechnung zu tragen; aus »dringenden Gründen in seiner Person« kann ein Betriebsratsmitglied die **Verschiebung** auf die nächste Amtsperiode **verlangen**. Nicht analog anwendbar ist dagegen § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG insoweit, als er auch betriebliche Belange für eine Übertragung genügen lässt: Hier hat § 37 Abs. 7 Satz 3 BetrVG eine eigenständige Regelung getroffen, da die Einigungsstelle über die zeitliche Lage der Freistellung, nicht aber darüber zu entscheiden hat, ob überhaupt der Anspruch des Abs. 7 während der Amtsperiode realisiert werden kann. Dies schließt nicht aus, dass das Betriebsratsmitglied, das mit Rücksicht auf eine betriebliche Engpasssituation seinen Anspruch nicht geltend machen will, mit dem Arbeitgeber **freiwillig** eine **Übertragung** auf die nächste Wahlperiode **vereinbart**.[50] **300**

---

46 DKK-Wedde § 37 Rn. 152 mwN.

47 DKK-Wedde § 37 Rn. 154; Fitting u.a. § 37 Rn. 222; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 243; Kopp AuR 1976, 335; Löwisch/Kaiser § 37 Rn. 69; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 169; Schneider AiB 2003, 346; Weiss/Weyand § 37 Rn. 39.

48 LAG Düsseldorf DB 1992, 636; Fitting u.a. § 37 Rn. 218; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 173; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 241.

49 LAG Düsseldorf DB 1992, 636: »Eine Übertragung auf die neue Amtszeit findet nicht statt.« Ebenso Fitting u.a. § 37 Rn. 223; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 244; Löwisch/Kaiser § 37 Rn. 70 (»nicht vorgesehen«).

50 Für Übertragung aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen DKK-Wedde § 37 Rn. 155; Kopp AuR 1976, 333.

301 Wird das Betriebsratsmitglied, das eine Übertragung in die neue Amtsperiode verlangt oder vereinbart hatte, **nicht wiedergewählt**, so hat es dieselbe Rechtsstellung wie jemand, der vorzeitig ausgeschieden ist: Sein Anspruch verfällt.

b. Erstmals gewählte Betriebsratsmitglieder

302 Für »Neulinge«, die vorher weder einem Betriebsrat noch einer Jugend- und Auszubildendenvertretung angehörten, erhöht sich nach § 37 Abs. 7 Satz 2 BetrVG der Freistellungsanspruch auf **vier Wochen**. Dies entspricht bei einer 5-Tage-Woche 20, bei einer 6-Tage-Woche 24 Arbeitstagen.[51]

303 Grundgedanke dieser Vorschrift ist die Erwägung, dass mit der Amtsausübung automatisch bestimmte Kenntnisse erworben werden, die den Qualifizierungsbedarf als geringer erscheinen lassen; **»Unerfahrene«** sollen daher **bessere Möglichkeiten** haben. Da es bei Abs. 7 nicht um Inhalte geht, die die konkrete Tätigkeit im konkreten Betrieb betreffen, müssen auch andere Funktionen ausreichen, die eine ähnliche Verbesserung des Informationsstandes erlauben. Keinen verlängerten Freistellungsanspruch haben deshalb **ehemalige Personalräte**,[52] während die Mitwirkung in **ausländischen Betriebsvertretungen** wegen der in der Regel andersartigen Bedingungen einer Ausdehnung auf vier Wochen nicht entgegensteht.[53]

c. Nachrücker

304 Rückt ein Ersatzmitglied nach § 25 Abs. 1 BetrVG nach, so erwirbt es einen **anteiligen Anspruch** aus § 37 Abs. 7 BetrVG.[54]

> **Beispiel:**
> Zweieinhalb Jahre nach der Betriebsratswahl rückt der X nach. Bis zur Neuwahl verbleiben ihm eineinhalb Jahre, d.h. 18 Monate. Rechnerisch entspricht dies einem Freistellungsanspruch von 7,875 Kalendertagen. Einfacher wäre, jedes angefangene Jahr voll zu rechnen und ihm so eineinhalb Wochen zu gewähren, was man bei unregelmäßiger Amtszeit des Gesamtgremiums auch tut (unten Rn. 305).

---

51 Schiefer, Schulung und Weiterbildung, S. 45.

52 Ebenso Fitting u.a. § 37 Rn. 219; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 237; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 162; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 164.

53 DKK-Wedde § 37 Rn. 151; Fitting u.a. § 37 Rn. 219; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 237; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 167; Kopp AuR 1976, 335.

54 DKK-Wedde § 37 Rn. 156; Fitting u.a. § 37 Rn. 218; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 245; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 169; Löwisch/Kaiser § 37 Rn. 71; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 167; Weiss/Weyand § 37 Rn. 39.

Handelt es sich um eine Person, die vorher weder einem Betriebsrat noch einer Jugend- und Auszubildendenvertretung oder einem Personalrat angehört hatte, so **bleibt** ihr die **zusätzliche Woche** des § 37 Abs. 7 Satz 2 BetrVG in vollem Umfang erhalten.[55] Keine Rolle spielt, ob der **»Vorgänger«** seine Ansprüche bereits ausgeschöpft hatte oder nicht.[56] Hatte dieser **bereits drei Wochen Freistellung erhalten**, steht dem Arbeitgeber kein »Rückforderungsanspruch« mehr zu.[57] Insoweit gelten urlaubsrechtliche Grundsätze entsprechend.[58]

d. Ansprüche bei unregelmäßiger Amtsperiode

Schon vom Wortlaut her hat § 37 Abs. 7 BetrVG keine Regelung für den Fall getroffen, dass es zu keiner »regelmäßigen« Amtszeit kommt, weil die Wahlen nach § 13 BetrVG vorgezogen oder hinausgeschoben werden. Nach ganz herrschender Auffassung tritt in solchen Fällen eine **automatische Verlängerung bzw. Verkürzung** der drei Wochen ein.[59] Dabei sollte aus Vereinfachungsgründen jedes angefangene Jahr voll zählen.[60] Ohne Bedeutung ist, in welchem Umfang die Mitglieder des Vorgängerbetriebsrats von ihren Befugnissen nach § 37 Abs. 7 BetrVG Gebrauch gemacht haben. **305**

Erstmals gewählte Betriebsratsmitglieder behalten die in § 37 Abs. 7 Satz 2 BetrVG vorgesehene **zusätzliche Woche** in vollem Umfang; auch bei kürzerer Wahlperiode benötigen sie eine solche »Starthilfe«.[61] **306**

55 DKK-Wedde § 37 Rn. 156; Fitting u.a. § 37 Rn. 218; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 245; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 169.
56 Fitting u.a. § 37 Rn. 218.
57 DKK-Wedde § 37 Rn. 155; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 241.
58 Dazu auch Wenning-Morgenthaler BB 1985, 1339; Kopp AuR 1976, 335.
59 BAG DB 1990, 696; ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 24; Fitting u.a. § 37 Rn. 221; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 240; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 168; Löwisch/Kaiser § 37 Rn. 69.
60 Löwisch/Kaiser § 37 Rn. 69; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 165.
61 So ausdrücklich BAG DB 1990, 696; ebenso DKK-Wedde § 37 Rn. 153; Fitting u.a. § 37 Rn. 221; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 242; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 168; Löwisch/Kaiser § 37 Rn. 69; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 166.

II. Die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

307 Nach § 37 Abs. 6 Satz 3 und § 37 Abs. 7 Satz 3 i.V.m. Abs. 6 Satz 3 BetrVG ist es allein **Sache des Betriebsrats**, über die zeitliche Lage der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu befinden.[62] Ist der **Arbeitgeber** mit der Entscheidung des Betriebsrats nicht einverstanden, **kann** er nach § 37 Abs. 6 Satz 5 bzw. § 37 Abs. 7 Satz 3 i.V.m. Abs. 6 Satz 5 BetrVG die **Einigungsstelle anrufen**.[63]

1. Betriebsferien als Hindernis?

308 Dem Betriebsrat steht es rechtlich frei, eine Schulungsteilnahme einzelner Mitglieder auch für einen Zeitraum zu beschließen, der in die Betriebsferien fällt. Die Erfüllung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben durch eine Seminarteilnahme hat **Vorrang vor dem Erholungsurlaub**. Dieser wird – wie das LAG Niedersachsen[64] zu Recht festgestellt hat – unterbrochen; für die Dauer der Schulungs- und Bildungsmaßnahme ist er nachträglich zu gewähren.

2. Beachtung betrieblicher Notwendigkeiten

309 Bei seiner Entscheidung hat der Betriebsrat die »betrieblichen Notwendigkeiten« zu berücksichtigen. Dies bezieht sich allerdings nicht auf solche **Betriebsratsmitglieder**, die nach § 38 BetrVG oder aufgrund freiwilliger Abmachung **freigestellt** sind;[65] bei ihnen stellt sich von vornherein ein derartiges Problem nicht.

---

62 BAG AiB 1993, 430; BAG AP Nr. 117 zu § 37 BetrVG 1972 = NZA 1997, 169; Fitting u.a. § 37 Rn. 232; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 264.

63 Näher zum Verfahren unten § 8 III 2 (Rn. 575).

64 AiB 1988, 284.

65 DKK-Wedde § 37 Rn. 126, 131; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 266; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 115.

Grundsätzlich sind an »betriebliche Notwendigkeiten« **strenge Anforderungen** zu stellen.[66] Nach dem Sinn der Vorschrift kann es nicht darum gehen, eine Abwägung zwischen dem unternehmerischen Interesse an ungestörtem Produktionsablauf und dem Recht von Betriebsratsmitgliedern an Fortbildung vorzunehmen. Notwendig und möglich ist vielmehr nur, bei der Bestimmung des **Zeitpunkts** der Freistellung diejenige Möglichkeit auszuwählen, die von mehreren in Betracht kommenden die **Betriebsabläufe am wenigsten beeinträchtigt**.[67] Bestehen verschiedene Alternativen, so ist insbesondere darauf Rücksicht zu nehmen, ob zu einem bestimmten Zeitpunkt ein **besonders hoher Arbeitsanfall** herrscht (Beispiel: Weihnachtsgeschäft im Handel) oder ob die Gewinnung einer qualifizierten Ersatzkraft einfacher oder schwieriger ist.[68] Der **Arbeitgeber** ist prinzipiell gehalten, **alle Vorkehrungen zu treffen**, um dem Betriebsratsmitglied die Schulungsteilnahme zu ermöglichen.[69] Bestehen keine Ausweichmöglichkeiten, so sind Nachteile für den Arbeitsablauf in Kauf zu nehmen, da die Realisierung des Gesetzes nicht an unangenehmen Konsequenzen für das Unternehmen scheitern darf.[70] Auch eine »lästige« Vorschrift muss volle Beachtung finden. **310**

Beispiel:
Unterstellt, fünf Betriebsratsmitglieder haben einen Anspruch auf Erwerb arbeitsrechtlicher Grundkenntnisse. Würde ihre gleichzeitige Teilnahme an einem Wochenlehrgang die betrieblichen Arbeitsabläufe erheblich belasten, müssen **zwei oder drei Mitglieder eine Verschiebung** in Kauf nehmen.[71] Dies darf aber nicht dazu führen, dass diese länger als ein halbes Jahr auf ihre Seminare warten müssen oder gar ihren Anspruch niemals verwirklichen können, weil immer betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen.

66 ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 26; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 266.
67 Zustimmend Richardi/Thüsing § 37 Rn. 116.
68 Vgl. DKK-Wedde § 37 Rn. 126; Fitting u.a. § 37 Rn. 238; Löwisch/Kaiser § 37 Rn. 51.
69 ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 26; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 266; Künzl ZfA 1993, 359.
70 Ebenso DKK-Wedde § 37 Rn. 126; ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 26; Fitting u.a. § 37 Rn. 239; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 135a; Kopp AuR 1976, 336; Künzl ZfA 1993, 359; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 116; Teichmüller, S. 12.
71 Ebenso Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 135a; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 266; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 116.

3. Schulung kurz vor Ende der Amtszeit

a. Der Fall des § 37 Abs. 6 BetrVG

311 Findet eine Schulung kurz vor Ende der Wahlperiode des Betriebsrats statt, so kann es an der Erforderlichkeit der zu erwerbenden Kenntnisse fehlen. Ein solcher Fall liegt offensichtlich dann vor, wenn der **letzte Tag der Schulung** zugleich der **letzte Tag der Amtsperiode** ist. Aber auch dann, wenn noch einige Zeit zwischen der Schulung und dem Ende der Amtstätigkeit liegt, muss nach BAG die Erforderlichkeit speziell dargelegt werden.[72] Die Tatsache, dass die fragliche Person für den neuen Betriebsrat kandidiert und **gute Wahlaussichten** hat, ist **ohne Bedeutung**; wollte man dies berücksichtigen, würde sich eine Begünstigung gegenüber anderen Wahlbewerbern ergeben.[73] Praktische Bedeutung hat die Rechtsprechung insbesondere bei der Vermittlung von Grundwissen; so kann eine Schulung im Betriebsverfassungsrecht auch noch drei Monate vor Ablauf der Wahlperiode erforderlich sein, wenn es sich um eine erst vor kurzem in den Betriebsrat nachgerückte Person handelt.[74] Genauso ist der Fall zu behandeln, dass es zu offenen **Konflikten** mit dem Arbeitgeber kommt, die **zeitnah bewältigt werden müssen**. Für den Betriebsrat kann es sich empfehlen, die Seminare möglichst vorzuziehen und alle Risiken dadurch auszuschließen, dass im letzten halben Jahr der Wahlperiode keine Veranstaltung mehr besucht wird.

312 Dieselben Grundsätze gelten dann, wenn das für die Schulung ausgesuchte **Mitglied** unmittelbar nach ihrem Abschluss (etwa aufgrund Aufhebungsvertrags oder Altersteilzeit) **aus dem Betrieb ausscheidet**; auch hier entfällt die Erforderlichkeit.[75] Löst das Betriebsratsmitglied sogar vor Antritt der Schulung sein Arbeitsverhältnis auf, ist die Teilnahme nicht mehr von § 37 Abs. 6 BetrVG erfasst; der Betriebsrat kann ggf. eine andere Person nachnominieren.[76]

---

72 BAG AP Nr. 67 zu § 37 BetrVG 1972. Für den Bereich des Personalvertretungsrechts s. BVerwG PersR 1992, 364. Unproblematisch, wenn zwischen der Schulung und dem Ende der Amtszeit mehr als acht Monate liegen – LAG Köln AiB 2003, 487. Für generelle Unzulässigkeit dagegen Wichert DB 1997, 2327.

73 BAG a.a.O. und GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 154.

74 Peiseler AiB 1993, 432.

75 Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 134a; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 154.

76 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 154.

b. Der Fall des § 37 Abs. 7 BetrVG

Auch im Rahmen von § 37 Abs. 7 BetrVG kann der Fall eintreten, dass eine Maßnahme kurz vor Ende der Amtszeit des Betriebsrats bzw. der Betriebszugehörigkeit des einzelnen Mitglieds besucht wird. Vom Wortlaut des § 37 Abs. 7 BetrVG her ist dies nicht von vornherein unzulässig, doch ist auf den **Zweck der Vorschrift** abzustellen: Diese will den Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten ermöglichen, die für die Betriebsratsarbeit nützlich sein können.[77] **Endet** die **Schulung mit dem letzten Tag der Amtszeit**, kann dieses Ziel nicht mehr erreicht werden; der Rückgriff auf § 37 Abs. 7 BetrVG scheidet daher aus.[78] Liegt zwischen dem Ende des Seminars und dem Ende der Wahlperiode ein Zeitraum von **mehr als drei Wochen**, so genügt dies, um die »Nützlichkeit« zu bejahen; anders als im Rahmen von § 37 Abs. 6 BetrVG muss nicht im Einzelnen plausibel gemacht werden, wie sich das erworbene Wissen konkret niederschlägt.[79] Ist der Zwischenraum geringer, müsste wohl dargelegt werden, inwieweit das erworbene Wissen noch in die Betriebsratsarbeit eingehen kann.[80] Allerdings ist Bedacht darauf zu nehmen, dass nicht etwa dieselben Anforderungen wie im Fall der Erforderlichkeit gestellt werden. **313**

III. Die Zahl der Teilnehmer

1. Die unproblematischen Fälle

Keine Probleme wirft im vorliegenden Zusammenhang **§ 37 Abs. 7** BetrVG auf: Der dort geregelte Anspruch steht **jedem Betriebsratsmitglied** zu. Insoweit hat der Betriebsrat lediglich über die zeitliche Lage zu entscheiden.[81] **314**

Im Rahmen des § 37 Abs. 6 BetrVG ist zwar der Betriebsrat Träger des Schulungsanspruchs, da es um seine Funktionsfähigkeit geht.[82] Gleich- **315**

77 S. oben § 3 VI 1 (Rn. 277ff.).
78 BAG AP Nr. 86 zu § 37 BetrVG 1972 = AiB 1993, 430; ebenso Richardi/Thüsing § 37 Rn. 171 a.E.
79 BAG AP Nr. 117 zu § 37 BetrVG 1972 = NZA 1997, 169.
80 Vgl. den Fall LAG Düsseldorf DB 1992, 636, wo zwischen dem Ende der Schulung und dem Ende der Amtszeit ein einziger Tag lag.
81 S. oben II (Rn. 307ff.).
82 Fitting u.a. § 37 Rn. 161.

wohl ist anerkannt, dass **jedes Betriebsratsmitglied** einen Anspruch darauf hat, **Grundkenntnisse** im Betriebsverfassungsrecht und in einigen anderen Materien zu erwerben.[83] Welche Seminarinhalte dadurch erfasst sind, ist an anderer Stelle ausgeführt.[84]

2. Die Schulungsteilnahme aus konkretem betrieblichem Anlass

316 Zweifelsfragen ergeben sich dann, wenn es um **Spezialwissen** geht, das angesichts der konkreten betrieblichen Bedingungen benötigt wird.

> **Beispiel:**
> Im Betrieb soll ein Transfersozialplan abgeschlossen werden. Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsrechts reichen hierfür nicht aus. Unterstellt, es handelt sich um einen neunköpfigen Betriebsrat: Können alle seine Mitglieder wegen der hohen Bedeutung des Problems eine entsprechende Schulung in Anspruch nehmen?

In der Literatur wird auch hier darauf verwiesen, der Betriebsrat müsse genau wie bei der Dauer der besuchten Seminare bei der Bestimmung der Teilnehmerzahl das **Verhältnismäßigkeitsprinzip** beachten.[85] Insoweit kann auf die oben gemachten Ausführungen verwiesen werden.[86]

317 Im Zusammenhang mit der Prävention von Suchtkrankheiten ist in der Rechtsprechung der Grundsatz entwickelt worden, **zunächst** könne **ein Betriebsratsmitglied** an einem Seminar teilnehmen, auch ohne dass konkrete Vorfälle im Betrieb belegt werden müssten.[87] Kommt es dann zu solchen, können weitere Betriebsratsmitglieder an einem Seminar teilnehmen, wenn dies zur Bewältigung der auftauchenden Probleme notwendig ist.

318 Soweit kein solcher Fall vorliegt, wird grundsätzlich **an** die im Betriebsrat bestehende **Arbeitsteilung angeknüpft**. Eine intensivierende und vertiefende Vermittlung von Wissen ist danach nur an diejenigen erforderlich, die gerade mit einer entsprechenden Spezialaufgabe betraut sind.[88]

---

83 DKK-Wedde § 37 Rn. 114; ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 18; Fitting u.a. § 37 Rn. 163–165; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 186–188.
84 S. oben § 3 II (Rn. 160ff.).
85 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 185; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 98.
86 Oben I 1a (Rn. 287ff.).
87 S. oben § 3 II 5 (Rn. 175).
88 ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 18; Fitting u.a. § 37 Rn. 166; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 189.

Die »Spezialisten« sind dabei aber gleich zu behandeln, so dass **alle Mitglieder eines Arbeitsschutzausschusses**[89] und alle Mitglieder einer Akkordkommission oder einer Kommission für Personalplanung die entsprechenden Vertiefungsschulungen besuchen können.[90] Nichtmitglieder sind insoweit praktisch immer von der Weiterbildung ausgeschlossen.[91] Existiert **kein formeller Ausschuss**, wird danach gefragt, ob bei den mit einer bestimmten Problematik befassten Mitgliedern insgesamt die nötige Sachkunde vorhanden ist.[92]

Was geschieht, wenn es an einer **betriebsratsinternen Arbeitsteilung fehlt**, ist kaum erörtert. Realistischerweise ist damit zu rechnen, dass nicht alle Mitglieder in diesem Fall eine vertiefende Spezialschulung besuchen dürfen. Vielmehr wird man entsprechend der Bedeutung und Komplexität des Problems eine kleinere oder größere Zahl von Betriebsratsmitgliedern zu einem Seminar entsenden können. Recht bescheiden hat etwa das hessische LAG[93] entschieden, angesichts eines anstehenden schwierigen Problems im Betrieb dürfe der Betriebsrat zwei seiner Mitglieder auf eine Schulung schicken, um sich nicht von dem (möglicherweise zweifelhaften) Lernerfolg nur eines Mitglieds abhängig zu machen. Großzügiger war das ArbG Stuttgart, das es für gerechtfertigt hielt, **7 von 15 Betriebsratsmitgliedern** zu einer Spezialwissen vermittelnden Schulung zu entsenden.[94] In ähnlicher Weise bestätigte das LAG Berlin die Freistellung von **drei Betriebsratsmitgliedern** zum Besuch eines **Seminars über Lohngestaltung**, weil die Teilnahme eines Einzigen nicht genüge.[95] Auch das LAG Hamm vertrat die Auffassung, dass die Schulung nur eines Betriebsratsratsmitglieds in Grundfragen der Lohnfindung und Lohngestaltung nicht ausreiche, wenn im Betrieb in nicht unerheblichem Umfang Arbeiten im Leistungslohn verrichtet würden.[96] Ähnlich entschied das ArbG Kassel[97], das die Teilnahme von drei Mitgliedern als »erforderlich, aber auch ausreichend« ansah. **319**

89 BAG AP Nr. 54 zu § 37 BetrVG 1972 = NZA 1987, 63.
90 Beispiele bei DKK-Wedde § 37 Rn. 116; Fitting u.a. § 37 Rn. 166; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 191.
91 Vgl. BAG NZA 1993, 375.
92 BAG NZA 1993, 375.
93 BB 1996, 328.
94 ArbG Stuttgart 27.7.1990, 13 BV 2/90.
95 LAG Berlin 3.11.1972, 3 Ta BV 10/72.
96 LAG Hamm DB 1981, 120.
97 BB 1972, 1559.

320 Vom hier vertretenen Ansatz her kommt es entscheidend auf den mit der gesetzlichen Regelung verfolgten Zweck an, **intellektuelle Waffengleichheit** mit der Gegenseite herzustellen. Dies schließt eine Arbeitsteilung auf der Seite des Betriebsrats und eine entsprechende Konzentration des Wissens bei bestimmten Personen nicht aus. Allerdings dürfen **die Übrigen** nicht von jeder Informationsvermittlung ausgeschlossen sein, sondern müssen **auf dem** fraglichen **Spezialgebiet zumindest Grundkenntnisse** besitzen.

> **Beispiel:**
> Der EDV-Ausschuss kümmert sich um die neue Telefonanlage und die geplante Überwachung der E-Mails. Für seine Mitglieder sind Schulungen in Informationstechnik und Datenschutz unproblematisch. Die übrigen Betriebsratsmitglieder sollten jedoch mindestens die Möglichkeit einer Tagesschulung haben, um auch auf diesem Gebiet mitreden zu können.

321 Dafür sprechen zwei Gründe. Zum einen räumt das Gesetz die **Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte** nicht dem Vorsitzenden oder irgendeinem Ausschuss, sondern **dem Betriebsrat in seiner Gesamtheit** ein; alle seine Mitglieder müssen daher in der Lage sein, die Angelegenheiten zu überschauen und sich eine eigene Meinung zu bilden. Zum zweiten ist der Betriebsrat ein intern demokratisch strukturiertes Gebilde, das auf der Kontrolle sowohl des oder der Vorsitzenden als auch etwaiger Ausschüsse durch das Plenum beruht. Ist dieses nicht in der Lage, das Verhalten seiner »Experten« zu überprüfen, so verliert das **Demokratieprinzip** seine reale Bedeutung. Die Entscheidungskompetenz geht faktisch auf diese »Sachverständigen« über, der Betriebsrat sinkt zum Akklamationsorgan herab.[98] Damit wäre zugleich das Mitspracherecht der Belegschaft hinfällig geworden, da diese noch weniger in der Lage sein wird, den richtigen Einsatz des »Sachverstandes« zu überwachen und daraus entsprechende Konsequenzen bei der nächsten Betriebsratswahl zu ziehen.

98 Wie hier Kittner, Anm. zu BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972.

IV. Auswahl der Teilnehmer

1. Kollidierende Rechte

Soweit es um die Vermittlung von **Grundwissen** geht, hat prinzipiell **jedes Betriebsratsmitglied** einen Anspruch darauf, die erforderlichen Kenntnisse im Rahmen von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG zu erwerben.[99] Auch der drei- bzw. vierwöchige **Anspruch nach § 37 Abs. 7** BetrVG steht dem einzelnen Mitglied zu. Beides kann zu erheblichen Kollisionen führen, wenn betriebliche Notwendigkeiten oder unzureichende Kapazitäten von Bildungsträgern dazu führen, dass nicht alle Ansprüche auf einen Schlag befriedigt werden können. **Prioritätsentscheidungen** werden in solchen Fällen **unvermeidbar** sein. Was geschieht beispielsweise, wenn ein erstmals gewähltes Betriebsratsgremium eine Einführung in das Betriebsverfassungsrecht besuchen möchte, bei der von allen präferierten Veranstaltung aber nur noch drei Plätze frei sind? Oder: Wer muss mit seinen Wünschen auf Teilnahme nach Abs. 7 zurückstehen? Das Problem kann im Übrigen auch auf anderen Gebieten auftauchen, wenn beispielsweise alle Mitglieder eines EDV-Ausschusses eine für sie notwendige Tagesschulung besuchen möchten, der Arbeitgeber aber aus einsehbaren betrieblichen Gründen nur die Abwesenheit von zwei Personen in Kauf nehmen möchte. **322**

2. Der Betriebsrat als Entscheidungsinstanz

Was die formale Entscheidungskompetenz betrifft, so ist die Antwort klar: Der **Betriebsrat** ist diejenige Instanz, die etwaige **Interessenkonflikte zwischen den Mitgliedern zu lösen** hat; er entscheidet, wer zu welcher Zeit freigestellt wird.[100] Dabei dürfen die betroffenen Mitglieder mitstimmen, da es der Sache nach um eine Geschäftsführungsmaßnahme des Betriebsrats geht.[101] **323**

99 S. oben § 3 II (Rn. 150ff.).

100 ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 26; Fitting u.a. § 37 Rn. 234; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 255.

101 Fitting u.a. § 37 Rn. 234; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 120.

324 Der Betriebsrat hat **nach pflichtgemäßem Ermessen** zu entscheiden.[102] Soweit wie bei Schulungen über Grundwissen und nach § 37 Abs. 7 BetrVG jeder Einzelne berücksichtigt werden muss, beschränkt sich das Ermessen auf die Festlegung des Zeitpunkts. Bei anderen Seminarthemen wird sich der Betriebsrat an der einmal beschlossenen **internen Arbeitsteilung** grundsätzlich **festhalten** lassen müssen.[103] Sind wie in der Regel mehrere mit bestimmten Aufgaben betraut, ergibt sich zwischen ihnen ein Auswahlproblem.[104]

325 Bei der Ausübung des Ermessens spielen betriebliche Notwendigkeiten grundsätzlich keine Rolle: Sie sind bereits zu berücksichtigen, wenn es darum geht, dass nur eine bestimmte Anzahl von Betriebsratsmitgliedern zu einem bestimmten Zeitraum abwesend sein darf. Möglich ist allerdings die **Berücksichtigung eigener Geschäftsbedürfnisse**;[105] ist während des fraglichen Zeitraums im Betriebsrat über eine andere Frage zu entscheiden, bei der das Mitglied X besonders sachkundig ist, so ist dies ein Grund, zunächst den Y zu dem gewünschten Seminar zu entsenden.

3. Diskriminierungsverbote

326 Der Betriebsrat ist darüber hinaus verpflichtet, bei seiner Entscheidung den Prinzipien des **§ 75 Abs. 1 BetrVG** Rechnung zu tragen: Jede Zurückstellung einzelner Mitglieder wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, wegen ihrer sexuellen Orientierung oder ihres Geschlechts ist rechtswidrig und würde den Beschluss unwirksam machen.[106] Praktische Bedeutung kann die Frage dann gewinnen, wenn es im Betriebsrat eine »Mehrheitsfraktion« und eine »Minderheitsfraktion« gibt. Unterscheiden sich beide durch die Gewerkschaftszugehörigkeit, wäre § 75 Abs. 1 BetrVG verletzt, wenn den **Angehörigen der Minderheit die Schulungsteilnahme verwehrt** würde oder wenn sie in zeitlicher Hinsicht immer zurückzustehen hätten. Dabei dürfte es ausreichen, dass gewichtige **Anhaltspunkte für**

---

102 ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 26; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 256.
103 Fitting u.a. § 37 Rn. 235; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 118.
104 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 256, 260.
105 ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 26 a. E.; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 256.
106 Allgemeine Meinung. S. ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 26; Fitting u.a. § 37 Rn. 235; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 258; Löwisch/Kaiser § 37 Rn. 49; MünchArbR-Joost § 308 Rn. 112.

eine Benachteiligung sprechen; der Nachweis einer Benachteiligungs*absicht* kann nicht verlangt werden.[107] Beruht die Fraktionierung nicht auf der Mitgliedschaft in verschiedenen Gewerkschaften, dürfte der Sache nach nichts anderes gelten; jemanden wegen seiner interessenpolitischen Ausrichtung zu benachteiligen, würde im Widerspruch zu § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG stehen, wonach alle im Betrieb tätigen Personen »nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit« zu behandeln sind. Im Einzelfall kann überdies die eine oder die andere Gruppierung auch eine (nicht gewerkschaftliche) Koalition im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG sein.[108]

4. Soziale Belange

Ein positives Entscheidungskriterium kann dem **Rechtsgedanken des § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG** entnommen werden, wonach bei kollidierenden Urlaubswünschen mehrerer Arbeitnehmer soziale Gesichtspunkte den Vorrang haben. Wer von den vorhandenen Interessenten das geringste persönliche Opfer bringt, wenn er in concreto nicht teilnehmen kann, muss zurückstehen und den Übrigen den Vortritt lassen. **327**

> **Beispiel:**
> Betriebsrätin R hat für die vorgesehene Seminarzeit von einer Woche bereits eine Person gewonnen, die sich während ihrer Abwesenheit um Haushalt und Kinder kümmert. Bei einer anderen Kollegin tauchen keine vergleichbaren Probleme auf. Kann nur eine von beiden fahren, hat die Erstere aus sozialen Gründen den Vorrang.

Umstritten ist, inwieweit auch ein **besonders großer Nachholbedarf eines Betriebsratsmitglieds** Berücksichtigung finden muss.[109] Zunächst ist klarzustellen, dass es immer nur um die Kenntnisse und Fähigkeiten geht, die für die Betriebsratstätigkeit erforderlich oder nützlich sind. Fehlt einzelnen Betriebsratsmitgliedern das »Grundwissen«, das für die Ausübung der Betriebsratsfunktion notwendig ist, so hat ihr Bedarf im Prinzip **Vorrang** vor den »Vertiefungsschulungen« anderer Betriebsratsmitglieder. **328**

---

107 Die Beweiserleichterungen, die § 611a Abs. 1 Satz 3 BGB und § 81 Abs. 2 Nr. 1 Satz 3 SGB IX vorsehen, stellen einen allgemeinen Grundsatz des Antidiskriminierungsrechts dar. Zu entsprechenden Überlegungen im Bereich des Art. 9 Abs. 3 GG s. Däubler, Arbeitsrecht 1, Rn. 131 m. w. N.

108 Zur Unterscheidung Koalition – Gewerkschaft s. Däubler, Arbeitsrecht 1, Rn. 115 ff. m. w. N.

109 Kritisch etwa GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 259; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 119; differenzierend Fitting u.a. § 37 Rn. 236.

Beispiel:
In einer bestimmten Woche wird ein Seminar über »Anwendungsprobleme der BildschirmarbeitsVO« und ein anderes über »Einführung in das Betriebsverfassungsrecht« angeboten. Wegen betrieblicher Notwendigkeiten können höchstens drei Betriebsratsmitglieder während der fraglichen Zeit abwesend sein. Gibt es drei »Neulinge« im Betriebsrat, die keinerlei Kenntnisse im Betriebsverfassungsrecht haben, hat ihr Bedarf den Vorrang; die Bildschirmspezialisten müssen trotz unbestrittener Notwendigkeit des Themas noch etwas warten.

5. Häufigkeit der Seminarteilnahme und andere Gesichtspunkte

329 Im Rahmen des Möglichen wird der Betriebsrat **einvernehmliche Lösungen** suchen. Dabei ist zu eruieren, wie dringend der Einzelne die Teilnahme gerade an einer ganz bestimmten Veranstaltung sieht. Eine Verschiebung ist eher zumutbar, wenn ein **praktisch identisches Seminar in absehbarer Zeit** erneut angeboten wird. Auch die Häufigkeit bisheriger Schulungsteilnahmen kann ein Gesichtspunkt sein; der Zweck des Gesetzes verbietet es, die **Fortbildungsmöglichkeiten bei einigen wenigen Mitgliedern zu konzentrieren.** Nur bei »Bildungsunwilligkeit« einzelner Beteiligter kann Abweichendes gelten, da niemand zu einer Seminarteilnahme gezwungen werden kann. Allerdings muss sich der Inaktive ggf. den Vorwurf gefallen lassen, seinen Pflichten als Betriebsratsmitglied nicht in ausreichendem Umfang nachzukommen.[110] Zur Frage der Auswahl zwischen gleichwertigen Seminaren und der notwendigen Berücksichtigung der Wünsche des einzelnen Betriebsratsmitglieds unten V 3 (Rn. 337).

V. Die Träger von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

1. Die Anbieter

330 Das Gesetz hat keine Regelung darüber getroffen, welche Organisationen oder Personen Veranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG durchführen können. Auch bei § 37 Abs. 7 BetrVG wird lediglich die Anerkennung

110 Zur Pflicht, sich die erforderlichen Kenntnisse anzueignen, s. oben § 3 I 3 (Rn. 158).

durch die oberste Arbeitsbehörde vorausgesetzt, ohne dass Näheres über den Veranstalter bestimmt wäre. Daraus folgt, dass es nach dem BetrVG offensichtlich **allein auf die Inhalte ankommt**, dass es also gleichgültig ist, welche Einrichtung erforderliches bzw. geeignetes Wissen vermittelt.[111] Als mögliche Träger kommen daher nicht nur Gewerkschaften, sondern auch **Arbeitnehmerkammern, Volkshochschulen, Universitäten und andere öffentliche Einrichtungen** in Betracht. Auch gegen ein Angebot durch Arbeitgeberverbände ist prinzipiell nichts einzuwenden.[112] Eine vor längerer Zeit ins Gespräch gebrachte Pflicht, dass **Arbeitgeberverbände** und Gewerkschaften grundsätzlich gemeinsame Schulungs- und Bildungsveranstaltungen anbieten müssten,[113] hat sich nicht durchgesetzt.[114] In der Tat fehlt hierfür jede rechtliche Basis; auch wäre es nur schwer möglich, die jeweilige eigene Position in voller Klarheit zum Ausdruck zu bringen. Als Träger kommen aber weiter **kirchliche Einrichtungen** (z.B. Akademien), Berufsgenossenschaften, **Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien** sowie **»Arbeit und Leben«** in Betracht. Weit verbreitet sind auch Angebote durch erwerbswirtschaftlich betriebene **Unternehmen**, wobei es keine Rolle spielt, ob diese auch Schulungen von Personalleitern durchführen.[115]

Traditionell war es vor allem Sache der **Gewerkschaften**, ein adäquates **331**
Seminarangebot zu machen; sie **besaßen** insoweit gewissermaßen eine **marktbeherrschende Stellung**, ja in bestimmten Bereichen fast die Position eines Alleinanbieters. In den letzten zehn bis 20 Jahren haben sich die **Strukturen** jedoch erheblich **verändert**, da das nachgefragte Wissen auch von anderer Seite objektiv und professionell angeboten wird.

2. Verfassungsrechtlicher Schutz der gewerkschaftlichen Schulungs- und Bildungsarbeit

Angesichts der veränderten Verhältnisse kann sich die Frage stellen, ob die **332**
Gewerkschaften im Wege des Wettbewerbs oder durch eine entsprechende Genehmigungspraxis nach § 37 Abs. 7 BetrVG aus ihrer Position

111 DKK-Wedde § 37 Rn. 119; Fitting u.a. § 37 Rn. 169; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 147; Käufer, S. 62; Künzl ZfA 1993, 353; Dütz/Säcker DB 1972, Beilage 17 S. 9.
112 Fitting u.a. § 37 Rn. 169; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 147; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 102.
113 G. Müller ZfA 1972, 222.
114 Richardi/Thüsing § 37 Rn. 102.
115 Fitting u.a. § 37 Rn. 169.

als traditionelle Schulungsträger verdrängt werden dürfen. Wäre es zulässig, dass der Arbeitgeber beim Besuch gewerkschaftlicher Seminare regelmäßig die Kosten beanstandet, während er die viel teureren Seminare privater Anbieter als »verkehrsüblich« einstuft? Gäbe es rechtliche Mittel dagegen, dass Arbeitgeberverbände oder private Unternehmen den Teilnehmern besondere Vergünstigungen einräumen, ihnen z.B. zu Beginn des Seminars ein **großzügig bemessenes Taschengeld** gewähren?

333 Dütz/Säcker[116] sind dieser Frage im Zusammenhang mit der Kostenerstattung nachgegangen und haben sich dabei auf die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts berufen, wonach **Art. 9 Abs. 3 GG** den Gewerkschaften einen **Kernbereich der Betätigung** auch auf dem Gebiet der Betriebsverfassung und der Personalvertretung sichert.[117] Dieser Kernbereich habe durch das Zusammenarbeitsgebot des § 2 Abs. 1 BetrVG und durch das gewerkschaftliche Zugangsrecht nach § 2 Abs. 2 BetrVG eine gesetzliche Konkretisierung und Ausgestaltung erfahren. Der Gesetzgeber könne den Betriebsräten die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften von Verfassungs wegen nicht verbieten, so dass ihr **Ausschluss von den Schulungs- und Bildungsveranstaltungen** des § 37 BetrVG gleichfalls **grundgesetzwidrig** wäre.[118] Dem ist uneingeschränkt zuzustimmen,[119] zumal die Schulungstätigkeit zum tradierten, auch vom Grundgesetz übernommenen Bild der Gewerkschaften gehört: Jede gezielte Reduzierung ihrer Betätigungsmöglichkeiten auf diesem Gebiet würde einen sozialen Rückschritt hinter den schon in der Weimarer Zeit erreichten Stand bedeuten und wäre deshalb wegen Verstoßes gegen das Prinzip des demokratischen Sozialstaats verfassungswidrig.[120]

334 Das **Gebot der Erhaltung gewerkschaftlicher Schulungsmöglichkeiten** wirkt nicht nur gegenüber dem Gesetzgeber, sondern ebenso gegenüber Verwaltungsbehörden; wollten sie die Gewerkschaften von Veranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG ausschließen oder bei der Anerkennung benachteiligen, so würden sie sich eines Verfassungsverstoßes schuldig ma-

---

116 Beilage 17/1972 zu DB, S. 7f.

117 BVerfGE 19, 303ff.; BVerfGE 28, 265ff.

118 Dütz/Säcker Beilage 17/1972 zu DB, S. 8. Ebenso Eich DB 1974, 92 Fn. 20 und BB 1973, 1035; Streckel DB 1974, 337. Eich will jedoch den Schutz durch Einräumung derselben Rechte an die Arbeitgeberkoalition relativieren, was jedoch der herkömmlichen Aufgabenverteilung widerspricht.

119 Ebenso GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 148; Streckel DB 1974, 337. Vgl. auch Künzl ZfA 1993, 353.

120 So für andere Formen der gewerkschaftlichen Betätigung BVerfGE 4, 96, 102; 19, 303, 319; 28, 295, 304; 57, 220, 247.

chen. Darüber hinaus verbietet Art. 9 Abs. 3 GG aber auch die Ausschaltung oder Behinderung der gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten durch systematische Erschwerung der Kostenabrechnung oder durch Einsatz finanzieller Mittel zugunsten ihrer »Konkurrenz«. Ähnlich wie die Privatschulfreiheit des Art. 7 Abs. 4 GG muss auch das gewerkschaftliche Betätigungsfeld davor geschützt werden, **im Wege des (ungleichen) Wettbewerbs** mit wirtschaftlich überlegenen Gegnern »ausgetrocknet« oder **auf Randbereiche reduziert** zu werden.[121] Die Einräumung besonderer wirtschaftlicher Vorteile an die Teilnehmer (»Taschengeld«) würde eine gegen § 78 Satz 2 BetrVG verstoßende Begünstigung darstellen, die überdies nach § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG strafbar wäre.[122]

335 Die Absicherung durch Art. 9 Abs. 3 GG schützt nur davor, mit unlauteren Mitteln, insbesondere durch Einsatz überlegener Wirtschaftskraft aus einem angestammten Betätigungsfeld vertrieben zu werden. **Nicht beschränkt** oder gar verboten ist der legale **Wettbewerb mit privaten Trägern**. Soweit ihre Angebote attraktiver als die der Gewerkschaften erscheinen, kann dies nur Anlass sein, die angebotenen Seminarinhalte zu überdenken. Art. 9 Abs. 3 GG verbietet keinen Leistungswettbewerb. Ausgeschlossen ist neben den schon beschriebenen Missbräuchen daher auch ein Betriebsratsbeschluss, einzelne Mitglieder keinesfalls zu einer von Gewerkschaften veranstalteten Schulung zu entsenden.[123]

3. Das Wahlrecht des einzelnen Mitglieds

336 Unter den angebotenen Veranstaltungen verschiedener Träger hat im Falle des **§ 37 Abs. 7** BetrVG jedes Betriebsratsmitglied die Wahl. Dies folgt aus der Natur des Anspruchs aus Abs. 7 als Individualrecht. Der Betriebsrat kann lediglich wegen betrieblicher Notwendigkeiten oder mit Rücksicht auf seine eigenen organisatorischen Bedürfnisse den Zeitpunkt der Seminarteilnahme beeinflussen.[124] Eine weitergehende Prüfung ist

121 Zu Art. 7 Abs. 4 GG s. insbesondere BVerwGE 27, 360, 364.

122 So ausdrücklich GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 148, die weiter darauf hinweisen, dass der auf diese Weise geschädigte (gewerkschaftliche) Anbieter einen Schadensersatzanspruch nach § 826 BGB hätte.

123 Richardi/Thüsing § 37 Rn. 104, die mit Recht darauf hinweisen, auch die gegenteilige Festlegung, nur gewerkschaftliche Angebote in Anspruch zu nehmen, könne keinen Bestand haben.

124 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 263.

ihm nicht möglich. So kann er nicht etwa die ausgesuchte Veranstaltung als »ungeeignet« qualifizieren, da diese Frage allein von der obersten Arbeitsbehörde entschieden wird. Auch spielen die Vorkenntnisse des einzelnen Betriebsratsmitglieds im Rahmen von § 37 Abs. 7 BetrVG keine Rolle.

337 Im Falle des **§ 37 Abs. 6** BetrVG stellen sich die Dinge etwas anders dar. Da es der Sache nach darum geht, die Funktionsfähigkeit des Betriebsrats zu sichern, kommt es primär auf seine Beurteilung an. Soweit gleichartige und gleichwertige Veranstaltungen angeboten werden, wäre es allerdings **ermessensmissbräuchlich, würde er sich über den Wunsch des einzelnen Mitglieds hinwegsetzen.**[125]

> **Beispiel:**
> Sowohl die zuständige Gewerkschaft als auch das ifb bieten eine »Einführung ins Betriebsverfassungsrecht« an. Zeitpunkt und Kosten sind in beiden Fällen unproblematisch. Der Betriebsrat muss sich für die vom Einzelnen gewünschte Veranstaltung entscheiden und darf nicht sagen: »Bei uns geht niemand zum ifb« oder: »Bei uns geht niemand zur Gewerkschaft«.

Die **Entscheidungsfreiheit des Betriebsrats** bei der Auswahl zwischen verschiedenen Anbietern wird allerdings in erster Linie unter Kostengesichtspunkten diskutiert.[126]

4. In-House-Schulungen

338 Da es vom Gesetz her ausschließlich auf die vermittelten Inhalte, nicht aber auf die Trägerinstitution ankommt, sind im Rahmen des § 37 Abs. 6 BetrVG auch Seminare zulässig, die innerhalb des Betriebs für alle (interessierten) Betriebsratsmitglieder stattfinden. Nach Auffassung von Rechtsprechung[127] und Literatur[128] erfasst § 37 Abs. 6 BetrVG auch solche Veranstaltungen, die nur für die Betriebsratsmitglieder eines Betriebs durchgeführt werden. Dies kann in der Weise geschehen, dass eine Gewerkschaft oder ein privater Seminaranbieter einen oder mehrere **Referenten schickt**, die die Veranstaltung dann im Betrieb, in einem Hotel, einem Gästehaus oder an einem ähnlichen Ort durchführen. Eine entsprechende Praxis hat

125 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 262; MünchArbR-Joost § 308 Rn. 117.
126 Dazu unten § 6 III 2 b (Rn. 463 ff.).
127 LAG Berlin BB 1993, 291.
128 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 150; Löwisch/Kaiser § 37 Rn. 43.

den **Vorteil** der besseren Planbarkeit und bietet zudem die Chance, auf spezifische betriebliche Probleme mit der gebotenen Intensität einzugehen. Auf der anderen Seite **fehlt** der **Erfahrungsaustausch** mit Betriebsräten aus anderen Unternehmen, der häufig zu wichtigen Anregungen für die praktische Arbeit führt. Von daher dürfte es in erster Linie auf eine **vernünftige Mischung** ankommen. Eine vom **Arbeitgeber in eigener Verantwortung** durchgeführte »Schulung und Fortbildung« fällt **nicht** unter **§ 37 Abs.6** BetrVG. Die Teilnahme einzelner Betriebsratsmitglieder ist freiwillig; außerdem werden Mitbestimmungsrechte nach § 98 BetrVG ausgelöst.

Ob In-House-Seminare auch **im Rahmen des § 37 Abs. 7 BetrVG** möglich sind, scheint bisher nicht erörtert. Grundsätzliche Bedenken sind nicht ersichtlich, doch bedarf es selbstredend auch hier der Anerkennung durch die oberste Arbeitsbehörde. **339**

VI. Einzelfragen

1. Seminare mit »gemischtem« Teilnehmerkreis

Für das Eingreifen des § 37 Abs. 6 BetrVG kommt es allein darauf an, dass bestimmte Inhalte vermittelt werden. Dagegen ist die Form, in der dies geschehen soll, gleichgültig. Auch ein **»Betriebsräte-Kongress«** mit 200 oder 400 Teilnehmern ist zulässig. Ebenso wie es nicht auf den Träger der Schulung ankommt, bleibt es ohne Bedeutung, ob **zugleich** auch **Nicht-Betriebsräte** an einem Seminar teilnehmen. Dies ist in der Literatur allgemein anerkannt.[129] Dafür spricht auch das pragmatische Argument, dass es Grenzfälle geben kann, ob die Einbeziehung bestimmter Personen, wie z.B. selten in Funktion tretender Ersatzmitglieder, noch von § 37 Abs. 6 BetrVG gedeckt ist. Es wäre völlig inakzeptabel, würde die Teilnahme eines »Nichtberechtigten« irgendetwas am Charakter der Veranstaltung ändern. Möglich ist unter diesen Umständen auch die **Einbeziehung ausländischer Interessenvertreter**. Dies ist insbesondere sinnvoll, wenn sich das Seminar ausschließlich an Betriebsräte von ein oder zwei Unternehmen richtet, die ausländische Niederlassungen oder Schwestergesellschaften besitzen. **340**

129 S. statt aller DKK-Wedde § 37 Rn. 120; Fitting u.a. § 37 Rn. 170; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 150; Käufer, S. 62; Künzl ZfA 1993, 353; MünchArbR-Joost § 308 Rn. 97; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 105.

2. Seminare für einen beschränkten Teilnehmerkreis

340a Nach der Rechtsprechung sind Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zulässig, die **nur für weibliche Betriebsratsmitglieder** bestimmt sind.[130] Auch wird den Gewerkschaften das Recht eingeräumt, Seminare auf ihre Mitglieder zu beschränken.[131] Ob es sinnvoll ist, davon Gebrauch zu machen, steht auf einem anderen Blatt.

3. Ort der Veranstaltung

341 Grundsätzlich ohne Bedeutung ist im Rahmen von § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG, wo das fragliche Seminar stattfindet. Dies kann eine gewerkschaftliche Bildungsstätte, ein Hotel, aber auch der eigene Betrieb sein. Keine rechtlichen Hindernisse bestehen auch dagegen, die **Veranstaltung im Ausland** stattfinden zu lassen.[132] Allerdings können sich dadurch gewisse Schranken ergeben, dass nach der Rechtsprechung bei der Kostenhöhe das Verhältnismäßigkeitsprinzip zu wahren ist; die Frage der Reisekosten zu einem weiter entfernt liegenden Ort ist an späterer Stelle zu erörtern.[133]

4. Benachteiligung wegen Schulungsteilnahme?

342 Da die Teilnahme an Veranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG zur Betriebsratstätigkeit zählt, erstreckt sich das **Benachteiligungsverbot** des § 78 Satz 2 BetrVG auch auf sie. Das bedeutet, dass jede Schlechterstellung in finanzieller und sonstiger Hinsicht ausgeschlossen ist; wie das ArbG Herne[134] schon frühzeitig entschieden hat, können beispielsweise vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers nicht wegen einer Schulungsteilnahme verweigert werden, und zwar selbst dann nicht, wenn Entsprechendes in einem Tarifvertrag vorgesehen sein sollte. Dasselbe dürfte

130 LAG Sachsen NZA-RR 2003, 420 = LAGE § 37 BetrVG 2001 Nr. 1 = MDR 2003, 637.
131 So etwa in der Personalvertretung. Dazu unten § 9 Fn 7.
132 DKK-Wedde § 37 Rn. 107.
133 S. unten § 6 IV 2 b (Rn. 464).
134 DB 1974, 925.

für **Anwesenheitsprämien** gelten, die nach Auffassung des BAG einen Entgeltbestandteil darstellen.[135] Erst recht sind »Verwarnungen« und andere Disziplinarmaßnahmen des Arbeitgebers unzulässig.[136] Dies gilt auch dann, wenn sich die Schulung nachträglich als »nicht erforderlich« herausstellen sollte, da es allein auf die Beurteilung durch den Betriebsrat im Zeitpunkt seiner Entscheidung ankommt. Allerdings vertritt das BAG den Standpunkt, dass auch das einzelne Betriebsratsmitglied selbst die Erforderlichkeit zu überprüfen habe,[137] so dass **evidente Fehleinschätzungen** durchaus zu einer Abmahnung führen können.[138]

5. Verhältnis zu den Bildungsurlaubsgesetzen der Länder

Eine Reihe von Bundesländern gewährt allen dort tätigen Arbeitnehmern **343** einen allgemeinen Bildungsurlaub in Höhe von zehn Arbeitstagen in zwei Jahren[139] bzw. von fünf Arbeitstagen pro Kalenderjahr.[140] Er dient der **außerbetrieblichen Weiterbildung** zum Zwecke der Teilnahme an einer politischen und beruflichen, zum Teil auch einer allgemeinen Bildungsmaßnahme. Die Regelungen unterscheiden sich schon durch ihre Zwecksetzung von den funktionsspezifischen Bildungsansprüchen des § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG.

Die Bildungsurlaubsgesetze bestimmen ausdrücklich, dass keine An- **344** rechnung auf sonstige Freistellungsmöglichkeiten erfolgen soll. Für die Be-

135 BAG AP Nr. 2 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie. Anders LAG Hamm BB 1988, 1461.

136 Teichmüller, S. 17f. unter Bezugnahme auf nicht veröffentlichte Entscheidungen des LAG Frankfurt/Main und des LAG Rheinland-Pfalz.

137 BAG NZA 1994, 500.

138 Zum Beurteilungsspielraum des einzelnen Betriebsratsmitglieds s. unten § 8 IV 2 (Rn. 485).

139 So das Berliner Bildungsurlaubsgesetz v. 24. 10. 1990, GVBl. S. 2290 (§ 2 Abs. 1); das bremische Bildungsurlaubsgesetz v. 18. 12. 1974, GVBl. S. 348 (§ 3 Abs. 1) und das hamburgische Bildungsurlaubsgesetz v. 16. 4. 1991, GVBl. S. 113 (§ 4).

140 So das hessische Bildungsurlaubsgesetz v. 16. 10. 1984, GVBl. S. 261 (§ 2 Abs. 1); das niedersächsische Bildungsurlaubsgesetz v. 25. 1. 1991, GVBl. S. 1 (§ 2 Abs. 4); das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz von NRW v. 6. 11. 1984, GVBl. S. 678 (§ 3 Abs. 1); das saarländische Weiterbildungsgesetz v. 17. 1. 1990, ABl. S. 234 (§ 23 Abs. 1) und das schleswig-holsteinische Fortbildungs- und Qualifizierungsgesetz vom 7. 6. 1990, GVBl. S. 364 (§ 7 Abs. 1 und 2).

triebsratsmitglieder stehen daher **beide Ansprüche nebeneinander**. Ihre Ausschöpfung stößt faktisch auf außerordentlich große Schwierigkeiten.

VII. Regelung durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag

345 In nicht wenigen Betrieben entstehen Kontroversen darüber, was zu den zulässigen Schulungsinhalten zählt und in welchem Umfang Betriebsratsmitglieder von den Möglichkeiten des § 37 Abs. 6 BetrVG Gebrauch machen können. Kommt es zu gerichtlichen Auseinandersetzungen, kann dies die Zusammenarbeit auch bei anderen Fragen stören; weiter trägt der Arbeitgeber im Beschlussverfahren – von Missbrauchsfällen abgesehen – die Kosten für den Prozessvertreter des Betriebsrats.[141] Dies legt es nahe, von vornherein einvernehmlich einen bestimmten Rahmen festzulegen, der die **zulässigen Inhalte** bestimmt und ein **»Schulungskontingent« festlegt**.[142]

346 Im Grundsatz sind Abmachungen dieser Art **zulässig** – wobei es keinen Unterschied macht, ob man sich dabei des Mittels der Betriebsabsprache, der Betriebsvereinbarung oder des Tarifvertrags bedient. Typisches Mittel werden Betriebsabsprache und Betriebsvereinbarung sein. Das **BAG** hat es für zulässig erklärt, dass der Arbeitgeber eine Vereinbarung trifft, wonach der **Besuch allgemeinpolitischer Kurse** zulässig ist, um beispielsweise die Betriebsratsmitglieder mit dem notwendigen geistigen Rüstzeug zur Auseinandersetzung mit radikalen Strömungen zu versehen.[143] Auch im Rahmen des § 40 Abs. 2 BetrVG können Regeln über die **Mindestausstattung** des Betriebsrats vereinbart werden,[144] wonach beispielsweise Näheres über den Betriebsrats-PC bestimmt wird.[145] Dies kann sinngemäß auch auf den Bereich der Schulungsteilnahme erstreckt werden.

347 Abmachungen dieser Art haben bestimmte Grenzen einzuhalten. So dürfen die **gesetzlichen Rechte des Betriebsrats nicht in Frage gestellt** werden;[146] auf der anderen Seite ist auch keine beliebige Erweiterung

141 Darauf verweist auch Wichert DB 1997, 2330.
142 Vgl. etwa DKK-Wedde § 37 Rn. 128; Fitting u.a. § 37 Rn. 176.
143 BAG AP Nr. 23 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 3R.
144 BAG AP Nr. 66 zu § 40 BetrVG 1972.
145 BAG AP Nr. 65 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 3R.
146 So BAG AP Nr. 66 zu § 40 BetrVG 1972 für § 40 Abs. 2 BetrVG.

möglich, da sie eine unzulässige Begünstigung nach § 78 Satz 2 BetrVG darstellen könnte.[147] Der Sache nach bedeutet dies, dass Konkretisierungen und Erleichterungen etwa der Art möglich sind, dass nach freier Entscheidung des Betriebsrats **alle potenziell betrieblich relevanten Gegenstände** taugliches Seminarthema sein können,[148] dass gleichzeitig aber ein Zeitkontingent (fünf Tage jährlich pro Betriebsratsmitglied) festgelegt wird.[149] Dies darf allerdings nicht dazu führen, dass jede weitere Seminarteilnahme definitiv ausscheidet, auch wenn dringende Probleme entstanden sind, da damit das gesetzlich garantierte Niveau unterschritten wäre. Vielmehr enthält die Abmachung insoweit keine zwingende Obergrenze, als ein **nicht voraussehbarer Bedarf** auch außerhalb des vorgesehenen Tageskontingents befriedigt werden kann.[150]

147 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 196.
148 Zu diesen s. oben § 3 IV (Rn. 197ff.).
149 Fitting u.a. § 37 Rn. 176.
150 Ebenso DKK-Wedde § 37 Rn. 128; Fitting u.a. § 37 Rn. 177; Künzl ZfA 1993, 353. Wichert (DB 1997, 2330) will in solchen Fällen die Erforderlichkeit auch der sich innerhalb des Kontingents haltenden Schulungen nachträglich überprüfen und eine Überschreitung nur zulassen, wenn die Erforderlichkeit durchweg zu bejahen war – eine schwerlich praktikable Regelung, die zu neuen Auseinandersetzungen führt und den Willen der Beteiligten verfehlt, ein bestimmtes Zeitkontingent »unstreitig« zu stellen.

§ 5: Der Kreis der Anspruchsberechtigten

I. Überblick

348 § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG sprechen nur vom Betriebsrat bzw. seinen Mitgliedern. Dies wirft die Frage auf, wie dieser Personenkreis im Einzelnen abzugrenzen ist, welche Rechtsstellung insbesondere **Ersatzmitglieder** besitzen (unten II). Weiter bedarf der Klärung, inwieweit die Mitgliedschaft in einem **Gesamt- oder Konzernbetriebsrat** einen eigenen Schulungs- und Fortbildungsanspruch auslöst (unten III). Eine ähnliche Frage stellt sich, wenn ein Betriebsratsmitglied zugleich **dem Europäischen Betriebsrat** angehört (unten IV) oder im **Wirtschaftsausschuss** tätig ist (unten V) oder die Funktion eines **Arbeitnehmervertreters im Aufsichtsrat** wahrnimmt (unten VI). In den drei zuletzt genannten Fällen stellt sich weiter die Frage, ob Mitglieder dieser Gremien auch dann auf § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG (oder eine andere Weiterbildungsmöglichkeit) zurückgreifen können, wenn sie keine Betriebsratsmitglieder sind.

349 Für die **Jugend- und Auszubildendenvertretung** verweist § 65 Abs. 1 BetrVG pauschal auf § 37 BetrVG und damit auch auf dessen Absätze 6 und 7. Gleichwohl ergeben sich eine Reihe von Sonderproblemen (unten VII). Eine entsprechende Regelung fehlt für den **Wahlvorstand**, doch besteht auch hier ein von der Rechtsprechung grundsätzlich anerkannter Schulungsbedarf (unten VIII). Schließlich kennt die Betriebsverfassung **atypische Vertretungsorgane** wie den Seebetriebsrat und Gremien, die auf der Grundlage eines Tarifvertrags nach § 117 Abs. 2 oder nach § 3 BetrVG gebildet wurden. Können auch sie die Rechte aus § 37 Abs. 6 und 7 in Anspruch nehmen (unten IX)?

350 Das Problem der Seminarteilnahme kann sich auch für Mitglieder des **Sprecherausschusses** leitender Angestellter stellen (dazu unten X). Außerhalb der Betriebsverfassung stehen **gewerkschaftliche Vertrauensleute**, deren mögliche Rechte jedoch gleichfalls erwähnt werden sollen (unten XI).

351 Eine eingehende Sonderregelung hat § 96 Abs. 4 Satz 3 und 4 SGB IX für die **Vertrauensperson der Schwerbehinderten** und ihren Vertreter

getroffen. Sie ähnelt in vieler Hinsicht dem § 37 Abs. 6 BetrVG und soll deshalb hier einbezogen werden (unten XII). Dasselbe gilt für die Mitglieder des 2001 geschaffenen **Werkstattrats** (unten XIII).

Zum Abschluss soll kurz noch auf die Weiterbildungsansprüche der **ehrenamtlichen Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit** und der so genannten Betriebsbeauftragten hingewiesen werden(unten XIV). **352**

II. Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats

Für eine Teilnahme an einem Seminar nach § 37 Abs. 6 BetrVG und als Anspruchsberechtigte nach § 37 Abs. 7 BetrVG kommen alle Betriebsratsmitglieder in Betracht. Dies bedeutet, dass das Amt im Zeitpunkt der Schulungsteilnahme noch bestehen muss; **wer seine Funktion niedergelegt** hat, ist nicht mehr zur Teilnahme befugt. Hat der Betriebsrat insgesamt seinen **Rücktritt** beschlossen (§ 13 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG), so muss eine Neuwahl stattfinden; bis dahin führt das zurückgetretene Gremium nach § 22 BetrVG die Geschäfte weiter. Eine Schulungsteilnahme ist in diesem Zeitraum nur noch nach den Grundsätzen möglich, die für den Zeitraum kurz vor Beendigung der regulären Wahlperiode gelten.[1] **353**

Scheidet ein Mitglied definitiv aus dem Betriebsrat aus, so **rückt** nach § 25 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ein **Ersatzmitglied nach**. Dieses hat alle gesetzlichen Rechte nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG; bezüglich des Erwerbs von Grundwissen wird die fragliche Person wie ein neu gewähltes Betriebsratsmitglied behandelt, es sei denn, sie verfüge aus der vorangegangenen Wahlperiode bereits über eingehende Erfahrungen im Betriebsverfassungsrecht.[2] Der Anspruch aus § 37 Abs. 7 BetrVG verkürzt sich jedoch entsprechend der verbleibenden Amtszeit.[3] **354**

Fraglich ist, wie **Ersatzmitglieder** zu behandeln sind, die **vorübergehend verhinderte** ordentliche Mitglieder **vertreten**, ohne in das Gremium nachzurücken. Geschieht dies nur gelegentlich, greift § 37 Abs. 6 BetrVG nicht ein.[4] Die Situation ändert sich, wenn der **Vertretungsfall regelmäßig oder häufig** eintritt, was insbesondere in größeren Betriebsräten für den ersten Nachrücker auf der (jeweiligen) Liste der Fall sein wird. In **355**

1 Dazu oben § 4 II 3 (Rn. 311 ff.).
2 Fitting u.a. § 37 Rn. 178; etwas einschränkend GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 151.
3 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 151, 245; näher dazu oben § 4 I 2 d (Rn. 305).
4 BAG AP Nr. 2 zu § 65 BetrVG 1972 Bl. 2R; Fitting u.a. § 37 Rn. 179.

solchen Fällen stellt sich die Frage, ob das Ersatzmitglied nicht wenigstens das **Grundwissen** erwerben kann, das für die Ausübung eines Betriebsratsmandats notwendig ist.

