



**Betriebsrat**

# Freistellung zum Seminarbesuch

nach BetrVG

Wissen bewegt

**ver.di b+b**

Bildung + Beratung  
LQW-zertifizierte Qualität

## **Impressum**

© ver.di Bildung + Beratung  
Gemeinnützige GmbH  
Mörsenbroicher Weg 200  
40470 Düsseldorf

Fon 0211 9046-0  
Fax 0211 9046-818  
[info@verdi-bub.de](mailto:info@verdi-bub.de)  
[www.verdi-bub.de](http://www.verdi-bub.de)

Redaktioneller Stand: Juni 2022

# Inhalt

Vorwort .....	3
<b>Grundlagen der Schulungs- und Bildungsmaßnahmen</b> .....	4
Unterschiede zwischen § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG .....	5
<b>Erforderliche Schulungsmaßnahmen</b>	
<b>nach § 37 Abs. 6 BetrVG</b> .....	5
Grundschulungen .....	6
Spezialschulungen .....	6
Themenbeispiele für Schulungen nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG ....	8
Entsendung zu einer Schulung .....	8
Erforderliche Themen .....	9
Schulungsträger .....	9
Schulungsdauer .....	10
Zeitpunkt der Schulung .....	10
Beschlussfassung .....	11
Unterrichtungs- und Einspruchsrecht des Arbeitgebers .....	12
<b>Was ist bei der Freistellung sonst noch bedeutsam?</b> .....	14
Entgeltfortzahlung .....	14
Weitere Kostentragungspflichten des Arbeitgebers .....	14
Arbeitszeit .....	16
Ersatzmitglieder .....	16
Unfallschutz während der Teilnahme an der Schulung .....	17
Schulungen auch für Mitglieder anderer Betriebsverfassungsorgane? .....	17
Checkliste .....	19



# Vorwort

## **Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,**

dass nur kompetente Betriebsratsmitglieder ihr Amt im Interesse der Beschäftigten ausüben können, bedarf keiner besonderen Betonung. Zu vielfältig, zu komplex sind die Themen, die die Beschäftigten und damit auch den Betriebsrat bewegen.

Wenn sie nicht ausdrücklich für ihre Funktion freigestellt wurden, üben Betriebsratsmitglieder ihr Amt neben ihrer beruflichen Tätigkeit aus. Das bleibt nicht ohne Spannungen.

Der Gesetzgeber hat die besonderen Bedingungen der Betriebsratsarbeit durchaus anerkannt. Betriebsratsmitglieder sind nicht nur per Gesetz besonders in ihrer Tätigkeit geschützt, ihnen wird auch ein Anspruch auf Qualifizierung für ihre Tätigkeit zuerkannt. Der Weiterbildungsanspruch ist in § 37 BetrVG geregelt, konkret in den Absätzen 6 und 7.

Da Weiterbildungsmaßnahmen des Betriebsrats Zeit und Geld kosten, wollen Arbeitgeber die Kosten gerne geringhalten. Deshalb werden Schulungsansprüche des Betriebsrats oft bestritten oder mit dem Hinweis abgelehnt, das Seminar sei zu teuer.

Leider erleichtern Betriebsräte den Arbeitgebern oft die Ablehnung, weil ihnen formale Fehler unterlaufen.

Diese kleine Broschüre soll helfen, genau diese Fehler zu vermeiden und den Qualifizierungsanspruch des Betriebsrats zu sichern.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg für Ihre Tätigkeit!

Ihr Team von ver.di b+b

# Grundlagen der Schulungs- und Bildungsmaßnahmen

Mitgestalten beginnt mit Wissen. Das gilt auch für die betriebliche Mitbestimmung.

Eine ausreichende Wissensgrundlage ist daher wichtige Voraussetzung für eine effektive Betriebsratsarbeit. Deshalb wurde mit den Regelungen des § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG ein Anspruch des Betriebsrats auf Wissenserwerb geschaffen.

Aber Achtung: § 6 und § 7 unterscheiden sich! § 37 **Abs. 6** BetrVG schafft einen Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die für die Betriebsratsarbeit **erforderlich** sind und für die nach § 40 Abs. 1 BetrVG der Arbeitgeber die Kosten tragen muss.

Demgegenüber regelt § 37 **Abs. 7** BetrVG die Voraussetzungen einer Teilnahme an **geeigneten** Schulungs- und Bildungsmaßnahmen, in denen Hintergrundwissen vermittelt wird. Für die Teilnahme an solchen Veranstaltungen muss der Arbeitgeber zwar das Entgelt fortzahlen, aber er muss keine mit dem Seminar verbundenen Kosten übernehmen.

Die Beurteilung der Frage, ob in einem Seminar erforderliches oder lediglich geeignetes Wissen vermittelt wird, ist nicht immer einfach. So kann z.B. ein Seminar zum Thema „Verhandlungsführung“ unter bestimmten Voraussetzungen für Betriebsratsvorsitzende erforderlich sein, während es für andere Mitglieder lediglich geeignet ist.

