

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG
3. Übernahme der Schulungskosten durch den Arbeitgeber
4. Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG
5. Streitigkeiten

Information

1. Allgemeines

Nach § 37 Abs. 6 und § 7 BetrVG hat ein Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf Schulung und Bildung. Die Schulung soll das Betriebsratsmitglied in die Lage versetzen, seine Aufgabe als Betriebsratsmitglied sachgerecht zu erfüllen. Zwei Arten von Schulungsansprüchen sind zu unterscheiden:

- § 37 Abs. 6 BetrVG : Die Betriebsratsmitglieder sind von beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts für die Teilnahme an solchen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen freizustellen, die für die **Betriebsratsarbeit erforderlichen Kenntnisse** vermitteln.
- § 37 Abs. 7 BetrVG : Darüber hinaus 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 obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt sind.

Die **Schulung von Ersatzmitgliedern** des Betriebsrats kann zur Gewährleistung der Betriebsratsarbeit erforderlich sein. Der Betriebsrat muss aber prüfen, ob seine Arbeitsfähigkeit nicht durch andere ihm zumutbare und den Arbeitgeber finanziell weniger belastende Maßnahmen gewährleistet werden kann. Allerdings hat der Betriebsrat bei seiner Entscheidung über die Entsendung eines Ersatzmitglieds zu einer Schulungsveranstaltung einen Beurteilungs- und Prognosespielraum (BAG, 19.09.2001 - 7 ABR 32/00).

Wichtig!

Liegt dem Betriebsrat zum Zeitpunkt seiner Beschlussfassung noch kein konkreter Themenplan für ein Seminar vor, kann er die Erforderlichkeit einer Seminarteilnahme nicht überprüfen. Der Betriebsrat darf in einem solchen Fall nicht annehmen, eine Schulungsveranstaltung sei erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG .

Der Betriebsrat kann sich grundsätzlich für einen **privaten Schulungsträger** entscheiden und muss sich nicht auf eine kostengünstigere Gewerkschaftsschulung verweisen lassen. **Verpflegungskosten** sind nur in Höhe der steuerlichen Verpflegungsbeträge erstattungsfähig, also nur insoweit als in ihnen kein Lohnbestandteil enthalten ist, es sei denn, es besteht eine weiter gehende betriebliche Reisekostenregelung (LAG Köln, 11.04.2002 - 10 TaBV 50/01).

Die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsmaßnahme (hier an einer Grundlagenschulung im Arbeitsrecht) ist nicht erforderlich, wenn das Betriebsratsmitglied auf ein langjähriges Erfahrungswissen auf dem entsprechenden Gebiet zurückgreifen kann (LAG Hamm, 10.12.2008 - 10 TaBV 125/08). Die Erforderlichkeit einer Schulungsmaßnahme kann bei erheblicher Preisdifferenz zu anderen Schulungsangeboten nicht allein damit begründet werden, dass dem Betriebsrat der Referent bereits aufgrund einer früheren Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Schulungsveranstaltungen bekannt ist und in den Ausschreibungen anderer Veranstaltungen die Referenten nicht namentlich benannt sind (LAG Hamm, 10.12.2008 - 10 TaBV 125/08).

2. Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG

Die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten in Schulungsveranstaltungen ist dann für die Betriebsratsarbeit erforderlich, wenn der Betriebsrat sie unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation benötigte, um seine derzeitigen oder demnächst anfallenden Arbeiten sachgerecht wahrnehmen zu können. Hierzu bedarf es regelmäßig der Darlegung eines aktuellen, betriebsbezogenen Anlasses, um annehmen zu können, dass die auf der Schulungsveranstaltung zu erwerbenden Kenntnisse derzeit oder in naher Zukunft von dem zu schulenden Betriebsratsmitglied benötigt werden, damit der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte sach- und fachgerecht ausüben kann. Die Teilnahme eines Mitglieds des örtlichen Betriebsrats kann dann nicht erforderlich sein, wenn die Mitbestimmung zum Schulungsgegenstand in der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats liegt (so LAG Berlin-Brandenburg, 20.04.2016 – 15 TaBV 52/16). Die Schulung eines Betriebsratsmitglieds ist dann nicht erforderlich, wenn die auf der Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse im Betriebsrat bereits vorhanden sind.