356 Das **BAG bejaht** im Interesse der Arbeitsfähigkeit des Gremiums prinzipiell einen solchen **Anspruch**,[5] relativiert ihn jedoch dadurch, dass der Betriebsrat eine **erhöhte Darlegungslast** hat: Er muss die Belastungen benennen, die sich durch die Mitwirkung eines ungeschulten Ersatzmitglieds ergeben, er muss sich Gedanken über eine den Vertretungsfall verhindernde Lösung wie eine Sitzungsverlegung machen, und er muss die Frage stellen, ob das Ersatzmitglied evtl. aufgrund einer früheren Tätigkeit über die notwendigen Kenntnisse verfügt.[6] Weiter muss eine **Prognose über den künftigen Vertretungsbedarf** angestellt werden; dafür hat die in der Vergangenheit liegende Praxis Indizwirkung.[7] Dem Betriebsrat steht allerdings bei allen diesen Fragen ein relativ weiter **Beurteilungsspielraum** zu; er muss nicht diejenige Lösung wählen, die ein »vernünftiger Dritter« getroffen hätte. Ein gut beratener Betriebsrat wird diesen Anforderungen Rechnung tragen können, während ein anderer insbesondere vor der Aufgabe kapitulieren wird, die bei fehlender Schulung drohenden Nachteile zu substantiieren. Inhaltlich handelt es sich bei dieser Rechtsprechung um eine **unangemessene Erschwerung** des Erwerbs von Grundwissen; wer bei jeder zweiten oder dritten Sitzung **eigenverantwortlich** seine Stimme abgeben muss,[8] sollte wenigstens Grundkenntnisse im Betriebsverfassungs- und im sonstigen Arbeitsrecht haben. Die Aufgabenerfüllung des Betriebsrats wird sonst beeinträchtigt, weil dieser eben mehr oder weniger häufig stimmberechtigte »Mitglieder« hat, die nicht wirklich mitreden können.

357 Wie oft die Vertretungsfälle eintreten müssen, ist nicht mit letzter Eindeutigkeit geklärt. Wer über längere Zeit an der **Hälfte aller Sitzungen** teilnimmt, kommt nach näherer Maßgabe der vom BAG entwickelten Voraussetzungen für eine Seminarteilnahme nach § 37 Abs. 6 BetrVG in Betracht.[9] Das ArbG Mannheim[10] lässt es mit Recht genügen, wenn ein Nachrücker in einem Zeitraum von fünf Jahren regelmäßig zu **mehr als**

---

5 BAG AP Nr. 53 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2; BAG AP Nr. 100 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 1R: Auch diese Personen müssen über die notwendigen Grundkenntnisse verfügen.

6 BAG AP Nr. 9 zu § 25 BetrVG 1972 mit Anm. Bengelsdorf.

7 BAG, a.a.O., auch zum Folgenden.

8 So ausdrücklich auch BAG AP Nr. 9 zu § 25 BetrVG 1972 Bl. 2.

9 LAG Köln NZA-RR 2001, 142; ebenso GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 152.

10 AiB 2000, 506.

einem Viertel der Sitzungen herangezogen wurde.[11] Entscheidend wird es allerdings immer darauf ankommen, wie die **künftige Entwicklung** voraussichtlich aussieht. Steht beispielsweise fest, dass ein Betriebsratsmitglied wegen Auslandsentsendung ein Jahr lang nicht zur Verfügung stehen wird, lässt sich die Notwendigkeit einer Schulung leichter begründen als wenn in der Vergangenheit verschiedene Krankheitsfälle auftreten sind, mit denen in Zukunft wahrscheinlich nicht mehr zu rechnen ist.

Besonders dringend ist der **Vertretungsbedarf beim einköpfigen Betriebsrat.** Fällt die fragliche Person aus, so gibt es bei einem nicht mit Grundwissen versorgten Ersatzmitglied keinerlei Kompensationsmöglichkeiten, wie sie in einem größeren Gremium ansatzweise vorhanden sind. Insoweit sollte **§ 96 Abs. 4 Satz 4 SGB IX entsprechend** angewandt werden – eine Regelung, die den Stellvertreter der Ein-Personen-Schwerbehindertenvertretung unter bestimmten Voraussetzungen in die Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen einbezieht.[12] Dies ist sachgerecht, weil hier nicht erst eine Vielzahl von Vertretungsfällen abgewartet werden kann, da das Ersatzmitglied im Prinzip bereits im ersten Fall über die erforderlichen Kenntnisse verfügen muss.[13] Diese Besonderheit hat das LAG Frankfurt/Main[14] nicht beachtet, da es auch in einem solchen Fall den Freistellungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG davon abhängig machte, dass das Ersatzmitglied häufig vertretungsweise herangezogen wurde und Entsprechendes in näherer Zukunft bevorstand. Muss sich etwa wegen eines **nicht unkomplizierten Konflikts** das Ersatzmitglied die erforderlichen Kenntnisse erst in einem Lehrgang von drei Tagen aneignen (der auch nicht immer kurzfristig zu buchen sein wird), so ist eine sachgerechte Ausübung von Mitbestimmungsrechten nicht mehr gewährleistet – von »intellektueller Waffengleichheit« ganz zu schweigen. **358**

Ein **Anspruch** des Ersatzmitglieds **aus § 37 Abs. 7 BetrVG** wird vom BAG mit dem Argument **abgelehnt**, es handle sich nicht um ein Betriebsratsmitglied und erst recht um kein solches, das über eine »regelmäßige Amtszeit« verfügt.[15] Daran wird sich die Praxis orientieren.[16] **359**

---

11 Zustimmend zitiert bei Etzel Rn. 299.

12 Dazu unten XII 1 (Rn. 405).

13 Vgl. auch DKK-Wedde § 37 Rn. 121; Galperin/Löwisch § 37 Rn. 99; Wichert DB 1997, 2327.

14 BB 1984, 1043.

15 BAG AP Nr. 100 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2. Zustimmend Etzel Rn. 337.

16 Die in der Vorauflage (Rn. 269) vertretene gegenteilige Auffassung wird nicht mehr aufrechterhalten.

III. Tätigkeit als Mitglied des Gesamt- und des Konzernbetriebsrats

360 Der **Gesamtbetriebsrat kann nicht beschließen**, eines seiner Mitglieder nach § 37 Abs. 6 oder 7 BetrVG auf ein Seminar zu entsenden, da § 51 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nur auf § 37 Abs. 1 bis 3, nicht auf § 37 Abs. 6 und 7 verweist.[17] Dasselbe gilt nach § 59 Abs. 1 BetrVG für den Konzernbetriebsrat.

361 Mitglieder des Gesamt- und des Konzernbetriebsrats können in ihrer **Ursprungsfunktion** als (einfache) Betriebsratsmitglieder an **Seminaren** teilnehmen, die sich **auch auf die Tätigkeit im Gesamt- und Konzernbetriebsrat beziehen**, da diese Teil der Betriebsratsarbeit ist.[18]

362 Gehört eine Angelegenheit zur originären Zuständigkeit des Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrats, so kommt eine Schulungsteilnahme von Betriebsratsmitgliedern, die nicht zu diesen Gremien gehören, insbesondere dann in Betracht, wenn wie häufig bei EDV-Systemen eine **Restkompetenz beim lokalen Betriebsrat** bleibt.[19] Dazu gehört insbes. die Aufgabe des Einzelbetriebsrats, die Einhaltung von Gesamt- und Konzernbetriebsvereinbarungen in seinem Betrieb nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu überwachen. Auch daraus kann sich ein Schulungsbedarf ergeben.

IV. Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats

363 Umstritten ist, ob Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums nach den §§ 8ff. EBRG und Mitglieder des Europäischen Betriebsrats in dieser Eigenschaft einen Anspruch auf Schulung und Fortbildung entsprechend § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG haben. **Die wohl herrschende Meinung lehnt dies ab**[20] und stützt sich dabei insbesondere auf den Wortlaut von

17 So bereits BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 4.

18 Allgemeine Meinung. S. etwa BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 4; BAG AP Nr. 1 zu § 73 BetrVG; Fitting u.a. § 51 Rn. 43; GK-Wiese/Weber § 51 Rn. 52; Weber u.a. Teil B Rn. 223.

19 ArbG Wetzlar RDV 1986, 214.

20 Fitting u.a. § 37 Rn. 151; Gaul NJW 1996, 3384; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 169; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 126a; C. Müller § 40 EBRG Rn. 5; a. A. Blanke § 40 EBRG Rn. 3; DKK-Kittner § 40 EBRG Rn. 2.

§ 40 EBRG, der für beide Personengruppen nur auf § 37 Abs. 1 bis 5 BetrVG verweist.[21] Auch ist ein Antrag des Bundesrats, § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG ebenfalls in Bezug zu nehmen, vom Bundestagsplenum abgelehnt worden.[22] Eine schlichte Übertragung von § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG dürfte daher in der Tat ausscheiden.

364 Mit Recht ist jedoch darauf aufmerksam gemacht worden, dass **§ 37 Abs. 2 BetrVG** auch für die hier interessierende Personengruppe gilt: Damit ist aber **ein gewisses Maß an Elementarschulung** über die rechtlichen Rahmenbedingungen mitgarantiert, das schon aus der gleichlautenden Vorschrift des BetrVG 1952 abgeleitet wurde.[23] Weiter verlangt Art. 10 Abs. 2 der EBR-Richtlinie »gleichen Schutz« für EBR-Mitglieder wie für Interessenvertreter nach nationalem Recht – daraus wird zutreffend geschlossen, dass § 37 Abs. 2 BetrVG richtlinienkonform in der Weise auszulegen ist, dass zumindest eine Grundschulung über Zusammensetzung, Geschäftsführung und Befugnisse des Europäischen Betriebsrats geschuldet ist.[24] Dies ist nicht zuletzt deshalb gerechtfertigt, weil angesichts der Neuartigkeit eines transnationalen Vertretungsorgans ein enormer **Qualifikationsbedarf** besteht, der sich auf **Fremdsprachenkenntnisse**,[25] daneben aber auch auf zahlreiche andere Fähigkeiten erstreckt.[26] Über die Teilnahme entscheidet das einzelne Mitglied wie dies auch sonst im Rahmen des § 37 Abs. 2 BetrVG der Fall ist.

365 **Häufig** werden die deutschen Vertreter in einem EBR **Betriebsratsmitglieder** sein, die vom Gesamt- oder Konzernbetriebsrat dorthin delegiert wurden. In diesen Fällen wird bei der Tätigkeit auf »höherer Ebene« zugleich auch das **Ursprungsamt ausgeübt.** Dies rechtfertigt es, Seminare nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG diesem speziellen Feld der Funktionsausübung zu widmen.[27] Insoweit gilt nichts anderes als bei Seminaren für Gesamt- und Konzernbetriebsratsmitglieder.[28] In diesem Rahmen sollte insbesondere die **Zusammenarbeit zwischen nationaler Interessenvertretung und EBR** zum Thema gemacht werden. Da (fast) jeder EBR auf

21 Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 126a.
22 BT-Drucksache 13/5608 S. 27; Fitting u.a. § 37 Rn. 151.
23 DKK-Kittner § 40 EBRG Rn. 2. Zur Auslegung des § 37 Abs. 2 BetrVG 1952 s. oben § 1 I 1 (Rn. 2ff.).
24 Dazu insbesondere Lerche, S. 255f.; HaKo-BetrVG-Blanke § 37 Rn. 10 a.E.
25 Blanke § 40 EBRG Rn. 3.
26 Dazu eingehend Harazim AiB 1998, 500.
27 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 169.
28 Dazu oben III (Rn. 360).

einer kollektivvertraglichen Regelung beruht,[29] kann sich wegen konzern- oder unternehmensspezifischer Besonderheiten häufig die Durchführung eines **In-House-Seminares** empfehlen.[30]

V. Mitglieder des Wirtschaftsausschusses

1. Seminarteilnahme in dieser Eigenschaft?

366 Ähnlich wie beim EBR ist es auch beim Wirtschaftsausschuss umstritten, ob und in welchem Umfang die Mitgliedschaft in diesem Gremium als solche einen Anspruch auf Schulung und Fortbildung gewährt. Das LAG Bremen[31] will ebenso wie die herrschende Auffassung in der Literatur[32] **§ 37 Abs. 6 BetrVG entsprechend** anwenden. Das **BAG**[33] lässt die Vorschrift **nur in Ausnahmesituationen** eingreifen, die nicht abschließend umschrieben sind.

367 Hauptargument für die restriktive Auffassung ist **§ 107 Abs. 1 Satz 3 BetrVG**, wonach die Wirtschaftsausschussmitglieder die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche **fachliche Eignung** besitzen sollen.[34] Würde man ihn im Sinne einer strikten Begrenzung der Wählbarkeit interpretieren, so könnte der Fall eintreten, dass sich überhaupt nicht genügend wählbare Personen finden, was den Wirtschaftsausschuss funktionsunfähig machen würde. Wie die Fassung als **Soll-Vorschrift** andeutet, ist daher eine weniger weit reichende Auslegung in dem Sinne geboten, dass bei der Wahl auf fachliche und persönliche Gesichtspunkte besonders zu achten ist, in Ermangelung besserer Bewerber aber auch relativ uninformierte und unerfahrene Personen entsandt werden können. Ihnen muss die Möglichkeit gegeben werden, sich mit ihren Aufgaben vertraut zu machen, um

29 Einzelheiten bei DKK-Däubler Vorbem EBRG Rn. 22 ff.
30 Zu dessen Zulässigkeit s. oben § 4 V 4 (Rn. 338).
31 AuR 1985, 132.
32 DKK-Wedde § 37 Rn. 123 und DKK-Däubler § 107 Rn. 32; ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 18; Fitting u.a. § 37 Rn. 180; Kittner, Anm. zu BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972; Richardi/Annuß § 107 Rn. 28; Siebert/Becker/Wendt § 107 Rn. 7; Wichert DB 1997, 2328.
33 Grundlegend bereits BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 4; seither bestätigt durch BAG AP Nr. 10 zu § 89 ArbGG 1953; BAG NZA 1989, 221; BAG AP Nr. 129 zu § 37 BetrVG 1972 = AuR 1999, 282.
34 So insbesondere BAG NZA 1989, 221.

so den Wirtschaftsausschuss zu einer funktionsfähigen Größe werden zu lassen. Künzl ergänzt dies mit Recht durch die Erwägung, dass auch Personen, die im Zeitpunkt ihrer Wahl in den Wirtschaftsausschuss durchaus über die nötigen Kenntnisse verfügen, einer laufenden Aktualisierung ihres Wissens bedürfen.[35]

368 Weiter wird darauf verwiesen, dass es in den §§ 106ff. BetrVG anders als in § 65 Abs. 1 BetrVG an einer **Verweisung auf** die hier interessierende Vorschrift des **§ 37 Abs. 6 und 7 BetrVG fehle.** Auch seien Wirtschaftsausschussmitglieder in § 78 Satz 1 BetrVG ausdrücklich in das Begünstigungs- und Benachteiligungsverbot sowie in § 79 Abs. 2 in die Geheimhaltungsverpflichtung einbezogen, während Entsprechendes bei § 37 BetrVG eben gerade nicht vorgenommen worden sei.[36] Dem ist mit Recht entgegengehalten worden, dass es **keine abschließende Regelung für die Geschäftsführung des Wirtschaftsausschusses** gibt. So wird etwa die Freistellungsvorschrift des § 37 Abs. 2 BetrVG ohne Zögern angewandt, um im Interesse der Funktionsfähigkeit des Gremiums Kollisionen mit der Arbeitspflicht zu vermeiden, obwohl es auch insoweit an einer Verweisung fehlt.[37] Wenn das gilt, muss auch § 37 Abs. 6 BetrVG als seine Konkretisierung entsprechende Anwendung finden.[38] Diese Position wird auch hier geteilt.

369 Ein Rückgriff auf § 37 Abs. 6 BetrVG ist nicht unbedingt erforderlich. Schon bei der Handhabung von § 37 Abs. 2 BetrVG muss man berücksichtigen, dass die Tätigkeit im Wirtschaftsausschuss ein besonders hohes Maß an Kenntnissen und Urteilsfähigkeit voraussetzt. Dies macht nicht zuletzt der umfassende Kompetenzkatalog des § 106 Abs. 3 BetrVG deutlich, der kaum einen Vorgang im Unternehmen ausschließt.[39] Den Wirtschaftsausschussmitgliedern könnte man es nun nicht untersagen, sich im Rahmen ihrer Arbeitszeit die nötigen Kenntnisse durch Selbststudium oder durch Befragung anderer, bereits sachkundig gewordener Kollegen zu verschaffen. Würde man eine solche Aufgabe ernst nehmen, wäre damit ein sehr viel höherer Zeitverlust als durch einen Kurs verbunden, der ein oder zwei Wochen dauern mag. Auch hat das Selbststudium den Nachteil, dass bei Verständnisschwierigkeiten anders als in einem Seminar keine Rückfragen möglich sind. Von daher wird man in Anlehnung

35 Künzl ZfA 1993, 354. Ähnlich Wichert DB 1997, 2328.
36 So ausdrücklich BAG NZA 1989, 221.
37 So bereits Kittner Anm. zu BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972.
38 So etwa Fitting u.a. § 37 Rn. 180.
39 Einzelheiten bei DKK-Däubler § 106 Rn. 62ff.

an die Rechtsprechung zu § 37 Abs. 2 BetrVG 1952[40] davon ausgehen müssen, dass **jedenfalls das** für die Funktionserfüllung **unbedingt erforderliche Wissen** in Seminaren erworben werden kann. Für diejenigen Mitglieder, die bei ihrer Wahl entsprechend § 107 Abs. 1 Satz 3 BetrVG bereits über die nötige Qualifikation verfügen, kommt allerdings nur eine Aktualisierung und Weiterentwicklung in Betracht.

370 Die Gegenposition führt außerdem dazu, dass es zwei Kategorien von Wirtschaftsausschussmitgliedern geben kann. Faktisch hat sie zur Folge, dass die Arbeit bei den (wenigen) Sachkundigen konzentriert wird, während die Übrigen im Grunde ohne wirkliche Einflusschancen auf die Beratungen bleiben. Dies verstößt gegen die prinzipielle Gleichheit aller Mitglieder.

371 Über die Schulungsteilnahme sollte **der Wirtschaftsausschuss entscheiden**, da es sich der Sache nach um eine Geschäftsführungsmaßnahme handelt. Entsprechend wird bei der Frage der Zuziehung eines Gewerkschaftsbeauftragten entschieden.[41]

2. Seminarteilnahme in der Eigenschaft als Betriebsratsmitglied

372 Das BAG lässt es allerdings zu, dass **Angehörige des Betriebsrats, die in den Wirtschaftsausschuss entsandt** wurden, Veranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG besuchen dürfen, die speziell das Wissen vermitteln, das für die Arbeit im Wirtschaftsausschuss erforderlich ist.[42] Dies entspricht seiner Rechtsprechung in anderen Fällen, in denen Betriebsratsmitglieder spezielle Funktionen, wie z.B. die Mitgliedschaft im Gesamt- oder Konzernbetriebsrat, übernehmen.[43] Damit wird allerdings die Ungleichheit innerhalb des Wirtschaftsausschusses verstärkt, wenn es **dem Betriebsrat nicht gelingt, besonders sachkundige Personen** als weitere Mitglieder **zu gewinnen**. Letzteres kann seine Ursache darin haben, dass es im Unternehmen entsprechende Personen gar nicht gibt oder dass sie zwar existieren, der Betriebsrat zu ihnen aber kein Vertrauen hat oder sie nicht zu

40 S. dazu oben § 1 I 1 (Rn. 2ff.).
41 Däubler Anm. zu BAG AP Nr. 6 zu § 108 BetrVG 1972; Richardi AuR 1983, 38.
42 So bereits BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 4. Ebenso GK-Fabricius/Oetker § 107 Rn. 37.
43 Dazu oben III (Rn. 360ff.).

einer Mitarbeit im Wirtschaftsausschuss bereit sind. Als **Ausweg** bleibt die Möglichkeit, **ausschließlich Betriebsratsmitglieder** in den Wirtschaftsausschuss zu delegieren, was zwar zulässig ist, aber nicht dem gesetzlichen Leitbild entspricht. In größeren Unternehmen besteht überdies die Möglichkeit, nach § 107 Abs. 3 BetrVG den Wirtschaftsausschuss durch einen Ausschuss des Betriebsrats zu ersetzen; auch dies könnte ein Ausweg sein, obwohl die Regelung an sich für andere Zwecke gedacht ist.

3. Ausnahmefälle nach BAG

Legt man die BAG-Rechtsprechung zugrunde, so bedürfen die **Ausnahmetatbestände der Konkretisierung**, bei denen auch nicht dem Betriebsrat angehörenden Wirtschaftsausschussmitgliedern eine Schulungsmöglichkeit eröffnet ist. Ausdrücklich nennt das BAG den Fall, dass der Betriebsrat oder der Wirtschaftsausschuss neu gewählt sind, dass sich kein qualifizierter Beschäftigter finden lässt oder dass die gegebenen **Informationen schlicht nicht verstanden** werden.[44] Praktische Bedeutung kann der Ausnahmetatbestand insbesondere dann gewinnen, wenn sich der Wirtschaftsausschuss nicht in der Lage sieht, komplexe wirtschaftliche Sachverhalte oder den Jahresabschluss aufgrund der gegebenen Erläuterungen nachzuvollziehen. **373**

4. Analoge Anwendung von § 37 Abs. 7 BetrVG?

Eine entsprechende Anwendung des § 37 Abs. 7 BetrVG auf Wirtschaftsausschussmitglieder **dürfte ausscheiden**.[45] Dafür spricht, dass ein Pauschalanspruch von drei Wochen pro Amtszeit in all jenen Fällen nicht geboten ist, in denen der Soll-Vorschrift des § 107 Abs. 1 Satz 3 BetrVG entsprechend die notwendige Sachkunde bereits vorhanden ist. Außerdem käme man insoweit in Schwierigkeiten, als bei Mitgliedschaft im Betriebsrat und im Wirtschaftsausschuss an sich eine Verdoppelung eintreten müsste, was mit Sicherheit vom Gesetzgeber nicht gewollt war. **374**

44 BAG NZA 1989, 221.
45 Ebenso Richardi/Annuß § 107 Rn. 28 a.E.

VI. Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

375 Die **Rechtsstellung** der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat hat **keine zusammenfassende Regelung** erfahren. Grundsätzlich gelten die gesellschaftsrechtlichen Bestimmungen, soweit nicht durch Sonderregeln in den Mitbestimmungsgesetzen oder im Arbeitsrecht Abweichungen vorgeschrieben sind. Neben dem Montan-Mitbestimmungsgesetz sind insoweit die §§ 76ff. BetrVG 1952 und das Mitbestimmungsgesetz von 1976 von Bedeutung.

1. Seminarteilnahme in dieser Eigenschaft

376 Eine ausdrückliche **Anwendung von § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG** ist **an keiner Stelle angeordnet**. Für außerbetriebliche Aufsichtsratsmitglieder scheidet eine derartige Regelung von vornherein aus, da man bei ihnen eine umfassende Vorqualifikation und häufig auch eine erhebliche Freiheit in der Zeiteinteilung unterstellen kann. Von Interesse sind deshalb ausschließlich solche **Aufsichtsratsmitglieder, die dem Unternehmen oder Konzern als Arbeitnehmer angehören.** Ohne dass dies ausdrücklich gesetzlich normiert wäre, wird allgemein davon ausgegangen, dass die Tätigkeit im Aufsichtsrat in diesen Fällen Vorrang vor arbeitsvertraglichen Pflichten hat.[46] Eine entsprechende Anwendung von § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG wird demgegenüber weitgehend abgelehnt, da es insoweit an einer rechtlichen Basis fehle und der Gesetzgeber in Kenntnis des bei bestimmten Aufsichtsratsmitgliedern vorhandenen Weiterbildungsbedarfs nicht tätig geworden sei.[47]

377 Auch hier kommt ersichtlich die Überlegung in Betracht, eine erforderliche Seminarteilnahme zur Aufsichtsratstätigkeit zu zählen und insoweit einen Vorrang gegenüber der Arbeitspflicht anzunehmen. Im Fall der Arbeitnehmervertreter nach den §§ 76ff. BetrVG 1952 liegt dies besonders nahe, da das BetrVG 1952 keine speziellen Regelungen zum Bereich Schu-

---

46 S. statt aller Fitting u. a. § 76 BetrVG 1952 Rn. 169 a. E.; Köstler u. a., Aufsichtsratspraxis, Rn. 716; MünchArbR-Wißmann § 380 Rn. 24; etwas einschränkend Raiser § 26 Rn. 6 (nur bei zeitlichen Kollisionen).

47 Zu Letzterem insbesondere Fitting/Wlotzke/Wißmann § 26 Rn. 11; vgl. weiter Faude DB 1983, 2249ff.; Fitting u. a. § 76 BetrVG 1972 Rn. 169 a. E.; MünchArbR-Wißmann § 380 Rn. 24; Raiser § 26 Rn. 7.

lung und Fortbildung enthielt, die Rechtsprechung jedoch aus § 37 Abs. 2 gewisse (Mindest-) Möglichkeiten ableitete.[48] Für Aufsichtsratsmitglieder kann daher nichts anderes gelten. Auch die Überlegung, wer Aufsichtsratsmitglied werde, verfüge bereits über die nötige Qualifikation, ist eine reine Fiktion.[49] Die »Optik« ist im Aufsichtsrat auf das gesamte Unternehmen und damit auch auf zahlreiche Fragen gerichtet, die die Arbeitnehmer nicht unmittelbar betreffen und die deshalb **aus dem traditionellen Erfahrungsbereich** nicht nur des einzelnen Beschäftigten, sondern auch des Betriebsrats **herausfallen.** Gerade darin liegt auch der Unterschied zu den Vertretern der Anteilseigner, die sehr wohl Personen mit unternehmerischer Erfahrung sein sollen (und häufig sein werden). Insofern stellt es auch **keine Ungleichbehandlung von Aufsichtsratsmitgliedern** dar, wenn lediglich den betriebsangehörigen Arbeitnehmervertretern Weiterbildungsansprüche eingeräumt werden: Nur bei ihnen ist das passive Wahlrecht in einer Weise begrenzt, dass typischerweise Personen in den Aufsichtsrat kommen, die keine Erfahrung in der (Mit-)Lenkung eines Unternehmens haben. Dass dieses Defizit auszugleichen ist, wird nicht zuletzt daran deutlich, dass § 116 AktG in Bezug auf die anzuwendende **Sorgfalt** auf § 93 AktG verweist, so dass auch die von der Arbeitnehmerseite gewählten Personen »die Sorgfalt **eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters«** anzuwenden haben. Die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen, die die umfassende Aufgabenstellung des Aufsichtsrats zum Gegenstand haben, gehört daher zu den notwendigen Voraussetzungen, die von Gesetzes wegen bei jeder Aufsichtsratstätigkeit erfüllt sein müssen. Die Freistellung von der Arbeitspflicht erstreckt sich daher auch auf derartige Seminare; während der fraglichen Zeit die Entgeltzahlungspflicht entfallen zu lassen, würde eine unangemessene Benachteiligung wegen der Aufsichtsratstätigkeit darstellen.[50]

Über die Teilnahme **entscheidet** das **einzelne Aufsichtsratsmitglied** **378**
selbst nach pflichtgemäßem Ermessen – nicht anders als bei der unter Umständen zeitraubenden Vorbereitung auf eine Aufsichtsratssitzung.

48 Dazu oben § 1 I 1 (Rn. 2ff.); vgl. weiter Köstler u.a., Aufsichtsratspraxis, Rn. 717.
49 Die Annahme erinnert ein wenig an den Spruch: »Wem der Herr ein Amt gibt, dem gibt er auch den Verstand«.
50 Ähnlich Köstler u.a., Aufsichtsratspraxis, Rn. 717.

2. Seminarteilnahme in der Eigenschaft als Betriebsratsmitglied

379 Soweit Betriebsratsmitglieder in den Aufsichtsrat gewählt sind, können sie auch von der Gegenposition aus in ihrer Ursprungsfunktion Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG besuchen, deren Schwerpunkt auf den Handlungsmöglichkeiten im Aufsichtsrat liegt.[51] Obwohl die Wahl anders als in den Fällen des Gesamt- und Konzernbetriebsrats, des EBR und des Wirtschaftsausschusses nicht durch den Betriebsrat als solchen erfolgt, besteht doch ein so **enger sachlicher Zusammenhang mit dem Ursprungsamt**, dass hier genauso wie in den anderen Fällen verfahren werden sollte.

VII. Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

1. Der Grundsatz

380 Nach § 65 Abs. 1 BetrVG finden zahlreiche Vorschriften über die Geschäftsführung des Betriebsrats – darunter der gesamte § 37 BetrVG – auf die Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechende Anwendung. Auch ihre Mitglieder können daher von den Schulungs- und Fortbildungsmöglichkeiten Gebrauch machen. Mit Recht wird außerdem betont, dass die nur zweijährige Amtsdauer nach § 64 Abs. 1 BetrVG **nicht** zu einer **Verkürzung des Freistellungsanspruchs aus § 37 Abs. 7** BetrVG führt, der in der Regel mangels vorheriger Tätigkeit als Interessenvertreter vier Wochen beträgt:[52] § 65 Abs. 1 BetrVG bietet keine Anhaltspunkte in dieser Richtung, außerdem wäre es sozialpolitisch alles andere als wünschenswert, gerade Jugendlichen die Möglichkeit zu einer ausreichenden Fortbildung zu verkürzen.[53]

---

51 Ebenso Raiser § 26 Rn. 7; nur § 37 Abs. 7 erwähnen Fitting/Wlotzke/Wissmann § 26 Rn. 11.

52 ErfK-Eisemann § 65 BetrVG Rn. 13 a. E.; Fitting u.a. § 65 Rn. 18; GK-Oetker § 65 Rn. 57.

53 Vgl. DKK-Trittin § 65 Rn. 22.

2. Beschlusskompetenz

Nach hier vertretener Auffassung hat die Jugend- und Auszubildenden- **381**
vertretung selbst darüber zu befinden, welche Veranstaltungen sie auswählen will und welche ihrer Mitglieder an ihnen teilnehmen sollen.[54] Eine Beschlusskompetenz des Betriebsrats anzunehmen, lässt sich nicht mit der in § 65 Abs. 1 BetrVG angeordneten analogen Anwendung des § 37 BetrVG vereinbaren, da dieser der Jugend- und Auszubildendenvertretung **auf den erfassten Gebieten dieselben Rechte wie dem Betriebsrat** zuspricht. Außerdem hätte die Einschränkung des § 65 Abs. 2 BetrVG hinsichtlich der Einberufung von Sitzungen keinen Sinn, wenn die JAV sowieso nur mit Zustimmung des Betriebsrats handeln könnte.[55]

Demgegenüber vertritt das **BAG**[56] und ihm folgend die herrschende **382**
Meinung in der Literatur[57] eine andere Auffassung: Die Freistellung von Mitgliedern der JAV soll nur wirksam sein, wenn sie **vom Betriebsrat beschlossen** wurde. Dies wird damit begründet, dass die JAV nur über den Betriebsrat tätig werden kann, ihm gewissermaßen als eine Art Hilfsorgan zugeordnet ist. Ihr würden keine eigenen durchsetzbaren Mitbestimmungsrechte zustehen, nach außen hin könne nur der Betriebsrat handeln.[58] Dies wird sogar in der Weise zu Ende gedacht, dass ein **JAV-Beschluss überhaupt nicht mehr erforderlich** ist, sondern dass allein der Betriebsrat über die auszuwählende Person, den Gegenstand des Seminars und seine Dauer entscheidet.[59] Wenigstens kommt den **JAV-Mitgliedern** in solchen Fällen nach § 67 Abs. 2 BetrVG **volles Stimmrecht** zu.[60] Stimmen sie nicht mit, so kann dies den Beschluss nur dann unwirksam machen, wenn dies das Ergebnis beeinflusst haben könnte; wird dem Antrag der JAV stattgegeben, ist dies nicht der Fall.[61] Die **Gegenargumente** liegen auf der Hand, da § 65 Abs. 1 BetrVG gerade im Bereich der Ge-

---

54 Ebenso LAG Frankfurt/Main 19.12.1972, 5 Ta BV 35/72. Ähnlich Linder NJW 1974, 1349.

55 Insoweit zustimmend Teichmüller DB 1975, 446.

56 AP Nr. 1 und 3 zu § 65 BetrVG 1972, AP Nr. 41 und 42 zu § 40 BetrVG 1972.

57 ErfK-Eisemann § 65 BetrVG Rn. 13; Fitting u.a. § 65 Rn. 17; GK-Oetker § 65 Rn. 45 u.a.

58 BAG AP Nr. 4 zu § 65 BetrVG 1972.

59 GK-Oetker § 65 Rn. 45.

60 Fitting u.a. § 65 Rn. 17; GK-Oetker § 65 Rn. 47.

61 So der Fall BAG AP Nr. 5 zu § 65 BetrVG 1972 Bl. 3. Die Auslegung durch ErfK-Eisemann (§ 65 BetrVG Rn. 13), wonach die Übergehung den Beschluss nicht unwirksam mache, ist daher ersichtlich zu weit geraten.

schäftsführung der JAV ein gewisses Maß an Eigenständigkeit eingeräumt hat, doch soll angesichts des Diskussionsstandes darauf nicht näher eingegangen werden.

383 Bei **Mitgliedern der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung** ist genau wie beim Gesamtbetriebsrat zu verfahren. Der Entsendungsbeschluss ist Sache des Ursprungsgremiums, wobei das BAG den Betriebsrat des Betriebs für zuständig erklärt, aus dem der fragliche Jugend- und Auszubildendenvertreter stammt.[62] Genauso ist bei einer Konzern-JAV zu verfahren.

3. Zulässige Inhalte

384 Trotz der uneingeschränkten Verweisung des § 65 Abs. 1 BetrVG auf die Vorschrift des § 37 BetrVG will das BAG die unter § 37 Abs. 6 fallenden Bildungsinhalte enger als bei Betriebsräten bestimmen.[63] Zur Begründung wird darauf verwiesen, das **Aufgabengebiet** der JAV sei **sehr viel begrenzter** als das des Betriebsrats; außerdem könnte sie für ihre Belange stets den Betriebsrat in Anspruch nehmen.[64] Beides trifft zwar der Sache nach zu, erfasst die reale Situation jedoch insoweit unvollständig, als Mitglieder einer JAV schon ihres Lebensalters wegen in der Regel keine oder wenig Erfahrungen in der Interessenvertretung und beim Umgang mit Gesetzen haben.[65] **Der kleinere Gegenstand** wird daher **durch die schlechtere Ausgangssituation kompensiert**, so dass zeitlich in etwa dieselben Maßstäbe wie beim Betriebsrat anzulegen wären. Auch das Argument, der Betriebsrat stehe ja als »Auskunfts- und Unterstützungsorgan« zur Verfügung, vermag nicht zu überzeugen, weil es die Funktion der JAV verkennt. So wird ihr in § 66 BetrVG ein suspensives Vetorecht gegenüber Betriebsratsbeschlüssen gerade zu dem Zweck eingeräumt, die besonderen Belange der von ihr vertretenen Beschäftigten auch gegenüber dem Betriebsrat zur Geltung zu bringen: Der Gesetzgeber selbst hält daher durchaus Konflikte für möglich. Damit lässt es sich schwer vereinbaren, wenn Mitglieder der JAV u.a. **deshalb auf eigene Schulungen verzichten** sollen, **weil** sie ja **vom Betriebsrat informiert** werden. Auf ihrem spezifischen Aufgabengebiet sind daher die Jugend- und Auszubildenden-

62 BAG AP Nr. 1 zu § 73 BetrVG 1972.
63 BAG AP Nr. 4 und 5 zu § 65 BetrVG 1972.
64 BAG AP Nr. 4 zu § 65 BetrVG 1972 Bl. 3.
65 Darauf verweisen zu Recht DKK-Trittin § 65 Rn. 21; Fitting u.a. § 65 Rn. 14; a. A. Richardi/Annuß § 65 Rn. 41.

vertreter **in gleicher Weise wie Betriebsratsmitglieder** zu schulen.[66] Es geht nicht an, die Fortbildung entgegen dem Wortlaut des Gesetzes auf das »unbedingt Erforderliche« zu beschränken, wie dies zeitweilig vom BAG vertreten wurde.[67]

4. Themenkatalog

Nach Auffassung des BAG ist eine Schulung über die gesetzlichen **Aufgaben der JAV** und ihre Rechte gegenüber dem Betriebsrat **grundsätzlich erforderlich.**[68] Dies gilt insbesondere dann, wenn die fraglichen Personen zum ersten Mal gewählt wurden.[69] Auch ein Seminar über **Gesundheitsschutz im Betrieb** ist zulässig, wenn dabei der Schutz der Jugendlichen oder der in Ausbildung befindlichen Arbeitnehmer im Mittelpunkt steht.[70] Würde sich die Schulung allerdings auf das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG konzentrieren, wäre kein ausreichender Bezug zu den Aufgaben der JAV mehr vorhanden und die Erforderlichkeit würde entfallen.[71] **Nicht einbezogen** sind nach der Rechtsprechung weiter **Schulungen über das JArbSchG und das BBiG.**[72] Dies erscheint angesichts der zentralen Bedeutung beider Gesetze für Jugendliche oder in Ausbildung befindliche Personen schwer nachvollziehbar. Immerhin wurde zugestanden, dass beide Materien »am Rande zur Vervollständigung« mitbehandelt werden können,[73] was es nahe legt, diese Gegenstände in die eindeutig zulässigen Schulungen über die Einführung in die **385**

66 So auch Weiss/Weyand § 65 Rn. 10. S. weiter DKK-Trittin § 65 Rn. 21 ff.; Fitting u.a. § 65 Rn. 14 ff.

67 Richtig LAG Frankfurt/Main BB 1973, 2248 und AuR 1974, 28; ArbG Bielefeld DB 1973, 1754 = BB 1973, 1028. Auf das »unbedingt Erforderliche« stellte dagegen BAG AP Nr. 4 zu § 65 BetrVG ab. BAG AP Nr. 5 zu § 65 BetrVG hat dagegen klargestellt, dass mit dieser Formulierung keine zusätzliche Erforderlichkeitsvoraussetzung gemeint war, sondern nur der geringere Aufgabenbereich und damit auch die geringere Schulungsbedürftigkeit der Jugendvertreter hervorgehoben werden sollte. Dies steht aber der im Folgenden zu behandelnden restriktiven Praxis nicht entgegen.

68 BAG AP Nr. 5 zu § 65 BetrVG 1972 Bl. 4R.

69 BAG AP Nr. 4 zu § 65 BetrVG 1972 Bl. 3.

70 BAG AP Nr. 6 zu § 65 BetrVG 1972.

71 BAG AP Nr. 6 zu § 65 BetrVG 1972.

72 BAG AP Nr. 4 zu § 65 BetrVG 1972, bestätigt durch BAG AP Nr. 5 zu § 65 BetrVG 1972 Bl. 3R.

73 BAG AP Nr. 5 zu § 65 BetrVG 1972.

Rechte der JAV[74] bzw. über den auf Jugendliche bezogenen Gesundheitsschutz[75] zu integrieren. Mit Recht wird in der Literatur eine **stärkere Ausrichtung am tatsächlichen Wissensstand** eines durchschnittlichen JAV-Mitglieds eingefordert.[76]

386 Hinsichtlich der **Dauer** ist dem LAG Frankfurt/Main[77] zu folgen, wonach bei einem erstmals zum Jugend- und Auszubildendenvertreter Gewählten eine Schulungsteilnahme von einer Woche für »Arbeitsrecht, Betriebsverfassungsrecht und Jugendrecht« erforderlich sein kann.

5. Seminare nach § 37 Abs. 7 BetrVG

387 Dass § 37 Abs. 7 BetrVG in vollem Umfang zur Anwendung kommt, ist bereits ausgeführt worden. Was die **Anerkennung als »geeignet«** durch die oberste Arbeitsbehörde betrifft, so dürfte die Eignung für Betriebsratsmitglieder ausreichen.[78] Die potenzielle Nützlichkeit für die praktische Interessenvertretung hängt nicht davon ab, ob im Rahmen der weiteren Kompetenzen des Betriebsrats oder der engeren der JAV gearbeitet wird.

6. Einzelfragen

388 Die **Kosten** der Schulungsteilnahme hat im Rahmen des § 65 Abs. 1 i.V.m. § 37 Abs. 6 BetrVG nach § 40 BetrVG der Arbeitgeber zu tragen. Werden sie im Beschlussverfahren geltend gemacht, sind neben dem Betriebsrat auch die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie das betroffene Mitglied zu beteiligen. Auch wenn dieses minderjährig ist, bedarf

---

74 BAG AP Nr. 4 zu § 65 BetrVG 1972 Bl. 3.

75 BAG AP Nr. 6 zu § 65 BetrVG 1972.

76 Fitting u.a. § 65 Rn. 15. Die maßgebenden Entscheidungen des BAG stammen alle aus den 70er Jahren. Die Nichtanerkennung einer eigenen Entscheidungskompetenz der JAV sowie die sehr enge Beschreibung der zulässigen Schulungsinhalte mag damit zusammenhängen, dass die Jugendvertreter damals häufig im Verdacht standen, eine kleine rote Fahne auf dem Schreibtisch stehen oder einen roten Stern an die Mütze angenäht zu haben. Heute würde man deshalb vermutlich anders mit denselben Problemen umgehen, wenn es nicht bereits die vorhandenen Präjudizien gäbe.

77 AuR 1974, 28; a. A. Schiefer, Schulung und Weiterbildung, S. 59.

78 Richardi/Annuß § 65 Rn. 47.

es nicht der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters.[79] Die Schulung von **Ersatzmitgliedern** vor dem Ende der Wahlperiode entspricht den für Betriebsräte geltenden Grundsätzen.[80]

VIII. Mitglieder des Wahlvorstands

1. Entwicklung der BAG-Rechtsprechung

Nach der früheren BAG-Rechtsprechung konnte ein Wahlvorstandsmitglied nur dann an einer Schulung teilnehmen, wenn ein »besonderer konkreter Anlass«[81] vorlag. Ein Seminar wurde nur **im Ausnahmefall**, gewissermaßen als »letztes Mittel« in Betracht gezogen, wenn etwa in einem neu geschaffenen Betrieb zum erstenmal Betriebsratswahlen stattfanden und niemand mit einschlägigen Erfahrungen vorhanden war. Ansonsten wurde erwartet, dass Wahlvorstandsmitglieder die erforderlichen Kenntnisse mitbringen und sich mit den Vorschriften selbst bekannt machen bzw. sich von anderen Belegschaftsangehörigen über ihre Aufgaben unterrichten lassen.[82] **389**

Mit einer **1984** ergangenen Entscheidung gab das BAG diese Rechtsprechung auf und vertrat den Standpunkt, dass **zur Betätigung im Wahlvorstand auch die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung** gehöre, um in die übernommenen Aufgaben eingeführt zu werden.[83] Bei erstmals berufenen Wahlvorstandsmitgliedern wird ähnlich wie bei neu gewählten Betriebsratsmitgliedern in Bezug auf das Betriebsverfassungsrecht[84] der Erwerb von Kenntnissen über das Wahlverfahren als erforderlich angesehen, **ohne dass das Fehlen ausreichender Kenntnisse im Einzelnen belegt werden müsste.**[85] Zutreffend wird betont, dass Selbststudium oder Unterrichtung durch sachkundige andere Mitglieder ebenfalls in der Arbeitszeit stattfinden müsste, aber weniger effektiv wäre. Auch seien möglichst exakte Kenntnisse über das Wahlverfahren erforderlich, da **Fehlentscheidungen zu einer sehr kostenintensiven Wahlwiederholung** führen **390**

79 BAG DB 1974, 2162; ArbG Bielefeld DB 1973, 1745 = AuR 1973, 315.
80 S. oben II (Rn. 353ff.).
81 BAG AP Nr. 1, 3 und 5 zu § 20 BetrVG 1972.
82 Zur früheren Rechtsprechung Däubler, Schulung und Fortbildung, 3. Aufl., S. 91f.
83 BAG AP Nr. 10 zu § 20 BetrVG 1972 = DB 1984, 2358.
84 S. oben § 3 II 1 (Rn. 162).
85 BAG AP Nr. 10 zu § 20 BetrVG 1972, auch zum Folgenden.

könnten. Die Literatur hat dem im Wesentlichen zugestimmt.[86] Nicht stimmberechtigte Wahlvorstandsmitglieder (§ 16 Abs. 1 Satz 6 BetrVG) werden allerdings nach verbreiteter Auffassung nicht erfasst, da sie nicht zu Entscheidungen berufen sind.[87] Auch **Wahlhelfer** sind selbstredend nicht einbezogen.[88]

2. Schulungsbedarf auch bei früherer Tätigkeit im Wahlvorstand?

391 Keine klare Aussage hat das BAG zu der Frage getroffen, ob eine frühere Tätigkeit im Wahlvorstand die Notwendigkeit einer Schulung entfallen lässt, es sei denn, die fragliche Person könne Kenntnisdefizite im Einzelnen belegen. Das LAG Schleswig-Holstein[89] hat mit Recht betont, die Wahlvorschriften seien für juristische Laien außerordentlich kompliziert, das **Wissen** müsse deshalb im Regelfall wieder durch eine systematische Anleitung **aktiviert** werden. Bedenkt man, dass der Wahlvorstand seine Arbeit unverzüglich aufnehmen und dabei in der Tat komplizierte Verfahrensvorschriften zu beachten hat, so besitzt grundsätzlich **jedes** (und nicht nur das erstmals gewählte) **Wahlvorstandsmitglied Schulungsbedarf**. Die korrekte Erfüllung der Aufgaben setzt einen hohen Informationsstand voraus, den auch Personen, die nicht zum erstenmal im Wahlvorstand tätig werden, erst wieder erwerben müssen: Immerhin liegt zwischen den Betriebsratswahlen im Regelfall ein Zeitraum von vier Jahren, in denen die einzelnen Vorschriften anders als das sonstige Betriebsverfassungsgesetz nie wieder benutzt werden. Außerdem müssen sich die Wahlvorstandsmitglieder über die zwischenzeitlich ergangene **Rechtsprechung** informieren können.

392 Das 2001 eingeführte so genannte **vereinfachte Wahlverfahren**, das der Sache nach ein beschleunigtes Wahlverfahren darstellt, ist für einen Wahlvorstand der zeitlichen Restriktionen wegen eher schwieriger als das normale Verfahren zu handhaben. Geht es um einen bisher **betriebsratslosen**

86 DKK-Schneider § 20 Rn. 38; Fitting u.a. § 20 Rn. 39; GK-Kreutz § 20 Rn. 60; Löwisch/Kaiser § 20 Rn. 18; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 111 und § 20 Rn. 43; Weiss/Weyand § 20 Rn. 14; a. A. Schlochauer, in: Hess u.a. § 20 Rn. 37; Stege/Weinspach/Schiefer § 20 Rn. 13, die die Sachkunde *eines* Wahlvorstandsmitglieds ausreichen lassen wollen.

87 Fitting u.a. § 20 Rn. 39; GK-Kreutz § 20 Rn. 60 a. E.

88 Schlochauer, in: Hess u.a. § 20 Rn. 46.

89 BB 1995, 466.

Betrieb und wird der Wahlvorstand in der Betriebsversammlung gewählt, so muss er sofort aktiv werden, die Wählerliste aufstellen und die Wahlvorschläge entgegennehmen. Eine sinnvolle Vorbereitung ist nur auf informellem Wege, etwa durch die Gewerkschaft möglich; einen Schulungsanspruch wegen »wahrscheinlichen Gewählt-Werdens« anzunehmen, geht nicht an.

393 Der **Aufwand** für eine Schulung von einem halben oder einem vollen Tag steht überdies in einem **wirtschaftlich vernünftigen Verhältnis zum Kostenrisiko**, das mit einer Wahlanfechtung verbunden ist.[90] Vor jeder regelmäßigen Neuwahl können daher sämtliche stimmberechtigten Wahlvorstandsmitglieder eine Schulung besuchen, es sei denn, ein Mitglied habe etwa als Jurist mit arbeitsrechtlicher Spezialisierung bereits die notwendigen Informationen im Kopf.

3. Einzelfragen

394 Die durch die Schulung entstehenden **Aufwendungen**, insbesondere Teilnahmegebühren und Reisekosten muss der **Arbeitgeber** nach § 20 Abs. 3 Satz 1 BetrVG **tragen**; da es sich um einen Teil der Tätigkeit im Wahlvorstand handelt, darf nach § 20 Abs. 3 Satz 2 BetrVG das Arbeitsentgelt nicht gemindert werden. Über die Seminarteilnahme entscheidet der Wahlvorstand selbst mit Mehrheit.

IX. Mitglieder atypischer betrieblicher Vertretungsorgane

1. Seebetriebsrat und Bordvertretung

395 Nach § 116 Abs. 3 BetrVG finden die §§ 26 bis 41 BetrVG auf den **Seebetriebsrat** insoweit Anwendung, als die folgenden Nummern 1 bis 8 nichts Abweichendes bestimmen. Da dies in Bezug auf § 37 BetrVG nicht der Fall ist, stehen den Mitgliedern des Seebetriebsrats die **gleichen Rechte** auf Schulung und Fortbildung zu wie den Mitgliedern »gewöhnlicher« betrieblicher Interessenvertretungen.[91]

90 GK-Kreutz § 20 Rn. 60.
91 DKK-Berg, 5. Aufl., § 116 Rn. 21; GK-Wiese § 115 Rn. 35.

396 **Weniger eindeutig** ist jedoch die Rechtslage bei den **Bordvertretungen**, da § 115 Abs. 4 BetrVG hinsichtlich ihrer Geschäftsführung nur auf die Abs. 1 bis 3 des § 37 BetrVG verweist. Daraus wird zum Teil abgeleitet, dass jede Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ausgeschlossen sei, zumal die Wahlperiode nach § 115 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG nur ein Jahr beträgt; auch könne man die notwendige Vertrautheit mit den Problemen unterstellen, da nur wählbar ist, wer zuvor mindestens ein Jahr lang Besatzungsmitglied war.[92] Dem ist entgegenzuhalten, dass sich die **Notwendigkeit eines Seminarbesuchs allein von der Aufgabenstellung her**, nicht aber nach der Dauer der Wahlperiode **bestimmt**.[93] Dies zeigt nicht zuletzt die Rechtsprechung zu der Frage, ob noch kurz vor Auslaufen der Amtsperiode eine Schulung möglich ist.[94] Auch macht es einen erheblichen Unterschied, ob man **nur einfaches Besatzungsmitglied** ist oder ob man die Aufgabe einer gesetzlich vorgesehenen Interessenvertretung übernimmt. Richtigerweise wird deshalb der Standpunkt vertreten, genau wie unter dem BetrVG 1952 könne ein gewisses Maß an Schulung zur Tätigkeit der Bordvertretung gerechnet werden.[95] Nach heutigem Verständnis dürfte damit der **Erwerb von Grundkenntnissen des Betriebsverfassungsrechts** erfasst sein, soweit diese einen Bezug zu den Aufgaben einer Bordvertretung haben.[96] Auf diese Weise wird ein einigermaßen erträgliches Ergebnis erreicht, ist doch die Schulungsbedürftigkeit angesichts der relativ engen Kompetenzen geringer als bei einem normalen Betriebsrat.

2. Tarifliche Vertretungen nach § 117 Abs. 2 BetrVG

397 Nach § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG kann für Beschäftigte von **Luftfahrtunternehmen**, die im Flugbetrieb tätig sind, durch Tarifvertrag eine Interessenvertretung errichtet werden – eine Ermächtigung, von der u.a. im Bereich der Deutschen Lufthansa und einer ganzen Reihe anderer Fluggesellschaften Gebrauch gemacht wurde.[97] Da die **Tarifparteien** die Zusammensetzung der Vertretungsorgane, ihre **Geschäftsführung** sowie den

92 GK-Wiese § 115 Rn. 35.
93 DKK-Berg, 5. Aufl., § 115 Rn. 23.
94 S. oben § 4 II 3 (Rn. 311ff.).
95 Richardi/Thüsing § 115 Rn. 57 unter Verweisung auf § 37 Rn. 79.
96 DKK-Berg, 5. Aufl., § 115 Rn. 23.
97 Nachweise bei DKK-Däubler § 117 Rn. 15ff.

Umfang der Beteiligungsrechte selbst **festlegen** können,[98] hängt es primär von ihrer Entscheidung ab, ob sie die Regelung des § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG voll übernehmen, ob sie geringere Befugnisse vorsehen oder ob sie über das gesetzliche Modell hinausgehen wollen. Fehlt es an einer ausdrücklichen Tarifbestimmung, so dürfte § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG jedenfalls auf diejenigen Gremien Anwendung finden, die über eine längere Zeit hinweg als Organe der Interessenvertretung tätig sind und insoweit allein oder gemeinsam die Funktion eines Betriebsrats ausüben.

3. »Andere Vertretungen« im Sinne des § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 BetrVG

Unter den in § 3 Abs. 1 Nr. 1 und 2 BetrVG genannten Voraussetzungen können die Tarifparteien Betriebsräte in anderen Einheiten als Betrieben (z.B. in einem Unternehmen, einem Konzern oder einer Sparte) vorsehen. § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG erlaubt ihnen, den Betriebsrat durch ein anderes Vertretungsorgan zu ersetzen. Soweit keine Tarifbindung des Arbeitgebers besteht, kann eine vergleichbare Regelung auch durch Betriebsvereinbarung getroffen werden. Nach § 3 Abs. 5 Satz 2 BetrVG finden auf die so gebildeten Arbeitnehmervertretungen die **Vorschriften über** die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die **Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung.** Damit ist **auch § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG erfasst.**[99] Eine kollektivvertragliche Ausgestaltung ist nur in dem auch sonst zu beachtenden Rahmen möglich.[100] **398**

4. Zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 4 und 5 BetrVG

§ 3 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG gibt den Tarifparteien (hilfsweise den Betriebspartnern) das Recht, die unternehmensübergreifende Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretungen in Form von Arbeitsgemeinschaften zu regeln (Nr. 4) oder zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretun- **399**

98 DKK-Däubler § 117 Rn. 14; GK-Wiese § 117 Rn. 10.
99 DKK-Trümner § 3 Rn. 149; Fitting u.a. § 3 Rn. 58; GK-Kraft § 3 Rn. 22.
100 S. oben § 4 VII (Rn. 345ff.).

gen, wie z.B. betriebliche Vertrauensleute, zu errichten, die die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern erleichtern sollen. Für beide Kategorien von tariflich geschaffenen Interessenvertretungen verweist § 3 Abs. 5 Satz 2 BetrVG nicht auf die allgemeinen Vorschriften. In der Literatur ist man sich deshalb weitgehend einig darüber, dass die **§§ 37 und 38** BetrVG in diesen Fällen **nicht anwendbar** sind.[101] Dies lässt sich mit der bloßen Hilfs- und Vermittlungsfunktion gegenüber dem Betriebsrat rechtfertigen. Allerdings dürften keine rechtlichen Hindernisse bestehen, im Tarifvertrag etwas anderes, wie z.B. den Besuch eines Einführungskurses, vorzusehen.

5. Gruppensprecher nach § 28a BetrVG

400 Nach § 28a BetrVG kann der Betriebsrat aufgrund einer Rahmenvereinbarung mit dem Arbeitgeber[102] bestimmte Rechte auf Arbeitsgruppen übertragen, die ihrerseits im Einzelfall Gruppensprecher wählen können. Diese sind zur Abgabe und Entgegennahme von Erklärungen für die Gruppe befugt.[103] Möglich wäre, **in der Rahmenvereinbarung** den Gruppensprechern bestimmte **Qualifizierungsmöglichkeiten** in Anlehnung an § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG zu eröffnen. Kraft Gesetzes stehen jedoch weder ihnen noch gar allen Mitgliedern der Arbeitsgruppe entsprechende Rechte zu.[104]

X. Mitglieder des Sprecherausschusses leitender Angestellter

401 Für Mitglieder des Sprecherausschusses besteht nach dem SprAuG kein ausdrücklicher Rechtsanspruch auf Schulung und Fortbildung entsprechend § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG. § 14 Abs. 1 SprAuG bestimmt lediglich, dass sie von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien sind, »wenn und soweit es nach Umfang und Art des Be-

101 GK-Kraft § 3 Rn. 22; Richardi § 3 Rn. 69.
102 Diese stellt immer eine Betriebsvereinbarung dar: Fitting u.a. § 28a Rn. 18.
103 GK-Raab § 28a Rn. 45.
104 So Fitting u.a. § 28a Rn. 39 und Weber u.a. Teil B Rn. 675 für die Mitglieder der Arbeitsgruppe.

triebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist«. Dies entspricht der Vorschrift des § 37 Abs. 2 BetrVG. Ob ein Seminarbesuch zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben zählt, wird unterschiedlich beurteilt. Die Mehrzahl der Autoren geht davon aus, angesichts des relativ beschränkten Aufgabenbereichs und der typischerweise vorhandenen Vorbildung sei grundsätzlich ein **Selbststudium zumutbar.**[105] Nur in seltenen Ausnahmefällen komme daher der Besuch einer Schulung in Betracht. So wird etwa der Standpunkt vertreten, **neu gewählte Mitglieder** könnten sich im Rahmen eines **Tagesseminars** über ihre Aufgaben informieren.[106] Ähnlich müsste man unerwartete Ereignisse wie einen überraschend verkündeten Personalabbau zum Anlass für einen Seminarbesuch nehmen können.[107] Große praktische Bedeutung dürfte die Frage nicht haben; gerichtliche Auseinandersetzungen sind bisher nicht bekannt geworden.

XI. Gewerkschaftliche Vertrauensleute

Die Tätigkeit gewerkschaftlicher Vertrauensleute ist vom BetrVG nicht **402**
erfasst. Sie stehen allein unter dem Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG. In welchem Umfang der Arbeitgeber ihre Arbeit im Betrieb dulden muss, ist trotz der Anerkennung der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit im Betrieb durch das BVerfG[108] noch immer heftig umstritten.[109] Ein sich daraus ergebender **Anspruch auf bezahlte Freistellung** – etwa zum Besuch von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen – wird **kaum ernsthaft erwogen.**[110]

Die Rechtsstellung gewerkschaftlicher Vertrauensleute lässt sich jedoch **403**
tarifvertraglich oder durch betriebliche Vereinbarungen verbessern. Auf diesem Wege können auch Freistellungsansprüche für die Teilnahme an

105 ErfK-Oetker § 14 SprAuG Rn. 6; Löwisch, Kommentar zum SprAuG § 14 Rn. 17; MünchArbR-Joost § 323 Rn. 90.
106 Löwisch, a.a.O., § 14 Rn. 17. In diese Richtung auch Weber u.a. Teil B Rn. 833.
107 Gegen jede Möglichkeit zur Schulung und Fortbildung während der Arbeitszeit Hromadka § 14 Rn. 11; Kramer BB 1993, 1147.
108 BVerfGE 93, 352ff.
109 Einzelheiten bei Däubler, Gewerkschaftsrechte, Rn. 504ff.
110 Künzl ZfA 1993, 354.

Schulungs- und Bildungsveranstaltungen festgeschrieben werden.[111] Entsprechende Regelungen existieren in einigen Branchen schon seit vielen Jahren.[112]

XII. Schwerbehindertenvertretung

1. Der Anspruch der Vertrauensperson und ihres Stellvertreters

404 § 96 Abs. 4 Satz 1 SGB IX bestimmt, dass Vertrauenspersonen ohne Minderung des Arbeitsentgelts bzw. der Dienstbezüge von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien sind, »wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.« Für den hier interessierenden Bereich spezifiziert dies § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX dahingehend, dass Satz 1 entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gelte, »soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind.« Damit ist unbestrittenermaßen außer § 37 Abs. 2 BetrVG auch die Regelung des **§ 37 Abs. 6 BetrVG übernommen** worden, so dass grundsätzlich auf die obigen Ausführungen verwiesen werden kann.[113] Allerdings ist zu beachten, dass die Schwerbehindertenvertretung nur aus einer Person besteht, so dass Kenntnislücken besonders stark ins Gewicht fallen.[114]

405 Über den Wortlaut von § 37 Abs. 6 BetrVG hinaus gewährt § 96 Abs. 4 Satz 4 SGB IX auch einen **Anspruch »für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied«**, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.[115] Auf diese Weise soll der Situation Rechnung getragen werden, dass bei Eintritt des Vertretungsfalls in der Regel auch der Stellvertreter ein »Einzelkämpfer« ist, der nicht erst einen Schulungsbesuch organisieren kann, bevor er seine Aufgaben erfüllt. Obwohl dies nahe

111 Zur Frage der Zulässigkeit von Vertrauensleuteabkommen s. Däubler, Gewerkschaftsrechte, Rn. 522ff. m. w. N.

112 Ausführlich zur bisherigen Praxis Däubler/Hensche, TVG, § 1 Rn. 859ff.; Kempen/Zachert § 1 Rn. 269ff. Vgl. weiter Däubler, Tarifvertragsrecht, Rn. 1193.

113 §§ 3 und 4. Zum erst 2001 eingefügten und nicht mitübernommenen Anspruch auf Freizeitausgleich s. unten 4 (Rn. 414).

114 GK-SchwbG-Schimanski § 26 Rn. 115.

115 Zur Rechtsstellung von Ersatzmitgliedern des Betriebsrats s. oben II (Rn. 353ff.).

liegen würde, sieht § 96 Abs. 4 Satz 4 SGB IX aber keine generelle Gleichstellung vor, sondern verlangt, dass **eine der folgenden drei Bedingungen erfüllt ist:**

- Der Stellvertreter wird nach § 95 Abs. 1 Satz 4 SGB IX **ständig** zu bestimmten Aufgaben **herangezogen.** Dies ist nur in Betrieben und Dienststellen möglich, in denen in der Regel mehr als 200 schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind.
- Die Vertrauensperson muss **»häufig« und »für längere Zeit«** vertreten werden. Wer viermal im Jahr für drei Wochen »einspringen« muss, dürfte diese Voraussetzung erfüllen, doch ist bislang Rechtsprechung zu dieser erst seit 2000 geltenden Regelung noch nicht ersichtlich.
- Der Stellvertreter wird aller Voraussicht nach **in absehbarer Zukunft nachrücken.** Dies ist etwa dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis der Vertrauensperson enden wird, weil sie z.B. die Altersgrenze oder die Freistellungsphase bei der Altersteilzeit erreicht. Ähnliches gilt, wenn ein Aufhebungsvertrag geschlossen ist, der in einigen Monaten wirksam werden soll, oder wenn die Vertrauensperson ihr Arbeitsverhältnis gekündigt hat. Gleich zu behandeln dürfte der Fall sein, dass eine **längerfristige Verhinderung** z.B. durch Elternzeit oder durch Entsendung ins Ausland eintreten wird: Hier liegt zwar kein Nachrücken im Rechtssinne vor (sondern nur eine Vertretung), doch sind die praktischen Anforderungen identisch. Günstigere Regelungen sind jederzeit möglich.

2. Zulässige Inhalte von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Der Tätigkeitsbereich der Schwerbehindertenvertretung ist ersichtlich **406**
nicht mit dem des Betriebsrats identisch. Zwar hat sie nach § 95 Abs. 4 Satz 1 SGB IX das Recht, **an allen Sitzungen des Betriebsrats** und seiner Ausschüsse einschl. des Wirtschaftsausschusses[116] teilzunehmen und dort beratend mitzuwirken, jedoch geht es nach § 95 Abs. 1 Satz 1 SGB IX primär um die **Eingliederung schwerbehinderter Menschen** in den Betrieb, um die Vertretung ihrer spezifischen Interessen sowie darum, ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Von dieser Aufgabenstellung

116 Dazu LAG Köln AuR 2002, 37.

her sind die erforderlichen Inhalte von Seminaren zu bestimmen.[117] Die Schwierigkeit dieser Aufgabe ist dabei besonders zu berücksichtigen.[118]

407 In der Literatur wurde zu Recht betont, erforderlich seien alle **Kenntnisse, die in die Tagesarbeit umsetzbar** seien.[119] Parallelen zu § 37 Abs. 6 BetrVG bestehen allerdings insoweit, als auch die Schwerbehindertenvertretung nicht auf Selbststudium verwiesen werden kann.[120]

408 Aussagen der **Rechtsprechung** sind sehr viel seltener als im Bereich des § 37 Abs. 6 BetrVG. Die Schwerbehindertenvertretung benötigt **Grundkenntnisse der Betriebsverfassung** sowie **vertiefte Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht.**[121] Dies gilt auch für die Vermittlung gesetzlicher Neuregelungen.[122] Genau wie im Bereich der Betriebsverfassung muss von Zeit zu Zeit auch eine **Information über die neueste Rechtsprechung** zu diesen zentralen Materien möglich sein.[123] Daneben vermitteln Seminare über **Eingliederung und Rehabilitation** in aller Regel notwendiges Wissen,[124] zumal die Schwerbehindertenvertretung auch für Rehabilitanten zuständig ist.[124a] Das ArbG Dortmund[125] hat deshalb zu Recht ein Seminar »Zu krank für die Arbeit – zu gesund für die Rente« als notwendig anerkannt. Dabei lag der Schwerpunkt auf Handlungsmöglichkeiten in einer solchen Situation und wie man vermeiden kann, dass Behinderungen im Betrieb eintreten. Einbezogen ist deshalb auch der **Arbeitsschutz,** soweit es gerade um diesen Aspekt und um die behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen geht.[126] Eine nicht veröffentlichte Entscheidung des ArbG Solingen,[127] die die Themen »Ausmaß und Ursachen von Schwerbehinderung« und »Einsatzprobleme und Umgang der Betriebe mit Behinderten und gesundheitlich Beeinträchtigten« nicht als »erforderlich«

---

117 So bereits BAG AP Nr. 1 zu § 23 SchwbG = DB 1977, 2287.
118 LAG Berlin DB 1988, 1708.
119 GK-SGB IX-Schimanski § 96 Rn. 122, 124.
120 GK-SGB IX-Schimanski § 96 Rn. 117.
121 LAG Berlin DB 1988, 1708; Feldes/Kamm u.a. § 26 Rn. 12; GK-SchwbG-Schimanski § 26 Rn. 116.
122 LAG Berlin DB 1988, 1708; ArbG Celle ARSt 1980, 26.
123 GK-SGB IX-Schimanski § 96 Rn. 121; zur Situation bei Betriebsräten s. oben § 3 II 1 (Rn. 165).
124 Pahlen, in: Neumann u.a. § 96 Rn. 14.
124a BAG DB 2003, 2448.
125 BehindR 1997, 52.
126 GK-SGB IX-Schimanski § 96 Rn. 120.
127 28.10.1992, 3 Ca 1663/91, zitiert bei Schiefer NZA 1993, 827, der ihr zustimmt. Ablehnend dagegen GK-SGB IX-Schimanski § 96 Rn. 120.

ansah, fällt aus diesem Rahmen völlig heraus und kann deshalb nicht mehr als ernsthafte Leitlinie für das Verhalten der Schwerbehindertenvertretungen gelten.