## Unterschiede zwischen § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG

Absatz 6	Absatz 7
› erforderliche Themen	› geeignete Themen
› keine zeitliche Begrenzung	› zeitliche Begrenzung
› kein Anerkennungsverfahren	› Anerkennungsverfahren
› Kostentragung durch Arbeitgeber	› nur Entgeltfortzahlung, keine Kostentragung durch Arbeitgeber
› Kollektivanspruch	› Individualanspruch
› Beschluss erstreckt sich auf die konkrete Schulungsmaßnahme, (Thema, Anbieter, Ort, zeitliche Lage, Kosten) und nennt Teilnehmende	› Beschluss erstreckt sich auf die zeitliche Lage der Teilnahme an der Schulungsmaßnahme

## Erforderliche Schulungsmaßnahmen nach § 37 Abs. 6 BetrVG

Als gewerkschaftlicher Bildungsträger bietet ver.di Bildung + Beratung ausschließlich Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG an, die erforderliches Wissen vermitteln und die der Arbeitgeber nach § 40 Abs. 1 BetrVG finanzieren muss. Deshalb gehen wir im Folgenden nur auf die Freistellung zur Teilnahme an erforderlichen Schulungen ein.

Für die Beurteilung der Frage, welches Wissen erforderlich ist, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in ständiger Rechtsprechung Vorgaben entwickelt:

So ist nach § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG die Vermittlung von Kenntnissen erforderlich, wenn diese unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse in Betrieb und Betriebsrat notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen kann (vgl. BAG v. 17.11.2021 – 7 ABR 27/20; BAG v. 14.01.2015 – 7 ABR 95/12).

Der Anspruch auf erforderliche Wissensvermittlung ist ein Anspruch des Betriebsrats als Gremium. Dennoch hat jedes einzelne Betriebsratsmitglied trotz dieses Kollektivcharakters des § 37 Abs. 6 BetrVG für eine ordnungsgemäße Wahrnehmung seiner Betriebsratstätigkeit einen individuellen Anspruch darauf, das erforderliche Wissen zu er-

halten. Die für den Betriebsrat erforderlichen rechtlichen und praktischen Kenntnisse können nach der oben zitierten Rechtsprechung in sogenannten Grund- und Spezialschulungen vermittelt werden.

## Grundschulungen

Bei erstmals gewählten Betriebsratsmitgliedern muss die Schulungsbedürftigkeit nicht näher begründet werden, wenn die Schulung Grundkenntnisse im **Betriebsverfassungsrecht**, im **allgemeinen Arbeitsrecht** oder auch im **Arbeitsschutzrecht** vermittelt. Durch die Vermittlung von Grundwissen soll das Betriebsratsmitglied in die Lage versetzt werden, seine Rechte und Pflichten ordnungsgemäß wahrzunehmen.

Nach der Betriebsratswahl und der Bildung eines neuen Betriebsrats ist es daher sehr wichtig, dass das Gremium schnellstmöglich die Teilnahme seiner Mitglieder an den Grundschulungen plant und ordnungsgemäß beschließt.

Einschränkungen für Grundschulungen gelten nach der Rechtsprechung nur dann, wenn langjährige oder über mehrere Wahlperioden im Betriebsrat tätige Betriebsratsmitglieder Grundschulungen besuchen möchten und über die erforderlichen Kenntnisse bereits verfügen. In diesen besonderen Einzelfällen ist die Teilnahme an einer Grundschulung nicht erforderlich.

## Spezialschulungen

Bei Schulungen, die spezielle Inhalte vermitteln (wie z.B. leistungsbezogene Entgelte, Personalplanung, Mobbing, Verhandlungsführung, Protokollführung etc.), ist die Teilnahme an bestimmte rechtliche Voraussetzungen gebunden.

So muss auf jeden Fall ein **aktueller betriebsbezogener Anlass** für eine solche Schulungsteilnahme bestehen (z.B. bevorstehende Umstrukturierungsmaßnahmen, anstehende Änderungen bei Entgeltsystemen, die geplante Einführung eines neuen Arbeitszeitsystems, zahlreiche Mobbingfälle im Betrieb oder Ähnliches).

Außerdem muss das Wissen, das im Seminar vermittelt wird, **für das Betriebsratsmitglied „subjektiv“ erforderlich** sein. Das bedeutet, dass das Betriebsratsmitglied, welches die Schulung besu-

chen möchte, noch keine Kenntnisse in diesem Bereich haben darf. Außerdem muss es das Wissen derzeit oder für in naher Zukunft anstehende Aufgaben im Betriebsrat benötigen.

So können Betriebsratsmitglieder mit besonderer Aufgabenstellung einen Bedarf an vertiefendem Grundlagenwissen oder an Spezialwissen haben, z.B. auf einzelne Themen spezialisierte Mitglieder oder auch Ausschussmitglieder.

Spezialschulungen sind in der Regel aber nicht für das gesamte Gremium erforderlich. So kann bei kleinen Gremien eine Spezialschulung nur für einzelne und bei großen Gremien auch für mehrere Betriebsratsmitglieder erforderlich sein. Dies muss im Vorfeld eines Beschlusses über die Seminarteilnahme abgewogen werden.

Auch die Verabschiedung neuer oder die grundlegende Änderung bestehender Gesetze, die für die Betriebsratsarbeit relevant sind, rechtfertigt die Teilnahme an einer Schulung (z.B. Änderungen im BetrVG aufgrund des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes vom 18.06.2021). Ebenso können Schulungen über den Inhalt von im Betrieb maßgeblichen Tarifverträgen erforderlich sein (LAG Hamm v. 17.08.2007 – 13 TaBV 30/07). Entsprechendes kann im Einzelfall für Schulungsveranstaltungen zur aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gelten.

