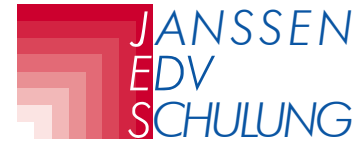


Schulung des Betriebsrats – Information für Arbeitgeber



Telefon/Telefax: 0700 – 25 26 77 36
E-Mail: mail@jesjanssen.de
Internet: www.jesjanssen.de

Der Gesetzgeber hat in § 37 Abs. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vorgesehen, dass ein Betriebsrat insgesamt und jedes Mitglied des Betriebsrats an Schulungen teilnehmen kann, „soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind“.

Um eine Schulung durchzuführen bzw. ein Betriebsratsmitglied zu einer Schulung zu entsenden, genügt ein Beschluss des Betriebsrats. Dieser Beschluss bedarf wie jeder andere Beschluss des Betriebsrats nicht der Zustimmung durch den Arbeitgeber, um wirksam zu sein. Neben der formellen Korrektheit des Beschlusses bedarf es lediglich zweier Voraussetzungen dafür, dass die Schulung wie beschlossen durchgeführt wird bzw. das betreffende Betriebsratsmitglied zu ihr entsandt wird:

- Die Schulung muss erforderlich sein (s. Zitat aus § 37 Abs. 6 BetrVG). Das ist nach ununterbrochener Rechtsprechung z. B. des BAG dann der Fall, wenn in der Schulung Kenntnisse vermittelt werden, die notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann (BAG 9.10.73, 6.11.73, 27.9.74, 8.2.77 etc.). Das gilt z. B. in jedem Fall für betriebsverfassungsrechtliche und arbeitsrechtliche Grundkenntnisse, gilt weiter dann, wenn z. B. im Betrieb technische Einrichtungen eingesetzt werden oder deren Einsatz vorgesehen ist, die Gegenstand zwingender Mitbestimmung sind. Das umschließt ganz besonders auch EDV-Systeme sowie Fragen des Datenschutzes (LAG Niedersachsen EzA § 37 BetrVG 1972, ArbG Stuttgart DB83, 1718, LAG Berlin CR 87, 699, LAG Düsseldorf RDV 90, 265 und andere).
- Der Betriebsrat muss die Interessen des Betriebes in angemessener Weise berücksichtigen. Das bedeutet zum einen, dass er ein kostengünstiges Angebot auswählen muss und zum anderen, dass er den Arbeitgeber bei der Vertretung der teilnehmenden Mitglieder nicht vor unlösbare Probleme stellen darf. Die Kosten für unsere Seminare sind im Vergleich zu denen unserer Wettbewerber sehr günstig.

Ob diese Voraussetzungen erfüllt sind, obliegt nicht der Prüfung durch den Arbeitgeber. Wenn der Arbeitgeber der Meinung ist, dass eine der beiden Voraussetzungen nicht erfüllt ist, hat er zwei Möglichkeiten, zu versuchen, die Schulung zu verhindern:

- Wenn er meint, dass die Schulung keine Kenntnisse vermittelt, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind, muss er auf dem Wege des Beschlussverfahrens das Arbeitsgericht anrufen, um die Erforderlichkeit dort prüfen zu lassen.
- Wenn er meint, dass die Interessen des Betriebes nicht in angemessener Weise berücksichtigt wurden, muss er die Einigungsstelle anrufen, um zu einer Lösung zu kommen, die die Interessen des Betriebes in besserer Weise berücksichtigt.

Der Betriebsrat muss dem Arbeitgeber die Teilnahme bzw. Durchführung rechtzeitig mitteilen (LAG Niedersachsen 14.8.87 AiB88, 284: zweieinhalb Wochen vor Beginn der Schulung). Innerhalb einer Frist von – je nach Urteil – zwei bis vier Wochen kann der Arbeitgeber das Arbeitsgericht oder die Einigungsstelle anrufen, um den Beschluss überprüfen zu lassen. Tut er dies nicht, wird verfahren wie beschlossen.

Wenn das Arbeitsgericht oder die Einigungsstelle festgestellt haben, dass die Schulung erforderlich ist bzw. die Interessen des Betriebes angemessen berücksichtigt werden, oder der Arbeitgeber innerhalb der genannten Frist weder das Arbeitsgericht noch die Einigungsstelle anruft, findet die Schulung statt. Dann hat der Arbeitgeber gem. § 40 Abs. 1 BetrVG in jedem Fall die Kosten für die Durchführung der Schulung zu tragen. Dies gilt unabhängig davon, ob er vorher eine Kostenübernahmeerklärung abgegeben hat oder nicht.