Das **Teilnahmerecht** der Schwerbehindertenvertretung **am Wirtschaftsausschuss** führt zwar nicht dazu, dass die Vertrauensperson alle Kenntnisse eines Wirtschaftsausschussmitglieds haben muss; nach zutreffender Auffassung des LAG Köln[128] ist es jedoch notwendig, dass sie Grundkenntnisse über den Jahresabschluss, über das betriebliche Rechnungswesen und über die Bilanzpolitik besitzt sowie Kompetenzen und Struktur des Wirtschaftsausschusses kennt. Überträgt man dies auf das Teilnahmerecht an Betriebsratssitzungen, so sind jedenfalls **Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsrechts**, aber auch des allgemeinen Arbeitsrechts erforderlich – insoweit ergibt sich eine Bestätigung für die oben vertretene Position. Das ArbG Hamburg[128a] hat Veranstaltungen über Kündigungsschutz einbezogen. **409**

3. Einzelfragen

Hat der **erste Stellvertreter bereits** eine **Schulung** zu der fraglichen Thematik absolviert, so hindert dies eine Teilnahme der Vertrauensperson nicht:[129] Die Vertrauensperson ist der primäre Ansprechpartner für Betriebsrat und Arbeitgeber, die Einbeziehung des Stellvertreters in die Schulung und Fortbildung darf nicht dazu führen, dass Letzterer einen Wissensvorsprung gegenüber der Vertrauensperson gewinnt.[130] **410**

Nach § 102 Abs. 2 Satz 6 SGB IX **führt** das **Integrationsamt Schulungs- und Bildungsmaßnahmen** u.a. auch für Vertrauenspersonen **durch**. Daraus kann aber kein Monopol hergeleitet werden; vielmehr können auch Gewerkschaften, Sozialversicherungsträger oder private Unternehmen Seminare anbieten.[131] Allerdings darf das Integrationsamt **keine Teilnehmergebühren** erheben,[132] so dass lediglich Fahrt- und Verzehrkosten **411**

128 AuR 2002, 37.
128a AuR 2004, 197.
129 ArbG Dortmund BehindR 1997, 52; a. A. ArbG Passau ARSt 1979, 47, wenn der Stellvertreter die Hauptarbeit macht.
130 GK-SGB IX-Schimanski § 96 Rn. 126.
131 BAG AP Nr. 1 zu § 23 SchwbG = DB 1977, 2287; GK-SGB IX-Schimanski § 96 Rn. 129.
132 Pahlen, in: Neumann u.a. § 96 Rn. 15.

bei den Teilnehmern entstehen.[133] Dies hat zur Folge, dass es sehr preiswerte Angebote machen kann; sind sie denen anderer Anbieter in jeder Hinsicht gleichwertig, wird die Schwerbehindertenvertretung aus Kostengründen auf sie zurückgreifen müssen. Themen, die das Integrationsamt für Vertrauenspersonen anbietet, werden im Allgemeinen als **erforderlich** anzusehen sein. Andererseits besteht keine Veranlassung, bei Angeboten außerhalb ihres Programms ein besonderes Maß an Skepsis zu praktizieren, da Kostengründe für die Begrenzung des staatlichen Angebots maßgebend sein können.

412 **§ 37 Abs. 7 BetrVG** findet auf die Schwerbehindertenvertretung **keine Anwendung**. § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX übernimmt weitgehend die Formulierung des § 37 Abs. 6 BetrVG, sieht aber keine pauschale Freistellung entsprechend § 37 Abs. 7 BetrVG vor. Diese kann auch nicht aus der in § 96 Abs. 3 Satz 1 SGB IX vorgesehenen Gleichstellung mit Betriebsräten und Personalräten hergeleitet werden, da § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX eine Spezialregelung für den Bereich der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen darstellt.[134]

4. Ansprüche auf Entgeltfortzahlung, Freizeitausgleich und Aufwendungsersatz

413 Hinsichtlich der Entgeltfortzahlung hat § 96 Abs. 4 Satz 1 SGB IX dieselbe Regelung wie § 37 Abs. 2 BetrVG für die Tätigkeit als Betriebsrat getroffen, so dass **dasselbe Entgelt** geschuldet wird, **wie wenn** zu dem fraglichen Zeitraum **gearbeitet worden wäre**.[135] § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX verweist für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen hierauf in gleicher Weise wie dies § 37 Abs. 6 BetrVG tut; auf die Ausführungen im Rahmen der Betriebsverfassung kann daher Bezug genommen werden.[136]

414 Der **Freizeitausgleich** ist nunmehr auch dann geschuldet, wenn die Betriebsratstätigkeit aus betrieblichen Gründen bzw. wegen der **Teilzeit**

133 Pahlen, in: Neumann u. a. § 102 Rn. 33, wonach das Integrationsamt nicht für den Verzehr aufkommen muss.

134 Ebenso GK-SchwbG-Schimanski § 26 Rn. 115 (anders jedoch für den öffentlichen Dienst in Rn. 117); Pahlen, in: Neumann u. a. § 96 Rn. 15; a. A. Schmidt AuR 1974, 76ff.

135 BAG AP Nr. 3 zu § 23 SchwbG; Cramer § 26 Rn. 12.

136 S. unten § 6 I (Rn. 424ff.).

oder eines anderen flexiblen Arbeitszeitregimes außerhalb der individuellen Arbeitszeit stattfindet. Angesichts der Gleichstellung der Vertrauenspersonen mit Betriebsratsmitgliedern in § 96 Abs. 3 Satz 1 SGB IX gilt **dieselbe Regelung nunmehr auch für sie.**[137] Ein Anspruch auf Freizeitausgleich entsteht daher auch dann, wenn eine teilzeitbeschäftigte Vertrauensperson an Ganztagesschulungen teilnimmt.[138]

415 Die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gehört zur Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung, so dass der **Arbeitgeber** nach § 96 Abs. 8 Satz 1 SGB IX die **Kosten zu tragen** hat. Für den mit der höchsten Stimmenzahl gewählten Stellvertreter hebt dies § 96 Abs. 8 Satz 2 SGB IX ausdrücklich hervor.[139] Was den Umfang der Kosten angeht, so gelten dieselben Grundsätze wie im Rahmen des § 40 BetrVG.[140]

5. Verfahrensfragen

416 Die Schwerbehindertenvertretung ist zu einer autonomen Amtsführung befugt.[141] Ein **Betriebsratsbeschluss** ist daher **nicht erforderlich.** Anders als die JAV besitzt sie eigene Rechte gegenüber dem Arbeitgeber, wie nicht zuletzt § 95 Abs. 1 und 2 SGB IX deutlich macht. Auch die prinzipielle Gleichstellung mit Betriebsräten (und anderen Interessenvertretungen) in § 96 Abs. 3 Satz 1 SGB IX wäre nicht gewährleistet, könnte die **Schwerbehindertenvertretung** keine eigenen Entscheidungen treffen. Sie ist insoweit **einem einköpfigen Betriebsrat gleichgestellt.**[142]

417 Bestehen **Streit** oder Meinungsverschiedenheiten über die Notwendigkeit einer Schulungsteilnahme oder die Beachtung der betrieblichen Notwendigkeiten, so sind diese **im Beschlussverfahren zu klären.** Das BAG hat zwar ursprünglich den Standpunkt vertreten, die Schwerbehindertenvertretung sei kein betriebsverfassungsrechtliches Organ, so dass z.B. über die Erstattung von Schulungskosten im Urteilsverfahren zu entscheiden

137 Düwell BB 2001, 2581; Pahlen, in: Neumann u.a. § 96 Rn. 15.
138 Näheres dazu unten § 6 II (Rn. 441ff.) für Betriebsratsmitglieder wie hier GK-SGB IX-Schimanski § 96 Rn. 131.
139 S. statt aller ArbG Dortmund BehindR 1997, 52; Pahlen, in: Neumann u.a. § 96 Rn. 23 i.V.m. § 96 Rn. 15; Feldes/Kamm u.a. § 26 Rn. 16, 22.
140 S. unten § 6 III (Rn. 458ff.).
141 ArbG Dortmund BehindR 1997, 53.
142 Ebenso im Ergebnis Cramer § 26 Rn. 10; Feldes/Kamm u.a. § 26 Rn. 14 (eigener Beurteilungsspielraum); GK-SGB IX-Schimanski § 96 Rn. 132.

war.[143] Diese Position hat es später jedoch aufgegeben und bei allen Streitigkeiten um die Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung die Durchführung eines Beschlussverfahrens für geboten erachtet.[144] In der Zwischenzeit ist **§ 2a Abs. 1 ArbGG um die Nr. 3a ergänzt** worden, die Angelegenheiten aus den §§ 94, 95, 139 SGB IX ausdrücklich in das Beschlussverfahren verweist. Die Tatsache, dass **§ 96 SGB III nicht erwähnt** ist, spielt mit Rücksicht auf die Ähnlichkeit mit betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten keine Rolle und muss wohl eher als **Redaktionsversehen** qualifiziert werden.[145] Wird über den Zeitpunkt der Schulung wegen mangelhafter Berücksichtigung betrieblicher Notwendigkeiten gestritten, so müssen anders als in der Betriebsverfassung die Arbeitsgerichte (bzw. im öffentlichen Dienst: die Verwaltungsgerichte) entscheiden, da eine **Einigungsstelle** zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung **nicht existiert**. Die beabsichtigte Seminarteilnahme ist daher dem Arbeitgeber so rechtzeitig mitzuteilen, dass er evtl. Einwände vorbringen und ggf. gerichtlich durchsetzen kann.

418 Geht es allein um die **Fortzahlung des Entgelts** während der Dauer der Schulungsteilnahme, liegt eine individualrechtliche Streitigkeit vor, über die im **Urteilsverfahren** zu entscheiden ist.[146]

XIII. Mitglieder des Werkstattrats

419 Nach näherer Maßgabe der **Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO)** vom 25. Juni 2001[147] werden in Werkstätten für Behinderte so genannte Werkstatträte gewählt. Ihre Mitglieder können nach § 37 Abs. 3 WMVO genau wie ein Betriebsrat ihre Aufgaben während der Arbeitszeit erfüllen. § 37 Abs. 4 Satz 1 WMVO verweist hierauf für die **»Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Werkstattrats erforderlich sind.«** Dies entspricht der Regelung des § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG. § 37 Abs. 4 Satz 2 WMVO sieht einen Freistellungsanspruch in Höhe von zehn Tagen pro Wahlperiode (bei erstmaliger Wahl von 20 Tagen) vor, doch bleibt das in

143 BAG AP Nr. 1 zu § 23 SchwbG = DB 1977, 2287.
144 BAG NZA 1990, 362.
145 Ebenso im Ergebnis Pahlen, in: Neumann u. a. § 96 Rn. 25; Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge § 2a Rn. 24.
146 Dazu unten § 8 V (Rn. 598).
147 BGBl I S. 1297.

Satz 1 Gesagte unberührt: Soweit es erforderlich ist, kann daher auch über die zeitlichen Grenzen des Satzes 2 hinausgegangen werden.[148] Auf die zu § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX und zu § 37 Abs. 6 BetrVG entwickelten Grundsätze kann daher zurückgegriffen werden.

420 Bestehen Meinungsverschiedenheiten über Notwendigkeit, Dauer oder Lage der Schulung, so kann nach § 37 Abs. 5 WMVO die **Vermittlungsstelle** zwischen Werkstattrat und Werkstatt angerufen werden. Soweit es dabei zu keiner Lösung kommt, entscheiden die Arbeitsgerichte im **Beschlussverfahren**. Dies ergibt sich aus § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG, der auf § 139 SGB IX verweist, der seinerseits Ermächtigungsgrundlage für die WMVO ist.

XIV. Exkurs: Ehrenamtliche Richter der Arbeitnehmerseite in der Arbeitsgerichtsbarkeit und Betriebsbeauftragte

421 Keine betrieblichen Interessenvertreter im hier zugrunde gelegten Sinn sind die **ehrenamtlichen Richter** der Arbeitnehmer- wie der Arbeitgeberseite bei den Arbeitsgerichten. Sie haben lediglich ihre Erfahrungen und ihr Vorverständnis in den Prozess der Rechtsfindung einzubringen, dürfen sich bei der Beratung aber nicht als Interessenvertreter verstehen.[149] Nach der Rechtsprechung des BAG sind die ehrenamtlichen Richter der Arbeitnehmerseite befugt, an **gewerkschaftlichen Schulungsveranstaltungen** teilzunehmen, sofern sich diese in angemessenen Grenzen halten und für die Tätigkeit als solche »sachdienlich« sind.[150] Gegenüber dem Arbeitgeber wird ein Freistellungsanspruch entscheidend mit der Erwägung gerechtfertigt, die Schulungsteilnahme liege im Interesse der Erhaltung und Förderung der Qualifikation.[151] Die **Vergütungspflicht** ergibt sich grundsätzlich aus § 616 BGB.[152] Auch die Literatur stimmt dem im Wesentlichen zu.[153]

---

148 Cramer, Werkstätten für behinderte Menschen, § 37 WMVO Rn. 8; Pahlen, in: Neumann u.a. § 37 WMVO Rn. 5.

149 Näher Däubler AuR 1976, 369ff.

150 BAG AP Nr. 1 zu § 26 ArbGG 1979.

151 BAG AP Nr. 1 zu § 26 ArbGG 1979 Bl. 3R.

152 So die zutreffende Interpretation des BAG durch Grunsky, Anm. zu BAG, a.a.O., Bl. 5R.

153 S. Wolmerath, in: Düwell/Lipke (Hrsg.), ArbGV § 26 Rn. 4 m. w. N.

422 Entscheidend ist im vorliegenden Zusammenhang die aus dieser Rechtsprechung folgende Feststellung, dass **die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen** zu den **notwendigen Voraussetzungen einer übernommenen Aufgabe** gehört, was die hier vertretene Position in all jenen Fällen bestärkt, in denen lediglich ein allgemeiner Freistellungsanspruch für die Tätigkeit als solche, jedoch keine speziellen Rechte wie nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG vorgesehen sind.[154]

423 Das geltende Recht kennt außerdem eine Reihe von so genannten **Betriebsbeauftragten**, denen in der Regel eine bestimmte, häufig im öffentlichen Interesse liegende Aufgabe anvertraut ist, die sie in fachlicher Unabhängigkeit erfüllen müssen. Beispiele sind etwa der Immissionsschutzbeauftragte und andere Personen, die die Umsetzung spezifischer Teile des Umweltrechts überwachen sollen. Weiter ist an den betrieblichen Datenschutzbeauftragten nach § 4f BDSG und an Sicherheitsbeauftragte nach § 22 SGB VII sowie an Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu denken, die nach dem ASiG zu bestellen sind. Für diese Personen existieren **spezielle Weiterbildungsvorschriften**,[155] die die Vermittlung der jeweils notwendigen Kenntnisse (also auch deren jeweilige Aktualisierung) sicherstellen sollen. Für den **betrieblichen Datenschutzbeauftragten** fehlt eine entsprechende Bestimmung, doch wird aus der in § 4f Abs. 5 BDSG niedergelegten Unterstützungspflicht des Arbeitgebers eine entsprechende Konsequenz abgeleitet.[156] Auch hier wird es als nicht akzeptabel angesehen, Personen mit einer bestimmten Funktion zu betrauen, denen die hierfür erforderliche Qualifikation fehlt oder im Laufe der Zeit verloren geht. Warum sollte für betriebliche Interessenvertreter anderes gelten?

154 Beispiel: Wirtschaftsausschussmitglieder, die nicht zugleich Betriebsratsmitglieder sind; Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, Sprecherausschussmitglieder usw.

155 Z.B. § 23 SGB VII, § 9 5. BImSchV; Überblick bei Käufer, S. 68ff.

156 Einzelheiten bei Gola/Schomerus § 4f Rn. 54; Simitis u.a. § 4f Rn. 152ff.

§ 6: Die Ansprüche auf Entgeltfortzahlung, Freizeitausgleich und Aufwendungsersatz

I. Entgeltfortzahlung

1. Das Grundprinzip

Nach § 37 Abs. 1 BetrVG ist die Betriebsratstätigkeit ein **Ehrenamt**, das als solches **unentgeltlich ausgeübt** wird.[1] Nach § 37 Abs. 2 BetrVG darf die Betriebsratstätigkeit jedoch **nicht** zu einer **Minderung des Arbeitsentgelts** führen. Wie das BAG verschiedentlich festgestellt hat, soll durch diese Regelung die Bereitschaft zur Übernahme einer betriebsverfassungsrechtlichen Funktion gefördert, den Arbeitnehmern soll die Befürchtung vor finanziellen Nachteilen genommen werden, die sich aus der Wahrnehmung eines Mandats ergeben könnten.[2] **424**

Da Betriebsratstätigkeit im Regelfall während der Arbeitszeit stattfindet, ist das Entgelt fortzuzahlen, das die fragliche Person verdient hätte, wenn sie am Arbeitsplatz weitergearbeitet hätte. Dieses so genannte **Lohnausfallprinzip** fragt also nach der hypothetischen Entwicklung.[3] Es hat **zwingenden Charakter** und kann deshalb auch nicht durch Tarifvertrag verändert werden.[4] Jede tarifliche Verbesserung oder Verschlechterung des Entgeltanspruchs nach § 611 BGB würde eine gegen § 78 Satz 2 BetrVG verstoßende unzulässige Begünstigung oder Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern darstellen. **425**

---

1 Vgl. BAG AP Nr. 114 zu Art. 9 GG Arbeitskampf Bl. 1R.

2 BAG AP Nr. 1 zu § 24 BPersVG; BAG AP Nr. 124 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 1R.

3 Vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 24 BPersVG; Fitting u.a. § 37 Rn. 182; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 55.

4 BAG AP Nr. 1 zu § 24 BPersVG; BAG AP Nr. 16 zu § 46 BPersVG; ebenso bereits LAG Düsseldorf DB 1974, 1966; ebenso Fitting u.a. § 37 Rn. 57; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 53.

426 Diese Grundsätze gelten **für jede Betriebsratstätigkeit**, also **auch für** die Teilnahme an **Schulungs- und Bildungsveranstaltungen** nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG. § 37 Abs. 6 Satz 1 verweist ausdrücklich auf § 37 Abs. 2, § 37 Abs. 7 verwendet den Ausdruck »bezahlte Freistellung«, der inhaltlich mit der Formulierung in Abs. 2 (»Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien ...«) übereinstimmt.

2. Anwendungsprobleme

a. Was gehört zum Entgelt?

427 Bei Vergütung nach Zeitabschnitten ergeben sich keine besonderen Probleme. Das **feste Monatsgehalt** wird auch dann bezahlt, wenn die fragliche Person eine Woche lang an einem Seminar nach § 37 Abs. 6 oder 7 BetrVG teilnimmt. Bei Beschäftigung im (immer seltener werdenden) **Akkordlohn** lässt sich schwer bestimmen, wie intensiv die betreffende Person gearbeitet hätte. Man stellt daher üblicherweise auf den bisherigen **Durchschnittsverdienst** ab.[5] Ist dies im Einzelfall nicht möglich, kommt es auf den Verdienst vergleichbarer Arbeitnehmer an.[6] Bei **anderen leistungsbezogenen Entgeltformen** ist ggf. eine **Schätzung** vorzunehmen. Dies gilt etwa dann, wenn das mit einer Provision belohnte Arbeitsergebnis eines Pharmaberaters nicht ausschließlich von der Zahl der durchgeführten Besuche und dem individuellen Geschick, sondern auch von den Werbeaktivitäten des Arbeitgebers abhängt.[7]

428 Zum fortzuzahlenden Entgelt zählen alle **Zuschläge und Zulagen**, die ohne die Arbeitsbefreiung verdient worden wären. Das BAG[8] nennt Zuschläge für Mehr-, Über-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Erschwernis- und Sozialzulagen. **Auch vermögenswirksame Leistungen** sind weiterzugewähren, und zwar auch dann, wenn ihre tarifliche Grundlage ausschließlich an der tatsächlichen Arbeitsleistung anknüpft: Ein anderes Ergebnis würde zu einer unangemessenen Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern führen.[9]

---

5 Fitting u.a. § 37 Rn. 68; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 59.
6 Fitting u.a. und GK a.a.O.
7 LAG Berlin DB 1997, 224.
8 AP Nr. 97 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 1R.
9 LAG Düsseldorf DB 1974, 1966; DKK-Wedde § 37 Rn. 135a; Fitting u.a. § 37 Rn. 183.

Einbezogen ist auch die tariflich vorgesehene so genannte **Antrittsgebühr in Druckbetrieben**.[10]

Bei **Trinkgeldern** im Sinne des § 107 Abs. 3 Satz 2 GewO wird **differenziert**: Soweit sie bei der Bemessung des Entgelts Berücksichtigung finden, muss ein entsprechender Durchschnittsbetrag auch an das nicht arbeitende Betriebsratsmitglied bezahlt werden. In anderen Fällen ist dies nach der Rechtsprechung nicht der Fall.[11] Damit wird Betriebsratsmitgliedern entgegen dem Zweck des § 37 Abs. 2 BetrVG[12] eben doch ein **Vermögensnachteil zugemutet**, der insbesondere deshalb ins Gewicht fallen kann, weil Trinkgelder mittlerweile nicht mehr zu versteuern sind.[13] Wenn das BAG darauf verweist, Nachteile würden auch dann eintreten, wenn ein Betriebsratsmitglied im Gegensatz zu einem anderen Arbeitnehmer Nacht- und Sonntagsarbeitszuschläge versteuern müsse, so ist dies nicht vergleichbar, da das Betriebsratsmitglied durch die andere Lage seiner Arbeitszeit einen effektiven Vorteil hat, an dem es hier fehlt. **429**

b. Probleme flexibler Arbeitszeit

Hätte das Betriebsratsmitglied während der Seminarteilnahme **Überstunden** geleistet, so sind diese zu bezahlen.[14] Es kommt nicht darauf an, ob diese regelmäßig geleistet wurden, sofern nur feststeht, dass sie während der betriebsratsbedingten Abwesenheit vom Arbeitsplatz angefallen wären.[15] Ist **unklar**, ob Überstunden geleistet worden wären, hat die in der **Vergangenheit** liegende Übung die Bedeutung eines (gewichtigen) **Indizes** (»Hilfstatsache«), die einen entsprechenden Rückschluss ermöglicht. **430**

> **Beispiel:**
> Wegen Erkrankung eines Kollegen macht der Verkäufer seit zwei Wochen täglich zwei Überstunden. Nimmt er im Anschluss daran eine Woche an einem Seminar teil und greift der Arbeitgeber auf einen Leiharbeitnehmer zurück (der keine Überstunden macht), so ist anzunehmen, dass das Betriebsratsmitglied seine Überstunden fortgesetzt hätte.

10 BAG AP Nr. 97 zu § 37 BetrVG 1972; DKK-Wedde § 37 Rn. 135a; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 60.
11 BAG AP Nr. 112 zu § 37 BetrVG 1972.
12 S. oben 1 (Rn. 424).
13 § 3 Nr. 51 EStG.
14 BAG AP Nr. 1 zu § 24 BPersVG.
15 BAG AP Nr. 1 zu § 24 BPersVG.

431 Wird der Arbeitnehmer bei **flexibler Arbeitszeit** regelmäßig für **zusätzliche Arbeitseinsätze** herangezogen, so ist auch insoweit für die Zeit der Seminarteilnahme ein Durchschnittswert zugrunde zu legen. Dem Zweck des § 37 Abs. 2 BetrVG wird nur dann Rechnung getragen, wenn die Betriebsratstätigkeit nicht dazu führt, dass dem Einzelnen Verdienstmöglichkeiten verwehrt werden.[16] Hatte das Betriebsratsmitglied **Anspruch auf** einen **Zusatzurlaub** wegen besonders gesundheitsgefährdender Arbeiten, so bleibt ihm dieser Anspruch auch dann erhalten, wenn er wegen seiner Freistellung diese Tätigkeiten nicht mehr verrichtet.[17]

432 Findet im Betrieb **Kurzarbeit** statt, so kann auch ein Betriebsratsmitglied nur das verringerte Arbeitsentgelt zuzüglich Kurzarbeitergeld verlangen.[18] Dies gilt allerdings nur, wenn die Kurzarbeit wirksam angeordnet wurde, insbesondere ihre tariflichen Voraussetzungen und das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gewahrt wurden.[19] Genauso ist die Rechtslage, wenn wegen eines so genannten **betrieblichen Bündnisses für Arbeit** die Normalarbeitszeit und das Entgelt verkürzt werden: Ist die Abmachung wirksam, kann auch ein Betriebsratsmitglied keine höheren Beträge verlangen, scheitert das Bündnis z.B. an § 77 Abs. 3 BetrVG, bleiben die Ansprüche (einschließlich der des Betriebsratsmitglieds) unberührt. Kann aus **Witterungsgründen** nicht gearbeitet werden, so trägt der Arbeitgeber grundsätzlich das **Betriebsrisiko** und ist deshalb zur Entgeltfortzahlung nach § 615 Satz 3 BGB verpflichtet.[20] Wird Wintergeld nach §§ 212ff. SGB III gewährt, ist dies auch für Betriebsratsmitglieder maßgebend.[21]

433 Eine unzulässige Benachteiligung würde es darstellen, wenn ein Seminarbesuch zur Reduzierung der **Anwesenheitsprämie** führen würde.[22] Davon will das LAG Hamm[23] dann eine Ausnahme machen, wenn das Betriebsratsmitglied die vermittelten **Kenntnisse nicht für erforderlich halten durfte.** Dies ist an sich konsequent, da es sich insoweit nicht mehr um Betriebsratstätigkeit handelt; gleichzeitig kann sich jedoch eine unangemessene Benachteiligung wegen der Betriebsratstätigkeit ergeben, wenn

---

16 So zutreffend BAG AP Nr. 124 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 1R.
17 BAG AP Nr. 2 zu § 49 BAT.
18 Fitting u.a. § 37 Rn. 69 m. w. N.; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 56; a. A. DKK-Wedde § 37 Rn. 136.
19 BAG AP Nr. 66 zu § 87 BetrVG 1972; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 56.
20 BAG AP Nr. 7 zu § 1 TVG Tarifverträge: Betonsteingewerbe.
21 Fitting u.a. § 37 Rn. 63, 69; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 56.
22 ArbG Ludwigshafen AuR 1974, 349; ebenso DKK-Wedde § 37 Rn. 135a; Fitting u.a. § 37 Rn. 183; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 60; Künzl ZfA 1993, 368.
23 DB 1988, 2058.

der Einzelne ohne erhebliches Verschulden eine Fehleinschätzung vornahm – eine Situation, die bei einem Nichtbetriebsratsmitglied von vornherein gar nicht auftauchen könnte.

War das Betriebsratsmitglied in **Gleitzeit** beschäftigt, so stellt sich ähnlich wie bei Überstunden die Frage, welche Stundenzahl während der Seminarteilnahme gearbeitet worden wäre. Dabei ist auf den Arbeitsanfall und das Verhalten der Kollegen in der Abteilung abzustellen.[24] **434**

c. Aufwendungsersatz

Keine Weitergewährung kann das Betriebsratsmitglied in Bezug auf den Ersatz solcher **Aufwendungen** verlangen, **die** ihm im Zusammenhang mit der Betriebsratstätigkeit **gar nicht entstehen**. **435**

> **Beispiel:**
> Wer als Außendienstmitarbeiter Fahrtkostenersatz erhält, als Betriebsratsmitglied jedoch im Wesentlichen im Betriebsratsbüro tätig ist, kann die Gewährung von Reisekostenersatz nicht mehr verlangen.

Dabei kommt es darauf an, ob es sich tatsächlich um einen Aufwendungsersatz handelt; die bloße tarifliche Definition ist hierfür nicht maßgebend.[25] Eine gewisse Pauschalierung ist jedoch möglich.[26] Wird **ausschließlich für die Arbeit** ein **Dienstwagen** und ein Mobiltelefon zur Verfügung gestellt, so scheidet auch insoweit eine Weitergewährung während der Dauer der Betriebsratstätigkeit aus.[27] Allerdings wird bei freigestellten Betriebsratsmitgliedern die Gewährung derselben Leistungen auf der Grundlage von § 40 BetrVG in Betracht kommen. Bei einer Schulungsteilnahme eines nicht generell freigestellten Betriebsratsmitglieds empfiehlt sich eine Absprache mit dem Arbeitgeber über die Benutzung des Dienstwagens, der vermutlich geringere Kosten als andere Verkehrsmittel verursacht.

d. Arbeitskampf im Betrieb

Sonderprobleme ergeben sich im (seltenen) Arbeitskampf. Wird während der Seminarteilnahme im Betrieb gestreikt, wird nach der Rechtsprechung des BAG[28] der Entgeltanspruch davon nicht berührt. Anderes gilt nur **436**

---

24 Vgl. Fitting u.a. § 37 Rn. 60.
25 BAG AP Nr. 16 zu § 46 BPersVG.
26 BAG AP Nr. 82 zu § 37 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 16 zu § 46 BPersVG; Fitting u.a. § 37 Rn. 66; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 62.
27 LAG Berlin ARSt 1983, 100; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 62 a. E.
28 AP Nr. 114 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.

dann, wenn sich der Schulungsteilnehmer **dem Streik ausdrücklich anschließt**,

> **Beispiel:**
> M bricht die Schulung ab oder sendet per E-Mail die Botschaft: »Euer Kampf ist auch mein Kampf«.

doch spielt es keine Rolle, wenn die fragliche Person kurz zuvor an einem Warnstreik teilgenommen hat.[29] Bei **Aussperrung** sowie dann, wenn der Arbeitgeber als Reaktion auf den Streik den Betrieb schließt, soll anderes gelten.[30]

e. Teilzeitkräfte und Heimarbeiter

437 **Teilzeitkräfte** können nur das Entgelt beanspruchen, das sie ohne die Betriebsratstätigkeit verdient hätten.[31] Allerdings steht ihnen nunmehr im Regelfall ein Anspruch auf Freizeitausgleich nach § 37 Abs. 3 BetrVG zu.[32]

438 Gehören ausnahmsweise **Heimarbeiter** einem Betriebsrat an,[33] so ergibt sich das Problem, dass keine festen Arbeitszeiten bestehen und deshalb nicht erkennbar ist, was sie während der Schulungsteilnahme verdient hätten. In der Literatur wird zu Recht die pauschale Berechnung der Feiertagsvergütung in § 11 Abs. 2 EFZG analog angewandt.[34] Nur wenn man solche **Durchschnittssätze** zugrunde legt, sind betriebsratsbedingte wirtschaftliche Nachteile zu vermeiden. Dasselbe gilt im Übrigen dann, wenn mit einem Betriebsratsmitglied eine so genannte **Vertrauensarbeitszeit** vereinbart ist; auch hier muss man unterstellen, dass ohne die Schulung ein durchschnittlicher Arbeitstag bzw. eine durchschnittliche Arbeitswoche absolviert worden wäre.

f. Probleme der Versteuerung

439 **Zuschläge** für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind nur dann **steuerfrei**, wenn sie wegen **effektiv** zu diesen Zeiten **geleisteter Arbeit** bezahlt werden.[35] Dies bedeutet, dass ein Betriebsratsmitglied, dessen Nacht-

---

29 BAG AP Nr. 114 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.
30 So für die Aussperrung BAG AP Nr. 110 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; anders für den Fall der Betriebsschließung DKK-Wedde § 37 Rn. 136.
31 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 200.
32 Dazu unten II (Rn. 441 ff.).
33 Ihre Zugehörigkeit zum Betrieb und damit ihr aktives und passives Wahlrecht ergibt sich aus § 5 Abs. 1 Satz 2 BetrVG.
34 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 58.
35 BFH DB 1974, 1991.

arbeit wegen einer Schulungsteilnahme ausfällt, zwar nach § 37 Abs. 2 BetrVG den Zuschlag erhält, diesen jedoch versteuern muss. Die darin liegende **Benachteiligung** wird durch den Wegfall der spezifischen Belastung der Nachtarbeit u.Ä. **ausgeglichen**. Das BAG lehnt jedenfalls entgegen seiner früheren Rechtsprechung eine **Ausgleichszahlung** des Arbeitgebers zur Sicherung desselben Nettoentgelts ab.[36] Damit ist jedoch nicht ausgeschlossen, eine solche Zusatzzahlung im Arbeitsvertrag vorzusehen oder **freiwillig** zu **gewähren**; ein Verstoß gegen § 78 Satz 2 BetrVG liegt hierin nicht.[37]

g. Behandlung von Reisezeiten

Reisezeiten gehören zur Seminarteilnahme und sind damit Betriebsrats- **440**
tätigkeit. Ein Entgeltanspruch entsteht dadurch aber nur dann, wenn sie zum Ausfall von Arbeitszeit führen. Ob das »Reisen« im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Arbeitszeit ist,[38] spielt in diesem Zusammenhang keine Rolle.

> **Beispiel:**
> Betriebsratsmitglied M muss am Sonntagabend zu der Schulung anreisen, die am Montag um 8.30 Uhr beginnt. Fällt dadurch für ihn die Sonntagsschicht aus, kann er sie nach § 611 BGB i.V.m. § 37 Abs. 2 BetrVG bezahlt verlangen. Hatte er keinen Sonntagsdienst zu leisten, ist auch kein Entgelt geschuldet.

Davon ist die Frage zu unterscheiden, inwieweit ein Freizeitausgleich zu gewähren ist. Darauf ist nunmehr einzugehen.[39]

II. Der Anspruch auf Freizeitausgleich und Mehrarbeitsvergütung

1. Die Grundsatzentscheidung

§ 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG erklärt nicht nur § 37 Abs. 2, sondern auch **441**
§ 37 Abs. 3 BetrVG für entsprechend anwendbar. Dieser bestimmt, dass ein Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf Freizeitausgleich für Be-

36 BAG AP Nr. 112 zu § 37 BetrVG 1972.
37 BAG AP Nr. 37 zu § 37 BetrVG 1972; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 64.
38 Dazu BAG AP Nr. 1 zu § 611 BGB Dienstreise, das differenziert.
39 S. unten II (Rn. 441 ff.).

triebsratstätigkeit hat, die aus »betriebsbedingten Gründen« außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist. Nach Abs. 3 Satz 2 liegen betriebsbedingte Gründe auch vor, wenn die Betriebsratstätigkeit wegen der **unterschiedlichen Arbeitszeiten** der Betriebsratsmitglieder nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann. Für den Fall der Schulung und Fortbildung nach § 37 Abs. 6 spezifiziert Abs. 6 Satz 2 dies weiter: Betriebsbedingte Gründe liegen danach auch vor, **»wenn wegen Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung die Schulung des Betriebsratsmitglieds außerhalb seiner Arbeitszeit erfolgt.«** Dabei wird der Ausgleichsanspruch ausdrücklich auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers pro Schulungstag begrenzt.

442 **§ 37 Abs. 7 BetrVG** nimmt Abs. 3 nicht ausdrücklich in Bezug, sondern sieht in seinem Satz 1 einen »Anspruch auf bezahlte Freistellung« vor. **Satz 3** verweist jedoch ausdrücklich auch auf § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG und damit auf die eben dargestellte Spezifizierung der Freistellungsregelung. Daraus kann geschlossen werden, dass **beide Fälle gleich zu behandeln** sind. Von einem bloßen Redaktionsversehen auszugehen,[40] besteht kein Anlass. Auch bei den Fällen des Abs. 7 geht es um die Ausübung einer betriebsverfassungsrechtlichen Funktion – was nicht zuletzt darin deutlich wird, dass die ganz herrschende Auffassung auch für die behandelten Themen einen betriebsverfassungsrechtlichen Bezug verlangt.[41] Warum dem Einzelnen deshalb in den Fällen des Abs. 6 kein Freizeitopfer zugemutet wird, während dies in den Fällen des Abs. 7 anders sein soll, ist nicht einsichtig.[42]

443 Zunächst sind die Voraussetzungen eines Rechts auf Freizeitausgleich zu behandeln (2). Anschließend wird es um die Geltendmachung dieses Anspruchs (3) und seine Verwandlung in einen Abgeltungsanspruch (4) gehen.

2. Voraussetzungen

a. Eigeninitiative des Betriebsratsmitglieds

444 Nach § 37 Abs. 1 BetrVG führen die Mitglieder des Betriebsrats ihr Amt unentgeltlich als »Ehrenamt«. Soweit sie daher aus eigenem Entschluss außerhalb ihrer Arbeitszeit tätig werden, können sie grundsätzlich keine

40 So aber GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 248.
41 S. oben § 3 VI 1 (Rn. 277 ff.).
42 So bereits zum früheren Recht ArbG Bremen AuR 1986, 379, das insoweit sogar einen Entgeltanspruch gewährte.

Vergütung beanspruchen. Dies ist etwa dann der Fall, wenn die Betriebsratssitzung über den Arbeitsschluss hinaus andauert oder wenn eine **Schulung auf einen arbeitsfreien Samstag gelegt** wird.[43]

b. Betriebsbedingte Gründe für Freizeitopfer

Die Situation ändert sich, wenn das Freizeitopfer auf betriebsbedingten Gründen beruht: Lässt es der ungestörte Betriebsablauf nicht zu, dass dem Normalmodell des § 37 Abs. 2 BetrVG entsprechend Betriebsratstätigkeit während der Arbeitszeit erledigt wird, wären Betriebsratsmitglieder gegenüber anderen Arbeitnehmern entgegen § 78 Satz 2 BetrVG benachteiligt, müssten sie ohne Ausgleich in ihrer arbeitsfreien Zeit tätig werden. **445**

Betriebsbedingte Gründe liegen immer dann vor, wenn der **Arbeitgeber** einen entsprechenden **Wunsch** äußert.[44] **446**

> **Beispiel:**
> Angesichts des Ausfalls zweier Mitarbeiter verständigt sich der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat dahingehend, dass die von drei Betriebsratsmitgliedern zu besuchende »Einführung in das Betriebsverfassungsrecht« an fünf freien Samstagen absolviert wird. Anspruch auf Freizeitausgleich gegeben; ob die vom Arbeitgeber vorgebrachten Gründe tatsächlich so dringend waren, braucht nicht mehr geprüft zu werden.

Dasselbe gilt dann, wenn die **Einigungsstelle** nach § 37 Abs. 6 Satz 5 und 6 BetrVG mit Rücksicht auf betriebliche Notwendigkeiten einen anderen als den vom Betriebsrat gewünschten **Zeitpunkt bestimmt**.[45] Auch dann, wenn die **Unabkömmlichkeit** des Betriebsratsmitglieds den Umständen nach **auf der Hand liegt** (»Schlüsselstellung«) und er deshalb auf die arbeitsfreie Zeit ausweicht, liegen betriebsbedingte Gründe vor.[46] In Zweifelsfällen kann sich der Betriebsrat darauf berufen, dass er die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 Satz 4 BetrVG dem Arbeitgeber mitgeteilt hat; hat dieser der (teilweisen) Einbeziehung der arbeitsfreien Zeit nicht widersprochen, kann der Betriebsrat davon ausgehen, dass der Arbeitgeber mit der vorgeschlagenen zeitlichen Gestaltung einverstanden ist und gleichfalls betriebliche Gründe bejaht.

---

43 DKK-Wedde § 37 Rn. 137; Fitting u.a. § 37 Rn. 192; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 211.
44 BAG AP Nr. 93 zu § 37 BetrVG 1972; Fitting u.a. § 37 Rn. 188; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 212.
45 Fitting u.a. § 37 Rn. 188; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 212.
46 Fitting u.a. § 37 Rn. 188; Löwisch BB 2001, 1742.

c. Lage und Dauer der Arbeitszeit als betrieblicher Grund

447 Betriebliche Gründe liegen nach § 37 Abs. 3 Satz 2 BetrVG auch dann vor, wenn **die Betriebsratsmitglieder unterschiedliche Arbeitszeiten** haben und die Betriebsratstätigkeit deshalb bei Einzelnen ganz oder teilweise in der Freizeit stattfindet. Gedacht ist dabei primär an Betriebsratssitzungen, doch kann dasselbe auch im Rahmen der Schulungen nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG eintreten.

> **Beispiel:**
> Ein Betriebsratsmitglied ist im Werkschutz beschäftigt und hat deshalb Schichtzeiten, während die übrigen Mitglieder in Normalarbeitszeit von 8.00–16.00 Uhr beschäftigt sind. Wird für den ganzen Betriebsrat ein In-House-Seminar veranstaltet,[47] so hat der Werkschutzmitarbeiter ggf. Anspruch auf Freizeitausgleich.

448 Wichtiger ist allerdings die **in § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG vorgenommene Spezifizierung:** Danach liegen betriebsbedingte Gründe auch dann vor, wenn wegen »Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung« die Schulung außerhalb der Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds erfolgt. Die Besonderheiten können in der **Lage der Arbeitszeit** bestehen, also beispielsweise darin, dass im Betrieb nach einem **rollierenden System** gearbeitet wird und die Schulung gerade auch einen freien Tag einbezieht.[48] Dasselbe gilt dann, wenn z.B. in einem Zeitungszustellerbetrieb nur früh morgens oder in einer Spielbank nur abends und nachts gearbeitet wird.

449 Mit den »Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung« ist aber nach allgemeiner Auffassung auch die **Teilzeitarbeit** gemeint. Nimmt ein teilzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied an einer Tagesschulung teil, entsteht daher ein Anspruch auf Freizeitausgleich.

> **Beispiel:**
> A arbeitet regelmäßig von 8.00–12.00 Uhr. Als Betriebsratsmitglied nimmt er an einer Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG teil, die von 8.00–17.00 Uhr (einschließlich einer Stunde Mittagspause) dauert. A hat Anspruch auf vier Stunden bezahlten Freizeitausgleich.

Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Teilzeit auf Wunsch des Arbeitgebers oder auf Wunsch des Arbeitnehmers (z.B. nach § 8 TzBfG) vereinbart wurde.[49] Auch im letzteren Fall liegt ein erzwungenes Freizeitopfer vor.

---

47 Zu dessen Zulässigkeit s. oben § 4 V 5 (Rn. 338).
48 Fitting u.a. § 37 Rn. 189; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 205.
49 Fitting u.a. § 37 Rn. 189; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 212; HaKo-BetrVG-Blanke § 37 Rn. 11.

d. Reisezeiten

Reisezeiten vor Beginn und nach Ende des Seminars stellen eine Betriebsratstätigkeit dar.[50] Die Qualität der Betriebsratstätigkeit (aufregende Sitzung, entspannende Zugfahrt) ist dabei ohne Bedeutung. Ein Zahlungsanspruch entsteht, wenn die Reise in die Arbeitszeit fällt. **450**

> **Beispiel:**
> Das Betriebsräteseminar beginnt am Montag um 14.00 Uhr. Die Teilnehmer reisen je nach Zugverbindung bis gegen 13.30 Uhr an. Die am **Montagvormittag ausfallende Arbeitszeit** muss nach § 37 Abs. 2 BetrVG **vergütet** werden.

Freizeitausgleich kann das Betriebsratsmitglied verlangen, wenn betriebliche Gründe dafür maßgebend waren, dass die Reise außerhalb der Arbeitszeit erfolgte.

> **Beispiel:**
> Das Seminar endet am Dienstag um 18.00 Uhr. Wegen der vielen Arbeit verlangt der Personalleiter, dass das Betriebsratsmitglied auf alle Fälle wieder am Mittwoch um 8.00 Uhr am Arbeitsplatz erscheint, obwohl die Rückreise fünf Stunden dauert. In der Praxis wird vermutlich in solchen Fällen des Öfteren auf den Ausgleichsanspruch verzichtet.

Dasselbe gilt dann, wenn tarifliche oder betriebliche Regeln Entsprechendes für Dienstreisen vorschreiben – das Betriebsratsmitglied wäre sonst entgegen § 78 S. 2 BetrVG benachteiligt.[50a]

3. Die primäre Rechtsfolge: Anspruch auf Freizeitausgleich

a. Geltendmachung

Nach § 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG ist die Arbeitsbefreiung »vor Ablauf eines Monats« zu gewähren. Der **Anspruch** ist daher **unverzüglich geltend zu machen**, doch führt ein Zuwarten des Arbeitnehmers lediglich dazu, dass sich die Monatsfrist hinausschiebt. Auch wenn der Anspruch **später als einen Monat** nach seiner Entstehung **geltend gemacht** wird, ändert dies an seiner Existenz nichts; dem Grundgedanken des Abs. 3 **451**

50 BAG AP Nr. 57 zu § 37 BetrVG; die Frage blieb dahingestellt in BAG AP Nr. 70 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2.

50a BAG NZA 2004, 171.

Satz 3 entsprechend ist er allerdings »zeitnah« zu erfüllen.[51] Die **Verjährung** tritt nach den §§ 195, 199 BGB erst drei Jahre nach Ende des Jahres ein, in dem der Anspruch entstanden ist und seinem Inhaber die zugrunde liegenden Tatsachen bekannt oder infolge grober Fahrlässigkeit unbekannt waren. **Tarifliche Ausschlussfristen** dürften selten eingreifen, da es sich um einen Anspruch handelt, der unmittelbar mit dem Amt des Betriebsratsmitglieds zusammenhängt und der damit von den üblichen Formulierungen nicht erfasst ist. Denkbar ist aber eine **Verwirkung**, sofern der Arbeitnehmer zu erkennen gab, auf den Anspruch nicht mehr zurückkommen zu wollen, und der Arbeitgeber aufgrund dessen bestimmte Dispositionen getroffen hat.[52]

> **Beispiel:**
> Das Betriebsratsmitglied M hat im April einen Anspruch auf Freizeitausgleich in Höhe von fünf Arbeitstagen erworben. Im September wird mit ihm vereinbart, dass er ab 1. Oktober für ein Jahr nach New York geht, wo er eine neue Niederlassung aufbauen soll. Der Flug ist bereits gebucht – würde er jetzt ab 29.September seinen Freizeitausgleich geltend machen, würde ihm der Arbeitgeber mit Recht »ins Gesicht hüpfen«, korrekter gesagt: könnte sich der Arbeitgeber zu Recht auf Verwirkung berufen.

b. Praktische Realisierung

452 Der **Freizeitausgleich** muss ähnlich wie der Urlaub **vom Arbeitgeber gewährt** werden; anders als bei der Ausübung von Betriebsratstätigkeit kann das Betriebsratsmitglied nicht einfach nach vorheriger Ankündigung der Arbeit fernbleiben.[53] Macht der **Arbeitgeber keinerlei Gründe** geltend, weshalb er die Freistellung verweigern will, kommt nach einer beachtlichen Auffassung in der Literatur ausnahmsweise eine Selbstbeurlaubung des Betriebsratsmitglieds in Betracht.[54] Nur in relativ singulären Situationen wird es ein Betriebsratsmitglied allerdings auf eine solche »Machtprobe« ankommen lassen. Die Wahl des **Zeitpunkts der Freistellung** ist Sache des Arbeitgebers, der diese auch »stückeln« kann. Dabei ist § 7 Abs. 1 BUrlG entsprechend anzuwenden, so dass auch das persönliche In-

51 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 96.
52 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 92.
53 DKK-Wedde § 37 Rn. 66; ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 11; Fitting u.a. § 37 Rn. 95.
54 DKK-Wedde § 37 Rn. 66; Fitting u.a. § 37 Rn. 96; Lichtenstein BetrR 1972, 152; anders ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 11; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 94; Münch-ArbR-Joost § 308 BGB Rn. 44.

teresse des betroffenen Arbeitnehmers ausreichend zur Geltung kommt.[55] Angesichts der im Gesetz vorgesehenen Monatsfrist wird es der Arbeitnehmer allerdings nicht akzeptieren müssen, wenn der Freizeitausgleich auf einen erheblich längeren Zeitraum erstreckt wird. **Während der Freistellung** erhält das Betriebsratsmitglied die **Vergütung** weiter, die es bei tatsächlich erbrachter Arbeitsleistung verdient hätte. Insoweit gilt dasselbe wie im Rahmen von § 37 Abs. 2 BetrVG.[56]

c. Nicht mehr als Vollzeit

Der Ausgleichsanspruch ist nach § 37 Abs. 6 Satz 2 zweiter Halbsatz BetrVG pro Schulungstag auf die **Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers begrenzt.** Damit soll eine Besserstellung von Teilzeitkräften vermieden werden.[57] Dauert das Seminar länger als die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten, kann auch Letzterer keinen Freizeitausgleich erlangen. Bei Teilzeitkräften geht es nur um die Stunden, die über ihre individuelle Arbeitszeit hinausgehen. **453**

> **Beispiel:**
> Betriebsratsmitglied A arbeitet üblicherweise vormittags drei Stunden. Dauert die Veranstaltung acht Stunden, besteht ein Anspruch auf Freizeitausgleich in Höhe von fünf Stunden.[58]

Haben Vollzeitkräfte im Betrieb **unterschiedliche Höchstarbeitszeiten,** so ist die längste maßgebend. Dies ergibt sich aus dem Ausnahmecharakter des § 37 Abs. 6 Satz 2 zweiter Halbsatz BetrVG, der nur für die Seminarteilnahme gilt, während im Übrigen die Überschreitung der individuellen Vollzeit durch Betriebsratstätigkeit durchaus einen Ausgleichsanspruch begründet, sofern die sonstigen Voraussetzungen des § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG gegeben sind.[59] **454**

Besteht im Betrieb **Gleitzeit**, so bewegt man sich im Rahmen des § 37 Abs. 2 BetrVG, soweit der dafür gezogene Rahmen nicht überschritten ist.[60] **455**

---

55 DKK-Wedde § 37 Rn. 66 (unter Hinweis auf ArbG Rheine 20.04.1979 – 2 Ca 240/79); ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 11; ähnlich Fitting u.a. § 37 Rn. 101; a. A. GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 94.

56 S. oben I (Rn. 424ff.).

57 BT-Drs. 14/5741, S. 41; Fitting u.a. § 37 Rn. 193; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 207.

58 S. auch DKK-Wedde § 37 Rn. 132.

59 BAG AP Nr. 130 zu § 37 BetrVG 1972: keine Begrenzung auf die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.

60 Fitting u.a. § 37 Rn. 92a.

Beispiel:
Im Betrieb des Betriebsratsmitglieds A beginnt der Gleitzeitkorridor morgens um 7.00 Uhr und endet abends um 18.00 Uhr. Dauert das Seminar von 8.00–13.00 und von 14.00–18.00 Uhr, also neun Stunden, so bewegt es sich noch innerhalb der Arbeitszeit. Würde es von 11.00–19.00 Uhr dauern, hätte man eine Überschreitung um eine Stunde, die einen Anspruch auf Freizeitausgleich gewähren würde.

4. Die sekundäre Folge: Anspruch auf Zahlung von Entgelt

456 **Reagiert der Arbeitgeber** auf die Geltendmachung des Freistellungsanspruchs **nicht** oder lehnt er ihn aus anderen als betriebsbedingten Gründen ab, so bleibt der **Freistellungsanspruch** als solcher **erhalten**.[61] Eine Verwandlung in einen Entgeltanspruch tritt nach § 37 Abs. 3 Satz 3 zweiter Halbsatz BetrVG nur ein, wenn die **Erfüllung aus betriebsbedingten Gründen verweigert** wird. Dabei genügt es über den Gesetzeswortlaut hinaus, dass der Arbeitgeber lediglich solche Gründe geltend macht; ob sie tatsächlich vorliegen, ist ohne Bedeutung.[62] Gleichgestellt ist der Fall, dass ein **Freistellungsanspruch von vornherein nicht erfüllt werden** kann, weil das teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglied sowieso seine gesamte Arbeitszeit für erforderliche Betriebsratstätigkeit verwendet.[63]

457 Bei Vollzeitkräften umfasst das Entgelt auch den **Überstundenzuschlag**, wie er in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder im Arbeitsvertrag festgelegt ist.[64] Notfalls ist auf das Betriebsübliche zurückzugreifen. **Teilzeitkräfte** erhalten **nur die normale Vergütung**, es sei denn, auch sie würden so viele Stunden ansammeln, dass die »Überstundenzone« erreicht ist.[65]

Beispiel:
Im Betrieb gilt die 38-Stunden-Woche. Hat ein Betriebsratsmitglied in seiner Freizeit aus betrieblichen Gründen vier Stunden Betriebsratsaufgaben erfüllt, so bekommt es hierfür die tariflichen usw. Zuschläge. Bei einer Teilzeitkraft, die einen 28-Stunden-Vertrag hat, tritt dieser Effekt erst ein, wenn sie mehr als zehn Stunden außerhalb ihrer Arbeitszeit tätig war.

---

61 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 98.
62 BAG AP Nr. 130 zu § 37 BetrVG 1972.
63 ArbG Freiburg AiB 1996, 377 mit Anm. Schubert; LAG Düsseldorf LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 41; anders wohl LAG Köln NZA-RR 1999, 247.
64 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 106.
65 So BAG BB 1985, 1263; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 107; Löwisch/Kaiser § 37 Rn. 30.

Sieht ein Tarifvertrag für die Überschreitung einer bestimmten Tagesarbeitszeit Überstundenzuschläge vor, gilt dies selbstredend auch für Teilzeitkräfte, die über das dort vorgesehene Quantum hinaus tätig sind.

III. Der Anspruch auf Kostenerstattung im Falle des § 37 Abs. 6 BetrVG

1. Die Grundsatzentscheidung: Kostentragung durch den Arbeitgeber

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die durch eine Seminarteilnahme im Rahmen des § 37 Abs. 6 BetrVG entstehenden Kosten zu tragen.[66] Auch die Literatur äußert insoweit keine Bedenken mehr.[67] Dies lässt sich unschwer damit rechtfertigen, dass die Schulungsteilnahme zur Betriebsratstätigkeit gehört, in Bezug auf die **§ 40 BetrVG** den Arbeitgeber zum **Aufwendungsersatz** verpflichtet.[68] § 37 BetrVG regelt demgegenüber nur die arbeitsvertragsrechtlichen Konsequenzen der Aufgabenerfüllung als Betriebsrat.[69] Würde man anders entscheiden, müssten Betriebsratsmitglieder einen Teil ihrer Tätigkeit selbst finanzieren, was eine gegen § 78 Satz 2 BetrVG verstoßende Schlechterstellung wäre.[70] **458**

Die Kostentragung durch den Arbeitgeber erweckt auch dann keine grundsätzlichen Bedenken, wenn die **Seminare durch Gewerkschaften** oder ihnen nahe stehende Organisationen durchgeführt werden. Sie erfüllen insoweit ihre im Gesetz vorgesehene **betriebsverfassungsrechtliche Unterstützungsfunktion**.[71] Wie das Bundesverfassungsgericht bestätigte, **459**

66 Grundlegend BAG AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG 1972; s. weiter BAG AP Nr. 11, 17, 48, 61 und 68 zu § 40 BetrVG 1972.

67 S. etwa Löwisch/Kaiser § 40 Rn. 35; Stege/Weinspach/Schiefer § 37 Rn. 54. Im selben Sinn etwa DKK-Wedde § 40 Rn. 56; Fitting u.a. § 40 Rn. 66; GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 45f.

68 Fitting u.a. § 40 Rn. 66.

69 GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 46.

70 Vgl. Fitting u.a. § 40 Rn. 77.

71 BAG AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG 1972; Fitting u.a. § 40 Rn. 66; GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 49 u.a.

liegt darin kein Verstoß gegen die in Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Grundsätze.[72]

460 »Kostentragung« bedeutet, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat bzw. das einzelne Mitglied **von** eingegangenen **Verbindlichkeiten befreien** muss. Sofern der Einzelne aus eigenen Mitteln Zahlungen geleistet, z. B. eine Fahrkarte gekauft hat, besitzt er einen **Aufwendungsersatzanspruch** gegen den Arbeitgeber. Inhaltlich geht es um Fahrtkosten und Reisespesen, Aufwendungen für Übernachtung und Verpflegung sowie um Teilnehmergebühren für das in Frage stehende Seminar.

2. Grenzen

461 Die Rechtsprechung hat den im Grundsatz bejahten Anspruch mit einer Reihe von Beschränkungen versehen, denen erhebliche praktische Bedeutung zukommt. Dabei wird als selbstverständlich unterstellt, dass die Voraussetzungen des § 37 Abs. 6 BetrVG gegeben sind, die vermittelten Kenntnisse somit ebenso erforderlich sind wie die Dauer des Seminars und die Zahl der aus dem Betriebsrat kommenden Teilnehmer.

a. Erforderlichkeit der Kosten

462 Im Einzelfall kann es fraglich sein, ob bestimmte Aufwendungen für die im Grundsatz akzeptierte Seminarteilnahme überhaupt notwendig sind.

> **Beispiel:**[73]
> Das Seminar beginnt um 11.00 Uhr vormittags, die Zugfahrt dauert zwei Stunden. Betriebsratsmitglied M nimmt nicht den Zug am Morgen um 8.30 Uhr sondern reist am Vorabend an. Die Übernachtungskosten sind nicht erforderlich.

b. Verhältnismäßigkeit

463 Sehr viel häufiger wird in der Praxis damit argumentiert, der Betriebsrat dürfe nur im Rahmen des Verhältnismäßigkeitsprinzips Kosten verursachen. Nach der Rechtsprechung des BAG muss er auf **Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebs** Rücksicht nehmen; auch muss er darauf achten, dass der Schulungszweck (also die Bedeutung der zu erwerbenden Kenntnisse) in einem angemessenen Verhältnis zu den aufgewandten Kosten steht. Dabei kommt ihm jedoch ein **Beurteilungsspielraum** zu; es

72 BVerfGE 47, 191, 197 = AP Nr. 13 zu § 40 BetrVG 1972.
73 Nach LAG Schleswig-Holstein LAGE § 40 BetrVG 1972 Nr. 49 = BB 1996, 1062.

genügt, wenn er die Aufwendungen für »verhältnismäßig und damit dem Arbeitgeber zumutbar« halten konnte.[74] Vom Betriebsrat wird **keine umfassende Marktanalyse** verlangt.[75]

Werden **zum selben Themenbereich verschiedene Seminare** angebo- **464**
ten, so kann sich der Betriebsrat auch dann für das **qualitativ bessere** entscheiden, wenn damit höhere Kosten verbunden sind.[76] Der höhere Preis kann auf den an den Veranstalter zu zahlenden Beträgen, aber auch daher rühren, dass wegen größerer Entfernung höhere Fahrtkosten anfallen. Auch bei der **Bewertung der Qualität** eines Angebots kommt dem Betriebsrat ein gewisser Beurteilungsspielraum zu.[77] Nach der Rechtsprechung kann er sich bewusst für einen gewerkschaftlichen Anbieter entscheiden, weil er sich von ihm bessere Lerneffekte verspricht.

> **BAG:**[78]
> »Wie das LAG zutreffend angenommen hat, kann er in diesem Zusammenhang berücksichtigen, dass gewerkschaftliche oder gewerkschaftsnahe Anbieter eine an den praktischen Bedürfnissen der Betriebsratsarbeit ausgerichtete Wissensvermittlung erwarten lassen und eine gemeinsame Gewerkschaftszugehörigkeit ein Klima gegenseitigen Vertrauens schafft, das den Schulungserfolg fördert.«

Erst recht kann man einen gewerkschaftlichen Anbieter gegenüber einem von der Arbeitgeberseite getragenen vorziehen.[79] Umgekehrt muss sich der Betriebsrat aber **auch nicht auf das kostengünstigere Angebot einer Gewerkschaft** verweisen lassen[80] und kann sich bei seiner Entscheidung darauf stützen, mit einem bestimmten Anbieter **in der Vergangenheit gute Erfahrungen** gemacht zu haben.

Sind auch nach Ansicht des Betriebsrats **mehrere Angebote gleich-** **465**
wertig, so muss man sich um das **preiswertere** bemühen.[81] Wegen des geringeren Zeitaufwands wird man sich insbesondere nach einem Semi-

74 BAG AP Nr. 48 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 2R; vgl. weiter BAG AP Nr. 62 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 1R.
75 So ausdrücklich BAG AP Nr. 48 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 2R; insoweit zustimmend GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 59.
76 Ebenso DKK-Wedde § 40 Rn. 60; Fitting u.a. § 40 Rn. 74; GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 60.
77 Wichert (DB 1997, 2329) verlangt nur »nachvollziehbare Überlegungen«.
78 AP Nr. 48 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 3.
79 Löwisch/Kaiser § 40 Rn. 35; kritisch zum BAG GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 59.
80 LAG Köln AuR 2002, 358 = AiB 2003, 487.
81 DKK-Wedde § 40 Rn. 60; Fitting u.a. § 40 Rn. 74; Wichert DB 1997, 2329.

nar in der näheren Umgebung umsehen müssen,[82] doch kann selbstredend an einen weiter entfernten Ort gefahren werden, wenn dort die besseren pädagogischen Hilfsmittel und die erfahreneren Lehrkräfte zur Verfügung stehen.[83] Sind die **Angebote in der Umgebung ausgebucht**, so kann auch dies ein Grund sein, Fahrtkosten und Zeitverlust in Kauf zu nehmen; acht Monate lang auf ein erforderliches Seminar in der eigenen Gegend warten zu müssen, wird in der Literatur zu Recht als bedenklich angesehen.[84]

466 Findet das **Seminar im Ausland** statt, so gelten keine abweichenden Grundsätze.[85] Entscheidend kommt es daher auf die nach Einschätzung des Betriebsrats bestehende Qualität an, hilfsweise entscheidet die absolute Kostenhöhe.

> **Beispiel:**
> Drei Betriebsratsmitglieder aus einem Freiburger Betrieb fahren mit dem Auto ca. eine Stunde in ein Hotel in den Vogesen, wo ein deutscher Veranstalter eine Einführung in das Betriebsverfassungsrecht anbietet. Dies ist – gleicher Tagessatz unterstellt – ersichtlich sinnvoller und preiswerter als der Besuch eines Seminars in Dortmund oder Berlin.

467 Was die **absolute Höhe der Schulungskosten** betrifft, so gibt es keine generellen Grenzen. Vielmehr ist eine betriebsbezogene Betrachtung anzustellen.[86] Maßstäbe für die Zumutbarkeit lassen sich dabei insbesondere den **Kosten** entnehmen, die **für die Schulung des Managements** ausgegeben werden.[87] Auch wird von erheblicher Bedeutung sein, ob und in welchem Umfang der **Arbeitgeber** seinerseits **fremde Hilfe** bei der Konzipierung bestimmter Maßnahmen in Anspruch genommen hat, die nunmehr Anlass für eine Schulung des Betriebsrats sind.