Grundsätzlich gilt: Alles, was zu den konkreten Aufgaben des Betriebsrats gehört, wozu aber das notwendige Wissen noch nicht vorhanden ist, kann Gegenstand einer erforderlichen Schulungsmaßnahme nach § 37 Abs. 6 BetrVG sein. Bei der Entscheidung über die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme hat der Betriebsrat einen Beurteilungsspielraum (BAG v. 17.11.2021 – 7 ABR 27/20; BAG v. 20.08.2014 – 7 ABR 64/12).

Sollten Sie Zweifel haben, ob Ihre Seminarteilnahme im Einzelfall erforderlich ist, dann wenden Sie sich gern direkt an die Rechtsabteilung von ver.di Bildung + Beratung: [rechtsabteilung@verdi-bub.de](mailto:rechtsabteilung@verdi-bub.de).

## Themenbeispiele für Schulungen nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG

Absatz 6	Absatz 7
› Grundlagen des BetrVG	› Betriebswirtschaft
› Allgemeines Arbeitsrecht	› Arbeitnehmerrechte in Europa
› Arbeits- und Gesundheitsschutz	› Frauen in Gesellschaft und Beruf
› Lohngestaltung	› Allgemeines Sozialrecht
› Betriebliche Berufsbildung	› Diskussions- und Verhandlungstechnik
› Datenschutz im Betrieb	› Vermögensbildung der Arbeitnehmer/-innen
› Geschlechtergleichstellung/AGG	› Globalisierung
› Mobbing	› Internationale Zusammenarbeit im Konzern
› Umweltschutz im Betrieb	› Managementtechniken
› Betriebliche Altersversorgung	› Gewerkschaftspolitik bei Lohnfragen
› Arbeitszeitsysteme	› Allgemeinwissen zur EDV
› Schwerbehindertenrecht	› Grundsatzfragen der Ergonomie
› Protokollführung	› Personalführung

### Entsendung zu einer Schulung

Für die Teilnahme an einer Schulung muss der Betriebsrat zwingend einen wirksamen Entsendebeschluss fassen. Ansonsten kann der Arbeitgeber die Freistellung und Kostenübernahme verweigern.

Zunächst muss die Frage der Entsendung im Betriebsrat überhaupt angesprochen werden. Dabei kann die Initiative sowohl vom Betriebsrat als auch vom Betriebsratsmitglied selbst ausgehen.

Vor einer Beschlussfassung sind im Wesentlichen folgende Punkte zu klären:

- › Zu welchen Themen soll die Schulung erfolgen?
- › Wer soll die Schulung erhalten?
- › Welcher Schulungsträger soll es sein?
- › An welchem Schulungsort soll die Maßnahme stattfinden?
- › Wie lang soll die Schulungsmaßnahme sein?
- › Zu welchem Zeitpunkt soll die Schulung durchgeführt werden?

## Erforderliche Themen

Wie bereits dargestellt, muss der Betriebsrat zunächst klären, welche Schulungsthemen sinnvoll für die einzelnen Betriebsratsmitglieder sind, um eine ordnungsgemäße Betriebsratsarbeit gewährleisten zu können. So sind für erstmals gewählte Betriebsratsmitglieder vorrangig die Grundlagenschulungen erforderlich, während die Teilnahme an Spezialschulungen vom Kenntnisstand der Mitglieder im Gremium und der aktuellen betrieblichen Situation abhängig ist (s.o.).

Es kann auch vorkommen, dass bei einer angebotenen Spezialschulung einzelne Themen für das zu schulende Betriebsratsmitglied nicht mehr erforderlich sind, weil es z.B. schon über die entsprechenden Kenntnisse verfügt oder ein Punkt vielleicht nur geeignet ist. Eine Teilnahme kann im Einzelfall dennoch möglich sein, wenn die erforderlichen Themen bei der Gesamtbetrachtung mehr als 50 Prozent der Schulungszeit einnehmen. Trifft das zu, kann die gesamte Schulung erforderlich sein (BAG v. 28.05.1976 – 1 ABR 44/74). Im Zweifel sollte allerdings vor der Schulungsteilnahme eine Klärung erfolgen und der Schulungsanbieter kontaktiert werden.

## Schulungsträger

Schulungsmaßnahmen für Betriebsratsmitglieder werden von zahlreichen Seminaranbietern mit sehr unterschiedlichen Qualitätsanforderungen durchgeführt.

Gewähr für eine hohe fachliche und praktische Kompetenz bieten vor allem Anbieter wie **ver.di Bildung + Beratung**, die als gewerkschaftliche Bildungsträger einer bestimmten Gewerkschaft nahestehen. Die gewerkschaftliche Unterstützungsfunktion der Betriebsratsarbeit ist rechtlich abgesichert und allgemein anerkannt.