Die Aufteilung einer Schulung in einen für die Tätigkeit des Betriebsratsmitglieds erforderlichen und einen nicht erforderlichen Teil kommt nur dann in Betracht, wenn die unterschiedlichen Themen so klar voneinander abgegrenzt sind, dass ein zeitweiser Besuch der Schulungsveranstaltung möglich und sinnvoll ist. Wird eine Schulungsveranstaltung nur als Ganzes zur Buchung angeboten, kann die Erforderlichkeit der Schulungsveranstaltung nur einheitlich für die gesamte Schulung beurteilt werden (BAG, 28.09.2016 – 7 AZR 699/14) .

Einer konkreten Darlegung der Erforderlichkeit des aktuellen Schulungsbedarfs bedarf es nicht, wenn es sich um die Vermittlung von Grundkenntnissen im Betriebsverfassungsrecht oder im allgemeinen Arbeitsrecht für ein erstmals gewähltes Betriebsratsmitglied handelt. Die Vermittlung von Grundkenntnissen des allgemeinen Arbeitsrechts ist stets, ohne einen aktualitätsbezogenen Anlass, als eine erforderliche Kenntnisvermittlung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG anzusehen (LAG Berlin-Brandenburg, 07.09.2012 – 10 TaBV 1297/12).

Eine Aktualität für die Notwendigkeit einer Schulung liegt nicht nur dann vor, wenn der Arbeitgeber bestimmte der Beteiligung des Betriebsrats unterliegende Maßnahmen beabsichtigt. Diese Aktualität kann sich auch im Hinblick auf eine beabsichtigte Initiative des Betriebsrats ergeben.

Der Anspruch des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber auf Übernahme der Kosten nach § 40 Abs. 1 BetrVG , die einem Betriebsratsmitglied anlässlich des Besuchs einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG entstanden sind, setzt einen Beschluss des Betriebsrats zur Teilnahme an der vom Betriebsratsmitglied besuchten Veranstaltung voraus. Ein vorangehender Beschluss über die Teilnahme an einem anderen Seminar genügt nicht. Ein Beschluss des Betriebsrats, der nach dem Besuch der Schulung gefasst wird und in dem die Teilnahme des Betriebsratsmitglied gebilligt wird, begründet keinen Anspruch des Betriebsrats nach § 40 Abs. 1 BetrVG auf Kostentragung (BAG 08.03.2000 - 7 ABR 11/98).

Beschließt ein Betriebsrat durch ordnungsgemäß gefassten Beschluss die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG , ist das Betriebsratsmitglied nach § 37 Abs. 2 und 6 BetrVG befugt, der Arbeit fernzubleiben, ohne dass es noch einer dahingehenden Freistellungserklärung des Arbeitgebers bedarf. Insbesondere bedarf das Betriebsratsmitglied nicht der Zustimmung des Arbeitgebers zur Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung.

Es müssen lediglich die objektiven Tatbestandsvoraussetzungen der Erforderlichkeit der Teilnahme an der Schulungsveranstaltung vorliegen, und der Betriebsrat muss dem Arbeitgeber die Teilnahme sowie die zeitliche Lage der Veranstaltung rechtzeitig bekannt gegeben haben, § 37 Abs. 6 Satz 3 BetrVG . Auch wenn der Arbeitgeber einer Teilnahme des Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung widerspricht, folgt hieraus kein Verbot für das Betriebsratsmitglied, an der Schulungsveranstaltung teilzunehmen. Der Arbeitgeber löst dadurch, dass er die Erforderlichkeit der Teilnahme an der Schulungsveranstaltung bestreitet, keine Teilnahmesperre aus. Ist die Teilnahme erforderlich, entfällt automatisch die Verpflichtung des Betriebsratsmitglieds zur Arbeitsleistung; ist sie es nicht, bleibt die Verpflichtung bestehen. Für einen gerichtlichen Ausspruch, den Arbeitgeber zu verpflichten, das Betriebsratsmitglied für eine Schulungsveranstaltung von der Arbeitsleistung freizustellen, besteht danach kein Bedürfnis (LAG Hamm, 30.5.2008 - 10 TaBV 129/07).

Erfolgt eine Schulungsveranstaltung zur Vermittlung von Grundkenntnissen erst kurz vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats, ist eine besondere Darlegung der Erforderlichkeit i.S.d. § 37 Abs. 6 BetrVG nicht notwendig (BAG, 7.5.2008 - 7 AZR 90/07). Für die Erforderlichkeit einer Schulungsveranstaltung ist es nicht maßgeblich, ob in der Zeit von der Schulungsveranstaltung bis zur Neuwahl des Betriebsrats vom Arbeitgeber Beteiligungssachverhalte in Angelegenheiten anfallen, für die das Betriebsratsmitglied die auf der Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse benötigen würde. Entscheidend ist vielmehr, ob der Betriebsrat bei seiner Beschlussfassung ein Anfallen einer solchen Angelegenheit nicht ausschließen konnte.