468 Wird im Einzelfall dieser Rahmen überschritten, so hat der Arbeitgeber nur die »verhältnismäßigen« Kosten zu ersetzen.[88] Der Rest geht zu Lasten der Betriebsratsmitglieder oder des Veranstalters. Das Betriebsratsmitglied

---

82 GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 42.
83 BAG AP Nr. 9 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 3R.
84 Fitting u.a. § 40 Rn. 75; vgl. auch DKK-Wedde § 40 Rn. 61.
85 Ebenso DKK-Wedde § 40 Rn. 20; Fitting u.a. § 40 Rn. 49; Klebe FS Gnade, S. 669ff.; für sorgfältige Prüfung der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 35.
86 BAG AP Nr. 62 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 1R; Fitting u.a. § 40 Rn. 73.
87 Zustimmend Fitting u.a. § 40 Rn. 73.
88 BAG AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972.

kann m.E. den an ihm »hängenbleibenden« Anteil wenigstens **steuerlich als Werbungskosten** geltend machen, da er durch seine Erwerbstätigkeit verursacht wurde.

c. Keine Gegnerfinanzierung

Eine weitere Grenze besteht nach der Rechtsprechung insoweit, als **gewerkschaftliche Veranstalter lediglich** ihre **Selbstkosten** in Rechnung stellen, aber keine Gewinne erzielen dürfen.[89] Eine weitergehende Zahlungspflicht der Arbeitgeberseite würde zwar keine Gegnerabhängigkeit der Gewerkschaft schaffen, deren Handlungsmöglichkeiten im Gegenteil eher erweitert würden.[90] Das BAG geht jedoch davon aus, dass eine solche **»Gegnerfinanzierung« für den einzelnen Arbeitgeber nicht zumutbar** sei.[91] Dies ließe sich sicherlich auch anders beurteilen,[92] doch ist bis auf Weiteres die ständige Rechtsprechung des BAG zugrunde zu legen. Was im Einzelnen in die »Selbstkosten« eingeht, ist nicht endgültig geklärt und soll an späterer Stelle erörtert werden.[93] **469**

Der Ausschluss der Gegnerfinanzierung besteht nicht allein in Bezug auf die Gewerkschaft als solche. Miterfasst sind auch selbständige **juristische Personen** als Schulungsträger, **auf die** die **Gewerkschaft bestimmenden Einfluss ausübt** – sei es aufgrund einer Mehrheitsbeteiligung, sei es aufgrund satzungsmäßiger Rechte und personeller Verflechtungen.[94] Beides würde die Möglichkeit eröffnen, Gewinne der Gewerkschaft zugute kommen zu lassen oder – jedenfalls im ersten Fall – ihre gesellschaftsrechtliche Beteiligung wertvoller werden zu lassen. **470**

Dieselben Prinzipien gelten grundsätzlich auch dann, wenn es sich um eine **gemeinnützige Organisation** im Sinne der §§ 52ff. AO handelt. In diesem Fall besteht zwar keine Möglichkeit der Gewinnabführung, doch kann ein interner Kostenausgleich erfolgen: Überschüsse, die im Bereich der Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG erwirtschaftet werden, könnten **471**

---

89 So zuletzt BAG AP Nr. 61 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 2; BAG AP Nr. 62 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 2; BAG AP Nr. 63 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 2; zustimmend Fitting u.a. § 40 Rn. 78; GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 50 m. w. N.

90 Däubler AiB 1995, 132ff.

91 BAG AP Nr. 48 zu 40 BetrVG 1972 Bl. 3R.

92 So ist etwa die gezielte Besserstellung von Gewerkschaftsmitgliedern (Differenzierungsklausel), die auch der Organisation als solcher zugute kommt, nicht von vornherein für die Arbeitgeberseite unzumutbar. Dazu Däubler BB 2002, 1643ff.

93 S. unten § 6 III 7 (Rn. 494ff.).

94 BAG AP Nr. 48 zu § 40 BetrVG 1972 LS 1; BAG AP Nr. 62 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 2R.

zur Deckung möglicher Defizite bei rein gewerkschaftlichen Seminaren verwendet werden.[95]

472 Eine solche Möglichkeit besteht nicht, wenn eine gemeinnützige Organisation **ausschließlich Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG** veranstaltet oder einen entsprechenden **Geschäftsbereich** betreibt, der wirtschaftlich **gegenüber ihren sonstigen Aktivitäten abgeschottet** ist. In solchen Fällen besteht eine Vermutung dafür, dass etwaige Überschüsse nicht der Gewerkschaft zugute kommen.[96] Dies wäre ausnahmsweise dann der Fall, wenn je nach Gewerkschaftszugehörigkeit **unterschiedliche Teilnehmergebühren** erhoben würden oder wenn Leistungen der Gewerkschaft gegen ein Entgelt in Anspruch genommen werden, das über deren Selbstkosten liegt.[97] Die Tatsache, dass an gewerkschaftliche Referenten erhöhte **Vortragshonorare** bezahlt werden, reicht demgegenüber nicht aus, da keinerlei Gewähr für eine Weitergabe an die Organisation besteht.[98] Überdies ist es Sache des die Kostenerstattung verweigernden Arbeitgebers, Anhaltspunkte dafür darzulegen, dass die Gewerkschaft unter solchen Umständen finanzielle Unterstützung aus dem »§ 37 Abs.6-Bereich« erhält.[99]

473 Besteht die Möglichkeit, dass die Gewerkschaft an den Seminargebühren partizipiert, muss der Träger im Einzelnen **seine Kosten aufschlüsseln**, um darzulegen, dass keine Gegnerfinanzierung vorliegt. Dies hat zu praktischen Schwierigkeiten geführt.[100] Nur in dem zuletzt genannten Fall der ausschließlich auf § 37 Abs. 6 BetrVG beschränkten Tätigkeit gemeinnütziger Organisationen besteht keine Aufschlüsselungspflicht. Konsequenterweise müsste man auch einen »autonomen § 37 Abs.6-Bereich« innerhalb der Gewerkschaft selbst ausnehmen, sofern sichergestellt ist, dass mit seiner Hilfe keine anderen Aktivitäten finanziert werden.

---

95 BAG AP Nr. 61 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 2R; BAG AP Nr. 62 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 2R.

96 BAG AP Nr. 62 zu § 40 BetrVG 1972.

97 BAG AP Nr. 62 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 3. Die bloße »Inanspruchnahme« von Leistungen genügt nicht.

98 Vgl. BAG AP Nr. 62 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 3R.

99 BAG AP Nr. 62 zu § 40 BetrVG 1972.

100 Einzelheiten unten 7 (Rn. 494ff.).

3. Fahrtkosten und Reisespesen

a. Probleme der Notwendigkeit

474 Nur notwendige Reisekosten muss der Arbeitgeber übernehmen. An dieser Voraussetzung fehlte es, als ein Betriebsratsmitglied am Vorabend eines Seminars anreiste und dadurch **Übernachtungskosten** verursachte: Da der Beginn vormittags um 11.00 Uhr terminiert war und die Zugfahrt vier Stunden dauerte, war nach Auffassung des LAG Schleswig-Holstein[101] der Zug um 5.30 Uhr zu nehmen – eine relativ harte Entscheidung, die dadurch etwas abgemildert wurde, dass der normale Arbeitsbeginn um 6.00 Uhr lag, so dass nicht mit großen Umstellungsproblemen zu rechnen war.[102]

475 Verfügt der **Arbeitgeber** über einen **Fahrzeugpool**, so kann ein zu einem Seminar fahrendes Betriebsratsmitglied grundsätzlich verlangen, dass ihm insoweit ein Firmenfahrzeug zur Verfügung gestellt wird.[103] Ist der Einzelne daran nicht interessiert, kann er umgekehrt **nicht gezwungen** werden, mit einem Dienst- oder **mit seinem Privatwagen zu dem Seminar zu fahren**.[104] Dies stimmt mit der an anderer Stelle gemachten Aussage überein, das Direktionsrecht des Arbeitgebers decke die Anweisung, Auto zu fahren, nur dann, wenn dies in das vereinbarte Tätigkeitsbild passe.[105] Dies gilt jedenfalls für **längere Strecken**.

476 Fahren mehrere Betriebsratsmitglieder auf ein Seminar und benutzt einer freiwillig sein Fahrzeug (oder das der Firma), so müssen die anderen nach der Rechtsprechung von der ihnen dadurch eröffneten **Mitfahrgelegenheit** Gebrauch machen.[106] Eine Ausnahme soll nur dann gelten, wenn die begründete Besorgnis besteht, sich in eine besondere Gefahr zu begeben.[107] Praktisch kommt dies so gut wie nie zum Tragen, da sich Vorbe-

---

101 LAGE § 40 BetrVG 1972 Nr. 49 = BB 1996, 1062.

102 Zustimmend deshalb auch Fitting u.a. § 40 Rn. 52; GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 63; Löwisch/Kaiser § 40 Rn. 38.

103 ArbG Darmstadt AiB 1988, 285.

104 ArbG Nürnberg AiB 1996, 248 mit Anm. Grimberg; DKK-Wedde § 40 Rn. 44; GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 37.

105 BAG AP Nr. 38 zu § 611 BGB Direktionsrecht: Betreuungsaufgaben in der Liegenschaftsverwaltung umfassen auch Außendiensttätigkeiten. Auch dann kann die Benutzung eines Dienstfahrzeugs unzumutbar sein, weil die Haftung nicht auf grobe Fahrlässigkeit beschränkt ist.

106 BAG AuR 1993, 120; LAG Hamm DB 1996, 1919; LAG Hamm LAGE § 40 BetrVG 1972 Nr. 32; a. A. ArbG Marburg AuR 1993, 61.

107 BAG AuR 1993, 120; ebenso GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 37.

halte gegen den Fahrstil eines Betriebsratskollegen schwerlich in einer Auseinandersetzung um die Fahrtkosten mit dem Arbeitgeber belegen lassen. In der Literatur wird zu Recht betont, dem Einzelnen sei auch aus Haftungsgründen **nicht zuzumuten**, eine derartige **»Fahrgemeinschaft« einzugehen.**[108] Stützt sich ein Arbeitgeber jedoch konsequent auf die Rechtsprechung und ist ein Betriebsratsmitglied bereit, sich ans Steuer zu setzen, so müssen die übrigen ihre Fahrtkosten selbst bezahlen, wenn sie mit dem Beifahrersitz nicht vorlieb nehmen wollen.[109]

Beispiel:
Auch das Bedürfnis eines Betriebsratsmitglieds, einen **Fahrradergometer** mitzunehmen und deshalb im eigenen Auto zu fahren, fand keine Anerkennung: Obwohl die Benutzung des Ergometers medizinisch indiziert war, meinte das LAG Hamm,[110] das Betriebsratsmitglied hätte sich am Schulungsort ein Fahrrad leihen oder entsprechende Gymnastik im Bett machen können. Konflikte haben bisweilen vielfältige Erscheinungsformen.

477 Besteht die Alternative, den Zielort mit dem **Zug oder** dem **Flugzeug** zu erreichen, so ist die billigere Beförderungsart zu wählen. Angesichts relativ langfristiger Terminplanung bei Seminaren kann dies im Einzelfall durchaus auch das Flugzeug sein.

b. Rückgriff auf generelle Regelungen

478 Besteht eine **betriebliche Reisekostenordnung**, die für alle Beschäftigten gilt, so ist diese **auch für den Betriebsrat** maßgebend; andernfalls würde gegen § 78 Satz 2 BetrVG verstoßen, da entweder eine Begünstigung oder eine Benachteiligung vorliegen würde.[111] Dasselbe gilt dann, wenn es im Betrieb allgemein üblich ist, **nach den in den Lohnsteuerrichtlinien festgelegten Sätzen** zu verfahren.[112] Schließlich sind auch andere **betriebsübliche Regeln** zugrunde zu legen.

Beispiel:
Ist es allgemein üblich, in der Bahn **immer nur 1. Klasse** zu fahren oder von München aus das Flugzeug nach Berlin oder Hamburg zu benützen, so gilt dies auch für Betriebsratsmitglieder.[113]

---

108 DKK-Wedde § 37 Rn. 44; Fitting u.a. § 37 Rn. 58.
109 Für Wegfall des Kostenerstattungsanspruchs BAG AuR 1993, 120; LAG Hamm DB 1976, 1919; LAG Hamm LAGE § 40 BetrVG 1972 Nr. 32.
110 LAGE § 40 BetrVG 1972 Nr. 32.
111 DKK-Wedde § 40 Rn. 45; Fitting u.a. § 40 Rn. 54; GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 40.
112 DKK-Wedde § 40 Rn. 45; Fitting u.a. § 40 Rn. 56; GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 40.
113 DKK-Wedde § 40 Rn. 48.

Schwierigkeiten ergeben sich dann, wenn in den zugrunde zu legenden Reisekostenregeln **je nach Einkommenshöhe differenziert** wird und sich im Betriebsrat Personen befinden, die zu unterschiedlichen Gruppen gehören. Relativ unproblematisch ist die Behandlung von **Teilzeitkräften**, weil bei ihnen das potenzielle Vollzeiteinkommen zugrunde zu legen ist; alles andere würde eine gegen § 4 Abs. 1 TzBfG verstoßende Diskriminierung darstellen.[114] Sieht man von diesem Fall einmal ab, kann die Situation eintreten, dass auf derselben Fahrt das eine Betriebsratsmitglied die erste, das andere die zweite Wagenklasse benutzt; auch bei der Wahl des Hotels könnten sich Unterschiede ergeben. Dies wird der gemeinsamen Funktion und der Gleichheit aller Betriebsratsmitglieder nicht gerecht.[115] Es wird daher die Schaffung einer **betriebsratsspezifischen »Reisekostenstufe«** gefordert,[116] was im Grundsatz durchaus zu begrüßen ist. Kommt es jedoch nicht dazu, muss man korrigierend eingreifen und bei den erfassten Tätigkeiten diejenige als Vergleichsmaßstab heranziehen, die inhaltlich die größte Ähnlichkeit mit der des Betriebsrats aufweist.[117] Dies dürften am ehesten die führenden **Mitarbeiter der Personalabteilung** sein.[118] **479**

Soweit die **tatsächlich entstehenden Kosten höher** als die Pauschalbeträge nach den Richtlinien sind, sind diese höheren Beträge zu ersetzen, sofern sie für das Betriebsratsmitglied **nicht vermeidbar** waren.[119] Dies wird weniger bei Fahrtkosten als bei Spesen und Aufwendungen für Übernachtung eine Rolle spielen. Das LAG Köln will Verpflegungskosten nur in Höhe der steuerlichen Pauschbeträge anerkennen,[120] was zu einer erheblichen Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern führen kann, die gegen § 78 Satz 2 BetrVG verstößt. Das LAG Nürnberg[121] stellt demge- **480**

114 Ebenso im Ergebnis DKK-Wedde § 40 Rn. 47; Fitting u.a. § 40 Rn. 57; anders LAG Frankfurt/Main DB 1989, 2132, das insoweit von Pauschbeträgen absehen und nur einen Einzelnachweis zulassen will.

115 Ebenso Fitting u.a. § 40 Rn. 55; DKK-Wedde § 40 Rn. 48; a. A. GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 41.

116 Fitting u.a. § 40 Rn. 55; GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 42.

117 Ebenso im Ansatz DKK-Wedde § 40 Rn. 49; Fitting u.a. § 40 Rn. 55.

118 Zur Charakterisierung der Betriebsratstätigkeit s. näher Farthmann, FS Stahlhacke, S. 123 ff.

119 S. statt aller DKK-Wedde § 40 Rn. 45; Fitting u.a. § 40 Rn. 54; GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 43; Wichert DB 1997, 2329. Ebenso BAG AP Nr. 48 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 4, das lediglich einen Abzug wegen Haushaltsersparnis zulässt.

120 LAG Köln AiB 2003, 487.

121 AuR 2003, 278.

genüber zu Recht ausschließlich auf die tatsächlich entstandenen Aufwendungen ab.

c. Einzelnachweise

481 Existiert im Betrieb keine Reisekostenordnung und keine vergleichbare Üblichkeit, so kann nur auf der Grundlage der im Einzelfall entstandenen Kosten abgerechnet werden. Ob Betriebsratsmitglieder in solchen Fällen in der **Bahn 1. Klasse** fahren dürfen, ist nicht höchstrichterlich entschieden. Ihre Vergleichbarkeit mit Teilen des Managements[122] dürfte für eine Bejahung sprechen.[123] Bei **Inlandsflügen** die **Businessklasse** zu benutzen, ist demgegenüber im Regelfall nicht notwendig, da der zusätzliche Komfort in keinem wirklich einsichtigen Verhältnis zu den höheren Kosten steht. Im Übrigen ist von Vergünstigungen wie einem der Firma eingeräumten **Großkundenabonnement** Gebrauch zu machen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, insoweit Hilfestellung zu gewähren.

d. Reisespesen

482 Bei längeren Fahrten taucht das Problem von Verzehrkosten auf.

> **Beispiel:**
> Das Betriebsratsmitglied fährt von Esslingen nach Berlin; die Zugfahrt dauert rund sieben Stunden. Er startet nach Arbeitsschluss um 16.00 Uhr. Kann er das Abendessen im Speisewagen als Teil der Betriebsratskosten geltend machen?

Nach der (wenig reichhaltigen) Rechtsprechung ist in erster Linie die **betriebliche Reisekostenordnung** maßgebend. Fehlt es daran, können die **tatsächlich entstandenen Verzehrkosten** geltend gemacht werden.[124] Ab welcher Stundenzahl ein »Verzehr« angemessen ist, lässt sich nicht mit Exaktheit sagen; man wird auf den in Deutschland üblichen Rhythmus der Mahlzeiten abstellen. Erwähnenswert ist eine Entscheidung des LAG Düsseldorf,[125] wonach angemessene Verzehrkosten auch dann verlangt werden können, wenn ein Schulungskurs am Ort stattfindet und die betriebliche Reisekostenregelung insoweit keine Leistungen vorsieht. Ein knurrender Magen dürfte vermutlich den Lernprozess nicht fördern. Getränke und Tabakwaren gehören zu den Kosten der persönlichen Lebens-

---

122 S. Farthmann FS Stahlhacke, S. 123 ff.
123 Für 2. Klasse Wichert DB 1997, 2329.
124 BAG AP Nr. 9 zu § 40 BetrVG 1972.
125 AuR 1976, 283.

führung; ihre Erstattung scheidet deshalb grundsätzlich aus. Eine Ausnahme dürfte für Mineralwasser und Säfte gelten, die zu einem normalen Essen dazugehören.

e. Einzelfragen

Beginnt das Betriebsratsmitglied die Reise **von** seinem **Wohnort** aus und ergibt sich dadurch eine **längere Fahrt** bis zum Ziel, so kann es nur die Kosten für die Strecke Betrieb – Schulungsstätte abrechnen.[126] **483**

Die während eines mehrtägigen Seminars **wegfallenden Fahrtkosten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte** können auf die erstattungsfähigen Aufwendungen angerechnet werden.[127] Davon wird allerdings nur Gebrauch gemacht, wenn es im Betrieb üblich ist, sehr genau zu rechnen, oder wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat ein wenig ärgern möchte. Der Abzug ist im Übrigen ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber aus anderen Gründen die Fahrt zwischen Wohnung und Arbeitsstätte bezahlt hätte. **484**

4. Übernachtung und Verpflegung

Der Seminarveranstalter sorgt üblicherweise für Verpflegung und bei mehrtägigen Veranstaltungen auch für Übernachtung. Er selbst (oder das Hotel) stellt dafür einen bestimmten Betrag in Rechnung. **485**

Der Seminarveranstalter muss die auf Übernachtung und Verpflegung bezogenen **Kosten** so weit **aufschlüsseln**, dass der Arbeitgeber beurteilen kann, ob er überhaupt zur Erstattung verpflichtet ist oder nicht.[128] Er muss deshalb die **Anzahl der** in Anspruch genommenen **Übernachtungen** sowie die im Einzelnen erbrachten **gastronomischen Leistungen** aufführen. Den Schulungsträger trifft die vertragliche Nebenpflicht, die von ihm in Rechnung gestellten Kosten entsprechend aufzuschlüsseln.[129] **486**

> **Beispiel:**
> Auf der Rechnung steht: 3 Übernachtungen mit Frühstücksbüffet, 3 Mittagessen (Büffet), 3 Abendessen, Minibarverzehr, Pay-TV.

126 LAG Hamm BB 1987, 2052.
127 GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 44 a. E.
128 BAG AP Nr. 62 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 2.
129 BAG AP Nr. 48 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 4R; ebenso Fitting u.a. § 40 Rn. 89; GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 66.

Aus der Zahl der Übernachtungen kann der Arbeitgeber rückschließen, ob sie wirklich notwendig waren. Die Mahlzeiten wird er nicht beanstanden, doch hat der Konsum aus der Minibar sowie das **Pay-TV** nichts mit dem Seminar zu tun; insoweit handelt es sich um **Kosten der persönlichen Lebensführung**.[130]

487 Von den Verpflegungskosten kann der Arbeitgeber eine so genannte **Haushaltsersparnis** abziehen, die nach Abschnitt 39 Abs. 1 der Lohnsteuer-Richtlinien 20 Prozent des Gesamtaufwands ausmacht.[131] Dies gilt allerdings nicht bei solchen Aufwendungen, die die betrieblichen oder die steuerlichen Pauschbeträge nicht überschreiten, da diese die Haushaltsersparnis bereits berücksichtigen.[132]

488 Nicht notwendige Übernachtungskosten können ausnahmsweise dann geltend gemacht werden, wenn das **Seminarangebot nur inkl. Übernachtung** gebucht werden kann. Das BAG[133] hat deshalb einen Erstattungsanspruch bejaht, obwohl das Tagungshotel nur fünf Kilometer von der Wohnung des Betriebsratsmitglieds entfernt lag.[134] Würde der Veranstalter eine Teilnahme auch ohne Übernachtung ermöglichen, könnte diese selbstredend in einem solchen Fall nicht in Anspruch genommen werden.

488a Stellt die Übernachtung im Tagungshotel eine »Wahlleistung« dar, ergeben sich eine Reihe von Folgefragen. Bei welcher Fahrzeit und welcher Entfernung ist eine Rückkehr in die Wohnung zumutbar? Das LAG Köln[135] hält eine **Wegezeit** von 70 bis 80 Minuten wohl für noch tragbar, doch wird dabei zu wenig bedacht, dass ein Seminar auch aus informellen Kontakten und Gesprächen am Abend besteht, wo bisweilen sehr viel offener über die jeweiligen Probleme gesprochen wird. Einen Teilnehmer zu veranlassen, sich möglichst um 21 Uhr zu entfernen, um noch zu angemessener Zeit nach Hause zu kommen, kann sich so als erheblicher Nachteil darstellen. Ein ähnliches Problem würde sich ergeben, wenn ein Betriebsratsmitglied **aus Kostengründen ein anderes Hotel** am Seminarort buchen müsste. Mit Recht hat das ArbG Flensburg[136] dies als unzumutbar qualifiziert und ausgeführt:

---

130 Zu deren Ausklammerung s. BAG AP Nr. 42 zu § 40 BetrVG 1972.
131 BAG AP Nr. 48 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 4.
132 BAG AP Nr. 8 zu § 37 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 9 zu § 40 BetrVG 1972; LAG Baden-Württemberg AiB 1991, 57.
133 AP Nr. 24 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 1R.
134 Ebenso Fitting u.a. § 40 Rn. 52.
135 AiB 2003, 487.
136 27.1.2000 – 3 BV 21/99.

»Es ist für das Betriebsratsmitglied auch nicht zumutbar, lediglich das Mittagessen im Seminarhotel einzunehmen, im Übrigen aber in einem eventuell preiswerteren anderen Hotel zu übernachten und dort die Verpflegung einzunehmen. Das hätte eine Aussperrung von den anderen Seminarteilnehmern zur Folge, die es nicht hinzunehmen braucht. Erfahrungsgemäß findet ein Austausch der Meinungen und Erfahrungen nicht nur während der Seminarstunden statt, sondern auch in den Pausen, bei dem Essen und auch in den gemeinsamen Stunden am Hotel nach den Seminarstunden.«

Kann der Arbeitgeber von der Hotelpauschale einen bestimmten **Prozentsatz abziehen**, weil das Hotel auch über eine **Sauna und eine Kegelbahn** verfügt und deren freie Nutzung im Pauschalpreis enthalten ist? Das eine oder andere in Anspruch zu nehmen, wäre – wie man in der Verwaltung sagen würde – nicht »dienstlich veranlasst«. Dennoch spielen solche Rahmenbedingungen so wenig eine Rolle wie ein schöner Ausblick vom Hotelzimmer aus oder die bessere Essensqualität im Vergleich zur Kantine. Wollte man anders entscheiden, müsste man entsprechende Nebenleistungen am Ende noch als **geldwerten Vorteil** versteuern, was niemand einsehen würde. **488b**

> **Beispiel:**
> Dies würde auch für die **Richterakademie in Trier** gelten, wo sich Richter alle ein bis zwei Jahre eine Woche fortbilden und wo gleichfalls angenehme Freizeiteinrichtungen zur Verfügung stehen. Ob die Richter die Nutzungsmöglichkeit wohl wirklich versteuern möchten? Dem Vernehmen nach soll im Gespräch zwischen einem Rechtsanwalt und einem Arbeitsrichter dieses Argument seine Wirkung nicht verfehlt haben.

Verlegt der **Veranstalter** das Seminar kurzfristig und ohne Absprache mit Betriebsrat und Arbeitgeber **in ein teureres Hotel**, so kann er die Mehrkosten dem Betriebsrat nicht in Rechnung stellen. Hat sich dieser zu deren Übernahme bereit erklärt, kann er sie allerdings nicht an den Arbeitgeber weitergeben.[137] **489**

5. Seminargebühren

Dem **Veranstalter steht es frei, welchen Preis** er für die Seminarteilnahme verlangen will. Auch liegt es in seiner freien Entscheidung, welche didaktischen Hilfsmittel eingesetzt werden und ob die Teilnehmer ein **490**

137 GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 53.

kleines »Bücherpaket« oder einen »Erinnerungsbecher« erhalten. Auch ein **kulturelles Rahmenprogramm** erweckt keinerlei Bedenken, sondern wird im Gegenteil bei Wochenschulungen meist erwartet. Eine Grenze bildet insoweit nur der Markt sowie das oben[138] skizzierte Verhältnismäßigkeitsprinzip, das bei allzu hohen Preisen die Teilnahme einer mehr oder weniger großen Anzahl von Betriebsratsmitgliedern ausschließt.

491 Eine andere Situation besteht lediglich bei gewerkschaftlichen Anbietern: Sie müssen ihre Leistungen im Einzelnen aufschlüsseln, um so die Beschränkung auf die Selbstkosten deutlich zu machen, und werden sich deshalb auf das für die Wissensvermittlung Notwendige beschränken.[139]

6. Sonstige Kosten

492 Teilnahmebedingte Aufwendungen können dadurch entstehen, dass das Betriebsratsmitglied vom Seminarort aus in amtlicher Eigenschaft **Telefongespräche** führen muss. Die dadurch verursachten Kosten hat der Arbeitgeber nach § 40 Abs. 1 BetrVG zu ersetzen.[140]

493 Ist ein teilzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied aufgrund seiner Funktion gezwungen, außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit tätig zu werden, so gehören **Kinderbetreuungskosten** zu den Aufwendungen als Betriebsrat, wenn während der Zusatzzeit eine »Tagesmutter« engagiert wird. In diesem Sinne hat das LAG Hessen[141] entschieden; die Literatur hat dem im Wesentlichen zugestimmt.[142] Eine solche Situation kann gerade auch bei der Teilnahme an einer Betriebsräteschulung auftreten; auf diese Weise wird insbesondere eine Benachteiligung weiblicher Betriebsratsmitglieder verhindert. Einzelne Seminarveranstalter bieten auch die Möglichkeit, das Kind mitzubringen und während der Seminarzeit betreuen zu lassen. Soweit dadurch zusätzliche Kosten entstehen, wären auch diese zu ersetzen.

---

138 Unter 2b (Rn. 463).

139 Einzelheiten unten 7 (Rn. 494ff.).

140 Ebenso DKK-Wedde § 40 Rn. 40; Fitting u.a. § 40 Rn. 53.

141 LAGE § 40 BetrVG 1972 Nr. 56 = NZA-RR 1998, 121.

142 DKK-Wedde § 40 Rn. 68 a. E.; Fitting u.a. § 40 Rn. 43; GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 76; Hunold NZA-RR 1999, 113, 116; a. A. nur Stege/Weinspach/Schiefer § 40 Rn. 24a mit der Begründung, die Auffassung des LAG Hessen sei »zu weitgehend«.

7. Sonderregeln für gewerkschaftliche Anbieter

Gewerkschaften und ihnen gleichgestellte Organisationen[143] dürfen durch die Veranstaltung von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG **keine Gewinne** machen. Die von ihnen erbrachten Leistungen müssen in der Rechnung so weit aufgeschlüsselt sein, dass der **Arbeitgeber beurteilen kann, ob** es sich um **Selbstkosten** handelt oder nicht. Dabei lässt die Rechtsprechung vernünftigerweise eine **Pauschalierung** in der Weise zu, dass auf der Grundlage der im vorangegangenen Jahr gemachten Erfahrungen die **Kosten pro Teilnehmer bestimmt** und in allen Fällen zugrunde gelegt werden.[144] Auf diese Weise wird eine Mischkalkulation ermöglicht, nach der erfolgreiche Veranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG die weniger erfolgreichen derselben Kategorie ausgleichen können.[145] Dies hat auch den Vorteil, dass der Seminarpreis von vornherein feststeht; würde man auf das einzelne Seminar abstellen, würden die Kosten je Teilnehmer davon abhängen, ob viele oder wenige Personen teilnehmen, was sich erst im Nachhinein feststellen lässt. **494**

In die Selbstkosten gehen alle **schulungsbedingten Aufwendungen** ein, soweit sie sich als notwendig erweisen. Dazu gehören Referentenhonorare und angemessenes Lernmaterial; nach Auffassung des LAG Berlin[146] übersteigt es allerdings die Grenzen des Notwendigen, wenn allen Teilnehmern die Arbeits- und Sozialordnung von Michael Kittner zum Verbleib überlassen, d.h. geschenkt wird. Weiter gehören in diesen Bereich **anteilige Kosten für Strom, Wasser und Reinigung sowie auch Aufwendungen für Personal.**[147] Wird in einem gewerkschaftlichen Bildungszentrum eine Lehrkraft ausschließlich für Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG eingesetzt, können die gesamten auf sie bezogenen Lohnkosten in den Teilnehmerbeitrag eingehen.[148] **495**

Ob auch darüber hinaus die so genannten **Vorhaltekosten** anteilig einbezogen werden können, ist bisher vom BAG nicht entschieden wor- **496**

143 Einzelheiten oben 2c (Rn. 470ff.).

144 BAG AP Nr. 63 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 2R; ebenso im Grundsatz bereits BAG AP Nr. 48 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 5R.

145 Für eine solche Mischkalkulation ausdrücklich BAG AP Nr. 63 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 3; zustimmend Fitting u.a. § 40 Rn. 83, 86; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 67.

146 DB 1989, 683.

147 BAG AP Nr. 48 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 5 (das dazu »neigt«). Zustimmend DKK-Wedde § 40 Rn. 69; GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 55.

148 Fitting u.a. § 40 Rn. 81.

den.[149] Dies betrifft etwa die anteiligen Abschreibungen an dem benutzten Gebäude bzw. die anteilige Miete.

> **Beispiel:**
> Der gewerkschaftliche Bildungsträger besitzt eine Schulungsstätte mit 50 Plätzen, die zur Hälfte für Lehrgänge nach § 37 Abs. 6 BetrVG benutzt wird. Die jährliche Abschreibung auf Gebäude und Mobiliar beträgt 30000,00 €. Dieser Betrag ist zur Hälfte auf die Teilnehmerbeiträge nach § 37 Abs. 6 BetrVG umzulegen.[150]

497 Werden die **Rechnungen** der Gewerkschaft bzw. des gewerkschaftlichen Bildungsträgers **nicht** in der beschriebenen Weise **aufgeschlüsselt**, hat der Arbeitgeber ein Leistungsverweigerungsrecht, so dass kein Kostenersatz stattfindet.[151] **Für** die **Betriebsratsmitglieder** ergibt sich dadurch eine **erhebliche Unsicherheit**, da sie in der Regel keinen Einfluss auf die Art der Abrechnung durch den Schulungsträger haben. Immerhin lässt sich vermuten, dass in der Praxis die Betriebsräte nicht persönlich zur Kasse gebeten werden: Entweder erfolgt eine Aufschlüsselung oder der gewerkschaftliche Schulungsträger verzichtet auf die Erfüllung seiner Forderung.

498 Die Rechtsprechung des **BAG lässt sich kritisieren**. Sie übersieht zum einen, dass das Recht der Gewerkschaft, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen anzubieten, im Grundsatz durch Art. 9 Abs. 3 GG garantiert ist.[152] Dies bedeutet, dass die **Gewerkschaft** gegenüber »privaten« Anbietern **nicht benachteiligt** werden, dass sie nicht einem Wettbewerb ausgesetzt werden darf, in dem sie von vornherein die schlechteren Karten hat. Genau dies ist aber der Fall, wenn nichtgewerkschaftliche Träger zwar jederzeit ihre wesentlichen Kosten pauschalieren dürfen, die gewerkschaftlichen Träger aber eine Einzelaufschlüsselung vornehmen müssen: Die Folge ist, dass sich Betriebsräte nur bei ihnen im Einzelnen über die Berechnung mit dem Arbeitgeber auseinandersetzen müssen, während bei anderen Anbietern alles problemlos läuft. Das BAG hat übersehen, dass es auch von seinem Ansatz her um einen **innerhalb des Art. 9 Abs. 3 GG angelegten Zielkonflikt** geht, der nicht von vornherein im Sinne eines Vorrangs des Verbots der Gegnerfinanzierung gelöst werden darf.

499 Zum zweiten **unterscheidet** die maßgebende Vorschrift des **§ 40 BetrVG** ersichtlich **nicht** zwischen gewerkschaftlichen, gewerkschafts-

---

149 Dahingestellt in BAG AP Nr. 63 zu § 40 BetrVG Bl. 4.
150 Ebenso Wedde AuR 1997, 229f.
151 BAG AP Nr. 48 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 2; Fitting u.a. § 40 Rn. 88; GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 66.
152 Dazu oben § 4 V 2 (Rn. 332).

nahen und nicht gewerkschaftlichen Schulungsträgern. Alle Kosten, die der Betriebsrat im Zeitpunkt der Verursachung bei gewissenhafter Abwägung aller Umstände als erforderlich ansehen konnte und die sich im Rahmen der Verhältnismäßigkeit bewegen, sind im Grundsatz auch nach der Rechtsprechung des BAG erstattungsfähig.[153] Davon könnte man mit Rücksicht auf die Kooperationsmaxime des § 2 Abs. 1 BetrVG evtl. dann eine Ausnahme machen, wenn es um eine direkte Finanzierung des Gegenspielers geht, doch ist nicht einzusehen, dass auch jede Möglichkeit eines kleinen Vorteils für die Gewerkschaft zu einer Beschränkung auf die reinen Selbstkosten führt. Auch die Instanzgerichte haben zum Teil anders als das BAG entschieden.[154]

IV. Kostenerstattung im Falle des § 37 Abs. 7 BetrVG

1. Der Sonderfall: Vermittlung erforderlicher Kenntnisse

In der Praxis tritt häufig der Fall auf, dass Betriebsräte zur Vermeidung **500**
von Streitigkeiten eine nach § 37 Abs. 7 BetrVG anerkannte Veranstaltung besuchen, die vom Gegenstand her ganz oder überwiegend unter § 37 Abs. 6 BetrVG fällt. Mit dem BAG[155] ist für diesen Fall an der **Kostenerstattungspflicht des Arbeitgebers** festzuhalten, da die vom Arbeitnehmer nicht zu beeinflussende Anerkennung nach Abs. 7 keinen Verlust grundsätzlich vorhandener Rechte zur Folge haben darf. Da § 37 Abs. 6 BetrVG lediglich auf die erforderlichen Kenntnisse abstellt, kann es nicht darauf ankommen, in welchem Rahmen sie vermittelt werden.[156] Dabei sei jedoch die **Erforderlichkeit** im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG **besonders sorgfältig zu prüfen**, da die Anerkennung nach § 37 Abs. 7 – so das BAG – eher dafür spreche, dass die Schulung andere als von § 37 Abs. 6 BetrVG erfasste Zwecke verfolge.[157] Bei **teilweiser Erforderlichkeit** ist

153 BAG AP Nr. 2 und 7 zu § 40 BetrVG 1972.
154 LAG Berlin 22. 10. 1992, 14 Ta BV 3/92; ArbG Hamburg 19. 8. 1992, 9 BV 7/92; ArbG Mönchengladbach 22. 3. 1993, 5 BV 2/93; ArbG Kaiserslautern 2. 12. 1993, 2 BV 26/93.
155 AP Nr. 6, 21 und 33 zu § 37 BetrVG 1972.
156 Vgl. Fitting u. a. § 40 Rn. 70: unzulässige Ungleichbehandlung.
157 BAG AP Nr. 21 zu § 37 BetrVG 1972 = DB 1975, 2450 = BB 1975, 1577.

entsprechend den oben genannten Grundsätzen zu verfahren.[158] Soweit inhaltlich eine Schulung nach Abs. 6 vorlag, wird der entsprechende Zeitraum nicht auf die Drei- bzw. Vier-Wochen-Frist des Abs. 7 angerechnet.[159]

2. Der Normalfall: Vermittlung (nur) nützlicher Kenntnisse

501 Nach ständiger Rechtsprechung des BAG findet **§ 40 BetrVG** auf Schulungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG **keine Anwendung**.[160] Auch die Literatur teilt überwiegend diesen Standpunkt.[161] Das LAG Düsseldorf[162] und ein kleinerer Teil der Literatur[163] widersprechen dem und sehen auch die Teilnahme an einer Schulung nach § 37 Abs. 7 BetrVG als ein Stück Ausübung des Betriebsratsamts an.

502 Die Auffassung des **BAG** kann **rechtsdogmatisch nicht überzeugen**. Es erscheint widersprüchlich, auf der einen Seite einen betriebsverfassungsrechtlichen Bezugspunkt zu verlangen und die »Eignung« für die Betriebsratstätigkeit vorauszusetzen, während man andererseits im Rahmen des § 40 BetrVG eine Ausklammerung vornimmt. Im Ergebnis läuft dies auf eine vom Gesetz nicht gewollte **Differenzierung in der Betriebsratstätigkeit** hinaus: Neben der »vollwertigen«, deren Kosten vom Arbeitgeber übernommen werden, gibt es auch die »weniger wichtige«, bei der man zwar Entgeltfortzahlung nach § 37 Abs. 2 BetrVG, nicht jedoch Kostenersatz erhält.

---

158 Oben § 3 V (Rn. 269ff.).

159 Etzel, Rn. 339.

160 Grundlegend BAG AP Nr. 6 zu § 37 BetrVG 1972 = DB 1974, 634; ebenso BAG AP Nr. 9 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2R und BAG AP Nr. 4 zu § 38 BetrVG 1972 Bl. 2R.

161 Fitting u.a. § 40 Rn. 70.

162 DB 1973, 2048.

163 DKK-Wedde § 40 Rn. 58; Richardi/Thüsing § 40 Rn. 31; Schoden AuR 1974, 287; Weiss/Weyand § 40 Rn. 16.

V. Einzelfragen der Kostenerstattung

1. Vorschuss

Der Betriebsrat bzw. das einzelne an dem Seminar teilnehmende Mitglied hat das Recht, vom Arbeitgeber einen angemessenen Vorschuss auf die anfallenden Kosten zu erhalten.[164] In größeren Betrieben wird deshalb dem Betriebsrat ein **Dispositionsfonds** eingeräumt, aus dem in solchen Fällen die Mittel entnommen werden können. Möglich ist auch, das Betriebsratsmitglied mit einer **Kreditkarte** auszustatten. **503**

2. Abtretung der Ansprüche auf Kostenersatz

Die Ansprüche nach § 40 BetrVG sind gemäß § 850a Nr. 3 ZPO **unpfändbar**[165] und können deshalb grundsätzlich nicht an Dritte abgetreten werden (§ 400 BGB). Von dieser Regel ist jedoch in Übereinstimmung mit der ständigen Rechtsprechung des BGH[166] und des BAG[167] dann eine Ausnahme zu machen, wenn die **Forderung an** den **Schulungsträger abgetreten** wird, der zugleich die Barauslagen erstattet und auf die Geltendmachung der Teilnehmergebühr oder etwaiger anderer Ansprüche gegen den Schulungsteilnehmer verzichtet.[168] Unter diesen Voraussetzungen ist der sozialpolitische Schutzzweck des § 400 BGB voll gewahrt.[169] In der Praxis ist diese Möglichkeit insbesondere deshalb von Bedeutung, weil das einzelne Betriebsratsmitglied auf diese Weise kein gerichtliches Verfahren gegen seinen Arbeitgeber anstrengen muss. **504**

Die **Gewerkschaft** bzw. ein sonstiger Schulungsträger wird den Anspruch gegen den Arbeitgeber **gerichtlich geltend machen**, sofern nicht von vornherein keinerlei Erfolgsaussichten bestehen. Über die Verfahrensfragen ist an anderer Stelle zu reden.[170] **505**

164 Fitting u.a. § 40 Rn. 91.
165 BAG AuR 1974, 30; GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 70 m. w. N.
166 BGHZ 4, 153f.; BGHZ 13, 360f.
167 BAG AP Nr. 1 zu § 30 KO; BAG AP Nr. 3 zu § 40 BetrVG 1972.
168 Fitting u.a. § 40 Rn. 96; GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 70.
169 BAG AP Nr. 3 und 5 zu § 40 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 33 zu § 37 BetrVG 1972.
170 S. unten § 8 (Rn. 551ff.).

3. Einbußen an Gesundheit und Vermögen

506 Erleidet ein Betriebsratsmitglied im Zusammenhang mit einer Seminarteilnahme einen **Unfall**, so greift der Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung ein.[171] Dies bezieht sich auch auf die An- und Abreise vom Seminar. Ansprüche gegen den Arbeitgeber sind insoweit ausgeschlossen.

507 Nach herkömmlicher Auffassung ist »Aufwendung« nicht nur der bewusste Einsatz von Geld, sondern auch der durch die Tätigkeit bewirkte **Verlust an Vermögenswerten**. Dies gilt auch im Rahmen des **§ 40 BetrVG.** Fährt ein Betriebsratsmitglied daher mit dem eigenen PKW zum Seminar und kommt es dabei zu einem Verkehrsunfall, so muss der Arbeitgeber den Schaden unter den gleichen Voraussetzungen ersetzen, die dann gelten, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Arbeit sein eigenes Fahrzeug benutzt hätte.[172] Im Übrigen bestehen gegen etwaige Drittschädiger Ansprüche nach den §§ 823 ff. BGB, § 7 StVG. Zu dem zu ersetzenden Schaden zählt in allen Fällen auch der **Nutzungsausfall**.[173] Auch beschädigte Kleidung und eine beschädigte Brille müssen ersetzt werden.[174]

4. Ausschlussklauseln und Verjährung

508 Die Ansprüche nach § 40 BetrVG erwachsen nicht aus dem Arbeitsverhältnis und fallen deshalb nicht unter eine möglicherweise eingreifende tarifliche oder arbeitsvertragliche **Ausschlussfrist**.[175]

509 Die Ansprüche **verjähren** nach allgemeinen Grundsätzen in drei Jahren. Diese Frist beginnt nach § 199 BGB am Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und das Betriebsratsmitglied Kenntnis von den wesentlichen Voraussetzungen und der Person des Schuldners hatte. Vor dem 1. 1. 2002 galt eine 30-jährige Verjährungsfrist. Denkbar ist auch eine

171 DKK-Wedde § 37 Rn. 138; Fitting u.a. § 37 Rn. 186 und § 40 Rn. 47; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 197 und § 40 Rn. 80.

172 Fitting u.a. § 40 Rn. 46.

173 BAG NJW 1996, 476; näher dazu Däubler, BGB kompakt, Kap. 30 Rn. 20a ff.

174 Fitting u.a. § 40 Rn. 46; Stege/Weinspach/Schiefer § 40 Rn. 24a.

175 BAG AP Nr. 3 zu § 40 BetrVG 1972 = DB 1973, 672 = BB 1973, 474; zustimmend DKK-Wedde § 40 Rn. 85; Fitting u.a. § 40 Rn. 98; GK-Wiese/Weber § 40 Rn. 81.

Verwirkung, die vom BAG dann angenommen wurde, als das Betriebsratsmitglied zweieinhalb Jahre lang den Anspruch nicht weiterverfolgte und in der Zwischenzeit zahlreiche andere Schulungen besuchte.[176] Dies überzeugt nicht unbedingt, da die Geltendmachung neuer Ansprüche (aus § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG) keinen Rückschluss in der Richtung zulässt, dass man auf die »frühere Geschichte« nicht mehr zurückkommen wolle.

Auch eine sehr weit formulierte **Ausgleichsquittung** deckt grundsätzlich nicht die Ansprüche eines Betriebsratsmitglieds auf Kostenerstattung.[177] **510**

5. Zinsen

Soweit der Arbeitnehmer wegen selbst gemachter Aufwendungen eine auf Geld gerichtete Ersatzforderung gegen den Arbeitgeber hat, muss sie dieser verzinsen, wenn er in **Verzug** gerät oder der Anspruch rechtshängig gemacht wird.[178] Hat der Einzelne lediglich einen Anspruch auf Freistellung von einer Verbindlichkeit, tritt diese Rechtsfolge nicht ein. Muss allerdings der Arbeitnehmer selbst Verzugs- oder Prozesszinsen bezahlen, kann er diese vom Arbeitgeber erstattet verlangen.[179] **511**

6. Ansprüche bei Betriebsübergang

Geht der Betrieb auf einen Erwerber über, so haftet dieser für alle im Zeitpunkt des Erwerbs bestehenden Verbindlichkeiten. Dazu kann auch die Verpflichtung zum Kostenersatz nach § 40 Abs. 1 BetrVG zählen. Entsteht der Anspruch erst nach dem Betriebsübergang, ist von vornherein nur der Erwerber verpflichtet.[180] **512**

176 BAG AP Nr. 39 zu § 242 BGB Verwirkung.
177 LAG Niedersachsen NZA-RR 2000, 305; DKK-Wedde § 40 Rn. 85.
178 BAG AP Nr. 28 zu § 40 BetrVG 1972 (unter Aufgabe der früheren Rechtsprechung BAG AP Nr. 35 zu § 37 BetrVG 1972).
179 Fitting u.a. § 40 Rn. 94.
180 Zum Ganzen Fitting u.a. § 40 Rn. 95.

7. Missglückte Schulungsversuche

513 Während der Schulungsteilnahme können Leistungsstörungen sowohl auf Seiten der Beschäftigten wie auf Seiten des Veranstalters auftreten.

514 Liegen **Gründe** für eine Nichtteilnahme **in der Person** oder im Verhalten **des Betriebsratsmitglieds**, so gelten die gleichen Regeln wie im Arbeitsverhältnis. **Bei fehlendem Verschulden** ist das Entgelt nach § 616 BGB grundsätzlich fortzubezahlen; auch die tatsächlich entstandenen Aufwendungen sind zu ersetzen. **Erkrankt** das betreffende **Betriebsratsmitglied** vor oder nach Beginn der Bildungsmaßnahme, so richten sich seine Entgeltansprüche nach den allgemeinen Vorschriften, d.h. nach dem EFZG. Auch kann Ersatz der bereits entstandenen Schulungskosten verlangt werden.[181] Soweit ein Betriebsratsmitglied keine »erforderlichen« Kenntnisse erwerben konnte, ist die Schulung zu wiederholen; im Falle des § 37 Abs. 7 BetrVG ist in entsprechender Anwendung des § 9 BUrlG die versäumte Zeit nicht auf die Drei- bzw. Vier-Wochen-Frist anzurechnen.[182]

515 Geht das Betriebsratsmitglied neben der Teilnahme an der Fortbildungsveranstaltung einer dem Schulungszweck widersprechenden **Erwerbstätigkeit** nach, so geht der Lohnanspruch entsprechend der neueren Auslegung des § 8 BUrlG nicht mehr verloren.[183] Allerdings stellt ein solches Verhalten eine **Pflichtverletzung** dar; führt es dazu, dass die Schulung ihren Zweck nicht mehr erreicht, kann der Arbeitnehmer die Schulungskosten nicht mehr ersetzt verlangen. Dies folgt aus § 242 BGB, da er die erhaltenen Beträge sogleich im Wege des Schadensersatzes zurückgewähren müsste.

516 **Leistungsstörungen auf Seiten des Trägers** werfen weitergehende Probleme auf. Wird die Schulung **im letzten Moment abgesagt**, so können die angereisten Teilnehmer gemäß § 40 BetrVG Ersatz ihrer Aufwendungen verlangen, da auch ein solcher vergeblicher Versuch zur Betriebsratstätigkeit zählt. Für einen Rückgriff des Arbeitgebers gegen den Veranstalter fehlt die Rechtsgrundlage; in schweren Fällen kann § 826 BGB Abhilfe schaffen.

---

181 Teichmüller, S. 24.

182 Ebenso für den Bildungsurlaub § 7 NdsBiUrlG, § 7 Abs. 5 BremBiUrlG, § 12 HambBiUrlG. Für entsprechende Anwendung des § 9 BUrlG auch HaKo-BetrVG-Blanke § 37 Rn. 12.

183 BAG DB 1988, 1554 = AiB 1989, 130.

Wird **vom Programm abgewichen**, so ist dies prinzipiell unschädlich. Insofern gelten dieselben Grundsätze wie bei »teilweiser Erforderlichkeit«.[184] Entgeltanspruch und Aufwendungsersatz fallen daher nur dann weg, wenn der Betriebsrat im Zeitpunkt seiner Beschlussfassung die Abweichung voraussehen konnte. **517**

Sagt das Betriebsratsmitglied auf Verlangen des Arbeitgebers die an sich erforderliche Schulung ab (»Der Laden brennt«), so hat der Arbeitgeber die etwa anfallenden **Stornokosten** zu ersetzen. Durfte der Betriebsrat dagegen von vorne herein das Seminar nicht für erforderlich halten, gehen die durch eine Absage entstehenden »Gebühren« zu seinen Lasten.[184a] **517a**

Bricht ein **Betriebsratsmitglied** die **Schulungsteilnahme ab**, weil der Arbeitgeber Schwierigkeiten bei der Entgeltfortzahlung oder der Kostenerstattung macht, so soll er nach BAG »auf eigenes Risiko« handeln.[185] Im konkreten Fall bedeutete dies, dass ein Betriebsratsmitglied, das nur an der zweistündigen Einführungsveranstaltung einer 32 Stunden dauernden (und auf ein halbes Jahr verteilten) Gesamtschulung teilnahm, nicht einmal für die zwei Stunden Entgeltfortzahlung erhielt, da zwar die gesamte Veranstaltung, nicht aber die Einführung »erforderlich« gewesen sei. Konfliktbereitschaft wäre also belohnt worden. Beendet das Betriebsratsmitglied ohne einen vergleichbaren Grund die Schulung, tritt – abgesehen von den Fällen des § 38 BetrVG – die Arbeitspflicht wieder in Kraft. Entgeltfortzahlung und Kostenersatz für den absolvierten Teil richten sich danach, ob dieser auch für sich allein »erforderlich« im Sinne des Abs. 6 bzw. »geeignet« im Sinne des Abs. 7 war. **518**

8. Ansprüche bei Insolvenz des Arbeitgebers

Entstehen Ansprüche aus § 40 BetrVG vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens, liegen im Regelfall **einfache Insolvenzforderungen** vor. Sie fallen im Insolvenzverfahren meist aus oder werden nur zu einem minimalen Prozentsatz befriedigt. Theoretisch könnte das einzelne **Betriebsratsmitglied** vom Schulungsträger **zur Kasse gebeten** werden, doch wird dieser praktisch immer darauf verzichten. Alles andere würde nicht nur bei den Betroffenen auf Unverständnis stoßen und deshalb auch künftige Semi- **519**

184 S. oben § 3 V (Rn. 269ff.).
184a LAG Köln NZA-RR 2003, 141.
185 BAG AP Nr. 13 zu § 37 BetrVG 1972 = DB 1974, 2015.

naranmeldungen gefährden. Wird der Ersatzanspruch nach Eröffnung des Verfahrens begründet, so entsteht eine **Masseverbindlichkeit**, die meist befriedigt wird.[186] Dasselbe gilt, wenn ein so genannter starker vorläufiger Insolvenzverwalter im Zeitpunkt der Schulung sein Amt bereits angetreten hatte.

9. Mehrwertsteuer

520 Die Rechnung des Schulungsträgers ist sinnvollerweise an den Arbeitgeber zu richten, damit dieser die ihm in Rechnung gestellte Mehrwertsteuer seinerseits als Vorsteuer absetzen kann.

10. Budgetierung?

521 Der Arbeitgeber hat keine Möglichkeit, die gesetzlichen Rechte des Betriebsrats dadurch zu verkürzen, dass er ein bestimmtes Budget vorgibt, das z.B. innerhalb eines Jahres nicht überschritten werden darf. Möglich ist dagegen eine **freiwillige Abmachung** zwischen den Betriebsparteien, wonach sich der Betriebsrat innerhalb eines bestimmten Kostenrahmens bewegen muss; insoweit gilt dasselbe wie für die Festlegung eines Tageskontingents.[187] Genau wie dort ist jedoch eine Seminarteilnahme, die **aufgrund nicht vorhergesehener Umstände notwendig** wird, weiterhin möglich, auch wenn sie das »Budget« überschreitet. Entsprechendes wird sogar für den Fall angenommen, dass ein Personalrat eine Schulung besuchen muss, obwohl im öffentlichen Haushalt keine Mittel (mehr) für derartige Zwecke vorhanden sind.[188] Sonderprobleme ergeben sich, wenn es im Betrieb ein **einheitliches »Weiterbildungsbudget«** gibt, so dass Ausgaben des Betriebsrats zu Lasten der Weiterbildungsinteressen einzelner Beschäftigter gehen.[189]

---

186 DKK-Wedde § 40 Rn. 87; Fitting u.a. § 40 Rn. 101f.
187 Dazu oben § 4 VII (Rn. 345ff.).
188 Unten § 9 A I 3 c (Rn. 643).
189 Dazu unten § 8 VIII (Rn. 620).

§ 7: Das Anerkennungsverfahren nach § 37 Abs. 7 BetrVG

I. Die Ausgangssituation

Die Freistellung zum Besuch von Seminaren nach § 37 Abs. 7 BetrVG wirft als solche keine spezifischen Probleme auf. Anders als beim Anspruch nach Abs. 6, der dem Betriebsrat zunächst nur als Gremium zusteht, begründet Abs. 7 von vornherein einen **Individualanspruch** des einzelnen Betriebsratsmitglieds. Die Entscheidungskompetenz des Gremiums beschränkt sich daher auf die Frage, **zu welchem Zeitpunkt** der Schulungsbesuch stattfinden kann. Insoweit sind die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen; bei nicht überbrückbarer Divergenz entscheidet die **Einigungsstelle**.[1] **522**

Die einzige ins Gewicht fallende Besonderheit besteht darin, dass der Arbeitgeber die inhaltliche Eignung der Schulungs- und Bildungsveranstaltung nicht selbst überprüfen kann; insoweit ist allein die **Anerkennung durch die oberste Arbeitsbehörde** maßgebend.[2] Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind deshalb sehr viel seltener, zumal sich die möglichen finanziellen Konsequenzen auf die Entgeltfortzahlung für die Zeit der Schulungsteilnahme beschränken. Recht häufige Kontroversen haben dagegen die Entscheidungen im Anerkennungsverfahren hervorgerufen, auf das deshalb im Folgenden näher eingegangen wird. **523**

1 S. unten § 8 III 2 (Rn. 575).

2 BAG NZA 1996, 934; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 235; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 167.

II. Der Antrag auf Anerkennung

1. Antragsbefugnis

524 Der Antrag auf Anerkennung kann **nur** vom **Träger** der geplanten Schulungs- und Fortbildungsmaßnahme gestellt werden.[3] Träger ist derjenige, der die Veranstaltung nach außen hin zu verantworten hat,[4] der also mit den Teilnehmern und den Referenten Verträge abschließt.

525 Als Träger kommen insbesondere Gewerkschaften, aber auch Arbeitgeberverbände, Arbeitnehmerkammern, Kirchen, Volkshochschulen und Universitäten in Frage.[5] Daneben kommen auch **Privatunternehmen** oder **gemeinnützige Einrichtungen** in Betracht, sofern sie den Umständen nach die Gewähr dafür bieten, eine im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG geeignete Veranstaltung effektiv durchzuführen.[6]

2. Form des Antrags

526 Zwingende Formvorschriften existieren nicht.[7] **Üblicherweise** werden die Anträge jedoch **schriftlich** gestellt, da sie eine ganze Reihe von Angaben enthalten müssen.[8] Im Einzelnen wird vorausgesetzt:

- Bezeichnung und Sitz des Trägers,
- Zeit und Ort der Veranstaltung bzw. der Veranstaltungsreihe,
- nähere Beschreibung des Programms nach Inhalt und zeitlichem Ablauf,
- in Aussicht genommener Teilnehmerkreis,
- ins Auge gefasste Lehrkräfte.[9]

---

3 DKK-Wedde § 37 Rn. 147; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 228.
4 BAG DB 1990, 1241, 1243; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 161.
5 Allgemeine Meinung; s. statt aller Fitting u.a. § 37 Rn. 210.
6 ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 25.
7 BAG NZA 1996, 934, 935; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 162; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 152.
8 Fitting u.a. § 37 Rn. 211. Theoretisch ist allerdings denkbar, diese Angaben mündlich zu Protokoll der zuständigen Stelle zu geben, doch wäre dies ein höchst ungewöhnlicher Umgang mit einer obersten Landesbehörde, was diese möglicherweise darüber nachdenken ließe, ob denn der Antragsteller wirklich zur Durchführung der fraglichen Veranstaltung in der Lage ist.
9 DKK-Wedde § 37 Rn. 147; Fitting u.a. § 37 Rn. 210; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 229; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 162.

Dabei reicht es, wenn die Qualifikation der Referenten (»Arbeitsrichter«, »Fachanwalt für Arbeitsrecht«) angegeben wird; konkrete Personen müssen nicht benannt werden.[10]

3. Antragsfrist

Für die Antragstellung gibt es **keine gesetzliche Frist**. Mit Rücksicht auf eine Absprache zwischen den zuständigen Landesbehörden und dem (damaligen) Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung empfiehlt es sich allerdings, den Antrag spätestens acht Wochen vor Veranstaltungsbeginn zu stellen.[11] Bei Wiederholungsveranstaltungen genügen kürzere Fristen. Ein verspätet gestellter Antrag kann nicht allein deshalb zurückgewiesen werden, doch riskiert der Antragsteller, dass im **Zeitpunkt der Veranstaltung noch keine Entscheidung** vorliegt und deshalb grundsätzlich auch für die Teilnehmer unklar bleibt, ob eine Anerkennung als geeignet erfolgen wird und sie deshalb Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben. **527**

Ist der **Antrag unvollständig**, wird die Behörde den Antragsteller auffordern, ihn zu ergänzen, beispielsweise nähere Angaben über die zu vermittelnden Inhalte zu machen. **528**

III. Die zuständige Behörde

Der Gesetzgeber hat sich in § 37 Abs. 7 Satz 1 BetrVG darauf beschränkt, die Anerkennung durch »die oberste Arbeitsbehörde« zu verlangen. Dies ist das **Landesministerium, in dessen Zuständigkeit die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen** fallen.[12] Eine Bundeszuständigkeit ist nicht gegeben. **529**

Nach mittlerweile fast allgemein anerkannter Auffassung ist die oberste Arbeitsbehörde des Landes zuständig, in dem der **Träger seinen Sitz** hat. **530**

10 Vgl. GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 234; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 161.

11 DKK-Wedde § 37 Rn. 147; ähnlich Fitting u.a. § 37 Rn. 211; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 162; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 153; für »angemessenen Zeitraum« GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 230.

12 Richardi/Thüsing § 37 Rn. 149.

Auf den **Veranstaltungsort kommt es nicht an.**[13] Dafür spricht einmal das »Prüfprogramm«, das sich auch auf die Realisierungsmöglichkeiten erstreckt und das deshalb auch Informationen über den Träger voraussetzt, die an seinem Sitz am ehesten verfügbar sind. Das Abstellen auf den Veranstaltungsort könnte überdies ein dem **»forum shopping«** vergleichbares Verhalten zur Folge haben: Die Träger würden jenes Bundesland bevorzugen, in dem die großzügigsten Maßstäbe angelegt werden. Schließlich versagt das »Ortsprinzip« in all jenen Fällen, in denen die Veranstaltung zulässigerweise im Ausland stattfindet.

> **Beispiel:**
> Ein am Niederrhein angesiedelter Träger veranstaltet in den Wintermonaten ein Seminar in einem Hotel in Scheveningen, wo die Preise zu dieser Jahreszeit sehr günstig sind.

IV. Beratung mit den Verbänden

531 Die Anerkennung durch die oberste Arbeitsbehörde setzt nach § 37 Abs. 7 Satz 1 BetrVG die vorherige Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände voraus. Ihre Beteiligung soll dazu beitragen, künftige Streitigkeiten zwischen den sozialen Gegenspielern zu vermeiden.[14]

532 Da das Verfahren auf Landesebene angesiedelt ist, sind – soweit vorhanden – die jeweiligen **rechtlich selbständigen Landesorganisationen** zu beteiligen. Im Falle der Arbeitgeber sind dies die überfachlichen Landesorganisationen der Arbeitgeberverbände.[15] **Fehlt es** wie beim DGB an entsprechenden rechtlich selbständigen Untergliederungen,[16] so sind die **auf Bundesebene bestehenden Organisationen** zu beteiligen. Ihnen steht es

---

13 BAG AP Nr. 7, 19, 41 und 73 zu § 37 BetrVG 1972; LAG Rheinland-Pfalz BetrR 1991, 215. Ebenso DKK-Wedde § 37 Rn. 148; ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 25; Fitting u.a. § 37 Rn. 212; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 231; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 161; Schneider AiB 2003, 347; Bedenken bei Richardi/Thüsing § 37 Rn. 151; für das so genannte Ortsprinzip Bobrowski/Gaul II, O IV Rn. 46.

14 Vgl. Loritz BB 1982, 1370.

15 Richardi/Thüsing § 37 Rn. 154.

16 Ob die Anerkennung der Rechtsfähigkeit der Gesellschaft bürgerlichen Rechts es möglich macht, auch Untergliederungen größerer Vereinigungen, die im Rechtsverkehr selbständig auftreten, als rechtsfähig zu behandeln, ist jedenfalls im hier interessierenden Zusammenhang bisher nicht erörtert.

allerdings frei, ihren »Landesbezirk« generell oder für den Einzelfall mit der Wahrnehmung ihrer Rechte zu betrauen.[17] Spitzenorganisationen aus anderen Bundesländern sind nicht zu beteiligen.[18]

Die im Gesetz vorgesehene **»Beratung«** erfolgt in der Regel **mündlich**[19] und bedeutet mehr als eine bloße Anhörung. Ein ordnungsgemäßes Verfahren liegt nur vor, wenn sich die Anerkennungsbehörde mit allen vorgetragenen Argumenten auseinandersetzt und den Beteiligten Gelegenheit gibt, zu allen Einwänden nochmals Stellung zu nehmen. Im Einvernehmen aller Beteiligten kann auf die mündliche Erörterung verzichtet werden,[20] doch ist auch dann die Möglichkeit zu umfassender Stellungnahme zu eröffnen.[21] **533**

V. Die Entscheidung durch die oberste Arbeitsbehörde

1. Gegenstand

Die Anerkennung bzw. die Ablehnung bezieht sich auf den gestellten Antrag. Dieser muss nicht notwendig eine **einzelne Veranstaltung** zum Gegenstand haben, obwohl auch dieses durchaus vorkommt. **534**

> **Beispiel:**
> Der Deutsche Arbeitsgerichtsverband beantragt die Anerkennung einer Landestagung als »geeignet« im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG.