Die Erfahrung der gewerkschaftlichen Bildungsträger sowie der Gewerkschaften mit Betriebsräteschulungen prädestiniert sie als Anbieter von Wissensvermittlung für Betriebsratsmitglieder. In der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte ist anerkannt, dass solche Träger eine Gewähr für qualitativ hochwertige Schulungen bieten (s. BAG v. 15.05.1986 – 6 ABR 74/83; BAG v. 17.06.1998 – 7 ABR 25/97).

**Wichtig:** Der Betriebsrat kann selbst entscheiden, welchen Schulungsträger er wählt und dabei auch einen gewerkschaftlichen Träger bevorzugen. Gewerkschaftliche Bildungsträger sind für alle Betriebsratsmitglieder offen, auch wenn diese keiner Gewerkschaft angehören – oder einer anderen als der dem Bildungsträger nahestehenden Gewerkschaft.

ver.di Bildung + Beratung bietet bundesweit eine Vielzahl von Seminaren an und stellt hohe Anforderungen an seine Qualität, welche auch durch die regelmäßige Zertifizierung nach dem LQW-Standard belegt ist.

### **Schulungsdauer**

Das Betriebsverfassungsgesetz nennt zwar keine Grenzen für den zeitlichen Umfang von Schulungen, allerdings ist die Dauer ebenfalls am Grundsatz der Erforderlichkeit zu messen. Prinzipiell gilt: Die Dauer einer einzelnen Schulungsmaßnahme hängt im Wesentlichen von den dort zu vermittelnden Inhalten ab, insbesondere von deren Umfang und Schwierigkeit. So können in der Regel mehrere aufeinander aufbauende Grundschulungen zum Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht (z.B. BR 1 bis 4 und Arbeitsrecht 1 bis 3) mit einer jeweiligen Dauer von fünf Tagen besucht werden.

### **Zeitpunkt der Schulung**

§ 37 Abs. 6 Satz 3 BetrVG verpflichtet den Betriebsrat, bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Nur unter engen Voraussetzungen können diese der Teilnahme an einer Schulung entgegenstehen. Das kann z.B. der Fall sein, wenn eine für den ordnungsgemäßen Betriebsablauf notwendige Vertretung nicht sicherzustellen ist oder ein besonderer Arbeitsanfall vorliegt, dessen Erledigung nicht hinausgeschoben werden kann (Fitting, 31. Aufl., § 37 Rn. 238). In solchen Situationen sollte die Seminarteilnahme auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden.

Sofern der Arbeitgeber die Seminarteilnahme aus dringenden betrieblichen Gründen verweigert und der Betriebsrat das nicht akzeptiert, muss er die Einigungsstelle anrufen. Im Streitfall entscheidet diese, ob betriebliche Notwendigkeiten im Sinne des § 37 Abs. 6

Satz 3 BetrVG vorliegen. Sie trifft eine verbindliche Entscheidung (vgl. S. 12, „Unterrichtungs- und Einspruchsrecht des Arbeitgebers“).

## **Beschlussfassung**

Ein wirksamer Beschluss des Betriebsrats zur Teilnahme an einer Schulung muss in einer ordnungsgemäß einberufenen Sitzung (§ 30 BetrVG) gefasst werden. Dazu gehören die Mitteilung der Tagesordnung und die Rechtzeitigkeit der Ladung. Bei der Beschlussfassung selbst sind die Regelungen des § 33 BetrVG zu beachten:

- › Die Beschlussfähigkeit muss vorliegen.
- › Der Beschluss über die Teilnahme ist mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder zu fassen.
- › Das Betriebsratsmitglied, um dessen Teilnahme es geht, kann mitstimmen.

Das Bundesarbeitsgericht verlangt, dass der beabsichtigte Entsendungsbeschluss Tagesordnungspunkt der Sitzung ist, in der der Beschluss gefasst werden soll. Die Behandlung der Entsendung unter dem Tagesordnungspunkt „Verschiedenes“ ist grundsätzlich unzulässig (BAG v. 28.10.1992 – 7 ABR 14/92).

Eine fehlende oder unvollständige Tagesordnung kann jedoch laut Rechtsprechung des BAG (15.04.2014 – 1 ABR 2/13) „geheilt“ werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- › Ordnungsgemäße Ladung sämtlicher Betriebsrats- und Ersatzmitglieder
- › Beschlussfähigkeit des Betriebsrats gem. § 33 Abs. 2 BetrVG
- › Einstimmiger Beschluss der anwesenden Betriebsratsmitglieder, über den Regelungsgegenstand zu beraten und abzustimmen.

Die Beschlussfassung muss die konkrete Schulung (Thema, Anbieter, Ort, Preis), die Namen der teilnehmenden Betriebsratsmitglieder sowie die zeitliche Lage der Maßnahme nennen (Fitting, 31. Aufl., § 37 Rn. 231 ff.). Von dem Beschluss ist der Arbeitgeber möglichst frühzeitig zu unterrichten.

Musterformulare zur Beschlussfassung und zur Mitteilung an den Arbeitgeber gibt es hier: [www.verdi-bub.de/betriebsrat-formulare](http://www.verdi-bub.de/betriebsrat-formulare)

## Unterrichtungs- und Einspruchsrecht des Arbeitgebers

Der Betriebsrat muss den Arbeitgeber rechtzeitig vom Entsendungsbeschluss unterrichten. Ein Zeitraum von zwei bis drei Wochen vor Beginn der Schulungsmaßnahme wird allgemein zwar als ausreichend angesehen, besser wäre aber eine längere Zeitspanne, um bei einer Weigerung des Arbeitgebers noch rechtliche Maßnahmen einleiten zu können.