Doch keine Regel ohne Ausnahme: Die Vermittlung von Grundwissen ist nach Auffassung des BAG dann nicht erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG , wenn die Schulung erst kurz vor Ende der Amtszeit des Betriebsrats stattfindet und der Betriebsrat zum Zeitpunkt seiner Beschlussfassung absehen kann, dass das erstmals gewählte Mitglied die in der Schulungsveranstaltung vermittelten Grundkenntnisse bis zum Ende der Amtszeit nicht einsetzen kann (BAG, 17.11.2010 - 7 ABR 113/09).

Praxistipp:

Wiederholungs- und Vertiefungsschulungen Auch Wiederholungs- und Vertiefungsschulungen über betriebsverfassungsrechtliche Fragen können zur Auffrischung und Erweiterung der bisherigen Kenntnisse bei einem konkreten, aktuellen betriebsbezogenen Anlass erforderlich sein (LAG Hamm, 15.10.2010 - 10 TaBV 37/10).

Im Rahmen der Beurteilung, ob der Betriebsrat die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung i.S.d. § 37 Abs. 6 BetrVG für erforderlich halten durfte, reicht die Dauer der Zugehörigkeit zum Betriebsrat von vier Jahren für sich genommen nicht aus, um aus der während dieser Zeit ausgeübten Betriebsratsstätigkeit auf den Erwerb des erforderlichen Grundwissens auf dem Gebiet des allgemeinen Arbeitsrechts schließen zu können. Dauert die Amtszeit eines Betriebsratsmitglieds nach der Schulung noch mindestens acht bis zehn Monate an, kann der Betriebsrat bei seiner Beschlussfassung davon ausgehen, dass das Betriebsratsmitglied die bei der Schulung erworbenen Kenntnisse bei seiner Betriebsratsstätigkeit noch verwerten kann (BAG, 19.3.2008 - 7 ABR 2/07).

Praxistipp:

Der Arbeitgeber hat die Kosten einer Schulung in der Muttersprache eines ausländischen Betriebsratsmitglieds zu tragen, wenn dieses die deutsche Sprache nicht hinreichend beherrscht und die Teilnahme an der Schulung für die ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratsstätigkeit erforderlich ist (ArbG Berlin, 03.03.2011 - 24 BV 15046/10).

Bei der Prüfung der Erforderlichkeit der Schulungsveranstaltung hat der Betriebsrat die betriebliche Situation und die mit dem Besuch der Schulungsveranstaltung verbundenen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung ist nicht erforderlich, wenn sich der Betriebsrat vergleichbare Kenntnisse zumutbar und kostengünstiger verschaffen kann (BAG, 14.01.2015 – 7 ABR 95/12) . Der Betriebsrat ist nicht gehalten, die kostengünstigste Schulungsveranstaltung auszuwählen, wenn er eine andere Schulung für qualitativ besser hält. Es erscheint allerdings zweifelhaft, ob die Angemessenheit der Kosten einer Schulung, die nahezu 50% höher liegen als die Kosten der vom Arbeitgeber genannten vergleichbaren Veranstaltungen, allein damit begründet werden kann, dass dem Betriebsrat der Referent bereits auf Grund der früheren Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Schulungsveranstaltungen bekannt ist und in den Ausschreibungen anderer Veranstaltungen die Referenten nicht namentlich benannt sind (BAG, 19.3.2008 - 7 ABR 2/07).

Beispiele aus der Rechtsprechung:

- Die Teilnahme des 3. Ersatzmitglieds einer Liste des Betriebsrats an einer Grundlagenschulung im Betriebsverfassungsrecht kann im Einzelfall erforderlich sein. Ob dies der Fall ist, richtet sich nach den Umständen zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des Betriebsrats über die Entsendung