Möglich und verbreitet ist auch, die Anerkennung für eine **Veranstaltungsreihe** zu beantragen, deren Teile sich inhaltlich und organisatorisch gleichen und die z.B. innerhalb eines Jahres durchgeführt werden. In diesem Fall können Zeit, Ort und Häufigkeit noch ungewiss sein und deshalb offen bleiben, sofern nur die inhaltliche Ausrichtung im Sinne der Geeig- **535**

17 BAG AP Nr. 7 und 19 zu § 37 BetrVG 1972; Fitting u.a. § 37 Rn. 213; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 232; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 163; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 154.

18 BAG AP Nr. 19 und 23 zu § 37 BetrVG 1972; DKK-Wedde § 37 Rn. 148; Fitting u.a. § 37 Rn. 213.

19 BAG AP Nr. 73 zu § 37 BetrVG 1972; Kopp AuR 1976, 334; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 155.

20 DKK-Wedde § 37 Rn. 148; Fitting u.a. § 37 Rn. 214; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 233; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 163; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 155.

21 Fitting u.a. § 37 Rn. 214; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 163.

netheit feststeht.[22] Die Anerkennung bezieht sich in diesem Fall auf einen bestimmten »Veranstaltungstyp«.[23] Ist eine Schulungsveranstaltung einmal anerkannt worden, so gilt dies auch für spätere **Wiederholungen**; einer erneuten Antragstellung bedarf es nicht.[24] Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn sich die Entscheidung bewusst auf eine Einzelveranstaltung bezog.

2. Entscheidungskriterien

536 Inhaltlich richtet sich die Prüfung der Arbeitsbehörde auf die **Geeignetheit für die Betriebsratstätigkeit**.[25] Grundlage für die Beurteilung sind das vorgelegte Veranstaltungsprogramm und die dort genannten Themen. Dabei dürfen keine Anhaltspunkte bestehen, dass das Seminarprogramm nicht ernst gemeint, sondern nur vorgeschoben ist. Die in Aussicht genommenen **Lehrpersonen** müssen **geeignet** sein, doch darf sich die Behörde nicht in die **Auswahl der Referenten** einmischen.[26] Auch muss insbesondere bei Veranstaltungsreihen ein gewisses Maß an Flexibilität gewährleistet bleiben;[27] so wäre es beispielsweise nicht zu beanstanden, wenn eine Einführung in das Sozialrecht einen von fünf Tagen für den Bereich »Neueste Entwicklungen« reservieren würde. Wollte man die Namen der Referentinnen und Referenten verlangen, so würde überdies der Ausfall einer Lehrkraft den ganzen Kurs gefährden, der dann bestenfalls in abgekürzter Form durchgeführt werden könnte.

537 Bei der Entscheidung über die Geeignetheit steht der Arbeitsbehörde ein gewisser **Beurteilungsspielraum** zu.[28] Kommt die Behörde insoweit zu einem positiven Ergebnis, muss sie die Anerkennung aussprechen; dem Träger steht insoweit **ein subjektives Recht** zu.[29] Weiter ist zu beachten, dass gewerkschaftliche Schulungen in den Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG fallen und deshalb nur unter Voraussetzungen abgelehnt werden kön-

22 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 234.
23 Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 164.
24 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 234.
25 Zur Kritik an diesem betriebsverfassungsrechtlichen Bezug s. Vorauflage.
26 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 234; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 161.
27 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 234.
28 BAG AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG 1972; ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 25; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 235; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 159.
29 Richardi/Thüsing § 37 Rn. 159.

nen, die zu Eingriffen in dieses Grundrecht berechtigen.[30] Insoweit dürfte die Schwelle für eine Ablehnung sehr viel höher als bei anderen Antragstellern liegen.[31]

VI. Gerichtliche Überprüfung der Entscheidung

1. Zuständige Gerichtsbarkeit

Nach der Rechtsprechung des BAG,[32] die auch vom Bundesverwaltungsgericht[33] übernommen wurde, sind Streitigkeiten über die Anerkennung oder Nichtanerkennung von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG im **arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren** zu entscheiden. Dem hat sich die Mehrheit der Autoren angeschlossen.[34] Damit ist die Frage nach der zuständigen Gerichtsbarkeit für die Praxis bis auf weiteres entschieden.[35] Die Gegenauffassung, die für die Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte plädiert, wurde insbesondere in den Jahren nach In-Kraft-Treten des BetrVG 1972 vertreten.[36] **538**

Für die Minderheitsmeinung spricht zunächst, dass die **Anerkennung** ebenso wie ihre Ablehnung einen **Verwaltungsakt** darstellt,[37] da die oberste Arbeitsbehörde insoweit einen Einzelfall hoheitlich regelt. Für die Entscheidung öffentlich-rechtlicher Streitigkeiten nicht verfassungsrechtlicher Art sind jedoch nach § 40 Abs. 1 Satz 1 VwGO die Verwaltungsgerichte zuständig.[38] Allerdings steht dieser Grundsatz unter dem Vorbe- **539**

30 Entgegen Dütz/Säcker (Beilage 17/72 zu DB, S. 9) ist eine Überprüfung hinsichtlich der »Verfassungstreue« ausgeschlossen, ein Problem, das heute seine Brisanz verloren hat.

31 Ähnlich wohl Fitting u.a. § 37 Rn. 209.

32 AP Nr. 7 und 23 zu § 37 BetrVG 1972.

33 BVerwG BB 1977, 899.

34 DKK-Wedde § 37 Rn. 163; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 103; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 189; Löwisch/Kaiser § 37 Rn. 78.

35 So auch Richardi/Thüsing § 37 Rn. 196.

36 Dietz/Richardi § 37 Rn. 165; Erdmann/Jürging/Kammann § 37 Rn. 34; Finkelnburg DB 1973, 969; 1. – 3. Aufl. der vorliegenden Untersuchung; aus neuerer Zeit Berger-Delhey BB 1990, 1559f.; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 196; Schiefer DB 1991, 1461.

37 So auch BAG AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG 1972; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 235, 303; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 165; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 156.

38 Schiefer DB 1991, 1461.

halt, dass nicht durch Bundesgesetz eine andere Gerichtsbarkeit für zuständig erklärt wird. Dies geschah durch § 2a ArbGG, der alle betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten den Arbeitsgerichten zuweist.[39] Dass damit auch die Streitigkeiten im Rahmen des § 37 Abs. 7 BetrVG erfasst sind, wird u.a. auch daran deutlich, dass als **Ausnahmen** ausdrücklich **nur die §§ 119 bis 121 BetrVG genannt** sind.[40] Für die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit spricht darüber hinaus ihre besondere Sachkunde in Bezug auf die Tätigkeit von Betriebsräten. Schließlich ist mit dem BAG darauf zu verweisen, dass es sinnwidrig wäre, Streitigkeiten über die Erforderlichkeit nach § 37 Abs. 6 BetrVG den Arbeitsgerichten, solche über die Geeignetheit nach § 37 Abs. 7 BetrVG aber den Verwaltungsgerichten zuzuweisen.[41] Dies schließt nicht aus, dass sich einzelne **Anpassungsprobleme** ergeben, weil das Beschlussverfahren anders als die VwGO beispielsweise keine Regeln über die aufschiebende Wirkung eines Antrags oder über die Aufhebung einer Verwaltungsentscheidung enthält. Hierauf wird zurückzukommen sein.

2. Einleitung des Verfahrens

a. Wer ist antragsbefugt?

540 Berechtigt, ein Beschlussverfahren einzuleiten, ist einmal der Antragsteller, also der **Träger** der Maßnahme, sofern seinem Antrag nicht oder nicht in vollem Umfang entsprochen wurde.[42] Antragsbefugt sind zum zweiten die am Anerkennungsverfahren beteiligten Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer- wie der Arbeitgeberseite.[43] **Spitzenorganisationen**, die in anderen Ländern angesiedelt sind, sowie andere Organisationen der Arbeitgeber- wie der Arbeitnehmerseite sind nicht antragsbefugt.[44]

---

39 BAG AP Nr. 7 und 73 zu § 37 BetrVG 1972; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 189.
40 Ebenso GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 304.
41 BAG AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG 1972; ebenso GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 304.
42 BAG AP Nr. 19 zu § 37 BetrVG 1972; ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 29; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 305.
43 BAG AP Nr. 73 zu § 37 BetrVG 1972 = BB 1990, 1556; DKK-Wedde § 37 Rn. 150; Fitting u.a. § 37 Rn. 264; Löwisch/Kaiser § 37 Rn. 78.
44 BAG AP Nr. 19 zu § 37 BetrVG 1972. Ebenso GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 305; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 190.

b. Vorverfahren und Frist

Anders als die §§ 68ff. VwGO kennt das ArbGG kein Vorverfahren. Im Ergebnis ist dies allerdings ohne Bedeutung, da dieses bei Entscheidungen oberster Landesbehörden auch nach der VwGO entfällt.[45] Wichtiger ist, dass die §§ 80ff. ArbGG über das Beschlussverfahren **keine Frist** kennen, innerhalb der die Gerichte angerufen werden müssen.[46] Auch das Vorliegen oder Fehlen einer **Rechtsmittelbelehrung** spielt insoweit **keine Rolle**. Einzige Grenze ist daher die **Verwirkung**, die neben dem Zeitablauf Umstände voraussetzt, wonach die andere Seite darauf vertrauen konnte, nicht mehr mit einem Verfahren überzogen zu werden. **541**

> **Beispiel:**
> Die Behörde hat eine Veranstaltungsreihe als geeignet anerkannt, obwohl die Arbeitgeberseite Einwände erhoben hatte. Diese kann noch nach drei Monaten ein Beschlussverfahren einleiten. Wurden allerdings längere Zeit von den Einzelfirmen Freistellungen praktiziert und hat sich auch die Spitzenorganisation in keiner Weise gerührt, würde einem nach vier oder sechs Monaten eingereichten Antrag der Einwand der Verwirkung entgegenstehen.

c. Antrag durch den einzelnen Arbeitgeber

Nach der Rechtsprechung des BAG hat der einzelne Arbeitgeber keine Möglichkeit, die Entscheidung der obersten Arbeitsbehörde gerichtlich überprüfen zu lassen; dies gilt **auch dann, wenn einzelne Betriebsratsmitglieder** ihm gegenüber **Ansprüche** aus § 37 Abs. 7 BetrVG **geltend machen**.[47] Die Entscheidung betreffe nur ein Tatbestandsmerkmal des § 37 Abs. 7 BetrVG, nicht aber seine individuellen Rechte.[48] Dagegen haben sich **gewichtige Stimmen in der Literatur** gewandt, die den Standpunkt vertreten, angesichts der Pflicht zur Entgeltfortzahlung müsse sich der Arbeitgeber schon im Hinblick auf Art. 19 Abs. 4 GG gegen eine rechtswidrige Entscheidung zur Wehr setzen können.[49] **542**

Dem BAG ist dennoch im Ergebnis **zuzustimmen**. Wollte man dem in Anspruch genommenen Arbeitgeber ein Antragsrecht gewähren, so **543**

---

45 Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 192; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 200.
46 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 312; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 201.
47 BAG AP Nr. 38 zu § 37 BetrVG 1972; offen gelassen allerdings in BAG AP Nr. 73 zu § 37 BetrVG 1972.
48 Zustimmend DKK-Wedde § 37 Rn. 149.
49 Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 190; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 158, 199; Bedenken auch bei ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 29; Fitting u.a. § 37 Rn. 265; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 306.

könnte u.U. **noch nach vielen Jahren ein Beschlussverfahren** eingeleitet werden. Der Einwand der Verwirkung würde nicht greifen, da es ja durchaus geschehen kann, dass erst lange Zeit nach der Anerkennung einer Veranstaltungsreihe ein Betriebsratsmitglied aus dem Unternehmen des X seine Rechte aus § 37 Abs. 7 BetrVG geltend macht – vorher bestand für den Arbeitgeber kein Anlass, ja vielleicht nicht einmal ein Rechtsschutzbedürfnis, um gegen den Anerkennungsbescheid gerichtlich vorzugehen. Eine solche Situation würde für alle Beteiligten ein hohes Maß an **Rechtsunsicherheit** schaffen. Noch stärker spricht freilich für die Position des BAG, dass durch den Anerkennungsbescheid – wie das BAG richtig betont – in Wirklichkeit gar keine unmittelbaren Rechtswirkungen gegenüber dem einzelnen Arbeitgeber begründet werden. Wenn Betriebsratsmitglieder an einer Schulung nach § 37 Abs. 7 BetrVG teilnehmen, nehmen sie einen gesetzlichen Anspruch wahr; **wäre die Anerkennung versagt worden**, hätten sie aller Erfahrung nach **eine andere Veranstaltung** gewählt, so dass **dem Arbeitgeber dasselbe Maß an finanzieller Belastung** entstanden wäre. Der Sache nach geht es um eine Art **Zertifizierung** bestimmter Dienstleistungsangebote, die man mit der herkömmlichen Überprüfung durch den TÜV vergleichen kann: Hat beispielsweise ein leitender Angestellter Anspruch auf einen Dienstwagen einer bestimmten Kategorie, so würde weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber irgendeinen Anlass sehen, gegen eine Entscheidung des TÜV vorzugehen, der einen bestimmten Fahrzeugtyp akzeptiert (oder abgelehnt) hat und so die Wahlfreiheit des Arbeitnehmers erweitert bzw. einengt.

3. Die gerichtliche Entscheidung

544 Das Gericht kann die Anerkennung bzw. die Ablehnung auf alle in Betracht kommenden Rechtsverstöße hin überprüfen. Wird das Verfahren durch eine Spitzenorganisation eingeleitet, erstreckt sich die gerichtliche Prüfungskompetenz gleichfalls auf **alle potenziellen Rechtsverstöße**, nicht nur auf eine mögliche Verletzung des Anhörungsrechts.[50]

545 Ist die Anerkennung zu Unrecht abgelehnt worden, so kann die oberste Arbeitsbehörde in entsprechender Anwendung des § 113 Abs. 4 VwGO **verpflichtet** werden, **die Anerkennung auszusprechen** oder den Antragsteller unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung des Gerichts zu be-

50 DKK-Wedde § 37 Rn. 150; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 198.

scheiden.[51] Letzteres kommt etwa dann in Betracht, wenn der Beurteilungsspielraum zu weit ausgedehnt wurde, aber gleichwohl noch unterschiedliche Bewertungen denkbar sind. Wurde die **Anerkennung ausgesprochen**, so kann die **Aufhebung dieser Entscheidung** verlangt werden. Dies gilt etwa dann, wenn die oberste Arbeitsbehörde eines Landes entschieden hat, in dem der Träger gar keinen Sitz hatte.[52]

4. Die Situation vor und während des Verfahrens

Da die Einleitung eines Beschlussverfahrens nicht von der Wahrung einer bestimmten Frist abhängt, könnte ein Arbeitgeber auf den Gedanken kommen, **auch vor Einleitung des Beschlussverfahrens** die **Entgeltfortzahlung** mit dem Argument **zu verweigern**, es habe sich nicht um die Vermittlung »geeigneter« Kenntnisse gehandelt. Das über eine Entgeltklage entscheidende Arbeitsgericht wäre jedoch nicht befugt, die Anerkennungsentscheidung inhaltlich zu überprüfen; eine **derartige Inzidentkontrolle scheidet aus.**[53] Dies ergibt sich notwendigerweise aus der **Bestandskraft des** die Anerkennung aussprechenden **Verwaltungsakts.** Das Vorgehen des Arbeitgebers wäre daher wenig aussichtsreich. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn dieser wegen offensichtlicher Rechtsverstöße nichtig ist. Fälle dieser Art haben die Gerichte jedoch bisher nicht beschäftigt. **546**

Hat eine Spitzenorganisation ein **Verfahren eingeleitet**, so stellt sich das Problem, ob dies in dem Sinn **aufschiebende Wirkung** hat, dass die Anerkennungsentscheidung vorläufig ihre Wirksamkeit verliert. Im verwaltungsgerichtlichen Verfahren würde sich diese Rechtsfolge aus § 80 Abs. 1 Satz 1 VwGO ergeben, der deshalb von einzelnen Autoren auch im vorliegenden Zusammenhang entsprechend angewandt wird.[54] Dies scheint nur bei erstem Zusehen plausibel. Die auch bei einem drittbegünstigenden Verwaltungsakt eintretende aufschiebende Wirkung ist im verwaltungsgerichtlichen Verfahren deshalb hinnehmbar, weil dieses innerhalb eines Monats einzuleiten ist. Eine solche Voraussetzung fehlt im Rahmen des hier einschlägigen Beschlussverfahrens. Die Folge wäre, dass bei einem überraschend nach drei Monaten gestellten Antrag möglicher- **547**

51 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 309; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 191.
52 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 307.
53 BAG AP Nr. 41 zu § 37 BetrVG 1972; ebenso GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 290.
54 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 308; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 193; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 203.

weise sogar die bereits in der Vergangenheit durchgeführten Veranstaltungen vorläufig nicht mehr zu einer Entgeltfortzahlung führen würden. Zumindest wären auf Wochen oder Monate hinaus fest gebuchte Veranstaltungen für die Betriebsratsmitglieder plötzlich ein ungewisses finanzielles Abenteuer, da sie jedenfalls zunächst mangels bestandskräftiger Anerkennungsentscheidung nicht mit einer Entgeltfortzahlung rechnen könnten. Gleichzeitig wären sie aber auch nicht in der Lage, sich ohne finanzielle Nachteile von der Veranstaltung wieder abzumelden, da häufig Stornogebühren in erheblicher Höhe anfallen. Diese wenig einsichtigen Konsequenzen sprechen dafür, **§ 80 Abs. 1 Satz 1 VwGO nicht entsprechend anzuwenden:** Es fehlt im Beschlussverfahren nicht nur die für jede Analogie notwendige Lücke, vielmehr würde das Verfahren eine sonst nicht vorhandene Qualität gewinnen.[55]

548 Bestehen erhebliche Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit der Entscheidung, so kann dies Anlass sein, eine **einstweilige Verfügung** zu erlassen, wonach diese zunächst nicht mehr praktiziert werden soll. Dies nimmt eine Entscheidung in der Hauptsache dann nicht vorweg, wenn es sich nicht um eine Einzelveranstaltung sondern um einen Veranstaltungstyp handelt, der ggf. auch ein halbes Jahr später mit im Wesentlichen gleichem Inhalt starten kann oder wenn eine Einzelveranstaltung unschwer verschoben werden könnte.

5. Der Sonderfall: Die fehlende Entscheidung

549 Wurde der **Antrag auf Anerkennung rechtzeitig gestellt**, aber von der obersten Arbeitsbehörde bis zum Beginn der Maßnahme **nicht beschieden**, so entfällt nicht etwa das Rechtsschutzbedürfnis für das weitere Verfahren. Vielmehr hat die Behörde auch nachträglich eine Entscheidung zu treffen, die ggf. gerichtlich überprüft wird.[56] Wird die Anerkennung nachträglich ausgesprochen, wirkt dies auf den Zeitpunkt der Veranstaltung zurück. Die Einleitung eines Beschlussverfahrens durch eine Spitzenorganisation kann daran nichts ändern. Wird umgekehrt die Geeignetheit verneint, entfällt der Entgeltanspruch, da die Voraussetzungen des § 37 Abs. 7 Satz 1 BetrVG nicht gegeben sind. Dies ist dann unproblematisch,

55 Gegen eine aufschiebende Wirkung analog § 80 Abs. 1 Satz 1 VwGO auch DKK-Wedde § 37 Rn. 163; Dütz AuR 1973, 370; Fitting u.a. § 37 Rn. 266.

56 BAG NZA 1996, 934; DKK-Wedde § 37 Rn. 147; Fitting u.a. § 37 Rn. 215.

wenn den Teilnehmern das Fehlen der Anerkennungsentscheidung bekannt war. **Gingen sie stattdessen davon aus**, eine **Anerkennung liege bereits vor**, und wurden sie vom Träger oder von dritter Seite auch nicht auf Bedenken hingewiesen, so behalten sie ihren Entgeltanspruch: Was für den Fall gilt, dass der Betriebsrat oder ein Betriebsratsmitglied eine Arbeitsversäumnis für »erforderlich« halten durfte, muss auch dann gelten, wenn er die Voraussetzungen der »Geeignetheit« einer Veranstaltung nach § 37 Abs. 7 BetrVG annehmen konnte.[57]

VII. Die fehlgeschlagene Schulung und Fortbildung

In der Literatur wird auch der Fall behandelt, dass die nach § 37 Abs. 7 **550**
BetrVG anerkannte Veranstaltung **mit einem anderen Inhalt durchgeführt** wird, der sich nicht im Rahmen der Geeignetheit bewegt.[58] Geschieht dies bewusst und unter Täuschung aller Beteiligten, ist der Träger ggf. nach § 826 BGB wegen vorsätzlicher sittenwidriger Schädigung den Arbeitgebern zum Ersatz der Entgeltfortzahlungskosten verpflichtet. Ändern einzelne Referenten den Charakter der Veranstaltung, haftet der Träger nur nach § 831 BGB, also nur dann, wenn er sie unsorgfältig ausgesucht oder überwacht hat. Wird das Seminar durch die teilnehmenden Betriebsratsmitglieder »umfunktioniert«, so dürfte eine Haftung des Trägers ausscheiden. Soweit dem Einzelnen eine Mitwirkung an solchen Aktionen nachgewiesen werden kann, würde seinem Entgeltanspruch der Einwand eines Verstoßes gegen Treu und Glauben entgegenstehen. Praktische Bedeutung haben derartige Fälle bisher nicht erlangt. Sonstige Leistungsstörungen sind im Zusammenhang mit § 37 Abs. 6 BetrVG abgehandelt.[59]

57 Zu den Grundsätzen über die Handhabung der Erforderlichkeit s. oben § 3 II 6 (Rn. 177), III 4 (Rn. 189).
58 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 236.
59 § 6 V 7 (Rn. 513 ff.).

§ 8: Verfahrensfragen und Rechtsdurchsetzung

I. Einleitung

551 Die hier dargestellten Rechte auf Teilnahme an Seminaren nach § 37 Abs. 6 und § 37 Abs. 7 BetrVG können nur im Rahmen eines bestimmten Verfahrens durchgesetzt werden. Dies hat seine wichtigste **Ursache** darin, dass die vorübergehende Freistellung von der Arbeit bzw. die Abwesenheit vom Betrieb **mit anderen Interessen** wie dem des Arbeitgebers an ungestörtem Arbeitsablauf **abgestimmt** werden muss. Auch der Betriebsrat kann nicht zu beliebiger Zeit auf Mitglieder verzichten.

552 Das **Gesetz** hat in § 37 Abs. 6 Sätze 3 bis 6 BetrVG (auf die § 37 Abs. 7 Satz 3 BetrVG verweist) **nur** eine **fragmentarische Regelung** getroffen.[1] Zunächst soll es um die Schilderung des gesetzlichen **Normalfalls** gehen, wonach die Freistellung einen **Betriebsratsbeschluss** mit bestimmtem Inhalt sowie eine entsprechende **Unterrichtung des Arbeitgebers** voraussetzt. Dabei ist zugleich mit zu erörtern, was bei Fehlen einer dieser Voraussetzungen geschieht (dazu unten II).

553 Die Dinge werden komplizierter, wenn der Arbeitgeber geltend macht, bei der Festlegung der zeitlichen Lage seien die **betrieblichen Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt.** Ergeben sich hier definitive Meinungsverschiedenheiten, muss nach § 37 Abs. 6 BetrVG die Einigungsstelle entscheiden. Dies kann im Einzelfall dazu führen, dass eine einmal gebuchte Veranstaltung wieder abgesagt werden muss. Dieselbe Frage stellt sich auch im Rahmen von § 37 Abs. 7 BetrVG (Einzelheiten unten III).

554 Sehr viel häufiger ist ein **Streit** darüber, **ob** die vermittelten **Kenntnisse wirklich »erforderlich«** im Sinne von § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG sind und ob die Dauer der Schulung und die Zahl der daran teilnehmenden Betriebsratsmitglieder den Grundsätzen der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit entsprechen. Wie sind derartige **Meinungsverschiedenheiten zu klä-**

1 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 251; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 113.

ren? Kann sich das einzelne Betriebsratsmitglied einfach über das Votum des Arbeitgebers hinwegsetzen, die Schulung verlasse den Rahmen des in § 37 Abs. 6 BetrVG Vorgesehenen? Dazu und zu weiteren Fragen unten IV.

Über Ansprüche von Seminarteilnehmern auf Entgeltfortzahlung und Freizeitausgleich entscheiden die Arbeitsgerichte im **Urteilsverfahren** (unten V). Ansprüche auf Ersatz von Reisekosten und Seminargebühren sind demgegenüber im **Beschlussverfahren** geltend zu machen, was zahlreiche Einzelfragen aufwirft (unten VI). Es findet auch auf **Streitigkeiten zwischen einem einzelnen Betriebsratsmitglied und dem Betriebsrat als solchem** Anwendung (unten VII). **555**

In der unberechtigten Erschwerung und Sanktionierung einer Seminarteilnahme kann gleichzeitig eine unerlaubte und evtl. strafbare **Behinderung der Betriebsratstätigkeit** liegen (unten VIII). **556**

II. Das gesetzliche Modell

1. Der Beschluss des Betriebsrats

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG[2] und der Instanzgerichte[3] setzt die Freistellung eines Betriebsratsmitglieds zur Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 oder Abs. 7 BetrVG einen wirksamen Betriebsratsbeschluss voraus. Auch die Literatur teilt im Wesentlichen diese Auffassung.[4] Wie die Bezugnahme auf § 37 Abs. 2 BetrVG deutlich macht, bedarf es **keiner Freistellungserklärung durch den Arbeitgeber.**[5] Dem Beschluss kommt so im Ergebnis »Gestaltungswirkung« zu.[6] Er muss allerdings bestimmten Anforderungen genügen. **557**

2 BAG AP Nr. 1 und 3 zu § 65 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 2 zu § 29 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 68 zu § 40 BetrVG 1972 = DB 2000, 1335.

3 LAG Hamm DB 1974, 2486; LAG Baden-Württemberg AiB 1988, 282f.; LAG Niedersachsen AiB 1988, 284; LAG Düsseldorf LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 44; ArbG Kassel AuR 1974, 28; ArbG Berlin DB 1976, 2483; a. A. nur LAG Frankfurt/Main BB 1974, 884.

4 S. statt aller Fitting u.a. § 37 Rn. 232; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 131; Wichert DB 1997, 2325; anders jedoch Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 140.

5 S. die genannte Rechtsprechung sowie DKK-Wedde § 37 Rn. 134; Fitting u.a. § 37 Rn. 250.

6 Zur Frage, ob die Wirkung des Beschlusses suspendiert wird, wenn der Arbeitgeber wegen der zeitlichen Lage die Einigungsstelle anruft oder wenn er wegen fehlender

a. Formale Voraussetzungen

558 Ein wirksamer Beschluss liegt nur dann vor, wenn die Ladung der Betriebsratsmitglieder **rechtzeitig** erfolgte und wenn sich der Punkt »Freistellung zur Seminarteilnahme« auch auf der übermittelten **Tagesordnung** befand.[7] Eine nachträgliche Ergänzung der Tagesordnung ist nur durch einstimmigen Beschluss aller Betriebsratsmitglieder möglich.[8]

559 Der Beschluss muss **der Seminarteilnahme vorausgehen** und muss das zu besuchende Seminar konkret bezeichnen. Nur dann lässt sich beurteilen, ob im Einzelfall die Voraussetzungen des § 37 Abs. 6 oder Abs. 7 BetrVG gegeben sind. Der Besuch einer **gleichartigen Veranstaltung zu einem anderen Zeitpunkt** wird von dem Beschluss nicht gedeckt, weil sich hier z.B. im Hinblick auf betriebliche Notwendigkeiten eine andere Konstellation ergeben könnte.[9] Aus demselben Grund wird auch die **nachträgliche Genehmigung** einer Schulungsteilnahme durch den Betriebsrat abgelehnt.[10]

560 Das **Betriebsratsmitglied**, um dessen Schulungsteilnahme es geht, kann **an der Abstimmung teilnehmen**.[11] Im Falle des § 37 Abs. 6 BetrVG folgt dies daraus, dass nicht das persönliche Interesse, sondern das Gesamtinteresse des Gremiums »Betriebsrat« im Vordergrund steht. Auch bei § 37 Abs. 7 BetrVG gilt nichts anderes,[12] weil in erster Linie etwaige betrieblichen Notwendigkeiten zu beachten sind, der Individualanspruch als solcher aber praktisch immer außer Streit ist.

b. Inhaltliche Voraussetzungen

561 Der Beschluss muss bestimmen, **wer** im Einzelnen an einem bestimmten Seminar **teilnimmt**, das in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht im Einzelnen zu beschreiben ist.[13]

Erforderlichkeit ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren einleitet, s. unten III 3 (Rn. 579) bzw. IV 2 (Rn. 585).

7 BAG AP Nr. 2 zu § 29 BetrVG 1972; zu den formellen Voraussetzungen eines wirksamen Betriebsratsbeschlusses s. im Einzelnen GK-Wiese/Raab § 33 Rn. 46ff.

8 BAG AP Nr. 2 zu § 29 BetrVG 1972. Ebenso Etzel, Rn. 320.

9 BAG AP Nr. 68 zu § 40 BetrVG 1972 = DB 2000, 1335 = AiB 2001, 356.

10 BAG a.a.O.; zustimmend DKK-Wedde § 37 Rn. 125; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 134.

11 DKK-Wedde § 37 Rn. 125, 158; Fitting u.a. § 37 Rn. 234; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 253; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 120.

12 Oetker ZfA 1984, 409, 427; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 172.

13 DKK-Wedde § 37 Rn. 124; Fitting u.a. § 37 Rn. 231.

Beispiel:
Der Betriebsrat beschließt, angesichts der in einem halben Jahr anstehenden Einführung von SAP seinen stellvertretenden Vorsitzenden auf ein Wochenseminar »EDV im Betrieb« zu entsenden, das vom 1. bis 7. Oktober im Hotel »Deutscher Kaiser« in Konstanz stattfindet.[14]

Wer im Beschluss als Seminarteilnehmer benannt ist, hat einen daraus **abgeleiteten Anspruch** gegen den Arbeitgeber, seine Abwesenheit während der fraglichen Zeit hinzunehmen, das Entgelt fortzubezahlen und die Seminarkosten zu tragen. **562**

Bei der Frage, ob es sich um notwendige Kenntnisse handelt, ob die Dauer des Seminars dem Schulungsbedarf entspricht, wie viele Betriebsratsmitglieder teilnehmen sollen und ob der Kostenaufwand unverhältnismäßig sein wird, steht dem Betriebsrat ein **Beurteilungsspielraum** zu.[15] Einzelheiten sind bereits an anderer Stelle abgehandelt.[16] **Bei der Auswahl** der konkreten Person muss sich der Betriebsrat vom **Gedanken der besseren Arbeitsfähigkeit** des gesamten Gremiums leiten lassen und jede von § 75 Abs. 1 BetrVG verbotene Diskriminierung vermeiden.[17] Seine Erwägungen müssen nicht in den Beschluss aufgenommen werden. **563**

Im Falle des **§ 37 Abs. 7 BetrVG** geht es in erster Linie um die Frage, ob der von dem fraglichen Betriebsratsmitglied gewünschte Zeitpunkt **mit betrieblichen Notwendigkeiten vereinbar** ist.[18] Daneben ist zu prüfen, ob die in Aussicht genommene Veranstaltung **wirklich** von der obersten Arbeitsbehörde **anerkannt** ist und ob die Schulung ggf. daran scheitert, dass die erworbenen Kenntnisse wegen Auslaufens der Wahlperiode nicht mehr praktisch angewandt werden können.[19] **564**

Der Betriebsrat ist nicht gezwungen, **sich** ausdrücklich **für** eine Freistellung »nach § 37 Abs. 6 BetrVG« oder »nach § 37 Abs. 7 BetrVG« auszusprechen.[20] Dem Arbeitgeber gegenüber muss allerdings **klargestellt** werden, **ob** man **»erforderliche Kenntnisse«** (mit der Folge der Kosten- **565**

14 Muster für Beschlüsse sind im Anhang abgedruckt.
15 DKK-Wedde § 37 Rn. 127; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 114; einschränkend Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 134a.
16 S. oben § 3 II 6 (Rn. 177), § 3 III 4 (Rn. 186), § 4 I 1 a (Rn. 287).
17 S. oben § 4 IV 3 (Rn. 326).
18 DKK-Wedde § 37 Rn. 158; Fitting u.a. § 37 Rn. 233.
19 Richardi/Thüsing § 37 Rn. 171. Zur Schulung kurz vor Ende der Wahlperiode s. oben § 4 II 3 (Rn. 311 ff.).
20 LAG Hamm EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 47; ebenso GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 254; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 114 a. E.

erstattung) **oder nur »geeignetes Wissen«** (mit bloßer Entgeltfortzahlung) erstrebt.[21]

c. Fehlender oder nichtiger Beschluss

566 Hat der Betriebsrat keinen Beschluss gefasst, entsteht für das einzelne Mitglied keine Arbeitsbefreiung. Dies gilt nach der Rechtsprechung auch dann, wenn ein **anderes** als das im Beschluss bezeichnete **Seminar besucht** wird.[22] Dies hat zur Folge, dass bei gleichwohl durchgeführter Schulung kein Entgeltanspruch und auch kein Anspruch auf Kostenersatz besteht.[23] Auch riskiert das zur Schulung fahrende Mitglied eine **Abmahnung**.[24] Dem nicht gefassten ist der unwirksame Beschluss gleichgestellt.[25]

567 Weniger eindeutig sind auf den ersten Blick Fälle, in denen ein von dem nicht rechtskundigen Mitglied für kompetent gehaltenes Organ wie die Jugend- und Auszubildendenvertretung[26] oder der Betriebsratsvorsitzende[27] eine Entscheidung getroffen hat. Hier wäre immerhin der Gedanke des **Vertrauensschutzes** zu beachten, der das fragliche Verhalten in anderem Licht erscheinen lässt. Auf der anderen Seite geht das Fehlen des Betriebsratsbeschlusses auch in solchen Fällen zu Lasten des Betroffenen, dem jedoch in aller Regel kein Vorwurf einer schuldhaften Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten gemacht werden kann. Dies ist zwar ohne Bedeutung für eine etwaige Abmahnung,[28] **schließt** jedoch eine **Kündigungssanktion** von vornherein **aus.**

568 Wurde der Beschluss des unzuständigen Organs dem **Arbeitgeber** mitgeteilt und hat dieser darauf **nicht reagiert**, so kann darin nach der Rechtsprechung **keine Zustimmung** gesehen werden.[29] Möglich ist allerdings

---

21 LAG Hamm EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 47. Einzelheiten unten 2 (Rn. 569ff.).
22 BAG AP Nr. 68 zu § 40 BetrVG 1972.
23 BAG AP Nr. 68 zu § 40 BetrVG 1972 = DB 2000, 1335. Ebenso bereits BAG AP Nr. 1 und 3 zu § 65 BetrVG 1972 sowie LAG Düsseldorf DB 1975, 1388; Fitting u.a. § 37 Rn. 232; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 252.
24 Vgl. BAG NZA 1994, 500 für den Fall fehlender Erforderlichkeit.
25 BAG AP Nr. 2 zu § 29 BetrVG 1972.
26 So im Fall BAG AP Nr. 4 zu § 65 BetrVG 1972 = DB 1974, 1773. Zur Kritik dieser Auffassung s. oben § 5 VII 2 (Rn. 381f.).
27 So der Fall ArbG Kassel DB 1973, 625.
28 BAG NZA 1994, 501.
29 So BAG AP Nr. 109 zu § 37 BetrVG 1972 zum Schweigen des Arbeitgebers auf einen Betriebsratsbeschluss, der eine nicht erforderliche Schulung zum Gegenstand hatte.

eine ausdrückliche Abmachung, wonach der Arbeitgeber die Seminarteilnahme gestattet und das Entgelt, ggf. auch die Kosten bezahlt.[30]

2. Unterrichtung des Arbeitgebers

Nach § 37 Abs. 6 Satz 4 BetrVG, auf den § 37 Abs. 7 Satz 3 BetrVG verweist, hat der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltung rechtzeitig bekannt zu geben. Nach dem **Gesetzeswortlaut** würde es genügen, wenn das an dem Seminar teilnehmende **Betriebsratsmitglied namhaft** gemacht und der **Zeitraum seiner Abwesenheit vom Betrieb** im Einzelnen mitgeteilt wird. Die Vorschrift hat jedoch den Sinn, dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu eröffnen, sich nicht nur auf die Abwesenheit einer Person oder mehrerer Personen einzustellen, sondern auch die Berechtigung der (von ihm ja zu bezahlenden) Schulung zu überprüfen.[31] Dem wird nur dann entsprochen, wenn auch **Einzelheiten der Schulung** mitgeteilt werden. Im Falle des § 37 Abs. 6 BetrVG bedeutet dies, dass der Arbeitgeber auch über Ort und Themenplan zu unterrichten ist; zweckmäßigerweise wird man ihm auch mitteilen, weshalb der Betriebsrat die Teilnahme als erforderlich ansieht.[32] Nur bei **Schulungen über Grundwissen**, auf das jedes Betriebsratsmitglied einen Anspruch hat,[33] dürften sich nähere Ausführungen erübrigen; Dasselbe gilt dann, wenn die Teilnahme informell in positivem Sinne geklärt wurde. Im Falle von **§ 37 Abs. 7** BetrVG muss die **Anerkennung** durch die oberste Arbeitsbehörde mitgeteilt werden, wobei jedoch ein Hinweis auf das **Aktenzeichen** genügt; eine beglaubigte Abschrift des Anerkennungsbescheids wird mit Recht nicht verlangt.[34] **569**

Die über den Wortlaut des § 37 Abs. 6 Satz 4 BetrVG hinausgehende **Informationspflicht** des Betriebsrats lässt sich nur mit dem Grundsatz der **vertrauensvollen Zusammenarbeit** nach § 2 Abs. 1 BetrVG **rechtferti-** **570**

30 BAG AP Nr. 109 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2R.

31 Ebenso DKK-Wedde § 37 Rn. 129; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 268; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 137; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 121.

32 DKK-Wedde § 37 Rn. 129; Fitting u.a. § 37 Rn. 241; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 269; vgl. auch Wichert DB 1997, 2325.

33 S. oben § 3 II (Rn. 160ff.).

34 ArbG Hamm AuR 1974, 251; ebenso DKK-Wedde § 37 Rn. 159; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 269.

gen.[35] In der Literatur ist zum Teil von einer bloßen Obliegenheit des Betriebsrats die Rede.[36] Die Information muss »rechtzeitig« erfolgen. Im Regelfall wird der Betriebsratsvorsitzende dem Arbeitgeber von dem Betriebsratsbeschluss Kenntnis geben und das Seminarprogramm sowie ggf. einige Erläuterungen anfügen. Je nach betrieblichen Gepflogenheiten reicht auch ein schlichter Hinweis auf den Beschluss. Die Übermittlung kann auch durch das fragliche Betriebsratsmitglied erfolgen, das sich mit der Personalabteilung in Verbindung setzt und insoweit **als Bote des Betriebsrats fungiert.**[37]

571 Was »rechtzeitig« bedeutet, ist nicht abschließend geklärt. In der Rechtsprechung ist von **zweieinhalb Wochen** die Rede,[38] die Literatur verlangt im Regelfall zwei bis drei Wochen.[39] Da der Arbeitgeber in die Lage versetzt werden soll, auch eine inhaltliche Überprüfung vorzunehmen, wird man dies als angemessen ansehen können. Allerdings geht es nur um eine Art Orientierungsmarke, **nicht** um eine **strikte Frist**. Wird die Freistellung langfristig, z.B. mit einem zeitlichen Abstand von zwei oder drei Monaten beschlossen, besteht kein Grund, die Mitteilung darüber erst noch einige Wochen zurückzuhalten. Beschließt umgekehrt der Betriebsrat eine Seminarteilnahme **eine Woche vor Beginn des Seminars**, wird der Arbeitgeber ggf. leichter mit seinem Argument durchdringen, betriebliche Notwendigkeiten seien nicht ausreichend gewahrt.[40] Der Betriebsrat kann in solchen Fällen darauf verweisen, dass sich zu seiner eigenen Überraschung eine Schulungsmöglichkeit biete, die exakt seinem Bedarf entspreche. In der Praxis sind dies aber eher Ausnahmen.

572 Die **Informationspflicht** besteht **auch** dann, wenn **ein freigestelltes Betriebsratsmitglied** an einer Schulung teilnehmen soll.[41] Auch in einem solchen Fall muss der Arbeitgeber überprüfen können, ob die Voraussetzungen des § 37 Abs. 6 oder 7 BetrVG gegeben sind. Im Einzelfall kann durchaus ein Vertretungsproblem auftreten, da ggf. ein anderes Betriebs-

35 Die in der Vorauflage vertretene Position (Rn. 444) wird aufgegeben.
36 Richardi/Thüsing § 37 Rn. 122, doch ergeben sich bei den Rechtsfolgen keine anderen Konsequenzen.
37 Richardi/Thüsing § 37 Rn. 173.
38 LAG Niedersachsen AiB 1988, 284.
39 Fitting u.a. § 37 Rn. 240; ähnlich Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 137: mindestens zweieinhalb Wochen.
40 Dazu unten III (Rn. 574ff.).
41 BAG AP Nr. 4 zu § 38 BetrVG 1972; Fitting u.a. § 37 Rn. 240.

ratsmitglied vorübergehend die Position des Freigestellten übernimmt und deshalb nicht an seinem Arbeitsplatz sein kann.

Die Unterrichtungspflicht wird als reine **»Ordnungsvorschrift«** gesehen. Wird ihr nicht Rechnung getragen, liegen aber objektiv gleichwohl alle Voraussetzungen des § 37 Abs. 6 bzw. des § 37 Abs. 7 BetrVG vor, so wird der **Anspruch** auf Entgeltfortzahlung, Freizeitausgleich und Kostenersatz **nicht berührt**.[42] Insoweit handelt es sich um kein anspruchsbegründendes Merkmal. **573**

> **Beispiel:**
> Der Arbeitgeber macht geltend, er habe nur »ein paar ganz pauschale Themen« erfahren und das eine Woche vor Seminarbeginn. Eine vernünftige Einschätzung der betrieblichen Notwendigkeiten und der Erforderlichkeit sei ihm nicht mehr möglich gewesen. Selbst wenn er Recht hätte, würde ein Kostenerstattungsanspruch bestehen, sofern alle anderen Voraussetzungen einer unter § 37 Abs. 6 BetrVG fallenden Schulung erfüllt sind.

Bei wiederholter Verletzung der Unterrichtungspflicht liegt ein Fall des § 23 Abs. 1 BetrVG vor, der zur Amtsenthebung des Betriebsrats durch das Arbeitsgericht führen kann.[43] Für die Praxis gravierender ist die Folge, dass der Betriebsrat und sein Mitglied faktisch auf eigenes Risiko handeln; hat der Arbeitgeber gewichtige Einwände (die dem Betriebsrat nicht bekannt sind), wird er im Einzelfall bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung relativ gute Karten haben.

III. Der Streit um die zeitliche Lage

1. Die Anrufung der Einigungsstelle

§ 37 Abs. 6 Satz 5 BetrVG (auf den § 37 Abs. 7 Satz 3 BetrVG verweist) gibt dem Arbeitgeber das Recht, die Einigungsstelle anzurufen, wenn er die »betrieblichen Notwendigkeiten« als nicht ausreichend berücksichtigt ansieht. Dies hat **unverzüglich** zu geschehen,[44] da nur so die vom Gesetz **574**

42 LAG Baden-Württemberg AiB 1988, 282; DKK-Wedde § 37 Rn. 130; Etzel, Rn. 328; Fitting u.a. § 37 Rn. 242; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 270; a. A. Richardi/Thüsing § 37 Rn. 124.

43 Allgemeine Meinung; s. statt aller Fitting u.a. § 37 Rn. 242; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 270; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 139; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 123.

44 DKK-Wedde § 37 Rn. 132; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 127.

gewollte schnelle Klarheit geschaffen wird. Die **Zwei-Wochen-Frist** des § 38 Abs. 2 Satz 4 BetrVG findet **keine entsprechende Anwendung**: Dort geht es um die Freistellung als Dauerzustand, hier steht ein einmaliges Ereignis zur Debatte, das in unmittelbarer Zukunft ansteht.[45] »Unverzüglich« bedeutet nicht »sofort«; dem Arbeitgeber steht eine **angemessene Frist** zur Klärung aller Umstände zur Verfügung.[46] Ist die Rechtslage kompliziert, kann er sich Rat holen; im allgemeinen Zivilrecht liegt die **Obergrenze** für das Nachdenken bei einer Frist von **zwei Wochen**,[47] doch dürfte sie hier nur **bei ganz ungewöhnlich komplexen Sachverhalten** Platz greifen.[48]

2. Die Entscheidung der Einigungsstelle

575 Die Einigungsstelle kann nach § 37 Abs. 6 Satz 6 BetrVG verbindlich entscheiden, **ob** die **betrieblichen Notwendigkeiten ausreichend berücksichtigt** sind. Für andere Fragen ist sie nicht zuständig.[49] Zwar wird ihr das Recht eingeräumt, die Erforderlichkeit der Schulung als Vorfrage zu prüfen,[50] doch kann sie daraus letztlich keine Konsequenzen ziehen: Würde sie beispielsweise die Erforderlichkeit verneinen, so wäre sie gleichwohl verpflichtet, über das Problem zu entscheiden, ob die gewählte zeitliche Lage mit betrieblichen Notwendigkeiten vereinbar ist. Wollte man dies anders sehen, würde die **Grundsatzentscheidung** des Gesetzgebers unter der Hand korrigiert, wonach die Würdigung der betrieblichen Notwendigkeiten in der Hand der Einigungsstelle, die **Entscheidung über die Erforderlichkeit** und andere Rechtsfragen jedoch beim **Arbeitsgericht** liegt.[51] Bei ihrer Entscheidung hat die Einigungsstelle § 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG zu beachten, wonach sie die Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen zu berücksichtigen hat. Au-

45 Auf den unterschiedlichen Zeitdruck verweisen zu Recht auch Richardi/Thüsing, 8. Aufl., § 37 Rn. 123.

46 Für angemessene Frist auch GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 272; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 145. Etzel (Rn. 323) hält zwei bis drei Tage für angemessen.

47 OLG Hamm NJW-RR 1990, 523.

48 Zu den Rechtsfolgen einer verspäteten Anrufung s. unten 4 (Rn. 582).

49 Fitting u.a. § 37 Rn. 243; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 126.

50 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 271; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 126.

51 Zur Einleitung eines Beschlussverfahrens zur Überprüfung der Erforderlichkeit und anderer Voraussetzungen der Schulungsteilnahme s. unten IV (Rn. 583 ff.).

ßerdem muss sie ein besonderes Augenmerk auf die Wahrung der betrieblichen Notwendigkeiten richten; die »Belange des Betriebs« sind insoweit durch § 37 Abs. 6 Satz 5 BetrVG konkretisiert.[52] Dabei trifft sie eine **Rechts-, keine Regelungsentscheidung**.[53]

576 Kommt die Einigungsstelle zu dem Ergebnis, dass der vom Betriebsrat gewählte Zeitpunkt der Schulungsteilnahme nicht mit betrieblichen Notwendigkeiten zu vereinbaren ist, so muss sie eine **Ersatzregelung treffen**.[54] Diese kann in einem anderen oder auch in mehreren anderen Zeiträumen liegen, zu denen betriebliche Belange weniger beeinträchtigt sind.[55]

577 Der **Spruch** der Einigungsstelle unterliegt der **gerichtlichen Überprüfung.** Da es um die Anwendung eines Rechtsbegriffs (»betriebliche Notwendigkeiten«) geht, liegt keine Ermessensentscheidung vor, so dass nach § 76 Abs. 7 BetrVG an sich eine gerichtliche Überprüfung ohne Wahrung einer bestimmten Anrufungsfrist möglich wäre. Mit Rücksicht auf den spezifischen Streitgegenstand ist man sich jedoch im Wesentlichen einig darüber, die Zwei-Wochen-Frist des § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG, die an sich nur bei Ermessensentscheidungen gilt, im vorliegenden Zusammenhang entsprechend anzuwenden.[56] Über die Rechtmäßigkeit der Entscheidung befinden die Arbeitsgerichte im **Beschlussverfahren.** Dieses kann sich über viele Monate, wenn nicht Jahre erstrecken, so dass der Zeitpunkt der Veranstaltung längst abgelaufen ist.

578 Betriebsrat und Arbeitgeber können nach § 76 Abs. 6 BetrVG **freiwillig** vereinbaren, **dass** die **Einigungsstelle** über die Berücksichtigung betrieblicher Notwendigkeiten hinaus **auch alle weiteren Fragen** entscheiden soll.[57] Damit ist allerdings wenig gewonnen, da die gerichtliche Rechtskontrolle nicht ausgeschlossen werden kann.[58]

---

52 Ebenso im Ergebnis GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 276; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 129.

53 Fitting u.a. § 37 Rn. 261; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 275.

54 Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 147; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 276; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 129.

55 Für die Möglichkeit zur Festlegung mehrerer Zeiträume DKK-Wedde § 37 Rn. 132.

56 Fitting u.a. § 37 Rn. 246; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 275; differenzierend Richardi/Thüsing § 37 Rn. 195.

57 DKK-Wedde § 37 Rn. 131; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 271; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 126.

58 Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 143.

3. Schulungsteilnahme trotz Anrufung der Einigungsstelle?

579 Vertritt der Arbeitgeber die Auffassung, die betrieblichen Notwendigkeiten seien nicht in ausreichendem Umfang berücksichtigt, und ruft er deshalb die Einigungsstelle an, so muss der Betriebsrat bzw. sein Mitglied die **Schulungsteilnahme zurückstellen.**[59] Erfolgte die Unterrichtung des Arbeitgebers so spät, dass die Einigungsstelle vor dem Seminartermin nicht mehr zusammentreten kann, so genügt ein Widerspruch des Arbeitgebers.[60] Die **aufschiebende Wirkung** gegenüber dem Betriebsratsbeschluss lässt sich damit rechtfertigen, dass auch in anderen Fällen, in denen die Einigungsstelle verbindlich entscheidet, einseitige Maßnahmen keine Rechtswirkungen entfalten können.[61] **Nimmt** der **Arbeitnehmer gleichwohl** an dem Seminar **teil**, kann er weder Entgeltfortzahlung noch Kostenerstattung verlangen.[62]

580 **Im Einzelfall** kann der **Betriebsrat dringend darauf angewiesen** sein, die Schulungs- und Bildungsveranstaltung zu dem von ihm gewollten Zeitpunkt zu besuchen, obwohl noch keine Entscheidung der Einigungsstelle vorliegt.

> **Beispiel:**[63]
> In wenigen Wochen soll ein Teil des Betriebs veräußert und der verbliebene Rest personell ausgedünnt werden. Der Betriebsrat will an einem Wochenseminar über »Betriebsübergang und Sozialplan« teilnehmen. Ein in drei oder sechs Monaten zum selben Thema angebotenes Seminar wäre ohne Nutzen.

581 In solchen Fällen besteht die Möglichkeit, im Wege der **einstweiligen Verfügung** eine Freistellung für die Seminarzeit zu erzwingen.[64] Eine solche einstweilige Verfügung wird selbstredend auch die Konsequenzen für die Arbeitsabläufe berücksichtigen. Sie sollte auch dann ergehen, wenn die Einigungsstelle trotz unmittelbar bevorstehenden Seminars noch nicht zu einer Entscheidung kam und das Betriebsratsmitglied dies nicht zu vertreten hat.

---

59 BAG AP Nr. 27 zu § 37 BetrVG 1972; zustimmend Fitting u.a. § 37 Rn. 248; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 274; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 146.
60 Ebenso Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 146a; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 130.
61 Richtig Fitting u.a. § 37 Rn. 248.
62 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 274.
63 Nach ArbG Frankfurt/Oder AiB 2000, 435.
64 Ebenso DKK-Wedde § 37 Rn. 132; Etzel, Rn. 323; Fitting u.a. § 37 Rn. 249; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 130; a. A. Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 146a.

Bestätigt die **Einigungsstelle** die Entscheidung des **Betriebsrats**, so bleibt diese für das einzelne Betriebsratsmitglied auch dann bindend, wenn der Arbeitgeber gegen den Spruch vor dem Arbeitsgericht vorgeht.[65] **581a**

4. Verspätete Einwände des Arbeitgebers

Ruft der **Arbeitgeber die Einigungsstelle nicht rechtzeitig an**,[66] so wird er so behandelt, als hätte er keine Bedenken gegen die zeitliche Lage gehabt.[67] Der Beschluss des Betriebsrats bleibt daher weiter wirksam. Insoweit gilt anderes als bei einem Streit um die Erforderlichkeit der Schulung, wo das Schweigen des Arbeitgebers nicht als Billigung interpretiert wird.[68] **582**

IV. Der Streit um die Erforderlichkeit

1. Das Problem

Der Arbeitgeber kann mit guten oder schlechten Gründen den Standpunkt vertreten, die vermittelten Kenntnisse seien nicht erforderlich, die vorgesehene Seminardauer zur Behandlung des Themas zu lang und die Zahl der teilnehmenden Betriebsratsmitglieder zu groß. **583**

> **Beispiel:**[69]
> Ein Betriebsratsmitglied aus einem Unternehmen, das Autos importiert, will an einer Veranstaltung »Gruppenarbeit in der Automobilindustrie« teilnehmen, obwohl diese in seinem Betrieb nicht stattfindet und von keiner Seite ins Auge gefasst wird.

Insbesondere in weniger eindeutigen Fällen kann eine verbindliche Klärung nur im Wege eines **arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens** erfolgen.[70] Dieses kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Betriebsrat ein- **584**

65 Etzel, Rn. 324.
66 Zu der zu wahrenden Frist s. oben 1 (Rn. 574).
67 Ebenso ArbG Hanau AiB 1998, 699; DKK-Wedde § 37 Rn. 132; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 273; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 145.
68 Einzelheiten in BAG AP Nr. 109 zu § 37 BetrVG 1972.
69 Nach BAG NZA 1994, 500.
70 Allgemeine Meinung. S. DKK-Wedde § 37 Rn. 133; Fitting u.a. § 37 Rn. 251; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 280; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 141.

geleitet werden; auch das betroffene **Betriebsratsmitglied** ist **antragsbefugt.**[71] Da sich dieses Verfahren über Jahre hinziehen kann, ist von besonderer Bedeutung, ob in der Zwischenzeit, d.h. in einer Situation der Unsicherheit gleichwohl nach dem Freistellungsbeschluss des Betriebsrats verfahren werden darf.

2. Zurückstellen der Schulung bei Streit um die Erforderlichkeit?

585 Das BAG hat bislang eine klare und generelle Aussage zu diesem Problem vermieden. In einer Entscheidung vom 6. Mai 1975[72] hat es den Standpunkt vertreten, es bestehe **keine generelle Pflicht** des Betriebsrats, wegen des Widerspruchs des Arbeitgebers oder der Einleitung eines Beschlussverfahrens durch diesen eine einmal beschlossene **Schulung zurückzustellen**. Ob dies in bestimmten Situationen anders zu beurteilen sei, blieb letztlich unentschieden; jedenfalls bestehe kein Anlass zu einer solchen Maßnahme, wenn das Arbeitsgericht erster Instanz auf Antrag des Betriebsrats dessen Standpunkt bestätigt habe.[73] In neuerer Zeit hat es betont, die **Entscheidung des Betriebsrats bewirke als solche noch nicht die Arbeitsbefreiung.** Vielmehr müsse das betroffene Betriebsratsmitglied vom Standpunkt eines vernünftigen Dritten aus entscheiden, ob es an der Veranstaltung teilnehmen könne.[74] Im Einzelnen führt das Gericht aus, es komme darauf an,

> »dass das Betriebsratsmitglied selbst bei eigener gewissenhafter Überlegung und bei ruhiger und vernünftiger Würdigung aller Umstände seine Teilnahme an der Schulungsmaßnahme im Hinblick auf die ihm obliegenden Betriebsratsaufgaben für erforderlich halten durfte und es deswegen davon ausgehen konnte, insoweit von seinen Verpflichtungen zur Arbeitsleistung nach § 37 Abs. 6 in Verbindung mit § 37 Abs. 2 BetrVG befreit zu sein.«

586 Daraus lässt sich der Schluss ziehen, dass bei einem Bestreiten der Erforderlichkeit durch den Arbeitgeber zwar grundsätzlich weiter nach dem Betriebsratsbeschluss zu verfahren ist, zu diesem aber – ähnlich wie in § 37 Abs. 2 BetrVG – eine **eigene Abwägungsentscheidung des fraglichen**

71 BAG AP Nr. 5 und 6 zu 3 37 BetrVG 1972; Fitting u.a. § 37 Rn. 258.
72 AP Nr. 5 zu § 65 BetrVG 1972.
73 BAG AP Nr. 5 zu § 65 BetrVG 1972 Bl. 2R.
74 BAG NZA 1994, 500, 501.

Betriebsratsmitglieds hinzukommen muss. Von einer Freistellung durch den Arbeitgeber ist auch in diesem Beschluss nirgends die Rede.

Die **instanzgerichtliche Rechtsprechung** geht sehr viel eindeutiger davon aus, dass der Widerspruch des Arbeitgebers gegen die Erforderlichkeit und die Einleitung eines Beschlussverfahrens die **Gestaltungswirkung des Betriebsratsbeschlusses unberührt** lassen, also keine aufschiebende Wirkung haben.[75] Ein Teil der **Literatur** stimmt dieser Rechtsprechung zu,[76] doch wird auch die Auffassung vertreten, gegen den Willen des Arbeitgebers sei eine Schulungsteilnahme nur dann möglich, wenn sie durch einstweilige Verfügung des Arbeitsgerichts erlaubt werde.[77] **587**

Für die Position der Instanzgerichte spricht, dass § 37 Abs. 6 auf **§ 37 Abs. 2 BetrVG verweist**, dort aber unbestritten ist, dass der Arbeitnehmer keine vom Arbeitgeber ausgesprochene Freistellung für die Ausübung von Betriebsratstätigkeit benötigt.[78] Wenn dagegen eingewandt wird, die Funktionsfähigkeit des Betriebsrats gebiete nicht die Übernahme der zu Abs. 2 entwickelten Grundsätze,[79] so ergänzt dies die Verweisung um ein zusätzliches Tatbestandsmerkmal (»... Abs. 2 gilt entsprechend, *wenn dies für die Funktionsfähigkeit des Betriebsrats erforderlich ist*«), wofür das Gesetz keinerlei Anhaltspunkte bietet. Eine Abweichung von dem zu § 37 Abs. 2 BetrVG Entwickelten hätte überdies zur Folge, dass der Arbeitgeber durch Widerspruch oder durch Einleitung eines Beschlussverfahrens die **Rechte des Betriebsrats aus § 37 Abs. 6 BetrVG praktisch leer laufen lassen könnte:** Bis zur rechtskräftigen Entscheidung im Beschlussverfahren wäre regelmäßig der konkrete betriebliche Anlass für die Schulung entfallen. Insofern besteht ein prinzipieller Unterschied zum Streit um die zeitliche Lage, da dort über die Einigungsstelle eine schnelle Klärung erreichbar ist. Die einstweilige Verfügung wäre nur in besonders gelagerten Fällen ein gangbarer Weg. **588**

Wenn dagegen eingewandt wird, es sei widersprüchlich, beim Streit um die zeitliche Lage und damit um eine bloße Modalität des Anspruchs eine **589**

75 So in aller Deutlichkeit bereits LAG Hamm DB 1974, 2486; im Folgenden ebenso LAG Baden-Württemberg AiB 1988, 282; LAG Düsseldorf LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 44; ArbG Berlin DB 1976, 2483; ArbG Frankfurt/Oder AiB 2000, 435; zu § 37 Abs. 7 ebenso LAG Niedersachsen AiB 1988, 289.

76 DKK-Wedde § 37 Rn. 134; Fitting u.a. § 37 Rn. 250; HaKo-BetrVG-Blanke § 37 Rn. 13; Käufer, S. 64; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 131.

77 GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 278; Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 140.

78 Auf die Verweisung auf Abs. 2 stützen sich auch LAG Düsseldorf LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 44; DKK-Wedde § 37 Rn. 134; Fitting u.a. § 37 Rn. 250.

79 So GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 278.

aufschiebende Wirkung anzunehmen, nicht aber dann, wenn die Existenz des Rechts als solches in Frage stehe,[80] so wird die unterschiedliche Wirkungsweise von Einigungsstelle und Beschlussverfahren verkannt. Außerdem hat der Gesetzgeber das spezifische Verfahren des § 37 Abs. 6 Satz 5 und 6 BetrVG bereit gestellt, weil es bei der möglichen Verletzung **betrieblicher Notwendigkeiten** um eine **besonders gravierende Form der Betroffenheit des Arbeitgebers** geht, während in den hier zu entscheidenden Fällen davon nicht die Rede sein kann. Der herrschenden Rechtsprechung ist daher im Ergebnis zuzustimmen; Missbräuchen kann dadurch begegnet werden, dass der Arbeitgeber gegen das fragliche Betriebsratsmitglied eine einstweilige Verfügung erwirken kann, wenn dessen eigenmächtiges Fernbleiben vom Arbeitsplatz zu erwarten ist.[81]

590 Nur wenig diskutiert ist die These des BAG, zu der Entscheidung des Betriebsrats müsse in kontroversen Situationen eine **eigene Abwägungsentscheidung des Betriebsratsmitglieds** hinzukommen.[82] Die Verweisung auf § 37 Abs. 2 BetrVG könnte eine solche Annahme rechtfertigen. Unklar bleibt allerdings, welcher Zeitpunkt für die Entscheidung des einzelnen Mitglieds maßgebend ist; vermutlich würde das BAG auf den Zeitpunkt der Abmeldung vom Arbeitsplatz abstellen. Kommt das Gericht zu dem Ergebnis, der Betriebsratsbeschluss sei korrekt gewesen, weil ein »vernünftiger Dritter« genauso entschieden hätte, so müssten sich die Umstände schon sehr gravierend geändert haben, damit man vom einzelnen Betriebsratsmitglied eine andere Entscheidung erwarten könnte. War umgekehrt der Beschluss des Betriebsrats fehlerhaft, ist immer noch der Fall denkbar, dass man im Streitfalle dem einzelnen Mitglied zugesteht, es hätte unter den konkreten Umständen die Schulungsteilnahme für erforderlich halten können. Insofern hat diese **»Doppelschranke«** für die Wahrung der Rechte aus § 37 Abs. 6 BetrVG **auch positive Wirkung**. Ein genereller Vertrauensschutz in die Gültigkeit von Betriebsratsbeschlüssen ist sowieso nicht plausibel, da ihm dies eine Wirkung verschaffen würde, die der eines Verwaltungsakts entspricht.

591 **Für den Einzelnen** kann sich gleichwohl **eine Situation der Unsicherheit** ergeben, da das Abstellen auf das »für erforderlich halten dürfen« und auf den »vernünftigen Dritten« in vielen Fällen keine sicheren Entscheidungen ermöglicht. Von daher hat das Betriebsratsmitglied ein Interesse daran, eine schnelle gerichtliche **Klärung** herbeizuführen, die den Umständen

80 Glock, in: Hess u.a. § 37 Rn. 141.
81 So Richardi/Thüsing § 37 Rn. 131.
82 BAG NZA 1994, 500.

nach nur **im Wege einer einstweiligen Verfügung** im Beschlussverfahren erfolgen kann.[83] Für diese entfällt nicht etwa das Rechtsschutzbedürfnis,[84] da dies nur dann konsequent wäre, wenn keine Grauzonen zweifelhafter Zulässigkeit existieren oder der Arbeitnehmer sich zu 100 Prozent auf die Rechtmäßigkeit des Freistellungsbeschlusses des Betriebsrats verlassen könnte.