Die Unterrichtung soll den Arbeitgeber in die Lage versetzen, sich auf die Abwesenheit des betreffenden Betriebsratsmitglieds einzustellen.

Der gefasste Entsendungsbeschluss bleibt zwar auch wirksam, wenn der Arbeitgeber nicht rechtzeitig informiert wird. Falls der Arbeitgeber jedoch wiederholt verspätet benachrichtigt wird, kann das eine Amtspflichtverletzung des Betriebsrats nach § 23 Abs. 1 BetrVG sein.

Es kommt häufig vor, dass Arbeitgeber eine Seminarteilnahme mit der Begründung verweigern, dass die betrieblichen Notwendigkeiten nicht berücksichtigt worden seien oder die vorgesehene Schulungsmaßnahme nicht erforderlich sei.

### *a) Nichtberücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten*

Wie bereits erwähnt, hat der Betriebsrat bei einer geplanten Seminarteilnahme die betriebliche Situation zu berücksichtigen, insbesondere hinsichtlich des Zeitpunkts und der Dauer. Ist der Arbeitgeber der Auffassung, dass der Betriebsrat keine sachgerechte Interessenabwägung vorgenommen hat, muss er die **Einigungsstelle** zur Entscheidung anrufen.

Das Gesetz schreibt dafür keine Frist vor. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Anrufung innerhalb von zwei Wochen zu erfolgen hat (vgl. Fitting, 31. Aufl., § 37 Rn. 244). Bei freigestellten Betriebsratsmitgliedern kommt ein Einigungsstellenverfahren nicht in Betracht, da bei ihnen betriebliche Notwendigkeiten grundsätzlich nicht verletzt sein können.

Ruft der Arbeitgeber die Einigungsstelle nicht an, bleibt der Betriebsratsbeschluss wirksam. Erfolgt dagegen eine Anrufung der Einigungsstelle, darf diese nur darüber entscheiden, ob die betrieblichen Notwendigkeiten berücksichtigt worden sind oder nicht. Keinesfalls darf sie entscheiden, ob die Schulungsmaß-

nahme unter § 37 Abs. 6 BetrVG fällt oder ob der Betriebsratsbeschluss aus anderen Gründen rechtlich unwirksam sein könnte.

Wenn die Einigungsstelle den Seminarbeschluss wegen Nichtbeachtung bzw. nicht ausreichender Beachtung der betrieblichen Notwendigkeiten aufhebt, kann sie selbst einen oder mehrere neue Termine zur Teilnahme an der Schulung festsetzen. Oder Arbeitgeber und Betriebsrat einigen sich im Einigungsstellenverfahren auf einen anderen Termin.

Hat der Arbeitgeber die Einigungsstelle rechtzeitig angerufen, kann diese aber nicht mehr rechtzeitig vor Seminarbeginn zusammentreten, wird überwiegend die Auffassung vertreten, dass eine „aufschiebende Wirkung“ eintritt: Das Betriebsratsmitglied darf dann nicht zum geplanten Zeitpunkt zur Schulung fahren (Fitting, 31. Aufl., § 37 Rn. 248). Der Betriebsrat kann dann nur noch versuchen, beim Arbeitsgericht eine einstweilige Verfügung zu erwirken, um doch noch die kurzfristige Schulungsteilnahme durchzusetzen.

#### *b) Bestreiten der Erforderlichkeit*

Ist der Arbeitgeber dagegen der Meinung, das Seminar sei nicht nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich, ist nicht die Einigungsstelle, sondern das Arbeitsgericht zuständig.

Der Betriebsrat, das einzelne Betriebsratsmitglied oder auch der Arbeitgeber können ein **arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren** einleiten. Darin wird geklärt, ob der Arbeitgeber das Betriebsratsmitglied für die Teilnahme an dem Seminar freistellen und die Kosten tragen muss.

Die Einleitung eines solchen Verfahrens hat aber (im Gegensatz zum Einigungsstellenverfahren) nicht zwangsläufig zur Folge, dass das Betriebsratsmitglied den Besuch der Schulung bis zur rechtskräftigen Beendigung des Rechtsstreits zurückstellen muss. Ein Beschlussverfahren kann sich über Monate hinweg erstrecken, und für den Fall, dass es um grundsätzliche Rechtsfragen mit der Möglichkeit der Anrufung des Bundesarbeitsgerichts geht, sogar über ein bis zwei Jahre. Deshalb wird in der Rechtsprechung und Literatur zu Recht weitgehend die Meinung vertreten, dass das Betriebsratsmitglied trotz eines laufenden Beschlussverfah-

rens zur Schulung fahren darf (LAG Hamm v. 24.10.1974; Fitting, 31. Aufl., § 37 Rn. 251).

Das gilt erst recht, wenn vor Beginn der Schulungsmaßnahme ein – noch nicht rechtskräftiger – Beschluss des Arbeitsgerichts zugunsten des Betriebsrats ergangen ist (vgl. BAG v. 06.05.1975 – 1 ABR 135/73).