- (LAG Schleswig-Holstein, 26.04.2016 – 1 TaBV 63/15) ,
- Vier Wochenschulungen mit den Themen "**Einführung ins Betriebsverfassungsrecht**", "**Mitbestimmungsrechte bei Kündigungen**", "**Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen**" und "**Mitbestimmungsrechte**" nach § 87 BetrVG können für neu gewählte Betriebsratsmitglieder erforderliche Grundschulungen im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG sein, für die ein besonderer Erforderlichkeit der Kenntniserlangung (LAG Nürnberg, 28.05.2002 - 6 (5) TaBV 29/01).
 - Zum Thema "**Rhetorikschulung**":
 - ◆ Die Teilnahme zu einer Schulungsveranstaltung mit dem Thema "Rhetorik und Verhandlungsführung von Frauen" ist erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 5 BetrVG (LAG Sachsen, 22.11.2002 - 9 TaBV 17/02).
 - ◆ Sind die Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat so gelagert, dass der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben nur dann sachgerecht erfüllen kann, wenn die rhetorischen Fähigkeiten bestimmter Betriebsratsmitglieder durch Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung verbessert werden kann, kann die Entsendung die Mitglieder erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG sein. Im Einzelfall ist jedoch darzulegen, dass gerade das zu der Schulung entsandte Betriebsratsmitglied die dort vermittelten Kenntnis braucht, damit der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben sach- und fachgerecht wahrnehmen kann (BAG, 12.01.2011 - 7 ABR 94/09).
 - ◆ Die Teilnahme einer stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden an einem Seminar „Rhetorik für Betriebsräte - Sicher reden und auftreten“ ist erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG . Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber sein Führungspersonal in Rhetorik schult und zuvor bereits der Teilnahme des Betriebsratsvorsitzenden an Rhetorikseminaren zugestimmt hat (ArbG Berlin, 08.10.2010 - 28 BV 8298/10).
 - Die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung, die Kenntnisse über die **Neuregelung des Betriebsverfassungsrechts** nach dem Betriebsverfassungsreformgesetz vom 23.07.2001 vermittelte, ist regelmäßig erforderlich, der Darlegung eines aktuellen Schulungsbedarfs bedarf es nicht. Die Entsendung des Betriebsratsmitglieds an einen entfernten Schulungsort ist auch unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit gerechtfertigt, wenn eine nähere Schulungsstätte, bei der keine Übernachtungskosten und geringere Fahrtkosten anfallen, ausgebucht ist und dem Betriebsrat eine längere Wartezeit nicht zumutbar ist (LAG Hamm 17.10.2003 - 10 TaBV 83/03).
 - Seminare, die sich schwerpunktmäßig mit **Kommunikations-, Rede- und Argumentationstechniken** befassen, sind nützliche, aber in der Regel nicht erforderliche Schulungsveranstaltungen i.S.d. § 37 Abs. 6 BetrVG (LAG Köln, 20.12.2007 - 10 TaBV 53/07).
 - Ein knapp viertägiges Betriebsratsseminar zum Thema: "Das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ", das sich u.a. mit **Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats im Rahmen des AGG** und der Ausarbeitung einer Musterbetriebsvereinbarung befasst, ist unabhängig davon erforderlich im Sinne der §§ 37 Abs. 6 , 40 BetrVG , dass konkrete Diskriminierungen oder Ungleichbehandlungen bisher im Betrieb nicht festgestellt werden konnten (Hessisches LAG, 25.10.2007 - 9 TaBV 84/07).
 - Der Betriebsrat darf eine Schulung zum Thema „**Mobbing**“ für erforderlich halten, wenn im Betrieb Konfliktlage bestehen, aus denen sich Mobbing entwickeln kann. Rein vergangenheitsbezogene abgeschlossene Sachverhalte genügen allerdings ebenso wenig wie die rein theoretische Möglichkeit, dass diese Frage einmal im Betrieb auftreten könnte (BAG, 14.01.2015 – 7 ABR 95/15).
 - Die Teilnahme an einer **Schulung zu einem Tarifvertrag**, dessen dynamische Weitergeltung im Betrieb des Arbeitgebers zwischen ihm und dem Betriebsrat umstritten ist, ist erforderlich und das teilnehmende Betriebsratsmitglied damit durch den Arbeitgeber von den Kosten freizustellen, wenn die Frage der Weitergeltung des Tarifwerks nicht ohne weiteres zu entscheiden ist und der Arbeitgeber zu dieser Unklarheit selbst beigetragen hat, indem er - ohne aus seiner Sicht dazu verpflichtet zu sein - früher vereinbarte Tariflohnerhöhungen einschränkungslos an die Arbeitnehmer weitergegeben hat (LAG Hamm, 17.08.2007 - 13 TaBV 30/07).
 - Eine Schulungsveranstaltung zum Thema "**Protokoll- und Schriftführung im Betriebsrat**", ist für ein zum Schriftführer bestelltes Betriebsratsmitglied erforderlich i.S.d. § 37 Abs. 6 BetrVG . Die Schulung ist auch dann erforderlich, wenn das Betriebsratsmitglied über einen längeren Zeitraum

beanstandungsfrei die Tätigkeit als Schriftführer ausgeübt hat (ArbG Weiden, 04.09.2007 - 4 BV 14/07 A).