3. Die Klärung im Beschlussverfahren

Arbeitgeber, Betriebsrat und betroffenes Betriebsratsmitglied können die Erforderlichkeit der Schulung im Wege des Beschlussverfahrens klären lassen. Dies ist auch dann möglich, wenn das Seminar bereits stattgefunden hat, sofern dieselbe Rechtsfrage auch in Zukunft wieder auftreten kann.[85] **592**

Kommt das Arbeitsgericht zu dem Ergebnis, es habe sich um eine den Voraussetzungen des **§ 37 Abs. 6 BetrVG entsprechende Schulung** gehandelt, so hat dies **bindende Wirkung für alle nachfolgenden Ansprüche:** Macht der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung oder Freizeitausgleich geltend, kann der Arbeitgeber dem nicht mehr mit dem Argument begegnen, die Schulung sei nicht erforderlich gewesen.[86] Dasselbe gilt für den Anspruch auf Kostenersatz, wobei während des Beschlussverfahrens durchaus vom Feststellungs- zum Kostenerstattungsanspruch übergegangen werden kann.[87] **593**

Kommt das Gericht zu dem Ergebnis, der Betriebsrat habe vom Standpunkt eines vernünftigen Dritten aus den Freistellungsbeschluss nicht fassen dürfen, so wird damit die **Schulungsteilnahme illegal.** Fährt das Betriebsratsmitglied gleichwohl zum Seminar, liegt darin eine Verletzung von Amtspflichten wie von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Hat die Veranstaltung – wie in der Regel – in der Vergangenheit bereits stattgefunden, so kann das Betriebsratsmitglied **keine Ansprüche auf Entgeltfortzahlung, Freizeitausgleich und Kostenerstattung** mehr geltend machen. Eine **Ausnahme** gilt nur dann, wenn es aus seiner Sicht die Schu- **594**

83 Ebenso LAG Hamm DB 1974, 2486; ArbG Frankfurt/Oder AiB 2000, 435.
84 So aber ArbG Berlin DB 1976, 2483; Etzel, Rn. 330; ablehnend auch LAG Düsseldorf LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 44 und LAG Köln DB 2004, 551.
85 BAG AP Nr. 15 und 22 zu § 37 BetrVG 1972; Fitting u. a. § 37 Rn. 259; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 300; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 192.
86 Näher dazu unten V (Rn. 600).
87 Richardi/Thüsing § 37 Rn. 191.

lung für erforderlich halten durfte, was sinnvollerweise zugleich zum Gegenstand des Verfahrens gemacht wird. War die Veranstaltung auch nach § 37 Abs. 7 BetrVG anerkannt, so bestehen keine Bedenken dagegen, dass der Arbeitnehmer seine **Teilnahme nachträglich »umwidmet«** und als Ausübung des Rechts aus § 37 Abs. 7 BetrVG definiert: Dies würde ihm jedenfalls den Entgelt- und den Freizeitausgleichsanspruch sichern.[88] Für den Arbeitgeber erscheint dies nicht unbillig, da er die Ansprüche aus § 37 Abs. 7 BetrVG sowieso erfüllen muss.

595 Hat der Arbeitnehmer einzelne oder alle **Leistungen** des Arbeitgebers **bereits erhalten**, ist er grundsätzlich wie bei überzahlter Vergütung zur **Rückgewähr** verpflichtet. Dabei kann er sich allerdings unter bestimmten Voraussetzungen auf den Wegfall der Bereicherung berufen.[89] Sehr häufig wird es allerdings nicht vorkommen, dass der Arbeitgeber trotz seiner ablehnenden Grundhaltung eine Leistung erbringt.

596 Kommt das Arbeitsgericht zu dem Ergebnis, **nur die Teilnahme eines** Betriebsratsmitglieds sei **erforderlich gewesen, nicht aber** die der tatsächlich zum Seminar gefahrenen **drei Personen**, so stellt sich das Problem, ob nicht wenigstens ein Betriebsratsmitglied alle mit einer dem Gesetz entsprechenden Schulung verbundenen Ansprüche geltend machen kann. Vom Ergebnis her erscheint dies nicht unbillig, weil eine Alles-oder-Nichts-Entscheidung jede Fehleinschätzung des Betriebsrats »bestraft«, muss der Arbeitgeber doch nicht einmal die Kosten tragen, die er bei der durchaus korrekten Entsendung eines Mitglieds hätte übernehmen müssen. Eine pragmatische Lösung könnte darin liegen, dass **der Betriebsrat nachträglich das Mitglied** bestimmt, **das als das »rechtmäßig entsandte« zu behandeln wäre.** Dies läuft auf eine Korrektur des Betriebsratsbeschlusses hinaus, die hier keinen Bedenken begegnet, weil anders als im Fall einer Genehmigung[90] keine neue Abwägungsentscheidung im Verhältnis zum Arbeitgeber mehr möglich und notwendig ist. Aussagen der Rechtsprechung zu dieser Frage sind jedoch nicht ersichtlich.

597 Bestehen gegen die Erforderlichkeit der Schulung Bedenken, hat der Betriebsrat jedoch dem Arbeitgeber das Seminarprogramm mitgeteilt, so könnte er – ähnlich wie im Fall der zu beanstandenden zeitlichen Lage[91] – den Standpunkt vertreten, der **Arbeitgeber** habe **durch längeres Zuwarten** die Schulungsteilnahme **stillschweigend gebilligt**. Das BAG hat je-

88 Zum Anspruch auf Freizeitausgleich im Falle des § 37 Abs. 7 s. oben § 6 II (Rn. 441 ff.).
89 S. Däubler/Dorndorf, Einl., Rn. 100.
90 S. den Fall BAG AP Nr. 68 zu § 40 BetrVG 1972 = DB 2000, 1335.
91 Dazu s. oben III (Rn. 574 ff.).

doch einer solchen Annahme eine Absage erteilt.[92] Das bloße Schweigen könne nicht als Genehmigung gewertet werden, aus den gesetzlichen Vorschriften, wo dies angeordnet werde (§§ 99 Abs. 3 Satz 2, 102 Abs. 2 Satz 2 BetrVG) könne ein Gegenschluss gezogen werden. Dies ist für die Praxis bis auf Weiteres maßgebend, zumal es keine Fristen für die Einleitung eines Beschlussverfahrens gibt. Allerdings ist denkbar, dass der **Arbeitgeber seine Rechte verwirkt**, weil er beispielsweise auch die Durchführung der Schulung widerspruchslos geschehen lässt und anschließend die Zahlung wegen fehlender Erforderlichkeit verweigert. Weiter hat das BAG[93] die Möglichkeit eines **Kostenübernahmevertrages** bejaht; Betriebsrat und Arbeitgeber oder Betriebsratsmitglied und Arbeitgeber können sich daher unter Wahrung des § 78 Satz 2 BetrVG insbesondere in zweifelhaften Fällen darauf verständigen, dass der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung und Schulungskosten übernimmt.

V. Durchsetzung des Anspruchs auf Entgelt und Freizeitausgleich im Urteilsverfahren

Will das Betriebsratsmitglied seinen Entgeltanspruch (§ 37 Abs. 2 BetrVG) oder seinen Anspruch auf Freizeitausgleich (§ 37 Abs. 3 BetrVG) geltend machen, weil er nicht freiwillig erfüllt wurde, muss er sich hierfür des Urteilsverfahrens bedienen. Dies gilt auch dann, wenn in der Sache nur die Erforderlichkeit der Schulung streitig ist, bisher aber kein Beschlussverfahren anhängig gemacht wurde.[94] **598**

Die **Kostenerstattung nach § 40 Abs. 1** BetrVG **kann nur im Beschlussverfahren** geltend gemacht werden. Eine **Verbindung** beider Verfahren ist **nicht zulässig**.[95] Werden Entgeltansprüche und Ansprüche auf Freizeitausgleich irrtümlich im Beschlussverfahren geltend gemacht, so findet eine **»Abgabe« in das Urteilsverfahren** statt.[96] **599**

Rechtskräftige Entscheidungen im Rahmen des Beschlussverfahrens haben präjudizielle Wirkung auch für die im Urteilsverfahren geltend zu **600**

92 BAG AP Nr. 109 zu § 37 BetrVG 1972.
93 BAG a.a.O.
94 Richardi/Thüsing § 37 Rn. 182.
95 DKK-Wedde § 37 Rn. 161; Dütz AuR 1973, 370; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 292.
96 BAG AP Nr. 12 zu § 37 BetrVG 1972; DKK-Wedde § 37 Rn. 160; Fitting u.a. § 37 Rn. 260; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 187 mN.

machenden Ansprüche.[97] Wurde die Erforderlichkeit bejaht, muss dies auch im Urteilsverfahren zugrunde gelegt werden,[98] wurde sie verneint, kann der Individualanspruch nur noch auf anderer Rechtsgrundlage (z.B. wegen eines Kostenübernahmevertrages) bejaht werden. Dies gilt auch dann, wenn das fragliche Betriebsratsmitglied gar nicht am Beschlussverfahren beteiligt wurde, sondern dieses zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber geführt wurde.[99]

601 Bei **gleichzeitiger Anhängigkeit von Beschluss- und Urteilsverfahren** empfiehlt es sich, Letzteres bis zu einer rechtskräftigen Erledigung des Beschlussverfahrens auszusetzen.[100] Umgekehrt dem Urteilsverfahren den Vortritt zu lassen, wäre wenig sachgerecht, da es bei mehreren Schulungsteilnehmern zu unterschiedlichen Urteilen kommen kann und da eine präjudizielle Wirkung der im Urteilsverfahren getroffenen Feststellungen für die Rechtsbeziehung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber nur schwer denkbar ist.[101] Auf das Urteilsverfahren ganz zu verzichten, ist jedoch nicht empfehlenswert, da dies zum Eingreifen der tariflichen oder arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen führen könnte.[102]

VI. Durchsetzung des Anspruchs auf Kostenerstattung im Beschlussverfahren

1. Verfahrensbeteiligte

602 Nach der Rechtsprechung des BAG sind im Beschlussverfahren Antragsteller und Antragsgegner sowie jede Stelle beteiligt, die von der zu erwartenden Entscheidung in ihren betriebsverfassungsrechtlichen Interessen unmittelbar berührt wird.[103] Im Falle des § 37 Abs. 6 BetrVG bedeutet

97 BAG AP Nr. 5 zu § 65 BetrVG 1972; Fitting u.a. § 37 Rn. 253; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 291.
98 Richardi/Thüsing § 37 Rn. 183.
99 Dütz, FS Gnade, S. 487, 494f.
100 Vgl. Fitting u.a. § 37 Rn. 253; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 292; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 190.
101 Ohne Differenzierung bei der Aussetzung jedoch GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 212.
102 Richtig DKK-Wedde § 37 Rn. 160.
103 BAG AP Nr. 27 zu § 118 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 55 zu § 99 BetrVG 1972. Weitere Nachweise bei DKK-Klebe, Einl. Rn. 170.

dies, dass sowohl der Arbeitgeber wie auch der Betriebsrat und das betroffene Mitglied am Verfahren teilnehmen.[104] Nehmen **Betriebsrat und betroffenes Mitglied gleichzeitig** am Verfahren teil, so sind zur Vermeidung von Widersprüchen die Regeln über die notwendige Streitgenossenschaft entsprechend anzuwenden.

603 Geht es um die Schulungsteilnahme von Mitgliedern der **Jugend- und Auszubildendenvertretung**, so ist diese nach Auffassung des BAG[105] nicht zu beteiligen. Dies überzeugt wenig, da es primär um ihre Rechte geht und nicht immer dieselbe Interessenlage wie beim Betriebsrat besteht. Ist die **Schulungsteilnahme eines Ersatzmitglieds streitig**, ist auch dieses in das Verfahren einzubeziehen.[106]

604 Die **Gewerkschaft ist als solche** am Verfahren **nicht beteiligt**, da ihre betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse auch dann nicht berührt sind, wenn sie in dem fraglichen Betrieb vertreten ist. Dies gilt auch dann, wenn sie selbst Träger der Schulungsveranstaltung ist.[107]

605 Die Situation ändert sich, wenn der **Anspruch** auf Kostenerstattung **an die Gewerkschaft abgetreten** wird. Als Zessionar ist sie berechtigt, den Anspruch des Betriebsrats bzw. des Betriebsratsmitglieds geltend zu machen. Hierfür kann sie sich des Beschlussverfahrens bedienen, da sie aufgrund ihrer besonderen Funktionen im Rahmen der Betriebsverfassung sowieso insoweit Beteiligtenfähigkeit besitzt.[108] Macht sie den Anspruch geltend, so sind in dem von ihr eingeleiteten Verfahren Betriebsrat und betroffenes Mitglied nicht zu beteiligen, wenn nur noch Streit darüber besteht, ob die **Kostenrechnung aus koalitionsrechtlichen Gründen zu beanstanden** ist.[109] In einem solchen Fall sind die Rechte des Betriebsrats und seiner Mitglieder aus dem BetrVG nicht betroffen. Auch wirtschaftlich besteht kein Interesse an einer Prozessführung, weil die Abtretung nur gegen einen Verzicht der Gewerkschaft auf ihre Ansprüche gegen den Schulungsteilnehmer erfolgt.

---

104 BAG AP Nr. 5 und 6 zu § 37 BetrVG 1972. Die unterbliebene Beteiligung des Betriebsratsmitglieds kann noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz gerügt werden. Das führt jedoch nur dann zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung, wenn dadurch möglicherweise eine weitere Sachaufklärung verhindert wurde: BAG AP Nr. 20 zu § 37 BetrVG 1972 = EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 37.

105 AP Nr. 1 und 3 zu § 65 BetrVG 1972.

106 BAG DB 1974, 2162.

107 BAG AP Nr. 20 zu § 37 BetrVG 1972; DKK-Wedde § 37 Rn. 162; Fitting u.a. § 37 Rn. 258; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 314.

108 BAG AP Nr. 41 zu § 40 BetrVG 1972 = DB 1992, 2504.

109 Zu diesen s. oben § 6 III 7 (Rn. 494ff.).

606 Ob **andere Abtretungsempfänger** den Kostenerstattungsanspruch gleichfalls im Beschlussverfahren geltend machen können, ist – soweit ersichtlich – nicht höchstrichterlich entschieden, im Ergebnis aber zu bejahen: Auch in einem solchen Fall stehen die betriebsverfassungsrechtlichen Fragen im Vordergrund.

2. Das weitere Verfahren

607 Im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren herrscht grundsätzlich die **Offizialmaxime**. Nach der Rechtsprechung des BAG wird diese jedoch recht **eng gehandhabt**, da der Antragsteller gleichwohl die Tatsachen vorzutragen hat, aus denen sich das mit dem Antrag verfolgte Begehren ergibt.[110] Zumindest sind so viele Anhaltspunkte in das Verfahren einzuführen, dass das Gericht weiß, auf welchen Sachverhalt der Antrag gestützt wird. Das Arbeitsgericht darf nicht von sich aus Überlegungen anstellen, ob möglicherweise ein anderer, bisher von den Beteiligten noch nicht vorgetragener Sachverhalt geeignet wäre, eine ausreichende Begründung für den Antrag zu liefern.[111]

608 Nach Auffassung des BAG trifft **»den Antragsteller« die Darlegungslast.** Lassen sich einzelne Tatsachenbehauptungen nicht verifizieren, geht dies zu seinen Lasten; er trägt daher auch die (objektive) Beweislast.

609 Besonderheiten ergeben sich, wenn es um die Erforderlichkeit einer Schulung geht. Wird sie vom **Arbeitgeber** bestritten, muss er **die gegen die Erforderlichkeit sprechenden Tatsachen** darlegen und notfalls beweisen. Nur durch eine solche Handhabung wird der Beurteilungsspielraum des Betriebsrats gewahrt.[112] Insoweit ist es auch ohne Bedeutung, ob die Problematik als Hauptfrage eines Verfahrens (der Arbeitgeber will die fehlende Erforderlichkeit festgestellt haben) oder als Vorfrage zu entscheiden ist. Macht etwa das Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf Kostenerstattung geltend, und bestreitet der Arbeitgeber, dass die Kosten wirklich entstanden sind, so muss sie das Betriebsratsmitglied belegen. Stützt sich der Arbeitgeber zusätzlich auf den Einwand, die Schulungsmaßnahme sei

110 BAG AP Nr. 1 zu § 20 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 9 zu § 81 ArbGG; BAG DB 1993, 890.

111 Ebenso Wichmann AuR 1973, 204: »Das Gericht ist nicht befugt, von sich aus neuen Streitstoff in das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren einzuführen.« Vgl. dazu auch DKK-Klebe, Einl. Rn. 169.

112 Einzelheiten bei Kittner, Anm. zu BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972.

nicht erforderlich gewesen, so bleibt er insoweit darlegungs- und beweisbelastet.

610 Bei der Beurteilung der Erforderlichkeit hat nicht nur der Betriebsrat, sondern **auch** das **Arbeitsgericht** einen **Beurteilungsspielraum**.[113] Dies dürfte so zu verstehen sein, dass es in erster Linie auf die Einschätzung durch den Betriebsrat ankommt, also danach zu fragen ist, ob er aus der gedachten Position eines vernünftigen Dritten die Schulungsmaßnahme für erforderlich halten durfte. Wie das Gericht diese Grenze ermittelt, ist letztlich eine **Frage der freien Beweiswürdigung**;[114] hier von einem weiterem Beurteilungsspielraum zu sprechen, erscheint ein wenig verwirrend und lässt die Frage offen, wie sich denn der Spielraum des Betriebsrats zu der des Arbeitsgerichts verhält. Dieses sollte sich **nicht effektiv an die Stelle des Betriebsrats setzen** und dessen Einschätzungen voll überprüfen, da dann nicht mehr von einem wirklichen Beurteilungsspielraum die Rede sein könnte.

3. Einstweiliger Rechtsschutz

611 Meinungsverschiedenheiten über die Teilnahme an Seminaren im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG bedürfen häufig der schnellen Klärung, damit von angebotenen Möglichkeiten nicht erst gegen Mitte oder gar gegen Ende der Amtszeit Gebrauch gemacht werden kann.[115] Das Verfahren der einstweiligen Verfügung ist daher von **erheblicher praktischer Bedeutung**.

612 Hat der Arbeitgeber wegen nicht ausreichender Berücksichtigung betrieblicher Notwendigkeiten die **Einigungsstelle** angerufen und hat diese bis zum vorgesehenen Schulungstermin **noch nicht entschieden**, so ist grundsätzlich der Erlass einer einstweiligen Verfügung zugunsten der Schulungsteilnahme zulässig, sofern sich das Seminar in absehbarer Zeit nicht nachholen lässt.[116] Ähnlich verhält es sich in dem Fall, dass die **Erforderlichkeit der Schulung** und Fortbildung **Gegenstand eines Beschlussverfahrens** ist, gleichzeitig jedoch die Gefahr besteht, dass die Schulung ihr Ziel nicht mehr erreichen kann oder überhaupt nicht mehr angeboten

113 BAG AP Nr. 8 zu § 37 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 37 zu § 40 BetrVG 1972; Fitting u.a. § 37 Rn. 262; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 193.
114 Richtig Richardi/Thüsing § 37 Rn. 193.
115 Richtig Dütz/Säcker, Beilage 17/1972 zu DB, S. 15.
116 S. oben III 3 (Rn. 581).

wird. Eine einstweilige Verfügung ist auch dann zulässig, wenn ein **Kostenvorschuss** oder eine vorläufige Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber verlangt wird.[117]

4. Kosten des Beschlussverfahrens

613 Das **Beschlussverfahren** ist **gerichtskostenfrei**, da der Betriebsrat als nicht rechtsfähiges Gremium nicht mit Kosten belastet werden kann.

614 **Aufwendungen des Betriebsrats** oder eines seiner Mitglieder, die z.B. durch die Zuziehung eines Rechtsanwalts entstehen, hat **gemäß § 40 BetrVG** der Arbeitgeber zu tragen. Die Tatsache, dass in der ersten und in der zweiten Instanz der Arbeitsgerichtsbarkeit auch eine (unentgeltliche) Vertretung durch Gewerkschaftssekretäre erfolgen könnte, ist ohne Bedeutung.[118] Allerdings besteht dann eine Ausnahme, wenn der Rechtsstreit mutwillig vom Zaune gebrochen oder von vornherein aussichtslos war.[119] Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers kann in der Regel nicht mit dem Argument bestritten werden, der Betriebsrat hätte das Verfahren nicht für erforderlich halten dürfen, weil es ihm nicht zum Nachteil gereichen kann, wenn er dem Rat seines Prozessvertreters folgt.

5. Zwangsvollstreckung

615 Die Zwangsvollstreckung aus rechtskräftigen Beschlüssen richtet sich gemäß § 85 ArbGG grundsätzlich nach den entsprechenden Vorschriften des Zivilprozesses (§§ 704ff. ZPO). Bei Verurteilungen des Arbeitgebers bestehen daher keinerlei Besonderheiten: Die Zwangsvollstreckung aus einem Beschluss, der ihn zur **Vornahme oder Unterlassung einer Handlung** verpflichtet, richtet sich nach den §§ 887ff. ZPO. Unvertretbare Handlungen (§ 888 Abs. 1 ZPO) und Unterlassungen (§ 890 ZPO) werden durch Verhängung von Zwangs- oder Ordnungsgeldern vollstreckt.[120]

616 Aus noch nicht rechtskräftigen Beschlüssen kann in vermögensrechtlichen Streitigkeiten (und nur in solchen) **vorläufig vollstreckt** werden.

---

117 S. Dütz/Säcker, Beilage 12/1972 zu DB, S. 15 (gerade hier besonders dringlich).
118 BAG AP Nr. 14 und 18 zu § 40 BetrVG 1972.
119 BAG AP Nr. 1 zu § 13 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 26 zu § 40 BetrVG 1972.
120 Vgl. BAG AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit.

Das betrifft auch die Kostenerstattung für Schulungsmaßnahmen nach § 37 Abs. 6 BetrVG.

VII. Streitigkeiten zwischen dem Betriebsrat und einem Mitglied

Das Beschlussverfahren ist auch dann die richtige Verfahrensart, wenn es **617** um eine Auseinandersetzung zwischen dem Betriebsrat und einem seiner Mitglieder geht. Dabei ist etwa an den Fall zu denken, dass die **Betriebsratsmehrheit überhaupt keine Freistellungsentscheidung trifft**, weil sie allen Seminaren mit großer Skepsis gegenübersteht.[121] Dasselbe gilt dann, wenn ein gefasster Beschluss ersichtlich rechtswidrig ist, dem an einem Seminar interessierten Mitglied also keine Rechte einräumen kann. Schließlich ist an den Fall zu denken, dass sich die Mehrheit weigert, z.B. einen ausländischen oder einen zu einer gewerkschaftlichen Minderheitengruppe gehörenden Kollegen bei Schulungs- und Bildungsmaßnahmen zu berücksichtigen.[122] Besonders hinterhältig wäre ein Beschluss, der einzelne Betriebsratsmitglieder mit bestimmten Aufgaben betraut, ihnen aber die erforderliche Seminarteilnahme verweigert.[123]

Kommt es zu einem solchen Streit innerhalb des Organs Betriebsrat, ist **618** auch der **Arbeitgeber** am Verfahren **zu beteiligen**. Dies deshalb, weil er durch den Ausgang des Prozesses zumindest mittelbar in seinen betriebsverfassungsrechtlichen Rechten betroffen sein kann.[124]

VIII. Behinderungen der Schulungsteilnahme

§ 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG sieht für die Behinderung oder Störung der **619** Tätigkeit des Betriebsrats eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr und Geldstrafe oder eine dieser Strafen vor. Da auch die Schulungsteilnahme zur Betriebsratstätigkeit gehört, macht sich ein Arbeitgeber strafbar, der Nachteile androht, wenn jemand von den Möglichkeiten des § 37 Abs. 6

121 Richardi/Thüsing § 37 Rn. 188.
122 Zu diesen Fällen s. oben § 4 IV 3 (Rn. 326).
123 Beispiel bei GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 260.
124 Anders Vorauflage. Wie hier Fitting u.a. Nach § 1 Rn. 43.

BetrVG Gebrauch macht. Eine Bestrafung setzt nach herrschender Auffassung allerdings Vorsatz voraus, so dass der Arbeitgeber oder seine Beauftragten die **Behinderung** der Betriebsratsarbeit **zumindest billigend in Kauf nehmen** müssen.[125] Wie eine eigene Tat muss sich der Arbeitgeber auch Mittäterschaft, Anstiftung, mittelbare Täterschaft und Beihilfe zurechnen lassen.

620 Streckel hat weiter darauf hingewiesen, dass die **Gewährung von Sondervorteilen in Schulungen, die von der Arbeitgeberseite veranstaltet** werden, gegen das Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG verstößt und deshalb nach § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG strafbar ist. Dem ist prinzipiell zuzustimmen, wobei die Straftat auch vom Veranstalter begangen werden kann. In der Gegenwart drohen allerdings weniger solche Aktionen als vielmehr der Versuch, die Schulungsteilnahme insgesamt zu erschweren. Dies geschieht etwa dann, wenn eine »Budgetierung«[126] in der Weise erfolgt, dass die **Aufwendungen des Betriebsrats zu Lasten eines einheitlichen »Weiterbildungsetats«** gehen: Dem Betriebsrat ist es nicht zuzumuten, in eine Situation gebracht zu werden, wonach die Ausübung seiner gesetzlichen Befugnisse automatisch zu einer Minderung der Weiterbildungsmöglichkeiten der von ihm vertretenen Beschäftigten führt. Im wirtschaftlichen Ergebnis wäre dies mit der allgemein abgelehnten Vorgehensweise vergleichbar, Sozialleistungen »mit Rücksicht auf die Kosten des Betriebsrats« zu kürzen.[127]

125 Hess, in: Hess u.a. § 119 Rn. 9 m.w.N.
126 Dazu oben § 6 IV 10 (Rn. 521).
127 Dazu ArbG Rosenheim BB 1989, 147; Fitting u.a. § 78 Rn. 10 u.a.

§ 9: Schulung und Fortbildung von Personalratsmitgliedern

A. Die Rechtslage nach dem BPersVG

Personalratsmitglieder haben ebenso wie Mitglieder des Betriebsrats Anspruch auf bezahlte Freistellung für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Dies sieht § 46 Abs. 6 und 7 BPersVG vor. Dabei wird wie in der Betriebsverfassung zwischen Maßnahmen, die erforderliche Kenntnisse vermitteln (§ 46 Abs. 6 BPersVG), und solchen, die als geeignet anerkannt sind (§ 46 Abs. 7 BPersVG), unterschieden. **621**

I. Freistellung nach § 46 Abs. 6 BPersVG

1. Die Anlehnung an § 37 Abs. 6 BetrVG

§ 46 Abs. 6 BPersVG sieht vor, dass die Mitglieder des Personalrats unter Fortzahlung ihrer Bezüge für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen sind, »soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind«. Schon der Wortlaut macht die **Parallele zu § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG** deutlich, so dass sich dieses Kapitel vorwiegend personalvertretungsrechtlichen Spezifika widmen kann. Diese bestehen **häufig** in einer für die Interessenvertretung **nachteiligen Abweichung vom Standard des BetrVG.** **622**

Eine Reihe von gleichwohl bestehenden Gemeinsamkeiten sei vorweg erwähnt: **623**

- Das Recht aus **§ 46 Abs. 6 BPersVG** steht dem **Personalrat als solchem** zu, der auf diese Weise die Voraussetzungen für seine Arbeitsfähigkeit schaffen kann. Wird ein **Mitglied** zu einer Schulungs- und Fortbildungsveranstaltung freigestellt, so ist es zur Wahrnehmung dieser

Aufgabe **verpflichtet**.[1] Eine grundsätzliche Verweigerungshaltung würde eine schwere Pflichtverletzung darstellen.[2]

- Auch Personalratsmitglieder müssen sich **nicht** auf ein **Selbststudium** oder darauf verweisen lassen, bei erfahreneren Kollegen Rat einzuholen.[3] Sie haben ein Recht, selbst die erforderlichen Kenntnisse zu erwerben.[4]
- Auch im Rahmen des § 46 Abs. 6 BPersVG kommt es **allein** auf die **vermittelten Inhalte** an. Wer **Träger** des Seminars ist, spielt grundsätzlich **keine Rolle**, doch wird verlangt, dass er die **Gewähr für** eine **programmentsprechende Schulung** bietet.[5] Bei den Gewerkschaften wird diese Voraussetzung immer als gegeben angesehen.[6] Ihnen wird zudem das Recht eingeräumt, Veranstaltungen auf ihre Mitglieder zu beschränken.[7]
- Ohne Bedeutung ist auch hier, ob an dem Seminar **noch andere Personen teilnehmen**, die nicht unter den von § 46 Abs. 6 BPersVG erfassten Personenkreis fallen.[8] Möglich ist auch der Besuch eines Seminars für Betriebsräte, soweit dieses Regelungen behandelt, die in der Betriebsverfassung und der Personalvertretung nahezu identisch sind.[9]

2. Was ist »erforderlich«?

a. Entstehungsgeschichte und Zweck der Vorschrift

624 Die Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs der »Erforderlichkeit« wird dadurch erleichtert, dass man auf die Entstehungsgeschichte und den Zweck der Vorschrift abstellt. Erstere gibt relativ wenig Anhaltspunkte für eine Konkretisierung des »Erforderlichen«. Der in der 6. Legislaturperiode ins Parlament eingebrachte **Regierungsentwurf**[10] enthielt zwar in § 45 Abs. 5 BPersVG eine mit dem heutigen § 46 Abs. 6 BPersVG wörtlich übereinstimmende Vorschrift, doch beschränkte sich die amtliche Begründung auf die sybillinische Formulierung, § 45 Abs. 5 BPersVG »ver-

1 BVerwG PersR 1995, 179; Lorenzen u.a. § 46 Rn. 131.
2 Zur entsprechenden Rechtslage in der Betriebsverfassung s. oben § 3 I 3 (Rn. 158).
3 BVerwG PersV 1980, 19; Altvater u.a. § 46 Rn. 87; Lorenzen u.a. § 46 Rn. 114.
4 Zur Rechtslage in der Betriebsverfassung s. oben § 3 I 2 (Rn. 154f.).
5 Grabendorff u.a. § 46 Rn. 32; Lorenzen u.a. § 46 Rn. 120.
6 Grabendorff u.a. § 46 Rn. 32; Lorenzen u.a. § 46 Rn. 121.
7 Grabendorff und Lorenzen, a.a.O.
8 Zur gleichen Rechtslage in der Betriebsverfassung s. oben § 4 VI 1 (Rn. 340).
9 BayVGH PersV 1982, 292; Altvater u.a. § 46 Rn. 92; Lorenzen u.a. § 46 Rn. 107.
10 BT-Drs. VI/3721.

deutliche« den schon nach bisherigem Recht gegebenen Anspruch auf Freistellung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen.[11] Der in der 7. Legislaturperiode eingebrachte **Entwurf der SPD- und FDP-Fraktion**[12] begnügte sich damit, sowohl die Bestimmung als solche wie auch die Begründung zu wiederholen; der **Bericht des Innenausschusses**[13] bringt gleichfalls keine weitergehenden Aufschlüsse.

Was den **Zweck** betrifft, so bietet die Rechtsprechung des **BVerwG** **625**
einige Orientierungen. So ist etwa davon die Rede, § 46 Abs. 6 BPersVG wolle den Personalratsmitgliedern **das notwendige geistige Rüstzeug** verschaffen, um ihre Aufgaben sachgerecht erfüllen zu können.[14] In einer neueren Entscheidung ist die Rede davon, die Schulungsteilnahme solle die Personalratsmitglieder in die Lage versetzen, **»als gleichberechtigte und sachkundige Partner zu verhandeln«**.[15] In der Literatur wird davon gesprochen, die Schulung und Fortbildung vermittle **»Waffengleichheit« gegenüber dem Dienststellenleiter**.[16]

Eine gewisse Konkretisierungshilfe bietet weiter das **Rundschreiben** **626**
des Bundesministers des Innern vom 15. 8. 1996 über »Kosten der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 46 Abs. 6 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG)«.[17] Dort ist im Einzelnen zu erforderlichen Inhalten, zum Verfahren und zur Kostenhöhe Stellung genommen. Als einseitige Erklärung der Arbeitgeberseite kann das Rundschreiben zwar die Gerichte nicht binden,[18] doch ist es insoweit von Bedeutung, als die Arbeitgeberseite **gegen den Gleichheitssatz verstoßen** würde, wollte sie im Einzelfall **zu Lasten eines Personalrats von dem dort Niedergelegten abweichen.**

b. Konkretisierung durch das Bundesverwaltungsgericht

Nach der Grundsatzentscheidung des BVerwG vom 27. April 1979[19] ist **627**
zu unterscheiden. Zum einen kommt es – **objektive Prüfung** – darauf an, ob das Seminar Kenntnisse vermittelt, die zur Tätigkeit des entsendenden

11 BT-Drs. VI/3721 S. 30. Ähnlich unspezifisch Dietrich ZBR 1974, 116.
12 BT-Drs. 7/176; dazu Däubler AuR 1973, 233 ff.; Stein AuR 1973, 225 ff.
13 BT-Drs. 7/1373.
14 BVerwG PersR 1992, 365.
15 BVerwG PersR 2003, 279.
16 Reich § 46 Rn. 18.
17 GMBl 1996, 669, geändert durch Rundschreiben v. 15. 9. 1997, GMBl 1997, 455 und durch Rundschreiben v. 21. 1. 2002, GMBl 2002, 250.
18 BVerwG ZBR 1991, 112.
19 BVerwGE 58, 54 = PersV 1980, 18 = ZBR 1979, 310.

Personalratsgremiums gehören. Zum zweiten ist – **subjektive Prüfung** – das konkrete Schulungsbedürfnis des freigestellten Personalratsmitglieds zu prüfen. Der Begriff der Erforderlichkeit ist also im Personalvertretungsrecht sach- und personenbezogen zu verstehen.[20]

628 Nicht anders als im Betriebsverfassungsrecht wird weiter zwischen **Grundwissen** und **Spezialkenntnissen** unterschieden. Während Ersteres allen Personalratsmitgliedern zusteht,[21] kommt Letzteres nur für Personalratsmitglieder in Betracht, die dafür im Rahmen der internen Arbeitsteilung zuständig sind. Insoweit müssen die behandelten Themen einen **»Dienststellenbezug«** haben.[22] Dabei gilt das **Prinzip der Aktualität**; für die Schulung muss ein aktueller Anlass von der Sache wie von der Person her bestehen.[23]

629 Der Personalrat ist weiter an den **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit** gebunden, der sich insbesondere im Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel niederschlägt.[24] Zwischen dem erstrebten Fortbildungszweck und den zu tätigenden Aufwendungen muss ein angemessenes Verhältnis bestehen.[25]

630 Von der verwendeten **Begrifflichkeit** her scheinen **erhebliche Unterschiede zum Betriebsverfassungsrecht** zu bestehen. Bei näherem Zusehen relativieren sie sich jedoch: Auch § 37 Abs. 6 BetrVG verlangt, dass die Schulungsteilnahme ein für die Funktionserfüllung notwendiges Wissen vermittelt – eine Voraussetzung, die nicht vorliegt, wenn das fragliche Betriebsratsmitglied bereits durch andere Umstände über den nötigen Kenntnisstand verfügt. Statt von »Dienststellenbezug« und von »Aktualitätsprinzip« ist von »konkretem betriebsbezogenen Anlass« die Rede,[26] und das Verhältnismäßigkeitsprinzip wird ebenfalls zugrunde gelegt.[27] Ein Unterschied in der Sache besteht jedoch bei den Konkretisierungen, auf die nunmehr einzugehen ist.

---

20 BVerwG PersR 1991, 289; BVerwG PersR 1995, 179; Grabendorff u.a. § 46 Rn. 32; Lorenzen u.a. § 46 Rn. 108.
21 BVerwG PersR 1992, 365; weitere Nachweise bei Grabendorff u.a. § 46 Rn. 35b.
22 Grabendorff u.a. § 46 Rn. 34 m. w. N.
23 BVerwG PersR 1991, 289; BVerwG PersR 1992, 364, 365.
24 BVerwG PersR 1995, 179, 180.
25 Lorenzen u.a. § 46 Rn. 108.
26 S. oben § 3 III 1 (Rn. 178ff.).
27 Dazu oben § 4 I 1 a (Rn. 287), § 6 III 2 b (Rn. 463).

c. Grundwissen und Spezialschulungen

Bestimmte Grundkenntnisse muss jedes Personalratsmitglied haben, um seine Funktion angemessen ausüben zu können. Insoweit wird die Erforderlichkeit für den Regelfall unterstellt.[28] Dazu gehört eine **Einführung in das Personalvertretungsrecht**; nach Ziffer 2.31 des Rundschreibens des Bundesinnenministers[29] schließt dies »**Grundkenntnisse berührter Sachgebiete** (z.B. Dienst- und Tarifrecht) ein, soweit diese Grundkenntnisse für die Aufgabenerfüllung der Personalvertretung entscheidungserheblich sind.« Zwar wird in der Literatur der Standpunkt vertreten, **auch Beamten- und Arbeitsrecht**, die Kenntnis der Tarifwerke des öffentlichen Dienstes sowie Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz würden zum obligatorischen Grundwissen gehören,[30] doch **fehlen klare Aussagen der Rechtsprechung** in dieser Richtung.[31] Insoweit besteht ein gewisser Abstand zur arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung.[32] Die Möglichkeit zum Erwerb von Grundkenntnissen des Personalvertretungsrechts steht auch **früheren JAV-Mitgliedern** zu;[33] weiter geht der Anspruch nicht unter, wenn er nicht während der ersten (sondern erst in der zweiten) Wahlperiode ausgeübt wird.[34] Liegt ein **früherer Besuch viele Jahre zurück** und war dazwischen die Personalratstätigkeit unterbrochen, so kommt eine erneute Teilnahme in Betracht.[35] Bei wesentlichen Gesetzesänderungen sowie bei neuer Rechtsprechung kommt gleichfalls eine Schulung in Frage.[36] Ob man sich in den nächsten Jahren weiter an das arbeitsrechtliche Niveau annähert, hängt letztlich davon ab, welche Vorstellung von effizienter Personalratsarbeit die Dienststellenleiter und die zuständigen Kammern der Verwaltungsgerichte entwickeln. **631**

Bei **Spezialschulungen** kommen im Prinzip bei entsprechender aktueller Relevanz in der Dienststelle alle die Gegenstände in Betracht, die auch im Rahmen der Betriebsverfassung in Erwägung gezogen werden.[37] Auch die personalvertretungsrechtliche Literatur enthält insoweit Zusammen- **632**

28 BVerwG PersR 1992, 365; BVerwG PersR 2003, 279.
29 GMBl 1996, 670.
30 Lorenzen u.a. § 46 Rn. 112; ähnlich Grabendorff u.a. § 46 Rn. 35.
31 S. den Überblick bei Grabendorff u.a. § 46 Rn. 35b.
32 Zu dieser im Einzelnen s. oben § 3 II (Rn. 160ff.).
33 Altvater u.a. § 46 Rn. 90; Lorenzen u.a. § 46 Rn. 113.
34 Altvater u.a. § 46 Rn. 90.
35 Lorenzen u.a. § 46 Rn. 113a.
36 Grabendorff u.a. § 46 Rn. 35b; Lorenzen u.a. § 46 Rn. 114.
37 Dazu s. oben § 3 IV 2 (Rn. 197ff.).

fassungen, die allerdings regelmäßig bescheidener als in der Betriebsverfassung ausfallen.[38] Neben dem Beamtenrecht gibt es eine Reihe von **Einzelthemen**, die in der Betriebsverfassung eine geringere Rolle spielen oder dort noch nie aufgetaucht sind. Dies gilt etwa für das **Eingruppierungsrecht**[39] oder für das Thema **»Mediation«**.[40] Die Leitung und Durchführung von Sitzungen ist nach der Rechtsprechung nur für Vorsitzende ein geeignetes Thema, doch müssten zumindest auch ihre Stellvertreter herangezogen werden können.[41]

633 Besteht eine **Personalrätekonferenz** oder eine andere Veranstaltung **ausschließlich** in der Organisation eines **Erfahrungsaustausches**, so ist nach der Rechtsprechung **§ 46 Abs. 6 BPersVG nicht einschlägig**, da es an der systematischen Wissensvermittlung fehle.[42] Legt man dies zugrunde, so ist ein stärkeres Gewicht auf Referate und Material zu legen, was aber in keiner Weise ausschließt, dass die Teilnehmer eigene Erfahrungen in die Diskussion einbringen. Die Kombination von beidem dürfte sogar zu besonders guten Lernerfolgen beitragen.

d. Anzahl der Teilnehmer

634 Während das Grundwissen in dem umschriebenen Umfang jedem Personalratsmitglied zur Verfügung stehen muss, ist dies bei Spezialkenntnissen anders. Hier wird nicht nur verlangt (was im Grunde selbstverständlich ist), dass der Schulungsteilnehmer die vermittelten Informationen benötigt. Vielmehr geht die Rechtsprechung grundsätzlich davon aus, dass es genügt, wenn **eine Person** über die fraglichen Kenntnisse verfügt.[43] So soll es nicht zulässig sein, auch **stellvertretende Personalratsvorsitzende** über Fragen der **Sitzungsleitung** zu unterrichten.[44] Eine Ausnahme wird nur dann akzeptiert, wenn der **Arbeitsanfall** so groß ist, dass einer allein durch ihn überfordert wäre.[45] Damit bleibt die Personalvertretung erheb-

---

38 Vgl. Altvater u.a. § 46 Rn. 95; Lorenzen u.a. § 46 Rn. 115.
39 Für seine Einbeziehung Grabendorff u.a. § 46 Rn. 36a.
40 Für Einbeziehung Lorenzen u.a. § 46 Rn. 115.
41 Dazu Altvater u.a. § 46 Rn. 97; Reich § 46 Rn. 18.
42 BVerwG PersV 1981, 23, bestätigt durch BVerwG PersR 1991, 29, 30 und durch BVerwG NVwZ-RR 1997, 721; zustimmend Grabendorff u.a. § 46 Rn. 34; Lorenzen u.a. § 44 Rn. 24 und § 46 Rn. 106; a. A. Reich § 46 Rn. 18, der zu Recht von einer Optimierung der Personalratsarbeit durch Ermittlung von Parallelitäten spricht.
43 BVerwG PersR 1995, 180.
44 BVerwG PersR 1991, 289.
45 OVG Niedersachsen PersR 1998, 241.

lich hinter der Betriebsverfassung zurück;[46] auch wird verkannt, dass das eine sachkundige Mitglied für längere oder kürzere Zeit ausfallen kann und dass es zu einer **demokratischen Binnenstruktur** gehört, nicht nur einen, von den anderen schwer zu kontrollierenden Experten zu haben.[47]

e. Dauer des Seminars

635 Während bei der Vermittlung von Spezialwissen die Dauer von der jeweiligen Komplexität der Materie abhängt, lassen sich bei der Vermittlung von Grundwissen eher Standardgrößen bestimmen. Das **Rundschreiben des Bundesinnenministers**[48] geht in Ziffer 2.52 von fünf Kalendertagen als erforderlichem Zeitraum aus. Das **Bundesverwaltungsgericht** hat jedoch gerade in diesem Zusammenhang betont, dass verwaltungsinterne Anweisungen keine Bindungswirkung für Gerichte hätten, und ein **sieben Tage** dauerndes Seminar über »Grundwissen für Personalratsvorsitzende« als erforderlich anerkannt.[49] Das OVG Niedersachsen[50] hält sieben Tage auch bei normalen Personalratsmitgliedern dann für angemessen, wenn dies dem didaktischen Konzept entspricht.[51] Auch hier sind die Möglichkeiten der Interessenvertretung geringer als im Betriebsverfassungsrecht.[52]

> **Kommentar:**
> Ein engagiertes Personalratsmitglied meint, die Verwaltung würde selbst in Schottland einen Preis für außergewöhnliche Sparsamkeit erhalten. Man wird ihm schwerlich widersprechen können.

f. Teilweise Erforderlichkeit

636 Vermittelt nur ein Teil des Seminars erforderliches Wissen, so kommt es wie im Betriebsverfassungsrecht darauf an, ob die Veranstaltung insgesamt teilbar ist und getrennt besucht werden kann. Ist dies nicht der Fall, fällt sie dann unter § 46 Abs. 6 BPersVG, wenn die erforderlichen Teile quantitativ überwiegen.[53] Allerdings wird zum Teil in diesen Fällen eine volle

---

46 S. oben § 4 III 2 (Rn. 316ff.).
47 Richtig Altvater u.a. § 46 Rn. 94; kritisch auch Grabendorff u.a. § 46 Rn. 33.
48 GMBl 1996, 669.
49 BVerwG ZBR 1991, 112.
50 ZfPR 2002, 8.
51 Für eine Veranstaltungsreihe über sechs Tage auch Grabendorff u.a. § 46 Rn. 37; dass die fünf Tage keine starre Grenze sind, betont auch Lorenzen u.a. § 46 Rn. 116b.
52 S. oben § 4 I 1 b (Rn. 290ff.).
53 VG Schleswig PersR 1988, 112; Altvater u.a. § 46 Rn. 99; Grabendorff u.a. § 46 Rn. 34.

Kostenübernahme durch die Dienststelle abgelehnt.[54] Dies erscheint inkonsequent, da es jedenfalls nach dem gesetzlichen Modell keine erforderlichen Schulungen geben kann, deren Kosten teilweise zu Lasten des Personalratsmitglieds gehen.

3. Die finanzielle Abwicklung

a. Entgeltfortzahlung

637 Während der Seminarteilnahme ist dem Personalratsmitglied das Entgelt fortzuzahlen, das er bei Weiterarbeit in der Dienststelle verdient hätte. Wie im Betriebsverfassungsrecht gilt auch hier das **Lohnausfallprinzip**.[55] Der tariflich vorgesehene so genannte Urlaubslohnaufschlag kann jedoch nicht verlangt werden.[56] **Teilzeitkräfte** behalten auch dann nur ihre normale Vergütung, wenn die Schulung erheblich länger als ihre individuelle Arbeitszeit dauerte.[57] Bei Beamten existieren keine Besonderheiten.

b. Freizeitausgleich, insbesondere bei Teilzeitkräften

638 Fällt die Schulung nur teilweise oder gar nicht in die individuelle Arbeitszeit, so kann das Personalratsmitglied keinen Freizeitausgleich verlangen.[58] Dies hängt damit zusammen, dass **§ 46 Abs. 6 BPersVG** eine eigenständige Regelung enthält und **nicht auf § 46 Abs. 2 Satz 2 BPersVG verweist**, wo ein Anspruch auf Dienstbefreiung (= Freizeitausgleich) festgelegt ist.

639 Eine Benachteiligung tritt dadurch besonders häufig bei **Teilzeitkräften** ein.

> **Beispiel:**
> Personalrätin P ist nur halbtags beschäftigt. Nimmt sie an einer Wochenschulung teil, die jeden Tag von 8.00–17.00 Uhr dauert, so erhält sie gleichwohl nur ihre Teilzeitvergütung und keinerlei Anspruch auf Freizeitausgleich. Im Gegensatz zu ihren vollzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen erbringt sie daher ein unentgeltliches Freizeitopfer.

---

54 OVG Lüneburg PersR 1988, 139; Grabendorff u.a. § 46 Rn. 34.
55 Altvater u.a. § 46 Rn. 116; Grabendorff u.a. § 46 Rn. 42b; Lorenzen u.a. § 46 Rn. 132.
56 BAG PersR 2003, 247.
57 Grabendorff u.a. § 46 Rn. 42c.
58 Altvater u.a. § 46 Rn. 116; Dietz/Richardi § 46 Rn. 93; Lorenzen u.a. § 46 Rn. 132a.

Da Teilzeitkräfte zu 87 Prozent Frauen sind,[59] stellt eine solche Regelung eine **mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts** dar. Nach der Rechtsprechung des EuGH[60] kann diese allerdings durch legitime sozialpolitische Ziele gerechtfertigt werden. Nach Auffassung des BAG soll die Ehrenamtlichkeit der Betriebsrats- bzw. Personalratstätigkeit, die die Unabhängigkeit vom Arbeitgeber fördere, ein solches legitimes Ziel sein, so dass die Regelung im Ergebnis nicht zu beanstanden sei.[61] Ob damit das Prinzip der **Ehrenamtlichkeit** wirklich richtig erfasst ist, wird man bezweifeln können. Meines Erachtens müsste es im Zusammenhang mit dem Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG gesehen werden, das gerade auch ein nicht ganz unerhebliches Freizeitopfer bei der Betriebsrats- bzw. Personalratstätigkeit ausschließt. In der Betriebsverfassung ist die Frage im Jahre 2001 durch den Gesetzgeber geregelt worden;[62] in der Personalvertretung steht eine solche Korrektur der Rechtsprechung noch aus.[63]

c. Kostenerstattung und Haushaltsrecht

640 Nach § 44 Abs. 1 Satz 1 BPersVG **trägt die Dienststelle** die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden **Kosten**. Zur Tätigkeit des Personalrats gehört auch der Beschluss, durch den eines seiner Mitglieder für eine Seminarteilnahme vorgesehen wird.[64] Nach § 44 Abs. 1 Satz 2 BPersVG erhalten die Personalratsmitglieder **Reisekostenvergütung** nach dem Bundesreisekostengesetz; dabei werden sie **Beamten der Besoldungsgruppe A 15 gleichgestellt**. Zu den Reisekosten zählen Aufwendungen für Fahrt, Unterbringung und so genannte Nebenkosten, zu denen auch die Seminargebühren zählen.[65]

641 Bei der **Auswahl des Seminars** hat der Personalrat das Verhältnismäßigkeitsprinzip zu beachten. Dabei ist er allerdings nicht gezwungen, auf das billigste Angebot zurückzugreifen; vielmehr kann und muss er auch qualitative Unterschiede berücksichtigen und kann sich deshalb beispiels-

59 So die Angabe in der amtlichen Begründung des TzBfG, BT-Drs. 14/4374 S. 11.
60 DB 1996, 379 und DB 1996, 897.
61 BAG DB 1997, 580.
62 S. oben § 6 II (Rn. 441 ff.).
63 Dem BAG zustimmend Grabendorff u.a. § 46 Rn. 42c; ähnlich Lorenzen u.a. § 46 Rn. 132b.
64 BVerwGE 58, 45; Grabendorff u.a. § 46 Rn. 42.
65 Lorenzen u.a. § 44 Rn. 27.

weise für ein Seminar in einer zentralen Bildungsstätte einer Gewerkschaft entscheiden, weil dort bessere Lernbedingungen bestehen.[66]

642 Sind die **Haushaltsmittel knapp**, so ist ggf. danach zu fragen, welche Schulung ihrer Dringlichkeit wegen im laufenden Jahr erfolgen muss und welche auf das nächste Jahr vertagt werden kann. So hat das OVG Berlin[67] etwa entschieden, eine aus aktuellem Anlass gebotene **Spezialschulung** sei **wichtiger** als die Vermittlung von Grundwissen an ein Personalratsmitglied, das als einziges noch keine derartige Veranstaltung besucht hatte.[68]

643 Sind **im Haushalt keine Mittel mehr** vorhanden, hat dies auch der Personalrat zu berücksichtigen, da er trotz seiner Unabhängigkeit als Teil der Dienststelle anzusehen ist.[69] Allerdings darf dies nicht dazu führen, dass sein Recht aus § 46 Abs. 6 BPersVG wegen der Kosten »ausgetrocknet« und gegenstandslos gemacht wird. Kann die Schulungsteilnahme zu einem späteren Zeitpunkt ihren Zweck nicht mehr erfüllen, muss versucht werden, **Mittel aus einem anderen Haushaltstitel** zu beschaffen.[70] Ist dies nicht möglich, sind **bei akutem Handlungsbedarf überplanmäßige Ausgaben** nach § 37 Abs. 1 BHO möglich.[71] Dies gilt für alle Maßnahmen, die keinen zeitlichen Aufschub dulden. Die Vermittlung von Grundwissen spätestens bis Ende des auf die Wahl folgenden Kalenderjahres gehört in diese Kategorie.[72] Hierin liegt eine Kompromissposition; ob ihr Ausgangspunkt, den Personalrat als Teil der Dienststelle zu behandeln, wirklich zutrifft, kann im vorliegenden Zusammenhang nicht näher untersucht werden.

4. Verfahren

a. Beschluss des Personalrats und Information der Arbeitgeberseite

644 Obwohl der Gesetzestext hierfür keine Anhaltspunkte bietet, ist man sich einig, dass eine Schulungsteilnahme nach § 46 Abs. 6 BPersVG nur auf der Grundlage eines Personalratsbeschlusses möglich ist.[73] In dem Be-

---

66 BVerwG PersR 1995, 179f.; für Übernahme der BAG-Grundsätze auch Altvater u.a. § 46 Rn. 107 und § 44 Rn. 36ff.
67 ZfPR 2001, 266.
68 Ebenso Lorenzen u.a. § 46 Rn. 110.
69 BVerwG PersR 2003, 276, 277.
70 OVG Sachsen-Anhalt ZfPR 1996, 194.
71 BVerwG PersR 2003, 276, 278.
72 BVerwG PersR 2003, 279, 282.
73 S. statt aller Lorenzen u.a. § 44 Rn. 23a; Reich § 46 Rn. 18.

schluss sind das zu besuchende **Seminar** sowie der oder die Teilnehmer **genau zu bezeichnen**. Dass man einen Beschluss benötigt, ergibt sich letztlich daraus, dass es um die Ausübung der Befugnisse des Gremiums »Personalrat« geht; erst auf seiner Grundlage können Rechte für das einzelne Mitglied entstehen. Dabei geht es **nicht** um einen **Teil der laufenden Geschäfte**; vielmehr muss der **Personalrat als ganzer** entscheiden.[74] Dabei verfügt er nicht anders als der Betriebsrat über einen **Beurteilungsspielraum** hinsichtlich der Erforderlichkeit und der Verhältnismäßigkeit der Kosten.[75]

645 Aufgrund des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BPersVG muss der Personalrat **dem Dienststellenleiter** von seiner Entscheidung **Kenntnis geben**, damit sich dieser mit der Frage der Freistellung befassen kann.[76] Dabei ist die Erforderlichkeit eingehend zu begründen, sofern diese nicht wie beim Erwerb von Grundwissen auf der Hand liegt.[77]

b. Freistellung durch den Dienststellenleiter

646 Anders als in der Betriebsverfassung kann sich das fragliche Personalratsmitglied nicht einfach bei seinem Vorgesetzten abmelden und auf das Seminar fahren; **statt** einer solchen **»Selbstbeurlaubung«** ist vielmehr eine **ausdrückliche Freistellung** durch den Dienststellenleiter erforderlich.[78] Hat der Dienststellenleiter **Bedenken**, muss er diese mit dem Personalrat **erörtern**. Lässt er sich nicht überzeugen, kommt eine Freistellung nur noch durch gerichtliche Entscheidung in Betracht. Spricht er auf der anderen Seite die Freistellung aus, so kann er sich später nicht mehr darauf berufen, es habe an der Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme gefehlt.[79]

647 Eine Entscheidung durch die **Einigungsstelle** ist **nicht vorgesehen**.[80] Insoweit spielt es auch keine Rolle, ob nur über die zeitliche Lage der Schulungsteilnahme oder auch über deren Erforderlichkeit gestritten wird.[81]

---

74 Altvater u.a. § 46 Rn. 110; Lorenzen u.a. § 46 Rn. 125.
75 Altvater u.a. § 46 Rn. 111.
76 Lorenzen u.a. § 46 Rn. 128.
77 BVerwG PersR 1992, 365; Altvater u.a. § 46 Rn. 112.
78 VGH Baden-Württemberg PersV 1983, 469; OVG Münster ZTR 1993, 436; Altvater u.a. § 46 Rn. 115; Grabendorff u.a. § 46 Rn. 41a; Lorenzen u.a. § 46 Rn. 128, 130; Reich § 46 Rn. 18.
79 BVerwG PersR 1995, 179, 180.
80 Reich § 46 Rn. 18.
81 Zur andersartigen Situation in der Betriebsverfassung s. oben § 8 III 2 (Rn. 575).

648 Soweit **Gewerkschaften** als Schulungsträger auftreten, gelten dieselben Grundsätze wie in der Betriebsverfassung: Sie dürfen mit den Schulungen **keine Gewinne** machen; ob auch die so genannten Vorhaltekosten ganz oder teilweise in die dem Arbeitgeber in Rechnung zu stellenden Selbstkosten eingehen, ist derzeit noch nicht eindeutig entschieden.[82]

c. Durchsetzung der Rechte

649 Teilt der Personalrat die Auffassung des Dienststellenleiters nicht, so kann er ein verwaltungsgerichtliches **Beschlussverfahren** mit dem Ziel einleiten, dass die Berechtigung zur Schulungsteilnahme festgestellt wird. Angesichts der Geschäftslage bei den Verwaltungsgerichten wird allerdings eine Entscheidung erster Instanz erst lange nach einem in Aussicht genommenen Schulungstermin ergehen können. Insoweit kommt daher nur der Erlass einer **einstweiligen Verfügung** in Betracht.[83] Sie wird in erster Linie dann möglich sein, wenn die Seminarteilnahme angesichts anstehender Probleme für den Personalrat von wesentlicher Bedeutung ist und die Kostenbelastung der Dienststelle das Normalmaß nicht übersteigt.

650 Hat das Personalratsmitglied an der Schulung teilgenommen, gibt es aber Streit über das fortzuzahlende Entgelt, so entscheiden bei Arbeitnehmern die Arbeitsgerichte im **Urteilsverfahren.** Über entsprechende Ansprüche von Beamten entscheiden die **Verwaltungsgerichte im Verfahren nach der VwGO.**

651 **Kostenerstattungsansprüche** sind im **Beschlussverfahren** geltend zu machen.[84] Dies gilt auch dann, wenn der Anspruch – z.B. an den Schulungsträger – abgetreten wurde.[85] Der Personalrat und das betroffene Mitglied können gleichermaßen am Verfahren teilnehmen.[86] Das Beschlussverfahren hat präjudizierende Wirkung für die Entgeltansprüche; die hierüber anhängig gemachten Verfahren sind daher ggf. auszusetzen.[87]

---

82 Lorenzen u.a. § 44 Rn. 26b, 28; Grabendorff u.a. § 46 Rn. 43.
83 Grabendorff u.a. § 46 Rn. 92.
84 S. statt aller Lorenzen u.a. § 46 Rn. 162.
85 Lorenzen u.a. § 46 Rn. 162.
86 BVerwG PersR 2003, 276 und 279.
87 Lorenzen u.a. § 46 Rn. 164.

5. Der Kreis der Berechtigten

a. Stufenvertretung und Gesamtpersonalrat

652 Für die Stufenvertretungen (Bezirkspersonalrat, Hauptpersonalrat) verweist § 54 Abs. 1 BPersVG u.a. auch auf § 46 Abs. 6 und 7 BPersVG, so dass das für Personalratsmitglieder Ausgeführte auch für **Mitglieder des Bezirks- und des Hauptpersonalrats** gilt. Bei den (ausnahmsweise) gebildeten **Gesamtpersonalräten** nimmt § 56 BPersVG den ersten Halbsatz von § 54 Abs. 1 BPersVG in Bezug; auch insoweit sind daher die hier skizzierten Grundsätze anwendbar.

b. Ersatzmitglieder

653 Nach Ziffer 2.6 des **Rundschreibens des Bundesinnenministers**[88] findet eine Schulung von Ersatzmitgliedern grundsätzlich nur statt, wenn sie für ein endgültig ausgeschiedenes Mitglied in die Personalvertretung nachgerückt sind. Dem steht eine absehbare, **mindestens einjährige Vertretung** eines verhinderten Mitglieds gleich. Insoweit ist die Rechtsprechung des OVG Bremen[89] übernommen worden.

654 Bei **immer wieder eintretender vorübergehender Vertretung** ist die Rechtsprechung, die ja nicht an das Rundschreiben gebunden ist, noch immer relativ zurückhaltend. Der **bayerische VGH**[90] gesteht immerhin zu, dass der Stellvertreter dann nach § 46 Abs. 6 BPersVG geschult werden kann, wenn er **mehr Personalratsarbeit als das ordentliche Mitglied** leistet. In der Literatur wird die Übernahme der BAG-Rechtsprechung[91] befürwortet[92] und darauf abgestellt, ob die Kenntnisse demnächst benötigt werden und das angemessene Funktionieren des Personalrats deshalb davon abhänge.[93] Das **Bundesverwaltungsgericht**[94] hat angedeutet, auch vorübergehend nachgerückte Personalratsmitglieder könnten einen Anspruch haben. Darüber muss man jedenfalls dann hinausgehen und eine Schulung **auch während der Amtsausübung** durch das ordentliche Mitglied zulassen, wenn der Personalrat oder die Gruppenvertretung **nur aus**

88 GMBl 1996, 670.
89 PersR 1991, 176.
90 PersR 1994, 133.
91 S. oben § 5 II (Rn. 352ff.).
92 Altvater u.a. § 46 Rn. 101; Fischer/Goeres § 46 Rn. 66.
93 Für einen solchen funktionalen Ansatz insb. Lorenzen u.a. § 46 Rn. 118; Reich § 46 Rn. 18 a. E.
94 PersR 1993, 457, 458.

einer Person besteht, so dass der Nachrücker jederzeit in die Situation kommen kann, mit zahlreichen Problemen konfrontiert zu werden, zu denen er sich in angemessener Weise verhalten muss.[95] Insoweit besteht Ähnlichkeit mit dem Fall des § 96 Abs. 4 Satz 4 SGB IX.[96]

655 Die Tatsache, dass ein Personalratsmitglied vier Monate nach der Schulung aus dem Personalrat ausscheidet, ist im Rahmen des § 46 Abs. 6 BPersVG ohne Bedeutung.[97] Endet allerdings das Seminar so **kurz vor Ende der Amtszeit**, dass nicht mehr mit einer Umsetzung des erworbenen Wissens gerechnet werden kann, ist die Schulungsteilnahme ähnlich wie in der Betriebsverfassung unzulässig.[98]

c. Jugend- und Auszubildendenvertretung

656 Nach § 62 BPersVG gilt § 46 Abs. 6 BPersVG bei Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechend;[99] insofern ist auf das oben[100] Ausgeführte zu verweisen. Die **Beschlusskompetenz** dürfte allerdings auch in der Personalvertretung nicht bei der JAV sondern **beim Personalrat** liegen. Auch ist selbstredend genauso wenig wie bei Personalratsmitgliedern eine Selbstbeurlaubung möglich.

d. Weitere Gremien

657 Nachdem sich das BAG für einen Schulungsanspruch von **Wahlvorstandsmitgliedern** ausgesprochen hatte,[101] ist dasselbe für den Bereich der Personalvertretung anzunehmen. In diesem Sinne hat auch der BayVGH entschieden.[102]

658 Wo ein so genannter **Soldatenvertreter** vorgeschrieben ist, findet § 46 Abs. 6 BPersVG gleichfalls entsprechende Anwendung.[103] Eine vergleichbare Heranziehung des § 46 Abs. 6 BPersVG ist jedoch bei den **Vertretern der nicht ständig Beschäftigten**, bei den Vertrauensleuten der Polizeivollzugsbeamten im Bundesgrenzschutz sowie beim **Vertrauensmann der Ortskräfte** nicht möglich (§§ 65 Abs. 3, 85 Abs. 2 Nr. 5, 91 Abs. 2

95 Allgaier ZfPR 1994, 136.
96 Dazu oben § 5 XII 1 (Rn. 405).
97 OVG Niedersachsen PersR 1998, 242.
98 Lorenzen u.a. § 46 Rn. 112.
99 Kirchner/Jung RiA 1974, 88.
100 § 5 VII (Rn. 380ff.).
101 BAG DB 1984, 2358; näher oben § 5 VIII (Rn. 390).
102 BayVGH ZBR 1987, 85.
103 OVG Nordrhein-Westfalen PersV 1999, 30; Lorenzen u.a. § 46 Rn. 117.

Satz 8 BPersVG).[104] Ähnlich wie im Fall der Bordvertretung[105] bedeutet dies jedoch keinen völligen Ausschluss von jeder Fortbildungsmöglichkeit, sondern nur eine **Beschränkung auf das** für die Funktionsausübung **unbedingt Notwendige**, wie es bereits aufgrund früheren Rechts aufgrund der allgemeinen Freistellungsvorschrift für Personalratsmitglieder galt.