## Was ist bei der Freistellung sonst noch bedeutsam?

### Entgeltfortzahlung

Für die Zeit der Teilnahme an einer Schulungsmaßnahme besteht ein **gesetzlicher Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts**. Die Fortzahlung des Arbeitsentgelts hat nach dem Entgelt- bzw. Lohnausfallprinzip zu erfolgen: Es ist das Entgelt einschließlich aller Zulagen und Zuschläge zu zahlen. Fallen während der Zeit der Teilnahme im Betrieb Überstunden an, die das an der Schulung teilnehmende Betriebsratsmitglied geleistet hätte, ist es ebenso zu behandeln wie die im Betrieb verbleibenden Arbeitnehmer/-innen: Es muss also auch für die Überstunden bezahlt werden.

### Weitere Kostentragungspflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss die Kosten, die durch die Teilnahme an einer Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG entstehen, tragen. Das ergibt sich aus § 40 Abs. 1 BetrVG.

Dazu zählen insbesondere die **Seminargebühren** des Schulungsveranstalters sowie die **notwendigen Kosten für Reise, Übernachtung und Verpflegung** (BAG v. 14.01.2015 – 7 ABR 95/12; vgl. Fitting, 31. Aufl., § 40 Rn. 76). Die Aufwendungen für die persönliche Lebensführung (z.B. abendliche Getränke und Tabakwaren) sind nach der Rechtsprechung von den Teilnehmenden selbst zu tragen und nicht erstattungsfähig (vgl. BAG v. 28.06.1995 – 7 ABR 55/94).

Hat der Betrieb eine verbindliche Reisekostenregelung, ist diese auch für Reisen von Betriebsratsmitgliedern im Rahmen ihrer Betriebsrats-tätigkeit maßgebend (BAG v. 23.06.1975 – 1 ABR 104/73), somit

auch für Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG. Das gilt aber nur insoweit, als die entstehenden Kosten vom Betriebsratsmitglied beeinflusst werden können. Sind die Tagessätze des Veranstalters einer Schulung höher als die der betrieblichen Reisekostenregelung und somit vom Betriebsratsmitglied nicht beeinflussbar, hat der Arbeitgeber die höheren Tagessätze des Veranstalters zu erstatten (BAG v. 29.01.1974 – 1 ABR 41/73; ArbG Herne v. 19.12.2007 – 5 BV 53/07; Fitting, 31. Aufl., § 40 Rn. 54).

Es kommt immer wieder vor, dass sich Arbeitgeber auf den Standpunkt stellen, die Schulung sei im Verhältnis zu Schulungen anderer Anbieter zu teuer oder die Reisekosten zu einem weiter entfernten Ort seien nicht erstattungsfähig, weil eine näher gelegene Schulungsstätte das gleiche Seminar anbiete.

Wie bereits oben erwähnt, hat der Betriebsrat bei der Entscheidung über die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme einen Beurteilungsspielraum. Allerdings steht die Pflicht des Arbeitgebers zur Kostentragung unter dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (vgl. BAG v. 17.11.2021 – 7 ABR 27/20; BAG v. 24.10.2018 – 7 ABR 23/17). Der Betriebsrat ist danach unter anderem verpflichtet, den Arbeitgeber nur mit Kosten zu belasten, die er für angemessen halten darf. Bei der Prüfung der Erforderlichkeit hat der Betriebsrat somit die betriebliche Situation und die mit dem Besuch der Schulungsveranstaltung verbundenen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen und darauf zu achten, dass der Schulungszweck in einem angemessenen Verhältnis zu den hierfür aufzuwendenden Mitteln steht (vgl. BAG v. 28.09.2016 – 7 AZR 699/14). Daher darf er die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung nicht für erforderlich halten, wenn er sich vergleichbare Kenntnisse zumutbar und kostengünstiger auf andere Weise verschaffen kann.

Aber: Der Betriebsrat muss nicht mit einer umfassenden Marktanalyse den günstigsten Anbieter ermitteln und diesen ohne Rücksicht auf andere Erwägungen auswählen (BAG v. 28.09.2016 – 7 AZR 699/14; BAG v. 14.01.2015 – 7 ABR 95/12 19).

Er muss sich also nicht für die kostengünstigste Schulungsveranstaltung entscheiden, wenn er eine andere Schulung für qualitativ besser hält (BAG v. 19.03.2008 – 7 ABR 2/07). Der Betriebsrat kann sich unter anderem darauf berufen, dass ver.di Bildung + Beratung als

gewerkschaftlicher Anbieter über eine langjährige Erfahrung mit Betriebsräteschulungen und ein zertifiziertes Qualitätskonzept verfügt. Eingesetzt werden ausschließlich erfahrene und speziell nach dem Qualitätskonzept geschulte Lehrkräfte. Ebenso entspricht das verwendete Lehrmaterial diesen Qualitätsstandards.

## **Arbeitszeit**

Grundsätzlich gilt die Teilnahme an der Schulung als Arbeitszeit. Eine Teilzeitbeschäftigung führt nicht zu einer zeitlichen Begrenzung des Schulungsanspruchs. Vielmehr kann das teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglied Vollzeitschulungen besuchen.