II. Freistellung nach § 46 Abs. 7 BPersVG

1. Die Grundsatzentscheidung

Nach § 46 Abs. 7 BetrVG hat jedes Personalratsmitglied während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für die Dauer von insgesamt **drei Wochen**, um an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilzunehmen, die von der Bundeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt wurden. Bei **erstmals gewählten Personen**, die vorher auch nicht Mitglied einer JAV waren, erhöht sich dieser Anspruch auf **vier Wochen.** **659**

Die Regelung wurde erst während der parlamentarischen Beratungen in das Gesetz aufgenommen.[106] Sie lehnt sich eng an § 37 Abs. 7 BetrVG an, so dass auf die dazu gemachten Ausführungen verwiesen werden kann.[107] Ein Unterschied besteht allerdings insoweit, als für die Anerkennung nicht eine oberste Landesbehörde, sondern die Bundeszentrale für politische Bildung zuständig ist. Auch sieht das Gesetz keine Beratung mit den Spitzenverbänden der Arbeitgeber und Gewerkschaften vor. **660**

Der Anspruch aus **§ 46 Abs. 7 steht neben dem aus § 46 Abs. 6 BPersVG**; niemand ist verpflichtet, etwa zuerst den Wege des Abs. 7 zu gehen.[108] **661**

104 Ebenso für den Vertreter der nicht ständig Beschäftigten Schnupp DöD 1974, 101.
105 Dazu oben § 5 IX 1 (Rn. 396).
106 Vgl. BT-Drs. 7/1339 S. 20.
107 Dazu oben § 3 VI (Rn. 276ff.), § 4 II 3 b (Rn. 313).
108 Altvater u.a. § 46 Rn. 118; Lorenzen u.a. § 46 Rn. 149; Reich § 46 Rn. 19. Zur entsprechenden Rechtslage in der Betriebsverfassung s. oben § 3 I 1 (Rn. 148).

2. Inhaltliche Voraussetzungen

662 Das besuchte Seminar muss von der Bundeszentrale für politische Bildung **als »geeignet« anerkannt** sein. Dies setzt nicht anders als bei § 37 Abs. 7 BetrVG voraus, dass die vermittelten Kenntnisse für die Personalratsarbeit »nützlich und förderlich« sind, ohne dass die Voraussetzungen der Erforderlichkeit gegeben sein müssen.[109] Allgemeinpolitische und gewerkschaftspolitische Inhalte sind daher nur in sehr eingeschränktem Umfang zulässig.[110] Im Einzelfall ist denkbar, dass die Veranstaltung zumindest **für einige Teilnehmer zugleich notwendige Kenntnisse** im Sinne des § 46 Abs. 6 BPersVG vermittelt. Dies hat für die fraglichen Personen den positiven Effekt, dass die Dienststelle zur Kostentragung verpflichtet ist. Hat umgekehrt die Bundeszentrale für politische Bildung die Anerkennung mangels ausreichenden Bezugs zur Personalratstätigkeit abgelehnt, kommt auch eine Behandlung als »erforderliche Wissensvermittlung« in aller Regel nicht mehr in Betracht.[111]

3. Dauer

663 Die im Gesetz vorgesehenen drei Wochen können in einem Stück, aber auch in einzelnen Abschnitten genommen werden. Bei erstmals Gewählten ohne JAV-Erfahrung tritt eine Verlängerung auf vier Wochen ein. Eine **gelegentliche** Personalratstätigkeit in der Vergangenheit als **Nachrücker** reicht ebenso wenig wie eine Teilnahme an Sitzungen in der Eigenschaft als Vertrauensperson der Schwerbehinderten.[112] **Auch wer als Betriebsrat tätig war**, soll angesichts der Besonderheiten der Personalvertretung zu den »Neulingen« zählen.[113]

---

109 OVG Niedersachsen ZfPR 2001, 105; Altvater u.a. § 46 Rn. 119.

110 Zur entsprechenden Problematik bei § 37 Abs. 7 BetrVG s. oben § 3 VI 2 (Rn. 282).

111 Vgl. Lorenzen u.a. § 46 Rn. 129.

112 Reich § 46 Rn. 20.

113 Lorenzen u.a. § 46 Rn. 146.

4. Freistellungsverfahren

Im Unterschied zu § 37 Abs. 7 BetrVG bedarf es für die Teilnahme an einer Veranstaltung nach § 46 Abs. 7 BPersVG **keines Entsendungsbeschlusses des Personalrats.**[114] Dies wird damit begründet, es handle sich um eine individuelle Entscheidung des Personalratsmitglieds, die nicht der Personalvertretung zuzurechnen sei.[115] Dies ist insofern nicht unproblematisch, als es in der Geschäftsführung des Personalrats liegende Gründe geben könnte, den Zeitpunkt der Seminarteilnahme zu verschieben. Insofern muss auf informelle Absprachen vertraut werden. **664**

Das einzelne Personalratsmitglied muss seine **Freistellung** direkt **gegenüber dem Dienststellenleiter** geltend machen; dabei ist die Geeignetheit durch Vorlage des Anerkennungsbescheids der Bundeszentrale für politische Bildung nachzuweisen. Eine **Ablehnung** ist nur **aus zwingenden dienstlichen Gründen** möglich;[116] sie darf nicht dazu führen, dass der Anspruch insgesamt vereitelt wird. Auch eine sehr dünne Personaldecke und hoher Arbeitsanfall können nur eine Verschiebung, nicht aber einen Ausschluss des gesetzlichen Anspruchs rechtfertigen. **665**

5. Anspruchsberechtigte

Neben den ordentlich gewählten Personalratsmitgliedern steht der Anspruch auch solchen Personen zu, die **nachträglich** in den Personalrat **nachgerückt** sind.[117] Ihr Anspruch verringert sich entsprechend der noch verbleibenden Amtszeit, doch spielt es keine Rolle, wenn der bisherige Amtsinhaber seine Möglichkeiten bereits voll ausgeschöpft hatte. **666**

Wer **nur vorübergehend als Vertreter** im Personalrat tätig ist, hat keine Ansprüche nach § 46 Abs. 7 BPersVG.[118] **667**

Der Anspruch steht **Mitgliedern einer Stufenvertretung** und eines Gesamtpersonalrats mit Rücksicht auf die §§ 54 Abs. 1, 56 BPersVG entsprechend zu.[119] **668**

---

114 Dietz/Richardi § 46 Rn. 118; Grabendorff u.a. § 46 Rn. 48; Lorenzen u.a. § 46 Rn. 150.

115 BVerwG ZBR 1988, 196 = PersV 1988, 501.

116 Altvater u.a. § 46 Rn. 125; Lorenzen u.a. § 46 Rn. 151.

117 Altvater u.a. § 46 Rn. 127; Grabendorff u.a. § 46 Rn. 51.

118 Lorenzen u.a. § 46 Rn. 144.

119 Grabendorff u.a. § 46 Rn. 48.

669 Auch **Mitglieder der JAV** werden einbezogen, obwohl ihre Amtszeit nur zwei Jahre beträgt.[120]

6. Entgeltfortzahlung und Kosten

670 Nicht anders als im Rahmen des § 46 Abs. 6 BPersVG wird während der Schulungsteilnahme das Entgelt nach dem so genannten **Lohnausfallprinzip** weiterbezahlt, ein Freizeitausgleich aber nicht gewährt.[121] Die **Dienststelle** ist **nicht zur Kostentragung verpflichtet.** Dies entspricht einheitlicher Rechtsprechung[122] und wird formal damit begründet, es fehle an einem Personalratsbeschluss, der ja im Rahmen des § 46 Abs. 6 BPersVG die Kosten auslösende Entscheidung darstellt.[123] Allerdings soll sich an der fehlenden Kostentragung auch dann nichts ändern, wenn der Personalrat freiwillig einen entsprechenden Beschluss fasst.[124] Die **Übernahme der Fahrtkosten** kann in Einzelfällen auf der Grundlage des § 23 Abs. 2 BRKG erfolgen.[125] Im Ergebnis kommt in dieser Praxis auch die Tatsache zum Ausdruck, dass der Innenausschuss eine entsprechende Regelung empfohlen hatte,[126] der Gesetzgeber dem jedoch nicht gefolgt ist. Eine Ausnahme gilt selbstredend dann, wenn »erforderliche« Kenntnisse nach § 46 Abs. 6 BPersVG vermittelt werden und der Personalrat einen entsprechenden Freistellungsbeschluss gefasst hat.[127]

7. Gerichtliche Auseinandersetzungen

671 Die **Anerkennung** als geeignet durch die Bundeszentrale für politische Bildung setzt einen **Antrag des Trägers** voraus.[128] Bejaht die Bundeszentrale die Eignung, muss sie die Anerkennung aussprechen.

---

120 Lorenzen u.a. § 46 Rn. 146.
121 Altvater u.a. § 46 Rn. 131.
122 BVerwG PersV 1988, 501; OVG Nordrhein-Westfalen PersR 1993, 83; OVG Niedersachsen ZfPR 2001, 105.
123 Ebenso in der Literatur Grabendorff u.a. § 46 Rn. 50; Lorenzen u.a. § 44 Rn. 28a.
124 OVG Niedersachsen ZfPR 2001, 105.
125 Lorenzen u.a. § 44 Rn. 28a.
126 BT-Drs. 7/1373 zu § 45 S. 5.
127 Lorenzen u.a. § 46 Rn. 129.
128 Dietz/Richardi § 46 Rn. 105; Fischer/Goeres § 46 Rn. 90; Lorenzen u.a. § 46 Rn. 141.

Die positive wie die negative Entscheidung stellt einen **Verwaltungsakt** im Sinne des § 35 VwVfG dar. Eine positive Entscheidung bindet die Dienststelle; im Rahmen der Freistellungsentscheidung kann der Dienststellenleiter nicht mehr den Standpunkt vertreten, es fehle an der vom Gesetz vorausgesetzten Eignung.[129] Wird **die Anerkennung abgelehnt**, so kann der Antragsteller das Verwaltungsgericht anrufen, das im Beschlussverfahren entscheidet. Mangels Beteiligung der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber- wie der Arbeitnehmerseite sind diese nur dann anfechtungsberechtigt, wenn sie selbst als Antragsteller in Erscheinung getreten sind. **672**

Unterbleibt die Freistellung durch den Dienststellenleiter, der zwingende dienstliche Gründe vorbringt, so kann das betroffene Personalratsmitglied gleichfalls das **Verwaltungsgericht** anrufen, das im Beschlussverfahren entscheidet. In dringenden Fällen kann eine **einstweilige Verfügung** ergehen.[130] Über den Anspruch auf Entgeltfortzahlung entscheiden bei Arbeitnehmern die Arbeitsgerichte im Urteilsverfahren, bei Beamten die Verwaltungsgerichte im Verfahren nach der VwGO. Ist das Vorliegen der Anerkennung streitig, hat die Entscheidung im Beschlussverfahren präjudizielle Bedeutung für diese Individualansprüche.[131] **673**

Ein **Streit zwischen Personalrat und Mitglied** ist im vorliegenden Zusammenhang schwer vorstellbar, da die Freistellung keines Personalratsbeschlusses bedarf.[132] **674**

B. Die Rechtslage nach den Personalvertretungsgesetzen der Länder

Da eine **bundesrechtliche Rahmenvorschrift fehlt**, sind die in den einzelnen Ländern getroffenen Regelungen außerordentlich vielfältig. Im Einzelfall ist es bisweilen schwierig, die Ursachen für eine »großzügige« oder eine »wenig bildungsfreundliche« Lösung aufzuzeigen, da weder der Zeitpunkt des Erlasses noch die Zusammensetzung der jeweiligen parlamentarischen Mehrheit sichere Indizien bieten. Hervorzuheben ist allenfalls, dass die Ablösung einer lange Zeit bestehenden CDU-Regierung **675**

129 Lorenzen u.a. § 46 Rn. 142.
130 Grabendorff u.a. § 46 Rn. 52.
131 Lorenzen u.a. § 46 Rn. 163.
132 Zur Anwendbarkeit des Beschlussverfahrens in solchen Fällen s. Grabendorff u.a. § 46 Rn. 52; Lorenzen § 46 Rn. 159a.

durch eine SPD-geführte Regierung in Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz und Niedersachsen zum Erlass sehr viel arbeitnehmerfreundlicherer Personalvertretungsgesetze geführt hat. Die in den Bundesländern vorhandenen Regelungen sollen im Folgenden in alphabetischer Reihenfolge dargestellt und kurz kommentiert werden, wobei lediglich auf wesentliche Besonderheiten eingegangen wird.

I. Baden-Württemberg

676 § 47 Abs. 5 des Landespersonalvertretungsgesetzes[133] bestimmt:

»Die Mitglieder des Personalrats sind unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen.«

Hier wird die **»betriebsverfassungsrechtliche« Konstruktion** zugrunde gelegt, dass das einzelne Personalratsmitglied einen aus dem Beschluss des Gremiums abgeleiteten Individualanspruch erwirbt, den es auch individuell im Beschlussverfahren durchsetzen kann.[134] Besonderheiten gegenüber dem BPersVG sind in diesem Bereich nicht ersichtlich.

677 Anstelle der pauschalen Freistellung nach § 46 Abs. 7 BPersVG trifft § 47 Abs. 6 PersVG/Baden-Württemberg eine **spezielle Regelung**. Danach hat der **Vorsitzende des Personalrats sowie sein Stellvertreter**

»einmal im Vierteljahr Anspruch auf Lohn- und Gehaltsfortzahlung anlässlich der Teilnahme an einer von der zuständigen Gewerkschaft einberufenen Konferenz der Vorsitzenden der Personalräte. Denselben Anspruch haben alle Mitglieder der Personalvertretung zweimal im Jahr zur Teilnahme an einer gleichen Konferenz. Die persönliche Teilnahme an einer dieser Konferenzen ist durch eine Bescheinigung der zuständigen gewerkschaftlichen Konferenzleitung nachzuweisen. Absatz 5 bleibt unberührt.«

---

133 V. 1.2.1996 (GBl. S. 205), zuletzt geändert durch Gesetz v. 19.11.2002, GBl. S. 439.

134 Arndt/Aufhauser/Brunhöber/Warga, LPVG BW, § 47 Rn. 19.

Eine **Kostenerstattung** findet nur statt, wenn erforderliche Kenntnisse im Sinne des § 47 Abs. 5 BPersVG vermittelt wurden.[135] **678**

II. Bayern

Der bayerische Gesetzgeber hat sich in Art. 46 Abs. 5 Personalvertretungsgesetz[136] im Wesentlichen auf der Linie des Regierungsentwurfs zum BPersVG 1974 bewegt, da er eine Freistellung für den Besuch solcher Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vorsieht, die »Kenntnisse vermitteln, die unmittelbar für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind«. Durch das **zusätzliche Erfordernis der Unmittelbarkeit** wird eine enge Verknüpfung mit der Personalratstätigkeit verlangt, was allerdings durch das Erfordernis des Dienststellenbezugs und der Aktualität auch für die Handhabung des § 46 Abs. 6 BPersVG gilt. Die Kommentierungen greifen deshalb im Wesentlichen auf die Rechtsprechung zu § 46 Abs. 6 BPersVG zurück, ohne aus dem Unmittelbarkeitserfordernis zusätzliche Konsequenzen abzuleiten.[137] **679**

Art. 46 Abs. 5 Nr. 1 BayPersVG gewährt für den Regelfall eine Freistellungsdauer von **fünf Kalendertagen für das erstmals gewählte Mitglied.** Dieselbe Schulungsdauer spricht Art. 46 Abs. 5 Nr. 2 BayPersVG Mitgliedern zu, denen **innerhalb ihrer Personalvertretung besondere** in der Schulung zu behandelnde **Aufgaben** zugewiesen sind. Dabei handelt es sich jedoch nicht um Höchstgrenzen, sondern um **Richtwerte**. Je nach Thematik oder Wissens- und Kenntnisstand der jeweiligen Mitglieder können **auch länger dauernde Schulungsveranstaltungen erforderlich** und deshalb zulässig sein.[138] Zu berücksichtigen ist, dass die **Freistellungsansprüche** nach Satz 2 Nr. 1 und 2 **kumulativ** eingreifen können, so dass ein neu gewähltes Personalratsmitglied, das mit Spezialaufgaben z.B. auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes beauftragt wurde, zunächst zu einer fünftägigen Grundschulung und daraufhin an einer fünftägigen Spezial- **680**

135 Amend, in: Rooschüz u.a. LPersVG für Baden-Württemberg, 10. Aufl., Stuttgart u.a. 2000, § 47 Rn. 16.

136 V. 11. November 1986 (GVBl. S. 349, BayRS 2035 – 1 – F), zuletzt geändert durch Gesetz v. 24.3.2003, GVBl. S. 262, 273.

137 Aufhauser/Warga/Schmitt-Moritz, Bayerisches Personalvertretungsgesetz, 3. Aufl., Köln 2000, Art. 46 Rn. 31ff.; Schelter/Seiler, Bayerisches Personalvertretungsgesetz. Kommentar, 3. Aufl., München 2000, Art. 46 Rn. 39ff.

138 Aufhauser/Warga/Schmitt-Moritz Art. 46 Rn. 50.

schulung zu Fragen der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes teilnehmen kann.[139]

681 Eine dem § 46 Abs. 7 BPersVG entsprechende Vorschrift existiert nicht.

III. Berlin

682 Das Berliner Personalvertretungsgesetz vom 26. Juli 1974[140] stimmt in Bezug auf die Schulung und Fortbildung von Personalratsmitgliedern in **§ 42 Abs. 3 und 4** inhaltlich **voll mit § 46 Abs. 6 und 7 BPersVG überein**, so dass auf die obigen Ausführungen verwiesen werden kann.[141]

683 **Abweichungen** ergeben sich nur insoweit, als § 42 Abs. 4 BerlPersVG eine **Anerkennung** durch die **»Landeszentrale für politische Bildungsarbeit«** vorsieht und überdies von der Teilnahme an »Schulungen und Bildungsveranstaltungen« statt von »Schulungs- und Bildungsveranstaltungen« spricht, was jedoch keinen inhaltlichen Unterschied ausmachen dürfte. Bemerkenswert ist allerdings, dass anders als nach Bundesrecht (und in Übereinstimmung mit dem BetrVG) **keine förmliche Freistellung** durch den Dienststellenleiter verlangt wird.[142]

IV. Brandenburg

684 Das Personalvertretungsgesetz des Landes Brandenburg vom 15. September 1993[143] regelt die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen in einer **separaten Vorschrift**. § 46 PersVG gibt den Personalratsmitgliedern **dieselben Ansprüche wie § 46 Abs. 6 und 7 BPersVG.**

685 Über den Wortlaut des BPersVG hinaus sieht § 46 Abs. 1 Satz 2 PersVG-Brandenburg vor, dass **in begründeten Einzelfällen** auch **Ersatzmitglieder** Freistellung für die Teilnahme an einer »erforderlichen« Schu-

---

139 Aufhauser/Warga/Schmitt-Moritz Art. 46 Rn. 50.

140 In der Fassung v. 14. Juli 1994 (GVBl. S. 338), zuletzt geändert durch Gesetz v. 26.2.2003 (GVBl. S. 118).

141 Oben A (Rn. 621 ff.).

142 Dazu Germelmann/Binkert, Personalvertretungsgesetz Berlin, Kommentar für die Praxis, Köln 1995, § 42 Rn. 43 ff. Dort auch weitere Erläuterungen zur Handhabung von § 42 Abs. 3 und 4.

143 GVBl. S. 358, zuletzt geändert durch Gesetz zur Neuordnung des Landesdisziplinarrechts v. 18.12.2001 (GVBl. I S. 254, 275).

lung beanspruchen können. Das kommt insbesondere dann in Betracht, wenn ein Ersatzmitglied **regelmäßig ein ordentliches Mitglied** vertritt. Dies betrifft vor allem die ersten, nicht gewählten Kandidaten der jeweiligen Liste. Wichtig ist, dass von »regelmäßiger Vertretung« nicht erst dann die Rede sein kann, wenn der Vertretungsfall in gleichmäßigen, kurzen Abständen erfolgt, sondern bereits dann, wenn bestimmte Ersatzmitglieder **bei Urlaub, Krankheit oder dienstlicher Abwesenheit** für ordentliche Mitglieder **vorübergehend nachrücken.**[144]

Der **Freistellungsbeschluss** des Personalrats ist nach § 46 Abs. 3 Satz 2 PersVG-Brandenburg für den Dienststellenleiter **bindend**, wenn er **nicht innerhalb von zehn Tagen widerspricht**. Dies dient der Rechtssicherheit. **686**

V. Bremen

Eine relativ weitgehende Regelung enthält das bremische Personalvertretungsgesetz vom 5. März 1974,[145] das in seinem § 39 u.a. bestimmt: **687**

»(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Zum Ausgleich für Personalratstätigkeit, die außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Personalratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge. Die Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren; ist dies aus dienstlichen Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

(5) Absatz 2 gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Personalrats erforderlich sind. Der Personalrat hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Er hat der Dienststelle die Teilnahme und zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltung rechtzeitig bekannt zu geben. Hält die Dienststelle die dienstlichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, so entscheidet die Einigungsstelle verbindlich.

144 Ilbertz, Personalvertretungsrecht Brandenburg, S. 88.
145 GBl. S. 131, zuletzt geändert durch Gesetz vom 11.2.1992 (GBl. S. 19).

(6) Unbeschadet der Vorschriften des Absatz 5 und des Abschnittes III der Verordnung über den Urlaub für Beamte und Richter vom 18. Mai 1971 (BremGBl. S. 135) hat jedes Mitglied des Personalrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt vier Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Der Anspruch nach Satz 1 erhöht sich für Bedienstete, die erstmals das Amt eines Personalratsmitglieds übernehmen und auch nicht zuvor Jugendvertreter waren, auf fünf Wochen. Absatz 5 Sätze 2 bis 4 finden Anwendung.«

688 Die Regelung hat sich offensichtlich **§ 37 Abs. 6 und 7 BetrVG** als **Vorbild** genommen, was sich u. a. auch darin zeigt, dass bei Meinungsverschiedenheiten über die zeitliche Lage die **Einigungsstelle** entscheidet. Eine **Besserstellung gegenüber Betriebsräten** ergibt sich dadurch, dass der Freistellungsanspruch nach § 39 Abs. 6 **vier bzw. fünf Wochen** pro Wahlperiode beträgt. Außerdem stellt die Verweisung auf § 39 Abs. 2 BremPersVG klar, dass Personalratsmitglieder anders als nach Bundesrecht einen **Anspruch auf Freizeitausgleich** besitzen, ein Rechtszustand, der in der Betriebsverfassung erst durch das Reformgesetz von 2001 hergestellt wurde. Schließlich rechnet § 41 Abs. 1 Satz 2 BremPersVG die **»Kosten, die durch die Teilnahme im Sinne von § 39 Absätze 5 und 6 entstehen«**, ausdrücklich zu den von der Dienststelle zu tragenden Personalratskosten; dies geht über das zu § 37 Abs. 7 BetrVG und zu § 46 Abs. 7 BPersVG Vertretene eindeutig hinaus.[146] Bezüglich aller weiteren Einzelheiten kann auf die Kommentierung bei Grossmann/Mönch/Rohr[147] verwiesen werden.

689 **Jugendvertreter** sind nach § 22 Abs. 3 BremPersVG zusätzliche Mitglieder des Personalrats bzw. Gesamtpersonalrats, so dass auch sie von der gesetzlichen Regelung erfasst werden. Dasselbe gilt nach § 22a BremPersVG für die **Mitglieder des Ausbildungspersonalrats**, während die in § 22b BremPersVG genannten Vertreter der Bediensteten, die an Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung an schulischen Einrichtungen teilnehmen, nicht ausdrücklich in die Freistellungsregelung einbezogen sind.[148]

146 Zur Kostenerstattungspflicht im Falle des § 39 Abs. 6 s. BVerwG PersR 1988, 128.
147 Bremisches Personalvertretungsgesetz. Kommentar, Neuwied und Darmstadt 1979, § 39 Rn. 58ff.
148 Dazu näher Grossmann/Mönch/Rohr, § 22b Rn. 59.

VI. Hamburg

Die **Bestimmungen** des § 48 Abs. 4 und 5 des hamburgischen PersVG[149] **690**
lehnen sich weitestgehend an § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG an. Wie in Bremen, aber anders als im BPersVG ist auch die Konfliktregelung durch die **Einigungsstelle** übernommen worden, da § 48 Abs. 4 Satz 4 bestimmt:

»Hält die Dienststelle die dienstlichen Erfordernisse für nicht ausreichend berücksichtigt, kann sie die Einigungsstelle anrufen.«

In Anlehnung an § 37 Abs. 7 BetrVG bestimmt § 48 Abs. 5 **691**
HambPersVG, dass jedes Mitglied des Personalrats innerhalb seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Befreiung von der dienstlichen Tätigkeit ohne Minderung der Dienstbezüge für insgesamt **drei Wochen** zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen hat, »die von der obersten Dienstbehörde nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände als geeignet anerkannt sind«. Den Gewerkschaften und Berufsverbänden dürfte daher auch nach hamburgischen Recht die Befugnis zustehen, die Entscheidung über die Anerkennung in einem verwaltungsgerichtlichen Beschlussverfahren überprüfen zu lassen. Im Übrigen kann auf die Ausführungen zu § 37 Abs. 7 BetrVG verwiesen werden.[150]

VII. Hessen

Das hessische PersVG vom 24. März 1988, das am 18. Februar 1992 neu **692**
gefasst wurde,[151] enthält in § 40 Abs. 2 Satz 3 eine Regelung, die **allein** darauf abstellt, dass die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen **der Personalratsarbeit »dienlich«** sind. Die gesetzliche Formulierung »Personalratsmitgliedern ist für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die der Personalratsarbeit dienen, auf Antrag die erforderliche Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge zu gewähren« macht

149 V. 16. 1. 1979 (GVBl. S. 384), geändert durch Gesetz v. 27. 5. 2003 (GVBl. S. 138, 149). Über die weiteren, Anfang 2004 in Kraft getretenen Änderungen informiert Rothländer PersR 2004, 91 ff.

150 S. oben § 3 VI (Rn. 276 ff.), § 4 II 3 b (Rn. 313).

151 GVBl. S. 103, zuletzt geändert durch Gesetz v. 2. 4. 2001 (GVBl. I S. 170).

deutlich, dass der Personalrat die **Freistellung** nicht selbst ausspricht, sondern sie »auf Antrag« **von der zuständigen Stelle verfügt** wird. Dienstliche Interessen sind dabei zu berücksichtigen, können aber keineswegs generell den Vorrang vor den Fortbildungsinteressen der Personalratsmitglieder beanspruchen. Zur Abgrenzung des **»Dienlichen«** kann auf die BAG-Rechtsprechung zu § 37 Abs. 7 BetrVG[152] sowie auf die Handhabung des § 46 Abs. 7 BPersVG[153] verwiesen werden. Dies ist hier von besonderer Bedeutung, da **kein spezielles Anerkennungsverfahren** existiert, die Eignung also im Streitfall gerichtlich geklärt werden muss. Die **Kostenfrage** regelt sich wie im Falle des § 37 Abs. 6 BetrVG bzw. des § 46 Abs. 6 BPersVG.

VIII. Mecklenburg-Vorpommern

693 Genau wie in die anderen Personalvertretungsgesetze der neuen Bundesländer wurde auch in das PersVG des Landes Mecklenburg-Vorpommern[154] eine **Spezialvorschrift für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen** aufgenommen. Dabei werden die Ansprüche für die Teilnahme an Schulungen konkretisiert. In § 39 heißt es:

»(1) Die Mitglieder des Personalrats sind unter Fortzahlung der Bezüge und unter Übernahme der angemessenen Kosten, deren Höhe der Innenminister durch Rechtsverordnung regelt, für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen während der ersten Amtszeit bis zu 25 Arbeitstage, im Übrigen bis zu 20 Arbeitstage je Amtszeit vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind. Ersatzmitglieder jeder Wahlvorschlagsliste entsprechend der von dieser gewählten Anzahl von Personalratsmitgliedern können unter den gleichen Voraussetzungen bis zu 10 Arbeitstage vom Dienst freigestellt werden.

(2) Unbeschadet des Absatz 1 hat jedes Mitglied des Personalrats während seiner regelmäßigen Arbeitszeit Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Bezüge für insgesamt fünfzehn Ar-

152 Dazu oben § 3 VI (Rn. 276ff.).
153 Dazu oben A II (Rn. 659ff.).
154 V. 24.2.1993 (GVBl. S. 125), zuletzt geändert durch Gesetz v. 22.11.2001 (GVBl. S. 438).

beitstage zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der Bundeszentrale für politische Bildung oder von der Landeszentrale für politische Bildung als für die Personalratsarbeit nützlich anerkannt sind. Hinsichtlich der Zahl der teilnahmeberechtigten Ersatzmitglieder und des Umfangs der Freistellung gilt Absatz 1 entsprechend.

(3) Beschlüsse des Personalrats über die Teilnahme an Veranstaltungen im Sinne der Absätze 1 und 2 haben die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen und sind der Dienststelle rechtzeitig mitzuteilen. Sie sind für die Dienststelle bindend, es sei denn, dass das Verwaltungsgericht sie auf Antrag der Dienststelle aufhebt. Der Antrag ist innerhalb von 10 Arbeitstagen nach Unterrichtung der Dienststelle über den Beschluss des Personalrats zu stellen. Im Falle des Absatzes 1 tritt die Bindungswirkung nur ein, soweit sich die Beschlüsse des Personalrats im Rahmen der bereitgestellten Haushaltsmittel bewegen.

(4) Die zur Teilnahme von Mitgliedern des Personalrats an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach Absatz 1 bewilligten Haushaltsmittel können dem Personalrat zur eigenverantwortlichen Verwaltung zur Verfügung gestellt werden.«

Die Regelung weicht in verschiedener Hinsicht von dem sonst Üblichen **694**
ab. Zum einen werden die **Veranstaltungen zur Vermittlung erforderlicher Kenntnisse** durch Abs. 1 ausdrücklich **zeitlich begrenzt.** Zum zweiten werden jedoch in relativ großzügiger Art und Weise **auch Ersatzmitglieder einbezogen**. Weiter ist durch Abs. 3 die **Bindungswirkung des Freistellungsbeschlusses** ausdrücklich geregelt, wobei in Abs. 3 Satz 2 klargestellt ist, dass diese erst durch eine Aufhebung seitens des Verwaltungsgerichts endet. Von einer **aufschiebenden Wirkung** ist **nirgends** die Rede. Schließlich ist die **Bindung an den Haushaltsplan** in Abs. 3 Satz 3 ausdrücklich fixiert; auch kann der Innenminister durch Rechtsverordnung nach Abs. 1 Satz 1 die Höhe der zu erstattenden Kosten festlegen. In der Literatur wird berichtet, nur ausnahmsweise gelinge es, entsprechende Titel im Haushaltsplan unterzubringen.[155] In Anlehnung an die Rechtsprechung zum BPersVG[156] wird man allerdings bei unaufschiebbaren Seminaren auch **überplanmäßige Ausgaben** zulassen müssen.

155 Neumann/Siewecke PersR 1994, 195.
156 Dazu oben A I 3 c (Rn. 642f.).

IX. Niedersachsen

695 Das niedersächsische PersVG[157] bestimmt in § 40:

»Mitgliedern des Personalrats ist für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die der Personalratsarbeit dienlich sind, auf Antrag der erforderliche Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge zu gewähren, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Gleiches gilt
1. bei Mehrheitswahl für zwei Ersatzmitglieder
2. bei Verhältniswahl für ein Ersatzmitglied je Vorschlagsliste, von der Mitglieder in den Personalrat gewählt worden sind.«

696 Die **Differenzierung** zwischen § 46 Abs. 6 und 7 BPersVG findet sich **bei der Kostenseite** wieder: Nach § 37 Abs. 1 Satz 2 PersVG werden Kosten, die durch Teilnahme an Schulungen nach § 40 entstanden sind, **nur dann erstattet, soweit** für die Personalratsarbeit **notwendige Kenntnisse** vermittelt werden. Bezüglich der Einzelheiten kann auf die Kommentierung von Fricke u.a. verwiesen werden.[158]

X. Nordrhein-Westfalen

697 Das PersVG Nordrhein-Westfalen[159] hat die Regelung des **§ 46 Abs. 6, nicht aber die des § 46 Abs. 7 BPersVG übernommen.** In seinem § 42 Abs. 5 heißt es:

»Die Mitglieder des Personalrats und Ersatzmitglieder, die regelmäßig zu Sitzungen des Personalrats herangezogen werden, sind unter Fortzahlung der Bezüge und Erstattung der angemessenen Kosten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.«

---

157 In der Fassung v. 22.1.1998 (GVBl. S. 19), zuletzt geändert durch Gesetz v. 25.6.2002 (GVBl. S. 312).

158 Fricke/Frohner/Ohnesorg/Otte/Reiche/Sommer/Fisahn: Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz. Basiskommentar, Köln 1998.

159 V. 19.1.1994, zuletzt geändert durch Gesetz v. 27.11.2001 (GVBl. 2002 S. 22).

Gegenüber der ursprünglichen Fassung des PersVG[160] ist § 42 Abs. 5 um den Freistellungsanspruch für **Ersatzmitglieder** ergänzt worden. Da eine **»regelmäßige« Heranziehung** zu den Sitzungen vorausgesetzt wird, werden in erster Linie Personen erfasst, die unmittelbar hinter dem zuletzt Gewählten auf der einzelnen Liste stehen und deshalb bei der Verhinderung eines ordentlichen Mitglieds automatisch zur Sitzung eingeladen werden. Allerdings ist dies nicht zwingende Voraussetzung: Je nach den Verhältnissen in der Dienststelle kann auch eine weitergehende Zahl von Personen erfasst sein. Entscheidend ist, dass die Heranziehung **nicht nur gelegentlich** zu erwarten ist.[161] **698**

XI. Rheinland-Pfalz

Das Personalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz vom 8. Dezember 1992[162] beschränkt sich anders als das zuvor geltende Recht nicht darauf, nur die Regelung des **§ 46 Abs. 6 BPersVG** zu **übernehmen**, sondern sieht auch eine Pauschalfreistellung in **Anlehnung an § 46 Abs. 7 BPersVG** vor. Die »erforderliche« Weiterbildung ist überdies in der Weise konkretisiert, dass sie **pro Amtsperiode 20 Werktage** (bei erstmals Gewählten: 25 Werktage) beträgt und sich auf Veranstaltungen bezieht, die der Personalrat für erforderlich halten durfte.[163] Im Übrigen sind auch **Ersatzmitglieder** einbezogen. Einzelheiten finden sich in der Kommentierung von Felser/Meerkamp/Vohs.[164] **699**

160 V. 5.3.1971 (GVBl. S. 94).

161 Hierzu und zu weiteren Einzelheiten des § 42 Abs. 5 Havers, PersVG NRW, Kommentar, Siegburg 1995, § 42 Erl. 9; Welkoborsky, Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen, Basiskommentar, Köln 1996, § 42 Rn. 10ff.

162 GVBl. S. 333, zuletzt geändert durch Gesetz v. 21.7.2003 (GVBl. S. 167).

163 Helmes PersR 1992, 388.

164 Landespersonalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz, Basiskommentar, Köln 1994.

XII. Saarland

700 Das saarländische Personalvertretungsgesetz vom 2. März 1989[165] bestimmt in § 45 Abs. 5:

»Mitglieder des Personalrats und Ersatzmitglieder, die regelmäßig zu Sitzungen des Personalrats herangezogen werden, ist für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Personalrats erforderlich sind, auf Antrag Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge zu gewähren.«

701 Einbezogen sind also auch **Ersatzmitglieder**, soweit sie **»regelmäßig« zu Sitzungen herangezogen** werden. Zur Erläuterung kann auf die obigen Ausführungen[166] sowie auf den Kommentar von Aufhauser/Brunhöber/Warga[167] verwiesen werden. Ein dem § 46 Abs. 7 BPersVG entsprechender Freistellungsanspruch ist nicht vorhanden.[168]

XIII. Sachsen

702 Das sächsische PersVG[169] enthält in seinem § 47 ebenfalls eine **gesonderte Vorschrift** über die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Sie lautet:

»(1) Die Mitglieder des Personalrats sind unter Fortzahlung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind. Ersatzmitglieder jeder Vorschlagsliste können bis zur Anzahl der auf die Liste entfallenden Personalratsmitglieder in der Reihenfolge des Wahlergebnisses unter den gleichen Voraussetzungen freigestellt werden.

165 ABl. S. 413, zuletzt geändert durch Gesetz v. 9.7.2003 (ABl. S. 2940).
166 S. oben A I 5 b (Rn. 653ff.).
167 Saarländisches Personalvertretungsgesetz, Kommentar, Saarbrücken 1991, § 45 Rn. 19ff., wo sich in Rn. 22ff. auch ein eingehender Themenkatalog findet.
168 Dazu Aufhauser/Brunhöber/Warga § 45 Rn. 19.
169 In der Fassung v. 25.6.1999 (GVBl. S. 430), zuletzt geändert durch Gesetz v. 11.12.2002 (GVBl. S. 312).

Hat eine Mehrheitswahl stattgefunden, gilt Satz 2 mit der Maßgabe, dass die Ersatzmitglieder bis zur Anzahl der Personalratsmitglieder in der Reihenfolge des Wahlergebnisses berücksichtigt werden können.

(2) Unbeschadet des Absatzes 1 hat jedes Mitglied des Personalrats und jedes Ersatzmitglied nach Absatz 1 Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der Bundes- oder Landeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt sind. Beschäftigte, die erstmals das Amt eines Personalratsmitglieds übernehmen und nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreter gewesen sind, haben einen Anspruch nach Satz 1 für insgesamt vier Wochen.«

Die Vorschrift ist ersichtlich **§ 46 Abs. 6 und 7 BPersVG nachgebildet** und gewährt darüber hinaus ausdrücklich den **Ersatzmitgliedern** vergleichsweise weit reichende Schulungs- und Bildungsansprüche. Hervorzuheben ist, dass diese Personengruppe **auch für »geeignete« Schulungen** bezahlte Freistellung beanspruchen kann (§ 47 Abs. 2).[170] **703**

XIV. Sachsen-Anhalt

Das PersVG des Landes Sachsen-Anhalt vom 10. Februar 1993[171] regelt den Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen in § 45. Dabei beschränkt es sich darauf, der Sache nach die Regelung des **§ 46 Abs. 6 BPersVG zu übernehmen.** Insoweit kann auf die obigen Ausführungen[172] und auf die Kommentierung von Andreas Reich[173] verwiesen werden. **704**

Hervorzuheben ist, dass **Ersatzmitglieder** »jeder Vorschlagsliste entsprechend der von dieser Liste gewählten Anzahl von Personalratsmitgliedern« nach § 45 Satz 2 PersVG Sachsen-Anhalt unter Fortzahlung der Bezüge vom Dienst freigestellt werden können.[174] **705**

170 Überblick über das Gesetz bei Eberhardt PersR 1993, 97ff.

171 GVBl. S. 36, neu gefasst durch Gesetz v. 17. Juni 2003, GVBl. S. 126. Dazu Jordan PersR 2004, 8ff.

172 Oben A I (Rn. 622ff.).

173 Personalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt, Kommentar, 2. Aufl., Bad Honnef 2000, Erläuterungen zu § 45.

174 Überblick über das Gesetz bei Wulf/Möller-Soost PersR 1993, 290.

XV. Schleswig-Holstein

706 Das schleswig-holsteinische Mitbestimmungsgesetz (MBG) vom 11. Dezember 1990[175] bestimmt in § 37:

»(1) Die Mitglieder des Personalrats sind unter Fortzahlung der Bezüge und unter Übernahme der Kosten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zu 20 Arbeitstage je Amtszeit vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind. Ersatzmitglieder jeder Wahlvorschlagsliste entsprechend der von dieser Liste gewählten Anzahl von Personalratsmitgliedern können unter den gleichen Voraussetzungen bis zu 10 Arbeitstage vom Dienst freigestellt werden.

(2) Unbeschadet des Absatzes 1 hat jedes Mitglied des Personalrates während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Bezüge für insgesamt fünfzehn Arbeitstage zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der Bundeszentrale für politische Bildung oder von der Landeszentrale für politische Bildung als für die Personalratsarbeit nützlich anerkannt sind. Hinsichtlich der Zahl der teilnahmeberechtigten Ersatzmitglieder und des Umfangs der Freistellung gilt Absatz 1 entsprechend.

(3) Das den Vorsitz führende Mitglied des Personalrates sowie die es vertretenden Mitglieder des Personalrates haben unter Fortzahlung der Bezüge bis zu fünf Arbeitstage in zwei Jahren Anspruch auf Teilnahme an einer von einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband einberufenen Konferenz der Personalräte. Absatz 1 und 2 bleiben unberührt.

(4) Beschlüsse des Personalrates über die Teilnahme an Veranstaltungen im Sinne des Absatzes 1 bis 3 haben die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen und sind der Dienststelle rechtzeitig mitzuteilen. Sie sind für die Dienststelle bindend, es sei denn, dass das Schleswig-Holsteinische Verwaltungsgericht sie auf Antrag der Dienststelle aufhebt. Der Antrag ist innerhalb von 10 Arbeitstagen nach Unterrichtung der Dienststelle über den Beschluss des Personalrates zu stellen. Im Falle des Absatzes 1 tritt die Bindungswirkung nur ein, soweit sich die Beschlüsse des Personalrates im Rahmen der bereitgestellten Haushaltsmittel halten.

175 GVBl. S. 577, zuletzt geändert durch Gesetz v. 28. 10. 1998 (GVBl. S. 313).

(5) Die zur Teilnahme von Mitgliedern des Personalrates an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach Absatz 1 bewilligten Haushaltsmittel können dem Personalrat zur eigenverantwortlichen Verwaltung zur Verfügung gestellt werden.«

Offensichtlich hat das PersVG Mecklenburg-Vorpommern[176] sich diese Vorschrift als Vorbild genommen, ohne allerdings eine völlig identische Regelung zu treffen. Hier wie dort wurden Bestimmungen konkretisiert, die in der Vergangenheit Anlass zu Rechtsstreitigkeiten gegeben hatten. **707**

Aufgrund von § 37 Abs. 4 MBG ist der **Entsendungsbeschluss** so lange **bindend**, bis er durch eine verwaltungsgerichtliche Entscheidung **aufgehoben** wird. Es ist daher Sache der Dienststelle, sich gegen eine ihr unangemessen erscheinende Freistellung zur Wehr zu setzen; dabei hat sie eine **Frist von zehn Arbeitstagen** zu beachten. **708**

Die Bindungswirkung des Personalratsbeschlusses von den bereit gestellten Haushaltsmitteln abhängig zu machen, kann im Ergebnis dazu führen, dass der Anspruch selbst dann nicht realisiert wird, wenn an der Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme nicht der geringste Zweifel besteht. Wie nach Bundesrecht wird allerdings bei unaufschiebbaren Maßnahmen eine überplanmäßige Ausgabe möglich sein. Einzelheiten sind in der Kommentierung von Fuhrmann/Neumann/Thorenz/Witt[177] abgehandelt. **709**

XVI. Thüringen

§ 46 des thüringischen PersVG vom 29. Juli 1993[178] ist **der Sache nach mit der sächsischen Regelung identisch. Insoweit** kann auf das oben Ausgeführte verwiesen werden.[179] Ein Unterschied ergibt sich nur insofern, als die Kompetenz zur Anerkennung einer Veranstaltung als geeignet auch beim Innenministerium liegt. Einzelheiten sind der Erläuterung von Felser/Schwill/Seidel[180] zu entnehmen. **710**

176 Dazu oben VIII (Rn. 693).
177 5. Aufl. 2000, Erläuterungen zu § 37.
178 GVBl. S. 399, zuletzt geändert durch Gesetz v. 21.6.2002 (GVBl. S. 257).
179 Oben XIII (Rn. 702).
180 Thüringer Personalvertretungsgesetz, 2. Aufl., Köln 1998.

§ 10: Mitglieder kirchlicher Mitarbeitervertretungen

I. Der allgemeine Rahmen

711 § 118 Abs. 2 BetrVG nimmt **Kirchen** und kirchliche Einrichtungen **von der Betriebsverfassung aus**. Eine entsprechende Anordnung trifft **§ 112 BPersVG** für die Personalvertretung. Aufgrund der ihnen eingeräumten Autonomie haben die Kirchen deshalb ihre eigene **»kirchliche Betriebsverfassung«** erlassen. Im vorliegenden Zusammenhang sollen nur die Regelungen der beiden großen Kirchen behandelt werden.

712 In der **katholischen Kirche** existiert die **Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)**, die in jeder Diözese durch den Bischof als Kirchengesetz in Kraft gesetzt wurde.[1] Dabei können sich im Einzelfall geringfügige Abweichungen ergeben, die – soweit ersichtlich – im hier interessierenden Zusammenhang ohne Bedeutung sind.[2] Dasselbe gilt für die mit Wirkung vom 1. 1. 2004 eingetretenen Veränderungen.[3]

713 Im Bereich der **evangelischen Kirchen** gilt das **Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG)** vom 6. November 1992,[4] das zuletzt am 7. November 2002 geändert wurde.[5]

714 MAVO und MVG enthalten Regelungen über die Errichtung und die Befugnisse von **Mitarbeitervertretungen**, denen jedoch eine bescheidenere Rechtsstellung als Betriebsräten und Personalräten zukommt.

---

1 Richardi § 17 Rn. 14.
2 Zur Entstehung und zu einzelnen Änderungen der MAVO s. Hammer S. 437 ff.; Richardi § 17 Rn. 14.
3 Richardi § 17 Rn. 14.
4 ABl. EKD 1992, 445.
5 ABl. EKD 2002, 352.

II. Die Regelungen der MAVO

1. Die Grundentscheidung

§ 16 Abs. 1 MAVO enthält Regelungen über die **Teilnahme von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung an Schulungsveranstaltungen**. Die Voraussetzungen sind recht eng bestimmt. **715**

Unproblematisch ist zunächst die Voraussetzung, dass das Seminar **Kenntnisse** vermitteln muss, die für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung **erforderlich** sind. Dies deckt sich mit dem in § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG und in § 46 Abs. 6 Satz 1 BPersVG Vorgesehenen. **716**

Für derartige **Schulungen** stehen pro Wahlperiode von vier Jahren jedoch **nur insgesamt drei Wochen** zur Verfügung. Auf den »Nachholbedarf« im Einzelfall oder auf den Umfang und die Komplexität der zu bewältigenden Aufgaben kommt es insoweit nicht an. Daneben besteht kein Anspruch auf Besuch von Veranstaltungen, die lediglich »geeignete« oder »nützliche« Inhalte vermitteln: **§ 37 Abs. 7 BetrVG und § 46 Abs. 7 BPersVG haben im innerkirchlichen Recht keine Parallele.** **717**

Weiter muss die Schulungsveranstaltung **von der (Erz-)Diözese** oder dem Diözesan-Caritas-Verband **als geeignet anerkannt** sein. Damit soll sichergestellt werden, dass die spezifisch religiöse Dimension der Tätigkeit in der Kirche auch in den Veranstaltungen ausreichend zum Ausdruck kommt.[6] **718**

Schließlich dürfen der Schulungsteilnahme **keine dringenden** dienstlichen oder betrieblichen **Erfordernisse entgegenstehen**. **719**

Im Ergebnis führen diese Rahmenbedingungen dazu, dass **Seminarbesuche nur in sehr viel bescheidenerem Umfang** als nach staatlichem Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht möglich sind. **720**

2. Einzelfragen

Was die »Erforderlichkeit« betrifft, so wird auch hier zwischen **Grundwissen** und **Spezialkenntnissen** unterschieden.[7] Neu gewählte Mitglieder haben Anspruch auf Vermittlung von Grundwissen. Dazu gehört insbeson- **721**

6 Schulze Froning S. 62.
7 Bleistein/Thiel § 16 Rn. 13.

dere eine **Einführung in das Mitarbeitervertretungsrecht** sowie in das für den kirchlichen Dienst geltende **Arbeitsrecht**.[8] Auch die **Soziallehre der katholischen Kirche** kann zum Gegenstand einer Veranstaltung gemacht werden,[9] was insofern eine gewisse Brisanz bietet, als sich die Kirche für umfassende Mitgestaltung durch die Beschäftigten ausgesprochen hat, ohne dies in ihrem eigenen Innenbereich zu praktizieren.

722 **Spezialschulungen** hängen von konkreten betrieblichen Anlässen ab. Im Zusammenhang mit Outsourcing wird beispielsweise eine Schulung über § 613a BGB und hier eingreifende Beteiligungsrechte der MAV sicherlich notwendig sein.

723 Die **zeitliche Grenze** lässt wenig Interpretationsspielraum. Im Wege einer freiwilligen **Dienstvereinbarung** könnte man ein **»Schulungskontingent«** festlegen, so dass den unterschiedlichen individuellen Bedürfnissen leichter Rechnung zu tragen wäre.[10] **Ersatzmitglieder** können dann geschult werden, wenn sie häufig anstelle eines ordentlichen Mitglieds tätig werden müssen und dies auch für die Zukunft zu erwarten ist. Würde die Arbeitsfähigkeit der MAV durch die fehlende Schulung leiden, kann auch diese Personengruppe einbezogen werden.[11]

724 Das **Erfordernis der Anerkennung** kann mittelbar die **Unabhängigkeit der Mitarbeitervertretung** von der Arbeitgeberseite gefährden.[12] Soweit sich ein **gewerkschaftlicher Träger** um die Anerkennung bemüht, ist **Art. 9 Abs. 3 GG** zu beachten, der auch das Recht zum Angebot von Weiterbildungsseminaren für betriebliche Interessenvertreter umfasst[13] und der es deshalb verbietet, die Gewerkschaften als »nicht ausreichend kirchlich« unberücksichtigt zu lassen.[14] Gemeinsame Schulungen von kirchlichem Arbeitgeber und der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen scheinen häufig als wenig sachgerecht abgelehnt zu werden.[15]

725 Dringende dienstliche oder betriebliche Interessen werden der Schulungsteilnahme dann entgegenstehen, wenn der **Arbeitsanfall** in dem fraglichen Zeitraum besonders groß ist. Sie dürfen nicht dazu führen, dass

---

8 Bleistein/Thiel § 16 Rn. 16.
9 Bleistein/Thiel § 16, Rn. 17.
10 So Fey ZMV 1997, 4 für den Fall des MVG.
11 Schlichtungsstelle für die Erzdiözese München und Freising ZMV 2002, 289.
12 Hammer S. 451.
13 S. oben § 4 V 2 (Rn. 332ff.).
14 S. auch Hammer S. 451.
15 S. die Mitteilung in ZMV 2002, 43.

das durch die MAVO garantierte Schulungskontingent insgesamt nicht ausgeschöpft werden kann.

3. Finanzielle Folgen

Während der Schulungsteilnahme erhält das MAV-Mitglied **Entgeltfortzahlung** nach dem **Lohnausfallprinzip**.[16] Nach der geänderten Fassung des § 15 Abs. 4 MAVO ist auch ein **Freizeitausgleich** möglich. Regelungen der Art, dass beispielsweise eine Teilzeitkraft im Rahmen eines Schichtplans während der Schulungswoche überhaupt nicht eingesetzt und so die Entgeltfortzahlung nach dem Lohnausfallprinzip gegenstandslos gemacht wird,[17] gehören deshalb der Vergangenheit an: Dem Grundgedanken der materiellen Absicherung von Mitarbeitervertretern entspricht es, solche Praktiken als missbräuchlich zu behandeln, das Durchschnittsentgelt der Teilzeitarbeit fortzubezahlen und bei ganztägiger Schulung die Differenz als Freizeitkontingent zu gewähren. **726**

Die **Kosten der Seminarteilnahme** trägt der Arbeitgeber; dies ist durch die Neufassung des § 17 Abs. 1 Satz 2 MAVO klargestellt, war aber schon bisher anerkannt.[18] **727**

4. Verfahrensfragen

Die Seminarteilnahme ist nur aufgrund eines **Beschlusses der MAV** möglich.[19] Bei § 16 Abs. 1 handelt es sich um einen kollektivrechtlichen Anspruch der MAV.[20] **728**

Bestehen Meinungsverschiedenheiten über das Vorliegen der Voraussetzungen einer Schulungsteilnahme, so kann die MAV nach § 41 Abs. 1 Nr. 4 MAVO die **Schlichtungsstelle** anrufen. Diese entscheidet auch dann, wenn sich die Mitarbeitervertretung dagegen wendet, dass eine Ver- **729**

16 Bleistein/Thiel § 16 Rn. 32; Richardi § 18 Rn. 81.
17 S. den Fall ZMV 1998, 204.
18 Schlichtungsstelle für die Erzdiözese München und Freising ZMV 2002, 289; Bleistein/Thiel § 16 Rn. 61, 81; vgl. auch ZMV 2002, 42.
19 Hammer S. 451.
20 Ebenso Bleistein/Thiel § 16 Rn. 1, 4; Richardi § 18 Rn. 80.

anstaltung nicht als geeignet anerkannt wurde.[21] Ob auch der **abgewiesene Träger** diesen Weg beschreiten kann, erscheint zweifelhaft.[22]

III. Regelungen des MVG

730 Im Bereich der evangelischen Kirchen besteht keine grundsätzlich abweichende Regelung.[23] **Auch hier** sind die **Voraussetzungen** für eine Schulungsteilnahme **relativ eng** umschrieben.

731 Inhaltlich muss die Schulung **»erforderlich und geeignet«** sein, wobei man ähnlich wie in der Personalvertretung sowohl auf den objektiven Bedarf der MAV wie auch auf den Kenntnisstand des an der Schulung interessierten Mitglieds abstellt.[24] Die zeitliche Schranke liegt bei **vier Wochen pro Wahlperiode**. Eine vorherige oder nachträgliche **Genehmigung von Veranstaltungen durch kirchliche Behörden** ist **nicht vorgesehen**; insoweit besteht ein wichtiger Unterschied zu § 16 MAVO, der den Kreis der potenziellen Anbieter erheblich erweitert.

732 Auch hier können **dienstliche** oder betriebliche **Interessen entgegenstehen**. Ist dies der Fall, kann der Dienstgeber die konkrete Seminarteilnahme ablehnen.

733 Eine **Genehmigung ohne Kostenübernahme** oder unter Vorbehalt der Zustimmung einer dritten Stelle ist nicht möglich.[25]

734 Die **Kosten** der Seminarteilnehmer gehen **zu Lasten des Arbeitgebers**.

735 Wird die Schulungsteilnahme abgelehnt, kann auch hier eine **Schlichtungsstelle** angerufen werden.[26]

---

21 Bleistein/Thiel § 16 Rn. 84; Hammer S. 451.
22 Vgl. ZMV 2002, 43.
23 Zur historischen Entwicklung bis zur heutigen Fassung des MVG s. Hammer S. 488ff.
24 Hammer S. 505.
25 Vgl. ZMV 1998, 143.
26 ZMV 1998, 143.

Anhang: Formulierungsvorschläge

Wie man einen Betriebsratsbeschluss und das Informationsschreiben an den Arbeitgeber formuliert, hängt primär von den innerbetrieblichen Umgangsformen ab. Häufig werden die Dinge im Gespräch vorgeklärt, sodass es nur noch darum geht, der Form zu genügen. In andern Fällen kann man eine Kontroverse nicht ausschließen; hier muss man sehr umsichtig formulieren, damit alles rechtlich gut abgesichert ist. Gleichzeitig darf man aber auch nicht unnötig Porzellan zerschlagen, was etwa dann der Fall wäre, wenn man ohne besonderen Anlass schreiben würde: »*Wir erwarten, dass Sie sich an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts halten und sich auch sonst bewusst sind, welche Pflichten Ihnen das BetrVG auferlegt. Angesichts der Höhe der Geschäftsführervergütung sollte die Kostenfrage völlig unproblematisch sein.*« Solange man keinen Grund hat, sich zu beklagen, muss man einen freundlich-sachlichen Ton anschlagen.

Im Folgenden werden einige Beispielsfälle genannt, wie sie in der Praxis häufig vorkommen.

I. Freistellungsbeschluss nach § 37 Abs. 6 BetrVG

Entscheidende Voraussetzung für die Seminarteilnahme ist der Betriebsratsbeschluss. Rechtlich muss er lediglich das entsandte Betriebsratsmitglied, den Seminarinhalt, den Zeitraum und den Veranstaltungsort benennen. Da dem Arbeitgeber ggf. aber noch weitere Umstände mitzuteilen sind (siehe oben Rn. 569), empfiehlt es sich, diese in den zu fassenden Beschluss zu integrieren, sodass auch innerhalb des Betriebsrats nicht an der Begründung herumkritisiert werden kann, wenn der Arbeitgeber Schwierigkeiten machen sollte.

Bei den Seminarinhalten sollte man nach Möglichkeit die »Ausschreibung«, d.h. das Angebot des Veranstalters im Original oder in Kopie beifügen. Bei einer Umschreibung mit eigenen Worten könnten sich Un-

genauigkeiten einschleichen, die dann zumindest zu Rückfragen des Arbeitgebers führen.

1. Seminar Grundwissen (unproblematisch)

Betriebsrat
der Firma Eulenkopp & Co. München, 11.8.2004

An die
Geschäftsleitung
Im Hause

Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG

Sehr geehrter Herr Dr. Eulenkopp,
hiermit möchten wir Ihnen mitteilen, dass der Betriebsrat auf seiner Sitzung vom 10.8.2004 den folgenden Beschluss gefasst hat:
Die Betriebsratsmitglieder Anton Brenner und Christiane Dickhaus nehmen an dem vom DGB-Bildungswerk Bayern angebotenen Seminar »Einführung in das Betriebsverfassungsrecht« teil, das in der Zeit vom 4. bis 8.10.2004 in Niederpöcking stattfinden wird.
Herr Brenner und Frau Dickhaus sind vor drei bzw. vier Monaten in den Betriebsrat nachgerückt und haben bisher keine entsprechende Schulung besucht. Die Seminarausschreibung, aus der sich der Themenplan wie die Kosten ergeben, ist in der Anlage beigefügt.
Wir bitten um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen

Erich Mücke
Betriebsratsvorsitzender

Erläuterung:
Da es sich um einen klaren Fall handelt (oben Rn. 162; außerdem muss ein nachgerücktes wie ein neu gewähltes Betriebsratsmitglied behandelt werden – oben Rn. 354) würden **Rechtsausführungen eher belehrend** wirken. Auch wäre es überflüssig, würde man schreiben:

»Der vorgelegte Themenplan beinhaltet Fachgebiete, deren Aneignung für die konkrete Tätigkeit jedes Betriebsratsmitglieds erforderlich ist. Dies hat der Betriebsrat in seiner Sitzung am 10.8.2004 auch eingehend geprüft und

in seiner Beschlussfassung dokumentiert.« (So aber die Empfehlung bei Dachrodt/Eberhard/Engelbert, S. 111.)

Man würde damit zu erkennen geben, dass man die Dinge doch nicht als so eindeutig ansieht und dass man deshalb eingehend geprüft hat. Einen wenig zahlungsfreudigen Arbeitgeber könnte dies veranlassen, seinerseits nach Gegenargumenten zu suchen.

Außerdem gilt bei offizieller Korrespondenz immer der Grundsatz: **Je mehr man schreibt, umso eher bietet man Angriffsflächen.** Auch zur Frage, ob die zeitliche Lage mit betrieblichen Erfordernissen in Widerspruch steht, sollte man nichts sagen, es sei denn, der Arbeitgeber hätte informell schon Bedenken signalisiert. Andernfalls weckt man schlafende Hunde.

Die Dinge sind anders, wenn der Haussegen schief hängt und man sowieso bei allen möglichen Fragen den Rechtsanwalt einschaltet. Dann kann man schon präventiv auf alle denkbaren Einwände eingehen und sich auch gleich auf die BAG-Rechtsprechung berufen.

2. Seminar Grundwissen (schwierigere Rechtslage)

Um einiges problematischer sind die Dinge, wenn man sich nicht im »grünen Bereich« des Grundwissens bewegt. Die Konstellation wird aus folgendem Brief deutlich:

> Betriebsrat
> der Firma Eulenkopp & Co. München, 11.8.2004
>
> An die
> Geschäftsleitung
> Im Hause
>
> **Teilnahme an einem Seminar nach § 37 Abs. 6 BetrVG**
>
> Sehr geehrter Herr Dr. Eulenkopp,
> hiermit möchten wir Ihnen mitteilen, dass der Betriebsrat auf seiner Sitzung vom 10.8.2004 den folgenden Beschluss gefasst hat:
> Das Betriebsratsmitglied Siegfried Frech nimmt an dem vom Institut zur Fortbildung von Betriebsräten (ifb) angebotenen Seminar über Gesprächs- und Verhandlungsführung teil, das am 18. und 19.10.2004 in Dortmund stattfindet.
> Herr Frech ist gelernter Maschinenschlosser und hat bisher kein derartiges Seminar besucht. Als Vorsitzender des Arbeitsschutzausschusses kommt er des Öfteren in

die Situation, mit innerbetrieblichen wie mit außerbetrieblichen Stellen komplexe Sachverhalte erörtern zu müssen. Gleichzeitig ist er bemüht, über einvernehmliche Lösungen zu verhandeln. Beides setzt ein hohes Maß an sozialer Kompetenz voraus, die auf dem Seminar vermittelt wird. Über dessen Inhalt informiert im Einzelnen die in Kopie beigefügte Ausschreibung, aus der auch die Kosten ersichtlich sind.
Wir bitten um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen

Erich Mücke
Betriebsratsvorsitzender

Erläuterung:
Seminare über »Rhetorik« und verwandte Gegenstände werden von Arbeitgebern wie auch von den Arbeitsgerichten häufig mit mehr Skepsis betrachtet als eine Einführung ins Arbeitsrecht. Nur das ArbG Bremen (oben Rn. 174) rechnet diesen Bereich zum »Grundwissen«; nach der neueren Rechtsprechung des BAG haben nur Betriebsratsmitglieder mit spezieller Funktion, die öfters verhandeln müssen, im Prinzip einen Anspruch, sofern sie nicht schon das nötige Wissen mitbringen. Ob Letzteres der Fall ist, entscheidet der Betriebsrat nach eigenem Ermessen; man muss sich hier nicht in eine Auseinandersetzung über die Fähigkeiten einzelner Mitglieder einlassen (dazu oben Rn. 229, 229a). Wer nicht gerade Rechtsanwalt oder Verkaufsmanager ist, kann deshalb vom Betriebsrat als »schulungsbedürftig« angesehen werden (oben Rn. 229a). Im Schreiben ist deshalb davon die Rede, Frech sei gelernter Maschinenschlosser.

Unterstellen wir, nach einer Woche kommt **folgendes Schreiben zurück**:

Firma Eulenkopp & Co.
Geschäftsführung

München, 17.8.2004

Herrn
Erich Mücke
Betriebsratvorsitzender
Im Hause

Sehr geehrter Herr Mücke,
von Ihrem Schreiben vom 11.8.2004 haben wir Kenntnis genommen.
Leider können wir Ihre Auffassung nicht teilen, dass Herr Frech einer Schulung über »Gesprächs- und Verhandlungsführung« bedarf. Aufgrund seiner mittlerweile über zwei Jahre umfassenden Betriebsratstätigkeit verfügt er über ein hohes Maß an Ver-

handlungserfahrung. Außerdem erwies er sich bei vielen Gelegenheiten als kompromisslos-einseitiger Interessenvertreter, womit er – so wird bisweilen in der Belegschaft kolportiert – seinem Namen alle Ehre macht.
Außerdem darf ich Sie auf die Rechtsprechung des BAG hinweisen, wonach Rhetorik-Schulungen nicht unter § 37 Abs. 6 BetrVG fallen (BAG AP Nr. 99 zu § 37 BetrVG 1972). Dies ist Ihnen ersichtlich entgangen.
Ich gehe davon aus, dass die Angelegenheit damit erledigt ist, und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

Dietmar Prokop
Stellv. Personalleiter

Kommentar:
Dies ist ganz schön starker Tobak. Allerdings hat Herr Prokop zwei Fehler gemacht. Er hat einmal seinerseits die Rechtsprechung nicht korrekt wiedergegeben, da er nur eine ältere BAG-Entscheidung zitiert. Zum zweiten setzt er sich durch das »Frech-Argument« dem Vorwurf aus, aus sachwidrigen Gesichtspunkten zu entscheiden. Bemerkenswert ist auch, dass der Inhaber Dr. Eulenkopp offensichtlich nicht selbst antworten will, sondern den stellvertretenden Personalleiter vorschickt. Dies signalisiert u.U. Kompromissbereitschaft, zumal Prokop nicht schreibt, sich mit etwaigen Gegenvorstellungen wieder an ihn zu wenden.

Der **Betriebsrat** könnte folgendes **Antwortschreiben** losschicken und dabei die Ausführungen aus Rn. 229 und 229a zu Grunde legen:

Sehr geehrter Herr Prokop,

Ihr Schreiben vom 17.8.2004 hat bei uns Bestürzung ausgelöst, da die Diffamierung des Kollegen Frech für die vertrauensvolle Zusammenarbeit in der Zukunft eine schwere Hypothek darstellt. Wir weisen die von Ihnen gemachten Unterstellungen auf das Entschiedenste zurück und sehen in ihr den Versuch, die Arbeit des Betriebsrats zu behindern.
Was die Rechtsprechung des BAG angeht, so liegt der Irrtum auf Ihrer Seite. Nach der später ergangenen Entscheidung BAG AP Nr. 109 zu § 37 BetrVG 1972 können Betriebsratsmitglieder auf der Grundlage des § 37 Abs. 6 BetrVG ein Seminar über Gesprächs- und Verhandlungsführung besuchen, soweit sie selbst häufig in nicht unkomplizierte Gesprächs- und Verhandlungssituationen kommen. Dies ist bei einem Vorsitzenden des Arbeitsschutzausschusses der Fall. Auch haben Sie übersehen, dass es in der Beurteilung des Betriebsrats liegt, ob er im konkreten Fall einen Schulungsbedarf sieht (LAG Sachsen NZA-RR 2003,420; ArbG Dortmund AiB 2000,

628). Insoweit kommt es auch nicht auf die Dauer der bisherigen Betriebsratstätigkeit an.
Soweit Sie Gesprächsbedarf sehen, sind wir auf der Grundlage der Rechtsprechung zu einem Meinungsaustausch bereit. Würde sich keine Lösung abzeichnen, müssten wir zu unserem Bedauern einen Rechtsanwalt einschalten und ihn mit der Wahrung unserer Interessen beauftragen.

Mit freundlichen Grüßen

Erich Mücke
Betriebsratsvorsitzender

Kommentar:
Hier ist die juristische Argumentation angemessen, ja zwingend geboten. Die Drohung mit dem Anwalt kann angesichts des Schreibens von Herrn Prokop nicht als »Öl ins Feuer« qualifiziert werden. Auch muss der Arbeitgeber in solchen Fällen die Anwaltskosten tragen, was bei ihm wenig Begeisterung auslösen wird.

3. Spezialthema (unkompliziert)

Betriebsrat
der Firma Eulenkopp & Co. München, 11.8.2004

An die
Geschäftsleitung
Im Hause

Sehr geehrter Herr Dr. Eulenkopp,
hiermit möchten wir Ihnen mitteilen, dass der Betriebsrat auf seiner Sitzung vom 10.8.2004 beschlossen hat, sein Mitglied Monika Moos zu einem Seminar über »Mobbing im Betrieb« zu entsenden Dieses wird von »Arbeit und Leben« angeboten und findet vom 13. bis 17.9.2004 in Düsseldorf statt.
In den vergangenen vier Wochen hat der Betriebsrat drei Beschwerden von Mitarbeiterinnen aus verschiedenen Abteilungen erhalten, die sich schikaniert fühlen und über gesundheitliche Probleme klagen. Da alle drei um Vertraulichkeit gebeten haben, die geschilderten Situationen jedoch schwer erträglich erscheinen, benötigt der Betriebsrat das nötige Fachwissen, um sich in dieser Lage angemessen verhalten zu können.
Die Kollegin Moos ist bereit, sich in die Materie einzuarbeiten und sich in den vorliegenden wie in etwaige künftige Fälle einzuschalten, was der Betriebsrat nachhaltig begrüßt. Dies soll ihr über die Seminarteilnahme ermöglicht werden.

Über den Inhalt des Seminars informiert die beiliegende Ausschreibung, aus der sich auch die Kosten ergeben.
Wir bitten um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen

Erich Mücke
Betriebsratsvorsitzender

Erläuterung:
Die nötigen juristischen Hintergrundinformationen finden sich in Rn. 239 unter dem Stichwort »Mobbing«. Die »konkrete betriebliche Konfliktlage«, die das BAG verlangt, ist plausibel dargetan. Dass die Kollegin Moos früher einmal vier Semester Sozialpädagogik studiert hat, sollte man besser nicht erwähnen, da ihr sonst u.U. unterstellt wird, sie verfüge schon über die nötigen Vorkenntnisse. In der Sache ist dies im Übrigen sehr unwahrscheinlich, da es sich um ein relativ »junges« Thema handelt und ein (überdies abgebrochenes) Studium kaum die nötigen Informationen gebracht haben wird. Auch wenn von »Mobbing« die Rede war – nach Jahren ist nicht mehr alles präsent, was man mal in einer Vorlesung gehört hat (das denken nur die Professoren ...).

4. Spezialthema (komplizierter)

Schwierigkeiten könnten sich evtl. in folgender Konstellation ergeben, obwohl das Anliegen des Betriebsrats sicherlich berechtigt ist:

Betriebsrat
Schwabenbank

Stuttgart, 10.8.2004

An den
Vorstand der Schwabenbank
z.H. Herrn Dr. Dr. h.c. Max Müller
Im Hause

Sehr geehrter Herr Dr. Müller,
hiermit möchte der Betriebsrat Ihnen mitteilen, dass er beschlossen hat, seine Mitglieder Friedhelm Fricke und Heike Nagel zu einem Seminar über »Allgemeine Wirtschaftsentwicklung und Umstrukturierung des Bankensektors« zu entsenden, das

von der Gewerkschaft ver.di angeboten wird. Das Seminar findet in der Zeit vom 6. bis 10.9.2004 in Heilbronn statt. Einzelheiten mögen Sie bitte der beigefügten Ausschreibung entnehmen, aus der sich auch die Kosten ergeben.
Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen werden auch für die konkrete Arbeit in der Bank immer wichtiger. Die aus Kostengründen erfolgte Ausgliederung der Kantine und des Reinigungsdienstes stellen eine Konsequenz dar, die den Betriebsrat in den letzten eineinhalb Jahren beschäftigt hat; nunmehr soll die Datenverarbeitung in einen Verbund überführt werden. Auch die Reduzierung übertariflicher Zulagen und der Übergang zu erfolgsabhängiger Vergütung ist ein den Betriebsrat beschäftigendes Thema, das der Anpassung der Bank an die Marktverhältnisse dienen soll. Gespräche über eine engere Zusammenarbeit mit anderen Banken und Überlegungen zu Fusionen können aus unserer Sicht jederzeit auch unser Haus betreffen.
Das Seminar vermittelt die nötigen Informationen, um diese Entwicklungen besser einordnen und sich sachgerecht mit ihnen auseinandersetzen zu können. Beide Kollegen sind in der Wohnungsbaufinanzierung tätig. Obwohl sie nicht Mitglied im Wirtschaftsausschuss sind, benötigen sie die angebotenen Informationen, um ihre Betriebsratstätigkeit sachgerecht ausüben zu können.
Wir bitten um Kenntnisnahme und sind zu näheren Auskünften jederzeit bereit.

Mit freundlichen Grüßen

Franz Schnauzerle
Betriebsratsvorsitzender

Erläuterung:
Die Rechtsprechung ist außerordentlich zurückhaltend, was die Teilnahme an Seminaren mit ökonomischen Inhalten betrifft. Wie oben unter Rn. 262 mitgeteilt, wären Informationen über wirtschaftliche Rahmenbedingungen durchaus ein taugliches Thema, während betriebswirtschaftliche Fragen einschließlich Bilanzanalyse nur ausnahmsweise in Betracht kommen (oben Rn. 218). Man kann es also versuchen. Die in der Vergangenheit liegenden Outsourcing-Fälle sind ohne Bedeutung, doch sind ja weitere zu erwarten. Wunder Punkt der Argumentation ist, dass die beiden nicht Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sind (oben Rn. 263). Ob man einen Prozess führt, hängt von den innerbetrieblichen Umgangsformen sowie davon ab, welchen Ruf das örtliche Arbeitsgericht hat. Auch könnte von Interesse sein, welche Fortbildungsveranstaltungen die Bank-Manager besuchen; dies würde Maßstäbe auch für Betriebsräte setzen, sofern sie sich mit denselben Fragen auseinandersetzen müssen.

II. Freistellungsbeschluss nach § 37 Abs. 7 BetrVG

Die Voraussetzungen des § 37 Abs. 7 BetrVG sind leichter zu erfüllen als die des § 37 Abs. 6: Es reicht, dass das Zeitkontingent des fraglichen Betriebsratsmitglieds von drei Wochen pro Wahlperiode noch nicht aufgebraucht ist und dass die Veranstaltung von der obersten Landesbehörde als geeignet anerkannt ist. Ein Brief an die Geschäftsleitung könnte daher lauten (s. auch die Formulierung bei Dachrodt/Eberhard/Engelbert, S. 115):

Betriebsrat
Gloria-Chemie

Hamburg, 10.8.2004

An die
Geschäftsleitung
Im Hause

Seminarteilnahme nach § 37 Abs. 7 BetrVG

Sehr geehrter Herr Dr. Mix,
hiermit möchten wir Sie in Kenntnis setzen, dass der Betriebsrat heute beschlossen hat, sein Mitglied Fokko Schneider nach § 37 Abs. 7 BetrVG auf das Seminar »Abbau des Sozialstaats« zu entsenden, das von der Volkshochschule in Hamburg-Eimsbüttel in der Zeit vom 6. bis 10.9.2004 veranstaltet wird.
Das Seminar ist durch Bescheid des Hamburgischen Senators für Arbeit vom 15.7.2004 als geeignet anerkannt worden. Die näheren Angaben einschließlich des Aktenzeichens dieser Entscheidung mögen Sie bitte der beiliegenden Ausschreibung entnehmen.
Herr Schneider hat in der laufenden Wahlperiode noch kein Seminar nach § 37 Abs. 7 BetrVG besucht.
Wir bitten um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen

Fiete Schwipper
Betriebsratsvorsitzender

III. Antrag im Beschlussverfahren auf Kostenerstattung

Ergeben sich Auseinandersetzungen über die vom Arbeitgeber zu ersetzenden Kosten, lassen sich diese mangels einvernehmlicher Lösung nur im Wege eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens klären. Dieses wird ein Betriebsrat typischerweise mit Hilfe eines Anwalts führen, zumal dessen Kosten vom Arbeitgeber zu tragen sind – es sei denn, die »Rechtsverfolgung« sei von vornherein aussichtslos gewesen. Hat der Anwalt wenig Erfahrung mit solchen Sachen, kann er sich eine Musterantragsschrift bei Schaub/Neef/Schrader, Arbeitsrechtliche Formularsammlung, 8. Aufl., München 2004, S. 733 ff.) anschauen.

Der Betriebsrat kann das Verfahren auch selbst führen. Will er dies tun, kann er sich am selben Vorbild orientieren und (in leicht veränderter Fassung) etwa formulieren:

Betriebsrat
Schwabenbank AG

Stuttgart, 16.11.2004

An das
Arbeitsgericht Stuttgart
Weimarstraße

Antrag auf Einleitung eines Beschlussverfahrens

1. des Betriebsratsmitglieds Friedhelm Fricke, Rosenauer Weg 15, 71222 Stuttgart
2. des Betriebsrats der Schwabenbank AG, vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden Franz Schnauzerle, Mandarinweg 25, 70619 Stuttgart

– Antragsteller –

gegen

3. die Schwabenbank AG, vertreten durch den Vorstand Dr. Dr. Max Müller, Weberstr. 25, 71225 Stuttgart

– Antragsgegner –

Die Antragsteller beantragen, die Antragsgegnerin zu verurteilen, an den Beteiligten zu 2) € 700,– zzgl. Zinsen in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz seit 14.9.2004 zu bezahlen.

Begründung:
Der Antragsteller zu 1) ist seit Mai 2002 Mitglied des bei der Antragsgegnerin bestehenden Betriebsrats, des Beteiligten zu 2). Aufgrund eines Beschlusses des Beteiligten zu 2) vom 9. 8. 2004 nahm der Beteiligte zu 1) vom 6. bis 10. 9. 2004 im Dorint-Hotel in Stuttgart an einem Seminar über »Grundwissen zur Betriebsverfassung« teil, das von der Firma »Lern & Staun« veranstaltet wurde. Hierfür wurde ihm ein Betrag von € 700,– einschließlich MwSt. in Rechnung gestellt, der die Seminarteilnahme, fünf Mittagessen und die angebotenen, nicht alkoholischen Getränke umfasste.

Beweis: Beiliegende Kopie der Rechnung

Diesen Betrag hat der Beteiligte zu 1) am 15. 9. 2004 überwiesen, da sich die Beteiligte zu 3) weigerte, die Kosten zu übernehmen, indem sie die bei ihrer Personalabteilung am 13. 9. eingereichte Rechnung am 14. 9. dem Beteiligten zu 1) mit dem Bemerken zurückgab, das Seminar sei sein Privatvergnügen gewesen.

Beweis: Beiliegende Kopie des Überweisungsträgers

Das Begehren des Antragstellers stützt sich auf die ständige Rechtsprechung des BAG, wonach eine Einführung in die Betriebsverfassung »erforderlich« im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG ist und der Arbeitgeber die Kosten einer Schulungsteilnahme nach § 40 BetrVG zu tragen hat.
Der Zinsanspruch rechtfertigt sich damit, dass die Beteiligte zu 3) am 14. 9. 2004 dadurch in Verzug geriet, dass sie die Bezahlung endgültig verweigerte.

Friedhelm Fricke
Betriebsratsmitglied

Franz Schnauzerle
Betriebsratsvorsitzender

Erläuterungen:

Die Antragsschrift beginnt mit der Aufzählung der »Beteiligten« (im Beschlussverfahren spricht man nicht von »Parteien«). Der Betriebsrat kann dabei neben seinem durch die Kosten belasteten Mitglied im Prozess auftreten. Im Folgenden werden alle dann immer mit »Beteiligter zu 1)« usw. bezeichnet, was stilistisch unschön, aber allgemein üblich ist.

Man fährt dann mit dem »Antrag« fort, also dem, was man konkret will. Da Fricke schon bezahlt hat, besitzt er in derselben Höhe einen Erstattungsanspruch; der Betriebsrat kann Zahlung an sein Mitglied verlangen. Wäre noch nicht bezahlt gewesen, hätte man »Befreiung von der Verbindlichkeit gegenüber Lern & Staun in Höhe von € 700,–« beantragen müssen.

Dann kommt die Begründung, die zunächst den Sachverhalt schildern muss. Dabei sollte man sich tunlichst auf das Notwendige beschränken,

dieses aber auch vollständig vortragen. Dies heißt, man gibt alle Daten zu dem Seminar an, da sie das Vorbringen nachvollziehbar machen und konkret sagen, um welche Vorgänge es geht.

Als Letztes macht man dann Rechtsausführungen, die hier sehr kurz geraten sind, weil der Fall klar ist und weil das Arbeitsgericht von einem Nicht-Juristen auch keine langen Rechtsausführungen erwartet. Würden sie fehlen, wäre übrigens der Antrag trotzdem in Ordnung; man geht davon aus, dass das Gericht ja selbst rechtskundig ist, was man mit dem lateinischen Spruch »iura novit curia« umschreibt. Anders ist es bei der Schilderung des Sachverhalts: Würde sich der Betriebsrat auf die Aussage beschränken: *»Der Arbeitgeber hat ein Seminar nicht bezahlt, das jeder vernünftige Arbeitgeber bezahlen würde«*, so würde er seinen Schriftsatz postwendend wieder zurückbekommen.

Am Ende darf man die Unterschrift nicht vergessen; der Vorsitzende handelt für den Betriebsrat.

Stichwortregister

Die Zahlen verweisen jeweils auf die Randnummern.

Abbruch der Schulungsteilnahme 518
Abmahnung bei unzulässiger Schulungsteilnahme 342
Absage des Seminars 516
Absolute Obergrenze für Seminarkosten? 467
Abtretung der Ansprüche auf Kostenersatz 504f.
Abwägungsentscheidung des einzelnen Betriebsratsmitglieds bei Streit um Erforderlichkeit 586, 590
Abweichung vom Programm 517
Aids im Betrieb 198
Akkord- und Prämienlohn 199
Alkohol am Arbeitsplatz 200
Alkoholabhängigkeit als Seminarthema 255
Allgemeinbildung und Mitbestimmung 123
Allgemeinpolitische Themen 56
Altersteilzeit 253
Altersversorgung, betriebliche als Schulungsthema 213
Amtszeit, Schulung kurz vor Ende der – 167, 311ff.
Anbieter von Veranstaltungen nach § 37 Abs. 6 und 7 330
Andere Betriebsratsmitglieder, Wissen als Hindernis für Seminarteilnahme 155
Anerkennung, fehlende und Teilnahme nach § 37 Abs. 7 549
Anerkennungsverfahren nach § 37 Abs. 7 522ff.
- Anerkennung einer Veranstaltungsreihe 535
- Antragsbefugnis 524f.
- Antragsfrist 527f.
- Beratung mit den Verbänden 531ff.
- Beschlussverfahren 540ff.
- Entscheidungskriterien 536ff.
- fehlende Entscheidung 549
- fehlgeschlagene Schulung 550
- Form des Antrags 526
- gerichtliche Entscheidung 544f.
- gerichtliche Überprüfung der Entscheidung 538ff.
- Situation vor und während des gerichtlichen Verfahrens 546ff.
- zuständige Behörde 529ff.
- Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte? 538ff.

Anlass, konkreter betriebsbezogener *s. konkreter betriebsbezogener Anlass*
Anspruch auf Freizeitausgleich 451ff.
- Abgeltung 456ff.
- Ausschlussfristen 451
- Begrenzung auf Vollzeit 453
- bei Gleitzeit 455
- Geltendmachung 451
- praktische Realisierung 452
- Verwirkung 451

Anspruchsberechtigte bei § 37 Abs. 6 und 7 348ff.
Antrag auf Anerkennung nach § 37 Abs. 7 524ff.
- Antragsbefugnis im gerichtlichen Verfahren 540

Antragsbefugnis beim Beschlussverfahren in Bezug auf Anerkennung nach § 37 Abs. 7 540
Antragsbefugnis des einzelnen Arbeitgebers bei § 37 Abs. 7 542
Anwesenheitsprämie und Seminarteilnahme 433
Arbeitnehmer-Erfinderrecht als Seminarthema 202
Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat 375 ff.
- Seminarteilnahme in dieser Eigenschaft 376 ff.
- Seminarteilnahme in der Eigenschaft als Betriebsratsmitglied 379
- Sorgfaltspflichten und deren Erfüllbarkeit 377
Arbeitsanfall und Schulungsteilnahme 310
Arbeitskampf und Betriebsverfassung als Seminarthema 201
Arbeitskampf, Ersatz für fehlenden – 100
Arbeitskampf, Seminarteilnahme während des –es 436
Arbeitslosigkeit als Seminarthema 203
Arbeitsmarkt als Seminarthema 203
Arbeitsrecht, Teil der Grundkenntnisse nach § 37 Abs.6 BetrVG 168 ff.
Arbeitsrecht außerhalb des Grundwissens als Seminarthema 204
Arbeitsschutz als Grundwissen für jedes Mitglied 172
Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit
- bei konkretem betriebsbezogenen Anlass 205
- Erkenntnisse der Stressforschung 205
Arbeitsschutzausschuss, Schulung aller Mitglieder 318
Arbeitsstudien und Arbeitsbewertung 207
Arbeitsteilung im Betriebsrat und Schulungsteilnahme 318 ff.
Arbeitsteilung und intellektuelle Waffengleichheit 320 f.
Arbeitszeitfragen als Seminarthema 208
Aufgaben, die erfahrungsgemäß in der Zukunft anfallen 175
Aufgabenerfüllung, Schulung und Fortbildung als Teil der – 2
aufschiebende Wirkung eines Beschlussverfahrens bei § 37 Abs. 7 547
Aufschlüsselung der gastronomischen Leistungen 486
Aufschlüsselungspflicht 40 ff.
Aufsichtsrat, Arbeitnehmervertreter im –, Schulung 375 ff.
Aufwendungsersatz durch den Arbeitgeber *s. Kostenerstattung*
Aufwendungsersatz während der Seminarteilnahme? 435
Ausgleichsquittung und Kostenerstattung 510
Ausland, Seminar im – 341, 466
Auslandsentsendung 231
Ausländische Interessenvertreter, Einbeziehung in Seminare nach § 37 Abs. 6 340
Ausschlussklauseln
- und Freizeitausgleich 451
- und Kostenerstattung 508
Auswahl der Seminarteilnehmer 322 ff.
- Betriebsrat als Entscheidungsinstanz 322 ff.
- Diskriminierungsverbote 326 ff.
- kollidierende Rechte 322
- Konzentration bei wenigen Mitgliedern? 329
- soziale Belange 327 ff.
Autounfall bei Fahrt zum Seminar 507
Baden-Württemberg, Regelung in der Personalvertretung 676 ff.
Balanced Scorecard als Schulungsthema 209
Bayern, Regelung in der Personalvertretung 679 ff.

Beamten- und Personalvertretungsrecht als Schulungsthema 210
Befristung als Seminarthema 157
Begünstigung der Seminarteilnahme bei nicht gewerkschaftlichen Trägern 334f.
Behinderungen der Schulungsteilnahme 619f.
Benachteiligung wegen Schulungsteilnahme 342
Beratung mit den Verbänden im Anerkennungsverfahren nach § 37 Abs. 7 531ff.
Bereitschaftsdienst als Schulungsthema 208
Berlin, Regelung in der Personalvertretung 682f.
Berufsbildung als Schulungsthema 211
Berufsbildungsrecht und JAV 385
Beschäftigungsförderungsgesetz als Schulungsthema 212
Beschluss des Betriebsrats zur Entsendung auf Seminar 557ff.
– Auswahlentscheidung 563
– betriebliche Notwendigkeiten 564
– fehlender Beschluss 566ff.
– formale Voraussetzungen 558ff.
– Gestaltungswirkung? 587
– inhaltliche Voraussetzungen 561ff.
– Musterformulierungen Anhang
– nichtiger Beschluss 566ff.
– Unterrichtung des Arbeitgebers 564ff.
Beschluss des Personalrats und Information der Arbeitgeberseite 644f.
Beschlusskompetenz der Schwerbehindertenvertretung 416
Beschlussverfahren
– aufschiebende Wirkung bei Streit um Erforderlichkeit? 588ff.
– Beurteilungsspielraum des Gerichts 610
– Bindungswirkung 593
– Durchsetzung des Anspruchs auf Kostenerstattung 602ff.
– einstweiliger Rechtschutz 611ff.
– Gewerkschaft als Beteiligte 604f.
– Kosten 613f.
– Offizialmaxime 607
– Streitigkeiten zwischen dem Betriebsrat und einem Mitglied 617f.
– über Erforderlichkeit 584, 592ff.
– Verfahrensbeteiligte 602ff.
– Zwangsvollstreckung 615f.
– zwischen Personalrat und Arbeitgeber 672ff.
– zwischen Schwerbehindertenvertretung und Arbeitgeber 417
Besonderes Verhandlungsgremium und Seminarteilnahme 363ff.
– Fremdsprachenkenntnisse 364
– Schulung in der Eigenschaft als Betriebsratsmitglied 365
Betriebliche Altersversorgung als Seminarthema 213
Betriebliche Bündnisse für Arbeit
– und Entgeltfortzahlung nach § 37 Abs. 2 BetrVG 432
Betriebliche Bündnisse für Arbeit als Seminarthema 214
Betriebliche Notwendigkeiten und zeitliche Lage 309ff.
Betriebliche Reisekostenordnung 478ff.
– Reisekostenstufen 479
– tatsächlich entstandene Kosten 480
Betrieblicher Datenschutzbeauftragter, Seminarteilnahme 423
Betriebliches Vorschlagswesen als Seminarthema 215
Betriebsbeauftragte und Seminarteilnahme 423
Betriebsbedingte Gründe für Freizeitopfer 445f.
Betriebsbezogenheit *s. konkreter betriebsbezogener Anlass*
– Beweis des ersten Anscheins 265ff.
Betriebsferien als Hindernis für Schulungsteilnahme? 298, 308
Betriebsrat – Gewerkschaft, Verhältnis als Schulungsthema 190

Betriebsrat als gleichgewichtiger Gesprächspartner 97
Betriebsratsarbeit und Strukturwandel 143ff.
Betriebsratslehrgänge unter dem BetrVG 1952 1
Betriebsratsmanagement als Seminarthema 216
Betriebsratsmitglied und Betriebsratsgremium, Streit 617f.
Betriebsübergang, Ansprüche des Betriebsrats 512
Betriebsvereinbarung über Schulungsteilnahme 345ff.
Betriebsverfassungsrecht als Schulungsgegenstand nach § 37 Abs. 6 BetrVG 162ff.
Betriebsverfassungsrechtlicher Bezugspunkt bei § 37 Abs. 7 277ff.
Betriebsversammlung als Seminarthema 174,217
Betriebswirtschaftliche Fragen als Seminarthema 218
Betriebszeitung als Seminarthema 235
BetrVG-Reformgesetz 2001 und Änderung des § 37 Abs. 6 und 7 73
Beurteilungsspielraum der obersten Arbeitsbehörde bei der Anerkennung nach § 37 Abs. 7 537
Beurteilungsspielraum des Betriebsrats
- bei Auswahl des Seminars 464
- bei Schulung aus konkretem betriebsbezogenem Anlass 186ff.
- bei Seminaren über Grundwissen 177

Beurteilungsspielraum des Betriebsrats über Notwendigkeit von Grundwissen 177
- Figur des vernünftigen Dritten 177

Beweis des ersten Anscheins für konkrete Betriebsbezogenheit 266ff.
Bildschirmarbeit als Seminarthema 219
Bildungsabstinenz als Pflichtverletzung 158
Bildungsinhalte *s. Schulungsthemen*
Bildungsurlaubsgesetze der Länder und § 37 Abs. 6 und 7 343f.
Bordvertretung, Seminarbesuch 396
Brandenburg, Regelung in der Personalvertretung 684ff.
Bremen, Regelung in der Personalvertretung 687ff.
Budgetierung der Schulungsteilnahme 521
Bücherpaket 490
Bundesverfassungsgericht, Rechtsprechung zum Machtungleichgewicht im Arbeitsverhältnis 107f.
Bundeszentrale für politische Bildung, Anerkennung von Seminaren 662
Bündnisse für Arbeit, betriebliche als Seminarthema 214
CDU/CSU-Fraktion, Gesetzentwurf 1971 19
CDU/CSU-Fraktion, Veränderungsforderungen? 75
Darlegungslast bei Streit um Erforderlichkeit 608ff.
Datenschutz 220
Datenschutz und Mitarbeiterkontrolle 175
Dauer der Schulungs- und Bildungsveranstaltung 286ff.
- Begrenzung von Abs. 6 durch Abs. 7? 295
- bei Personalratsschulung 635
- bei unregelmäßiger Amtsperiode nach § 37 Abs. 7 305ff.
- Dauer bei § 37 Abs. 6 286ff.
- Dauer bei § 37 Abs. 7 298ff.
- Erfahrungswerte 296
- erstmals gewählte Betriebsratsmitglieder nach § 37 Abs. 7 302f.
- Funktionsfähigkeit des Betriebsrats 297
- Grundwissen nach § 37 Abs. 6 291
- Krankheit während der Schulung nach § 37 Abs. 7 298
- nach § 37 Abs. 7 bei regelmäßiger Amtszeit 298ff.

- Nachrücker und § 37 Abs. 7 304
- Verhältnismäßigkeit bei § 37 Abs. 6 287
- von Seminaren nach § 46 Abs. 7 BPersVG 663
- wirtschaftliche Grenzen bei § 37 Abs. 6 297
- zwei Wochen für Grundwissen nach § 37 Abs. 6 292

Dienstwagen bei Schulungsteilnahme 435
Diskriminierungsverbote als Schulungsthema 221
Diskriminierungsverbote bei Auswahl von Schulungsteilnehmern 326
Diskussions- und Redetechnik 56
Dispositionsfonds des Betriebsrats 503
Drogenabhängigkeit als Seminarthema 255
Ebenbürtigkeit mit dem Management als Ziel der Seminarteilnahme 142
EDV-Ausschuss und § 37 Abs. 6 BetrVG 220, 320
EDV-Systeme als Seminargegenstand 222
Effektivierung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats 92 ff.
Ehrenamtliche Richter der Arbeitnehmerseite in der Arbeitsgerichtsbarkeit, Schulungsteilnahme 421 f.
Einigungsstelle
- bei Streit um zeitliche Lage des Seminars 574 ff.
- und einstweilige Verfügung 581
- Entscheidungskompetenz 575 ff.
- gerichtliche Überprüfung einer Entscheidung 577
- Klärung durch einstweilige Verfügung? 581
- Schulungsteilnahme trotz Anrufung der Einigungsstelle 579 ff.
- zwischen Schwerbehindertenvertretung und Arbeitgeber? 417

Einköpfiger Betriebsrat, Schulung des Vertreters 358
Einstweilige Verfügung auf Schulungsteilnahme 581, 591, 611 ff., 649
Einzelnachweise bei fehlender Reisekostenordnung 481
Ende der Amtszeit, Schulung kurz vor – 311 ff.
Ende der Amtszeit, zeitlicher Abstand der Schulung 167
Englisch als Seminarthema 226
Entgeltfortzahlung
- Arbeitskampf im Betrieb 436
- Aufwendungsersatz 435
- bei Betriebsratsmitgliedern 424 ff.
- bei flexibler Arbeitszeit 430
- bei leistungsbezogenem Entgelt 427
- bei Personalräten 637
- bei Schwerbehindertenvertretern 413
- Gleitzeit im Betrieb 434
- Heimarbeiter 438
- Lohnausfallprinzip 425
- Reisezeiten 440
- Teilzeitkräfte 437
- Trinkgelder 429
- Versteuerung des fortzuzahlenden Entgelts 439
- Zuschläge und Zulagen 428

Entgeltzahlung statt Freizeitausgleich 456 ff.
Entsendung ins Ausland 231
Entstehungsgeschichte von § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG 15 ff.
Entwicklungshilfe als Seminarthema 223
Entwicklungszusammenarbeit als Seminarthema 223
Erfahrungsaustausch als Schulungsveranstaltung 633
Erfahrungsaustausch, reiner als Seminar 196a
Erforderliche Teile mehr als 50 % 273
Erforderliches Wissen in Schulungen nach § 37 Abs. 7 56
Erforderlichkeit
- bei Personalratsschulungen

Erforderlichkeit der Seminarkosten 462

Erforderlichkeit, Begriff 43 ff.
Erforderlichkeit, Streit um die – 583 ff.
Erforderlichkeit, teilweise 269 ff., 636
Erfordernis der Anerkennung der Veranstaltung 724
– Entgeltfortzahlung 726
– Kosten der Seminarteilnahme 727
– Schlichtungsstelle 729
– Verfahrensfragen
Erkrankung eines Seminarteilnehmers 298, 514
Ersatzmitglieder 354 ff., 723
Ersatzmitglieder im Personalvertretungsrecht 653 ff.
Ersatzmitglieder und § 37 Abs. 7 359
Ersatzmitglieder und Schulungsteilnahme 354 ff.
– beim einköpfigen Betriebsrat 358
– Prognose über den künftigen Vertretungsbedarf 356
– Teilnahme an der Hälfte aller Sitzungen 357
Erstmals gewählte Betriebsratsmitglieder und § 37 Abs. 7 302 f.
Erstmals gewählte Personalratsmitglieder 659 ff.
Erwerbstätigkeit während der Seminarteilnahme 515
Europäischer Betriebsrat, Seminarteilnahme der Mitglieder 224, 363 ff.
– Fremdsprachenkenntnisse 364
– Schulung in der Eigenschaft als Betriebsratsmitglied 365
Exkurs mit nicht »erforderlichen« Inhalten 270
Fahrtkosten und Reisespesen 474 ff.
– Benutzung der ersten Klasse 478, 481
– Benutzung eines Privatwagens 475
– Benutzung von Arbeitgeberfahrzeugen 475
– betriebliche Reisekostenregelung 478
– Differenzierung je nach Stellung im Betrieb? 479
– Einzelnachweise 481
– ersparte Aufwendungen für Fahrten zum Arbeitsplatz 484
– Fahrgemeinschaft mehrerer Betriebsratsmitglieder 476
– Mitfahrgelegenheit 476
– Reisespesen 482
– tatsächliche Kosten und betriebliche Reisekostenordnung 480
– Übernachtungskosten, entbehrliche 474
– Verzehrkosten 482
– Zug oder Flugzeug? 477
Fahrtkosten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, Wegfall 484
Faire Verhandlungssituation 113
Fehlender Betriebsratsbeschluss 566 ff.
Fehlendes Thema bei einem Seminar 196a
Fehlgeschlagene Schulungsversuche 513 ff., 550
Förderlichkeit der Inhalte nach § 37 Abs. 7 für die Betriebsratsarbeit 59
Fortbildungsreihe 291
Frauenförderung als Seminarthema 225
Freigestellte und Schulungsteilnahme 159
– Information des Arbeitgebers 572
Freistellung durch Dienststellenleiter 646 ff.
Freistellungsbeschluss des Betriebsrats 557 ff.
Freistellungsverfahren
– im Personalvertretungsrecht 664 f.
Freizeitausgleich
– betriebliche Gründe für Freizeitopfer 445 ff.
– bei Betriebsratsmitgliedern 441 ff.
– bei Personalräten 638
– bei Schwerbehindertenvertretungen 414
– flexible Arbeitszeit 448
– Geltendmachung des Anspruchs 451
– praktische Realisierung 452
– rollierendes System 448
– Selbstbeurlaubung? 452

- Teilzeitarbeit 449
- Überschreitung der Arbeitszeit aus eigenem Antrieb 444
- Unabkömmlichkeit des Arbeitnehmers 446
- und Reisezeiten 450
- Vollzeit als Grenze 453

Freizeitausgleich und flexible Arbeitszeit 73
Freizeitopfer durch Schulungsteilnahme 445ff.
Fremdenfeindlichkeit als Seminarthema 246
Fremdsprache, Veranstaltung in einer – 226
Fremdsprachen als Seminarthema 226
Frist für Antrag auf gerichtliche Entscheidung bei § 37 Abs. 7 541
Früherer Seminarbesuch als Hindernis? 184
Früheres Recht, Verhältnis des § 37 Abs. 6 und 7 zum – 22ff.
Funktionsfähigkeit des Betriebsrats als Grenze für Schulungsteilnahme 297
Geeignetheit nach § 37 Abs. 7 BetrVG 55, 277ff.
- teilweise 285

Gegnerfinanzierung, Verbot der – 469ff.
- Aufschlüsselungspflicht 473
- Einbeziehung gemeinnütziger Organisationen 471ff.
- Kritik der Handhabung 498
- Rechtsgrundlage 469

Gemeinnützige gewerkschaftsnahe Träger 41, 471
Gemischter Teilnehmerkreis 340
Generalunkosten der Gewerkschaften 40
Geprägetheorie 272
Gesamt- und Konzernbetriebsrat, Kooperation mit – als Seminarthema 236
Gesamtbetriebsrat, Schulungsteilnahme der Mitglieder 360ff.
Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung 383
Gesamtpersonalräte und Schulungsteilnahme 652
Geschäftsbedürfnisse des Betriebsrats und Zeitpunkt der Schulungsteilnahme 325
Geschichte der Arbeiterbewegung und § 37 Abs. 7 56, 283
Gesellschaftsrecht als Seminarthema 228
Gesetz über die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern in Hessen 1950 13
Gesetze als Seminarthema 227
Gesetzentwürfe als Schulungsinhalt 194
gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit 206
Gesprächs- und Verhandlungsführung als Grundwissen 174
Gesprächs- und Verhandlungsführung als Seminarthema 229
- Vorkenntnisse als Hinderungsgrund? 229a

Gesprächsführung und Rhetorik 196
Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsabläufe und der Arbeitsumgebung als Seminarthema 230
Gesundheitsschutz im Betrieb und JAV-Schulung 385
Gewerkschaftliche Anbieter, Sonderregeln bei Kostenerstattung 494ff.
- Aufwendungen für Personal 495
- Kosten für Strom, Wasser und Reinigung 495
- Kritik 498
- Pauschalierung der Selbstkosten 494
- Vorhaltekosten 496

Gewerkschaftliche Forderungen zur Veränderung des § 37 Abs. 6 und 7 72
Gewerkschaftliche Minderheiten, Benachteiligung bei Schulungsteilnahme 326
Gewerkschaftliche Schulungs- und Bildungsarbeit, verfassungsrechtlicher Schutz 332ff.
- Bedeutung bei § 37 Abs. 7 334

Gewerkschaftliche Vertrauensleute, Seminarteilnahme 402f.
Gewerkschaftspolitische Themen 56, 190
Gleichwertige Seminarangebote 465
Gleitzeit und Freizeitausgleich 455
Globalisierung der Märkte als Seminarthema 231
Grenzüberschreitende Zusammenarbeit als Seminarthema 264
Grundkenntnisse des Arbeitsrechts 168ff.
- Erwerb durch langjährige Praxis? 169
- neueste Rechtsprechung 171
- Vertiefung? 170
- Vorkenntnisse als Hindernis für Seminarteilnahme? 169
Grundkenntnisse für jedes Betriebsratsmitglied 50, 152, 160ff.
- Arbeitsschutz und Unfallverhütung 172f.
- Beispiele 50
- Beurteilungsspielraum des Betriebsrats 177
- für alle Betriebsratsmitglieder 160ff.
- Grundkenntnisse des Arbeitsrechts 168ff.
- Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht 162ff.
- Organisation der Betriebsratsarbeit 174
- Vorbereitung auf künftige Aufgaben 175
Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht 162ff.
- Aufteilung in mehrere Abschnitte 166
- Erwerb durch langjährige Praxis? 162
- kurz vor Ende der Amtszeit? 167
- Stand der neuesten Rechtsprechung 165
- Zwei-Wochen-Seminar 163
Grundwissen, *s. Grundkenntnisse*
- bei Personalräten 631
Grundwissen, ökonomisches 174
GRÜNE Gesetzentwurf vor 1998 69ff.
Gruppenarbeit als Seminarthema 232
Gruppensprecher nach § 28a BetrVG, Seminarteilnahme 400
Hamburg, Regelung in der Personalvertretung 690f.
Haushaltsersparnis, Abzug der – 487
Haushaltsrecht und Kostenerstattung 640ff.
Heimarbeiter als Betriebsratsmitglieder und Seminarteilnahme 438
Hessen, Freistellungsgesetz von 1950 13
Hessen, Regelung in der Personalvertretung 692f.
Höchstarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten als Grenze des Anspruchs auf Freizeitausgleich 454
Hotelkomfort und Kosten 488b
Implementation des Gesetzes als spezielles Anliegen des BetrVG 1972 87ff.
Individualanspruch, § 37 Abs. 7 als – 149
Informationsrechte im Zivilrecht 106
Informationstechnik als Grundwissen 174, 175
Informierter Betriebsrat, Konzept des – 96
Inhalte von Betriebsräteseminaren 148ff.
Inhalte von Seminaren für Schwerbehindertenvertretungen 406ff.
Inhalte von Veranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG 276ff.
- EG-Recht 284
- Gesellschaftsrecht 284
- historische Themen 283
- Internationalisierung der Wirtschaft 284
- konkreter betriebsbezogener Anlass? 281
- politische Fragen 282
- Sozialrecht 284
- teilweise Geeignetheit bei § 37 Abs. 7 285
- verfassungsrechtliche Grundlagen des Arbeitsrechts 284
- Vorteile für die Betriebsratsarbeit 281
In-House-Schulungen 338f.

Initiative des Betriebsrats als konkreter betriebsbezogener Anlass 179
Insolvenz des Arbeitgebers, Anspruch auf Kostenerstattung 519
Integrationsamt, Angebot von Bildungsmaßnahmen 411
Intellektuelle Parität *s. intellektuelle Waffengleichheit*
Intellektuelle Waffengleichheit 85ff. 279, 320
– und Arbeitsteilung im Betriebsrat 320f.
Interessenvertretungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 – 3 BetrVG, Seminarteilnahme 398
interne Arbeitsteilung im Betriebsrat 156
ISO 9000 als Seminarthema 233
Jugend- und Auszubildendenvertretung, Seminarteilnahme der Mitglieder 380ff.
– Beschlusskompetenz des Betriebsrats? 381ff.
– Kosten 388
– Länge des Freistellungsanspruchs nach § 37 Abs. 7 380
– in der Personalvertretung 656
– Seminarinhalte, grundsätzlicher Rahmen 384
– Seminarinhalte nach § 37 Abs.7 BetrVG 387
– Themenkatalog 385
Jugend- und Auszubildendenvertretung, Zusammenarbeit mit – als Seminarthema 234
Jugendarbeitsschutz und JAV 385
Kinderbetreuungskosten bei Seminarteilnahme 493
Kirchliche Mitarbeitervertretungen 711ff.
– ev. Kirchen 730ff.
– kath. Kirche 715ff.
Kirchliche Themen 56, 192, 721
Kollektivanspruch, § 37 Abs. 6 als – 149
Kommunikation im Betrieb als Seminarthema 235
Konfliktlösung durch Dialog statt durch Arbeitskampf 98ff.
Konfrontation mit dem Arbeitgeber und Schulungsbedürfnis 47
Konkrete Betriebsbezogenheit 45
Konkreter betriebsbezogener Anlass 10, 45, 51, 151, 178ff., 265ff.
– Beweisprobleme 265ff.
– Entsendung aller Betriebsratsmitglieder? 183ff.
– früherer Seminarbesuch als Hindernis? 184f.
– Kritik dieses Kriteriums 182
– nach BetrVG 1952 3
Konkreter dienststellenbezogener Anlass 632
Konkurrenzbeschluss- und Urteilsverfahren 601
Konzernbetriebsrat, Schulungsteilnahme der Mitglieder 360ff.
Kooperation mit dem Gesamt- und dem Konzernbetriebsrat als Seminarthema 236
Korrektur des BetrVG 1952 als gesetzgeberisches Ziel 23ff.
Kosten des Beschlussverfahrens 613
Kosten von Betriebsräteschulungen
– absolute Obergrenze? 467
– aktuelle Rechtslage 458ff.
– Beginn der Kontroverse 33ff.
– erste Grundsatzentscheidung 35
– Reisekostenordnung 478
Kostenersatz bei Verletzung des Verhältnismäßigkeitsprinzips
Kostenerstattung 458ff.
– bei Insolvenz des Arbeitgebers 519
– Geltendmachung durch Personalräte im Beschlussverfahren 651
Kostenerstattung bei § 37 Abs. 7 500ff.
– Vermittlung erforderlicher Kenntnisse 500
– Vermittlung (nur) nützlicher Kenntnisse 501f.

Kostenerstattung und Haushaltsrecht 640ff.
Kostengünstigeres Angebot, Wahl des –s? 464f.
Kostengünstigste Veranstaltung? 38ff.
Kostentragung des Arbeitgebers bei § 37 Abs. 7 57
Kostentragung durch den Arbeitgeber 458ff.
– absolute Höhe der Kosten? 467
– bei Schwerbehindertenvertretung 415
– Erforderlichkeit der Kosten 462
– keine Gegnerfinanzierung 469ff.
– Verhältnismäßigkeit der Kosten 463
Kostentragungspflicht des Arbeitgebers, Verfassungsmäßigkeit 37
Kostenübernahmevertrag 597
Kreditkarte der Firma 503
Kündigungsschutz als Seminarthema 204
Künstlerische Inhalte 192
Kulturelles Rahmenprogramm 490
Kurzarbeit und Entgeltfortzahlung 432
Kurzfristige Veranstaltungen als Regelform nach § 37 Abs. 6? 294
Leiharbeit als Seminarthema 237
Leistungslohn und Entgeltfortzahlung 427
Literatur zur intellektuellen Waffengleichheit 115ff.
Lohnausfallprinzip 425, 670
– bei Personalräten 637
– tarifliche Veränderung? 425
Lohngestaltung als Seminarthema 238
Lohnsteuerrichtlinien als Schulungsinhalt 193
Luftfahrtunternehmen, Schulungsbesuch tariflich geschaffener Interessenvertretungen 397
Management der Betriebsratsarbeit als Seminarthema 216
Managementschulung »in drei Jahren ohne Betriebsrat« 141
Managementschulung, Maßstäbe für die Kosten 467
Managementschulungen 137ff.
Mecklenburg-Vorpommern, Regelung in der Personalvertretung 693ff.
Mehrwertsteuer bei Seminarteilnahme 520
Mischkalkulation des gewerkschaftsnahen Seminarträgers 42
Missglückte Schulungsversuche 513ff., 550
Mitarbeitervertretungen, kirchliche 711ff.
Mitarbeitervertretungsordnungen 715ff.
– Anerkennung eines Seminars als geeignet 718
– Dauer der Seminare 717
– Grundwissen 721
– Lohnausfallprinzip 726
– Schlichtungsstelle 729
– Schulungskontingent 723
– Unabhängigkeit der Mitarbeitervertretung 724
Mitarbeitervertretungsgesetz 713
– Kosten der Seminarteilnahme 734
– Regelung zu Schulung und Fortbildung 730ff.
– Schlichtungsstelle 735
– zeitliche Schranken 731
Mitglieder des Wahlvorstands 389ff.
Mitglieder des Wirtschaftsausschusses 366ff.
– entsprechende Anwendung von § 37 Abs. 7? 374
– Schulungsteilnahme trotz fachlicher Eignung nach § 107 Abs. 1 Satz 3? 367
– Seminarteilnahme in dieser Eigenschaft? 366ff.
– Seminarteilnahme in der Eigenschaft als Betriebsratsmitglied 372ff.
Mitwirkungs- und Beratungsrechte, Notwendigkeit der Argumentation 101
Mobbing als Seminarthema 178, 239
Muttersprachliche Seminare für ausländische Betriebsratsmitglieder 240
Nachholbedarf und Vorrang bei Schulungsteilnahme 328

Nachrücker und Ansprüche aus § 37 Abs. 7 304
– im Personalvertretungsrecht 666
Nachweisgesetz als Seminarthema 241
Neueste Rechtsprechung zum Arbeitsrecht 171
Nichtiger Betriebsratsbeschluss 566ff.
Niedersachsen, Regelung in der Personalvertretung 695f.
Nordrhein-Westfalen, Regelung in der Personalvertretung 697f.
Nützlichkeit für die Betriebsratstätigkeit 277
Obergrenze für Seminare nach § 37 Abs.6 BetrVG 295
Oberste Arbeitsbehörde und Anerkennung nach § 37 Abs. 7 523ff.
Ökonomisches Grundwissen 174
Organisation der Betriebsratsarbeit als Grundwissen jedes Mitglieds 174
Organisation der Betriebsratsarbeit als Seminarthema 216
Ort der Veranstaltung 341
Outsourcing als Seminarthema 204
Parteipolitische Schulung 191
Pay-TV als Betriebsratskosten? 486
PC-Schulung für Betriebsratsmitglieder 242
Personalinformationssysteme als Seminarthema 244
Personalplanung als Seminarthema 243
Personalratsmitglieder, Schulung und Fortbildung 621ff.
– Anspruchsberechtigte bei § 46 Abs. 7 BPersVG
– Anzahl der Teilnehmer 634
– Dauer der Schulung nach § 46 Abs. 7 BPersVG 663
– Dauer des Seminars 635
– Durchsetzung der Rechte 649
– Entgeltfortzahlung 637
– Entgeltfortzahlung und Kosten bei § 46 Abs. 7 BPersVG 670
– Erforderlichkeit 624ff.
– Ersatzmitglieder 653ff.
– Freistellung durch den Dienststellenleiter 646ff.
– Freistellung nach § 46 Abs. 6 BPersVG 622ff.
– Freistellung nach § 46 Abs. 7 BPersVG 659ff.
– Freistellungsverfahren bei § 46 Abs. 7 BPersVG 664ff.
– Freizeitausgleich 638
– Freizeitausgleich bei Teilzeitkräften 639
– gerichtliche Auseinandersetzungen bei § 46 Abs. 7 BPersVG 671ff.
– Grundwissen und Spezialkenntnisse 613f.
– Information der Arbeitgeberseite 644
– Inhalte der Seminare 631ff.
– Jugend- und Auszubildendenvertretung 656
– Kostenerstattung und Haushaltsrecht 640
– Kreis der Berechtigten 652ff.
– Rangfolge von Abs. 6 und 7? 661
– Rechtslage nach den Personalvertretungsgesetzen der Länder 675ff.
– Soldatenvertreter 658
– teilweise Erforderlichkeit 636
– Vertrauensmann der Ortskräfte 658
– Wahlvorstandsmitglieder 657
Personalvertretung und Betriebsverfassung 622ff.
Personalvertretungsgesetze der Länder 675ff.
Personelle Mitbestimmung als Seminarthema 245
Pflicht zur Teilnahme an Veranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG 158
Preiswertere Seminarangebote 465
Prima-facie-Beweis und konkrete Betriebsbezogenheit 267
Priorität bei konkurrierenden Schulungswünschen 322

Prognoseentscheidung des Betriebsrats 187
Psychologische Schulung von Betriebsratsmitgliedern 196
Qualifikationsunterschiede im Verhältnis zum Management 129 ff.
Qualifizierung als Betriebsrat? 132
Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung 712
– Grundwissen und Spezialkenntnisse 721
– Schulung und Fortbildung 715 ff.
Rassismus im Betrieb als Seminarthema 246
Rationalisierungsmaßnahmen als Seminarthema 247
Reaktion auf das BetrVG 1952 88
Recht und Rechtswirklichkeit in der Betriebsverfassung 90, 128
Rechtsprechung als Seminarthema 248
Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsrecht als Seminarthema 165
Rechtsprechung zum BetrVG 1952 2 ff.
– Kritik 8 ff.
Rechtsradikale Betätigung als Schulungsthema 191
Reformen in der Ära Kohl 65
Reformvorschläge von DGB und SPD vor 1998 66 ff.
Reisekostenordnung, betriebliche *s. betriebliche Reisekostenordnung*
Reisespesen 482
Reisezeiten, Bezahlung von –? 440, 450
Rheinland-Pfalz, Regelung in der Personalvertretung 699
Rhetorik als Seminarthema 249
Riester-Rente als Schulungsthema 213
Rücktritt des Betriebsrats und Schulungsteilnahme 353
Saarland, Regelung in der Personalvertretung 700 f.
Sach- und Fachkunde von Betriebsräten 93 ff.
Sachgerechte Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben als Ziel »erforderlicher« Schulungen 112
Sachsen, Regelung in der Personalvertretung 702 f.
Sachsen-Anhalt, Regelung in der Personalvertretung 704 f.
Sachverständiger, Alternative zur Seminarteilnahme? 156a
Sanktionen bei einer Verletzung von Beteiligungsrechten 91
Schäden am Pkw durch Schulungsteilnahme 507
Schleswig-Holstein, Regelung in der Personalvertretung 706 ff.
Schulung kurz vor Ende der Amtszeit 311 ff.
Schulung und Fortbildung unter dem BetrVG 1952 1 ff.
Schulungsinhalte 148 ff.
Schulungsinhalte bei § 37 Abs. 7
– weiter Zusammenhang mit der Betriebsratstätigkeit 153
Schulungskontingent 345, 347, 723
Schulungsteilnahme
– Behinderung 619 f.
Schulungsteilnahme als Amtspflicht 158
Schulungsteilnahme trotz Anrufung der Einigungsstelle? 579 ff.
Schulungsteilnahme trotz Streit um Erforderlichkeit? 585 ff.
Schulungsthemen *s. ausführlich unter Seminarthemen* 45, 162 ff., 280 ff.
– nach dem BetrVG 1952 4
– für JAV 385
Schulungsversuche, missglückte *s. missglückte Schulungsversuche*
Schwerbehindertenschutz als Seminarthema 250
Schwerbehindertenvertretung 404 ff.
– Angebote des Integrationsamtes 411
– Anwendbarkeit von § 37 Abs. 7 412
– Aufwendungsersatz 415
– Beschlusskompetenz 416

- Beschlussverfahren 417
- Einigungsstelle? 417
- Entgeltfortzahlung 413
- Freistellungsbeschluss 416
- Freizeitausgleich 414
- Grundkenntnisse in wirtschaftlichen Fragen 409
- Kostenersatz 415
- Seminarinhalte 406ff.
- Seminarteilnahme der Vertrauensperson 404
- Seminarteilnahme des Stellvertreters 405
- spezifische Themen 408
- zulässige Seminarinhalte 406ff.
- Zuständigkeit 408

Seebetriebsrat 395
Selbststudium, Verweisung auf –? 154a, 623
Seminar ohne Thema 196a
Seminar trotz fehlender Haushaltsmittel? 643
Seminare im Ausland 341
Seminare mit gemischtem Teilnehmerkreis 340
Seminare nur für weibliche Betriebsratsmitglieder 340a
Seminargebühren 490f.
- gewerkschaftliche Anbieter 491

Seminarinhalte bei § 37 Abs. 7 56
Seminarinhalte *s. Seminarthemen*
Seminarort, Aufwendungen 341, 465f.
Seminarteilnahme als Amtspflicht 158
Seminarthemen
- bei § 37 Abs.6 BetrVG 162ff., 197ff.
- bei § 37 Abs.7 BetrVG 289ff.
- fehlendes Thema 196a
- Gesetzentwürfe 194
- Gesprächsführung und Rhetorik 196
- Gewerkschaftspolitik 190
- bei Grundwissen im Rahmen des Abs.6 162ff.
- bei JAV-Schulung 385
- kirchliche Inhalte 192
- konkreter betrieblicher Anlaß 197ff.
- künstlerische Inhalte 192
- Lohnsteuerrichtlinien 193
- MAV-Schulungen 721ff.
- parteipolitische Schulung 191
- bei Personalräten 631ff.
- psychologische Schulung 196
- Steuerrecht 193
- unzulässige 190ff.
- Verhältnis Betriebsrat – Gewerkschaft 190
- Wahlvorschriften 195

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als Seminarthema 251
Soldatenvertreter 658
Soziale Angelegenheiten als Seminarthema 252
Soziale Belange und Auswahl der Schulungsteilnehmer 327
Sozialer Rückschritt, Verbot des –s 14
Sozialrecht als Seminarthema 253f.
Sozialversicherungsrecht als Seminarthema 253f.
Sprach- und Verhandlungstraining für Manager 139
Sprech- und Argumentationstechniken 114
Sprecherausschuss leitender Angestellter, Seminarteilnahme der Mitglieder 401
Stellvertreter der Vertrauensperson der Schwerbehinderten, Seminarteilnahme 358, 405
Steuerrecht als Schulungsinhalt 193
Stillschweigende Billigung der Schulungsteilnahme durch den Arbeitgeber? 597
Stornokosten 517a
Strategieveranstaltungen nach § 37 Abs. 6? 254
Stressbewältigung als Thema für Manager 140, 205
Strukturelles Ungleichgewicht im Arbeitsverhältnis 108
Stückelung des Anspruchs aus § 37 Abs. 7 299

Stufenvertretungen und Seminarteilnahme 652
Subsidiarität des § 37 Abs. 6 BetrVG? 150
Suchtkrankheiten als Seminarthema 175, 255
Suchtkrankheiten, Kenntnisse als Grundwissen 175
Tarifliche Vertretungen nach § 117 Abs. 2 BetrVG, Seminarbesuch 397
Tarifvertrag über Schulungsteilnahme 345ff.
Tarifverträge als Seminarthema 256
Teilnehmerkreis der Seminare
- Beschränkung auf Frauen? 340a
- Größe 294
- auch Nichtmitglieder von Betriebsräten 340, 623
Teilnehmerzahl, *s. Zahl der Teilnehmer*
Teilweise Erforderlichkeit 269ff.
- im Personalvertretungsrecht 636
Teilweise Geeignetheit 285
Teilzeit- und Befristungsgesetz als Schulungsthema 212
Teilzeitarbeit als Seminarthema 257
Teilzeitarbeit, Anspruch auf Freizeitausgleich bei Überschreitung der persönlichen Arbeitszeit 449
Teilzeitkräfte
- im Personalvertretungsrecht 639
Teilzeitkräfte und Schulungsteilnahme 73
Teilzeitkräfte und Seminarteilnahme 437
Telearbeitsplätze als Seminarthema 258
Telefonkosten bei Seminarteilnahme 492
Themenkatalog *s. Seminarthemen*
Theoretische Möglichkeit als konkreter betriebsbezogener Anlass 180
Thüringen, Regelung in der Personalvertretung 710
Träger von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen 330ff., 623
- Arbeitgeber als Träger? 338
Transferkurzarbeitergeld 253a
Trennung von erforderlichen und nicht erforderlichen Inhalten 271
Trinkgelder als fortzuzahlendes Entgelt 429
Übernachtung als Wahlleistung 488a
Übernachtung und Verpflegung 485ff.
- Abzug für Sauna und Kegelbahn 488b
- Aufschlüsselung 486
- Haushaltsersparnis 487
- Minibarkonsum 486
- Pauschalangebote 488
- Pay-TV 486
- Verlegung in teureres Hotel 489
- Verzicht auf Hotelübernachtung 488a
Überstunden, fortzuzahlendes Entgelt 430
- bei nicht gewährtem Freizeitausgleich 457
Übertragung des Anspruchs aus § 37 Abs. 7 auf die nächste Wahlperiode? 300
Umstrukturierung als Seminarthema 204
Umwandlungsrecht 259
Umwandlungsrecht als Seminarthema 228
Umweltschutz im Betrieb als Seminarthema 260
Umwidmung der Schulungsteilnahme nach § 37 Abs. 7? 594
Unfall bei Seminarteilnahme 506
Unfallverhütung als Grundwissen für jedes Mitglied 172
Unregelmäßige Amtsperiode und Ansprüche aus § 37 Abs. 7 305f.
Unterrichtung des Arbeitgebers über geplante Seminarteilnahme 569ff.
- bei freigestellten Betriebsratsmitgliedern 572
- Folge von Verstößen 573
- Inhalt im Einzelnen 570
- Rechtzeitigkeit 571
Unterrichtungspflicht, Verletzung der – 573

Urteilsverfahren
– bei Schwerbehindertenvertretung 418
Urteilsverfahren, Durchsetzung des Anspruchs auf Entgelt und Freizeitausgleich 598ff.
Veranstaltungsreihe
– bei § 37 Abs.6 BetrVG 166
– bei § 37 Abs.7 BetrVG 535
Verhältnis zu den Bildungsurlaubsgesetzen der Länder 343ff.
Verhältnismäßigkeit
– und Personalratschulung 629
Verhältnismäßigkeit der Aufwendungen 38
Verhältnismäßigkeit der Seminarkosten 463ff.
– Ersatzleistungen bei unverhältnismäßig hohen Kosten 468
Verhältnismäßigkeit und Seminardauer 287
– Kritik 288
– praktische Bedeutung 289
Verhandlungsführung als Seminarthema 229
– Vorkenntnisse als Hinderungsgrund? 229a
Verhandlungstraining für Manager 139
Verjährung und Kostenerstattung 509
Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand als Seminarthema 261
»Vernünftiger Dritter« 186
Versammlungs- und Verhandlungsführung 114
Versteuerung von Zulagen 439
Vertiefung erworbener Kenntnisse 185
Vertrauensarbeitszeit als Schulungsthema 208
Vertrauensleute, gewerkschaftliche, Seminarteilnahme 402f.
Vertrauensmann der Ortskräfte 658
Vertreter der nicht ständig Beschäftigten 658
Vertreter, regelmäßiger, im Betriebsrat 355
Verwaltungsgerichte oder Arbeitsgerichte, Zuständigkeit bei § 37 Abs. 7 538ff.
Verwaltungsgerichte und Streitigkeiten Personalrat Dienststellenleiter 673
Verzehrkosten auf der Reise 482
Volkswirtschaftliche Kenntnisse 175
Vorhaltekosten, Erstattungsfähigkeit 40, 496
Vorkenntnisse und Entfallen der Erforderlichkeit 154
Vorschlagswesen, betriebliches als Seminarthema 215
Vorschuss auf Seminarkosten 503
Vorqualifikation des einzelnen Betriebsratsmitglieds 290, 391ff.
Vorteilsgewährung bei Besuch bestimmter Schulungen 334
Vorwissen und § 37 Abs. 7 BetrVG 157
Waffengleichheit im Prozess 105
Waffengleichheit, intellektuelle 85ff., *s. auch intellektuelle Waffengleichheit*
– Ansatzpunkte im Gesetzestext 95ff.
– Aufnahme in der Literatur 115ff.
– Aufnahme in der Rechtsprechung 110ff.
– Begründung aus dem Anliegen des BetrVG 1972, die Rechtswirklichkeit zu gestalten 87ff.
– Ebenbürtigkeit mit der Arbeitgeberseite 142
– Effektivierung der Beteiligungsrechte 92ff.
– Entstehungsgeschichte des § 37 BetrVG 1972 109
– Erfordernisse für die Herstellung von – 127ff.
– Erwiderung auf Kritik 121ff.
– Fortbildung des Managements als Vergleichsgröße 137ff.
– Konfliktlösung durch Dialog 99ff.
– Managementschulungen als Vergleichsgröße 138ff.
– praktische Voraussetzungen für – 127ff.

- Qualifikationsunterschiede im Verhältnis zur Arbeitgeberseite 129 ff.
- Rezeption in der Literatur 115 ff.
- Rezeption in der Rechtsprechung 110 ff.
- Strukturwandel als Rahmenbedingung für Weiterbildung 143 ff.
- Vereinbarkeit mit Grundprinzipien der Rechtsordnung 102 ff.

Wahl der Veranstaltung durch das einzelne Betriebsratsmitglied
- bei § 37 Abs. 7 336
- bei § 37 Abs. 6 337

Wahlvorschriften als Schulungsinhalt für Betriebsratsmitglieder 195

Wahlvorstand, Mitglieder des –s 389 ff.
- Bedeutung von Vorkenntnissen 391 ff.
- in der Personalvertretung 657
- Kosten 393 f.
- vereinfachtes Wahlverfahren 392

Weiterbildungsbudget und § 37 Abs. 6 und 7 521, 620

Werksferien, Seminar während der – 298, 308

Werkstattrat, Mitglieder des 419 ff.
- Errichtung 419
- Schulungs- und Bildungsveranstaltungen 419
- Vermittlungsstelle 420

Wettbewerb der Gewerkschaften mit anderen Trägern 335

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen als Seminarthema 262

Wirtschaftsausschuss *s. Mitglieder des Wirtschaftsausschusses*

Wirtschaftsausschuss und § 37 Abs. 6 BetrVG 263

Wirtschaftsausschuss und § 37 Abs.7 BetrVG 374

Wissen anderer Betriebsratsmitglieder als Hindernis für Seminarteilnahme? 155

Zahl der Betriebsratsmitglieder
- Rechtsfolgen, wenn das Gericht nur eine geringere Zahl anerkennt 596

Zahl der Teilnehmer 314 ff., 634
- Anspruch nach § 37 Abs. 7 314
- Arbeitsteilung innerhalb des Betriebsrats 318 ff.
- gerichtliche Reduzierung, Rechtsfolgen 596
- Grundwissen 315
- Verhältnismäßigkeitsprinzip 316

Zehrgeld 482

Zeitkontingent für Betriebsratsschulungen? 347

Zeitliche Lage der Seminare 307 ff.

Zeitliche Lage des Seminars, Streit um – 574 ff.
- Entscheidung der Einigungsstelle 575
- verspätete Einwände des Arbeitgebers 582

Zertifizierung des Arbeitgeberbetriebs als Seminarthema 233

Zinsen, Bezahlung durch Arbeitgeber 511

Zivilrechtsordnung und Waffengleichheit 102 ff.

Zurückstellen der Schulung bei Streit um Erforderlichkeit? 585 ff.

Zusammenarbeit, grenzüberschreitende mit anderen Interessenvertretungen als Seminarthema 264

Zusätzliche Interessenvertretungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 4 und 5 BetrVG, Seminarteilnahme 399

Zuschläge und Zulagen als fortzuzahlendes Entgelt 428
- Versteuerung 439

Zuständige Behörde für Anerkennung nach § 37 Abs. 7 529 f.

Zuständigkeit bei Streit um § 37 Abs. 7 54

Zwangsvollstreckung im Beschlussverfahren 615 f.

Zweck von § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG 87 ff.

Zwei-Wochen-Seminar zum Betriebsverfassungsrecht 163