Sofern voll- und teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder an Schulungen teilnehmen, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb ihrer Arbeitszeit liegen, besteht nach § 37 Abs. 6 i. V. m. Abs. 3 BetrVG ein Anspruch auf Freizeitausgleich.

Das kann z.B. der Fall sein, wenn der Schulungstag auf einen Tag fällt, an dem das Betriebsratsmitglied wegen eines betrieblichen Arbeitszeit-Rolliersystems arbeitsfrei hätte. Entsprechendes kann sich bei Schichtarbeit oder Gleitzeit ergeben. Das an der Schulung teilnehmende Betriebsratsmitglied soll nicht dadurch benachteiligt werden, dass der Schulungsmaßnahme ein anderes „Arbeitszeitsystem“ zugrunde liegt. Allerdings besteht für ein vollzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied kein Freizeitausgleichsanspruch für Schulungszeiten, die über seine tägliche Arbeitszeit hinausgehen (Fitting, 31. Aufl., § 37 Rn. 192).

Für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder ist der Ausgleichsanspruch auf die Dauer der betriebsüblichen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten begrenzt, auch wenn die Schulungsmaßnahme länger dauert.

## **Ersatzmitglieder**

Ersatzmitglieder haben grundsätzlich keinen Anspruch zur Teilnahme an Schulungen nach Absatz 6, solange sie nicht in den Betriebsrat nachgerückt sind. Eine Grundlagenschulung kann jedoch notwendig sein, wenn der Betriebsrat zum Zeitpunkt des Beschlusses über die Schulungsteilnahme davon ausgehen muss, dass das Ersatzmitglied

in Zukunft häufiger als Vertretung herangezogen werden muss, z.B. wegen einer Langzeiterkrankung eines ordentlichen Betriebsratsmitglieds (vgl. LAG Hessen v. 17.01.2022 – 16 TaBV 99/21; BAG v. 19.09.2001 – 7 ABR 32/00).

Der Betriebsrat muss dabei eine sorgfältige Prognose erstellen und die Umstände des Einzelfalls (z.B. Größe des Gremiums, Wissensstand im Betriebsrat) berücksichtigen. Dabei ist auch zu prüfen, welche Schwierigkeiten für die Betriebsratsarbeit ohne die Schulungsteilnahme entstehen. Einzelne Vertretungsfälle reichen für eine Schulung dagegen nicht aus.

### **Unfallschutz während der Teilnahme an der Schulung**

Die Tätigkeit eines Betriebsratsmitglieds ist der „normalen“ Arbeitsleistung gleichgestellt. Deshalb ist Betriebsratsarbeit in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht eine Arbeitsleistung und es besteht Unfallschutz.

Betriebsratsmitglieder unterliegen daher auch während einer Schulungsveranstaltung dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz nach §§ 2 ff. SGB VII – und zwar einschließlich der An- und Abreise (vgl. Fitting, 31. Aufl., § 37 Rn. 186).

### **Schulungen auch für Mitglieder anderer Betriebsverfassungsorgane?**

§ 37 Abs. 6 BetrVG gilt auch für Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (vgl. § 65 Abs. 1 BetrVG).

Die Mitglieder von Gesamtbetriebsräten, Konzernbetriebsräten, Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Konzern- Jugend- und Auszubildendenvertretungen werden in § 37 Abs. 6 BetrVG nicht erwähnt. Sie sind jedoch zugleich Mitglied in dem sie entsendenden Gremium (dem Betriebsrat/der JAV), sodass § 37 Abs. 6 BetrVG bereits in dieser Amtseigenschaft auf sie Anwendung findet. Durch ihre Tätigkeit in den oben genannten übergeordneten Gremien können sich zusätzliche Schulungsnotwendigkeiten ergeben.

Wahlvorstandsmitglieder werden in § 37 Abs. 6 BetrVG ebenfalls nicht genannt, allerdings ist die Regelung entsprechend auf sie anzuwenden, sofern die Schulung erforderlich ist, um die Betriebsratswahl

ordnungsgemäß durchführen zu können. Die Kostenübernahme für Wahlvorstandsmitglieder ergibt sich jedoch aus § 20 Abs. 3 BetrVG, nicht aus § 40 Abs. 1 BetrVG.

§ 37 Abs. 6 BetrVG gilt auch für Wirtschaftsausschussmitglieder, allerdings nur für solche, die zugleich dem Betriebsrat angehören (vgl. BAG v. 11.11.1998 – 7 AZR 491/97).

# Checkliste

## Beschlussfassung für den Seminarbesuch

### Vor der Sitzung

- Einladung und Tagesordnung rechtzeitig an alle Mitglieder schicken (immer schriftlich!)
- Tagesordnung enthält den Punkt „Entsendung des Gremiumsmitglieds XX zum Seminar XX“ sowie evtl. Ersatzteilnehmer/-in für Seminarbesuch benennen
- Ersatzmitglied/-er (für verhinderte Mitglieder) einladen
- JAV einladen und darauf hinweisen, ob Themen behandelt werden, welche die jugendlichen bzw. in Ausbildung befindlichen Arbeitnehmer/-innen betreffen
- SBV einladen

### Während der Sitzung

- Gremium ist beschlussfähig (mehr als die Hälfte der Mitglieder ist anwesend)
- Erforderlichkeit der Seminarteilnahme und die betrieblichen Belange prüfen (hinsichtlich Inhalt, zeitlicher Lage und Dauer)
- Abstimmen, Ergebnis feststellen (Beschluss fassen)
- Beschluss protokollieren: Wortlaut des Beschlusses (inkl. Veranstalter, Teilnehmer/-innen, Termin und Kosten) und die Stimmenmehrheit in die Sitzungsniederschrift aufnehmen
- Dem Protokoll eine Anwesenheitsliste beifügen

### Nach der Sitzung

- Mitteilung des Beschlusses an den Arbeitgeber (möglichst frühzeitig)

Haken dran + nix vergessen!

# Mitmachen!

## Umfangreiche Kenntnisse für Ihre Betriebsratsarbeit

### Unsere Seminarreihe BR 1 bis BR 4

#### **Aller Anfang ist ... gar nicht so schwer**

Betriebsverfassung: Einführung und Überblick (BR 1)

Die wichtigsten rechtlichen Grundlagen der Betriebsratsarbeit – Möglichkeiten kennen und frühzeitig reagieren können.

[www.verdi-bub.de/7](http://www.verdi-bub.de/7)

#### **Mensch geht vor!**

Betriebsverfassung: Personelle Angelegenheiten (BR 2)

Einstellungen, Versetzungen, Eingruppierungen, Kündigungen und die jeweiligen Beteiligungsrechte des Betriebsrats.

[www.verdi-bub.de/8](http://www.verdi-bub.de/8)

#### **Agieren statt reagieren**

Betriebsverfassung: Soziale Angelegenheiten (BR 3)

Mitbestimmungsrechte bei sozialen Angelegenheiten, z.B. beim Gesundheitsschutz und bei Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen.

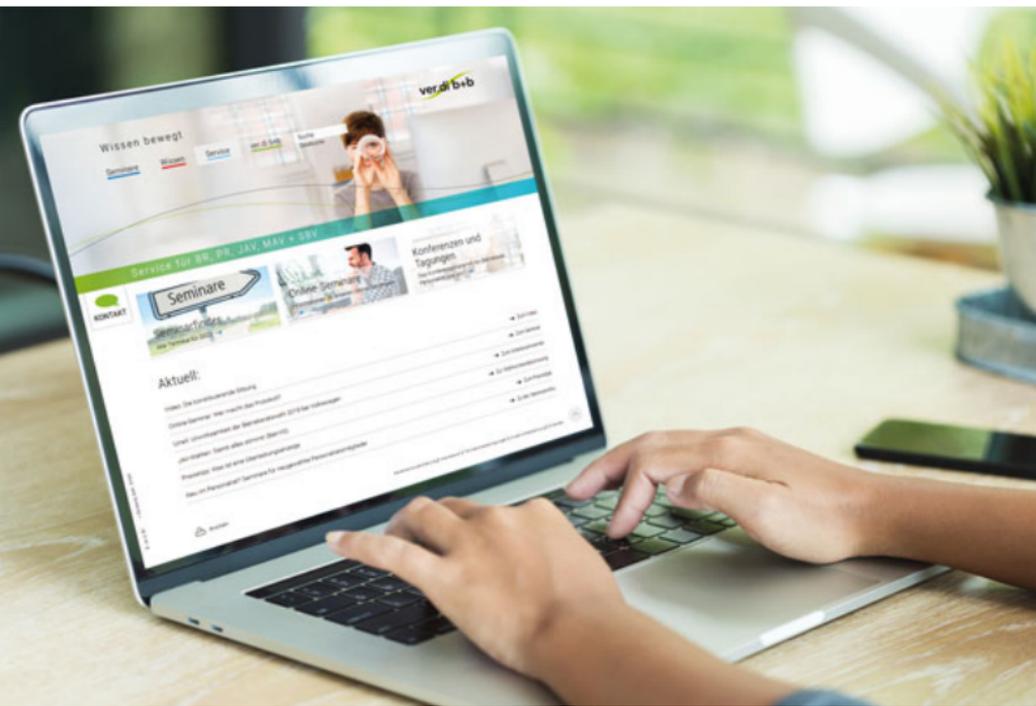
[www.verdi-bub.de/30](http://www.verdi-bub.de/30)

#### **Beständig ist allein der Wandel!**

Betriebsverfassung: Wirtschaftliche Angelegenheiten (BR 4)

Erkennen von betrieblichen Veränderungen und die richtige Strategie des Betriebsrats, darauf zu reagieren.

[www.verdi-bub.de/287](http://www.verdi-bub.de/287)



# Starke Seiten für Interessenvertretungen

## Unter [www.verdi-bub.de](http://www.verdi-bub.de) finden Sie:

- :: eine bundesweite Seminardatenbank zur bequemen Online-Recherche
- :: aktuelle Urteilsbesprechungen
- :: viele Praxistipps rund um arbeitsrechtliche Fragen
- :: Formulare zum Download und vieles mehr.

Bleiben Sie mit unserem kostenlosen Newsletter immer auf dem Laufenden – zu Rechtsprechung und zu aktuellen Entwicklungen in der Betriebsratswelt!

[www.verdi-bub.de/newsletter](http://www.verdi-bub.de/newsletter)