- Die **Strafrechtsvorschriften** der §§ 119 , 120 BetrVG gehören als Teil des BetrVG zum Grundlagenwissen für Betriebsräte. Eine darauf bezogene Betriebsratsschulung kann als erforderlich für die Arbeit des Betriebsrates im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG angesehen werden. Eine solche Schulung ist nicht erst dann als erforderlich anzusehen, wenn der Arbeitgeber in strafrechtlich relevanter Weise versucht hat, Betriebsräte unter Verstoß gegen § 119 BetrVG zu beeinflussen; vielmehr gehört es zum Grundlagenwissen, solche Beeinflussungsversuche im Vorhinein erkennen und abwehren zu können (LAG Köln, 21.01.2008 - 14 TaBV 44/07).
- Der Betriebsrat ist bei vergleichbaren Seminarinhalten für Schulungen von Betriebsratsmitgliedern nicht verpflichtet, anhand einer umfassenden Marktanalyse den günstigsten Anbieter zu ermitteln und ohne Rücksicht auf andere Erwägungen auszuwählen. Auch wenn es hochwertige Schulungsveranstaltungen freier Anbieter geben mag, hält sich der Wunsch des Betriebsrats, neue Betriebsratsmitglieder von der Gewerkschaft schulen zu lassen, innerhalb seines Beurteilungsspielraums (Hessisches LAG, 14.05.2012 – 16 TaBV 226/11).
- Ob der Besuch einer Schulungsveranstaltung über die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erforderlich ist, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab. Dazu gehören insbesondere die konkreten Seminarinhalte, eine mögliche Aufgabenverteilung innerhalb des Betriebsrats und eine thematische Spezialisierung einzelner Betriebsratsmitglieder, die Zahl der entsandten Betriebsratsmitglieder und deren Verhältnis zur Gesamtgröße des Betriebsrats, die letzte Aktualisierung des bereits vorhandenen Wissen sowie betriebliche Entwicklungen, die es besonders dringlich erscheinen lassen, die Kenntnisse der jüngeren Rechtsprechung in bestimmten Fragen zu aktualisieren (BAG, 18.01.2012 – 7 ABR 73/10).
- Eine Konferenz für Betriebsräte zu den Themen „neues Beschäftigtendatenschutzgesetz“ und Neue Technikrends“ mit mehr als 72 Teilnehmern kann als Schulungsveranstaltung im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG angesehen werden, wenn durch sog. Workshops noch eine individuelle Beziehung zwischen Lehrpersonen und Teilnehmern möglich gewesen ist und sich die Veranstaltung nicht nur auf einen Erfahrungsaustausch der Teilnehmer beschränkt, sondern auch dazu gedient hat, einen bestimmten Wissenstand bei den Teilnehmern herbeizuführen (LAG Hamburg, 04.12.2012 – 4 TaBV 14/11).
- Für die Spezialschulung zu den Themen "Neues Beschäftigtendatenschutzgesetz" und "Neue Technikrends" muss ein konkreter, aktueller betriebsbezogener Anlass vorgelegen haben. Insoweit ist auf den Zeitpunkt der Beschlussfassung durch den Betriebsrat abzustellen (LAG Hamburg, 04.12.2012 – 4 TaBV 14/11).

Ein Betriebsratsmitglied, das gleichzeitig Mitglied des **Wirtschaftsausschusses** ist, kann an einer Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG teilnehmen, die Grundkenntnisse der Tätigkeit im Wirtschaftsausschuss vermittelt, sofern es die Kenntnisse noch nicht besitzt. § 107 Abs. 1 Satz 3 BetrVG , nach dem die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche **persönliche und fachliche Eignung** besitzen sollen, steht dem nicht entgegen (LAG Hamm, 10.6.2005 - 10 TaBV 1/05). Ein Arbeitgeber hat auch dann die Kosten für ein von einem Wirtschaftsausschussmitglied besuchtes Seminar zu zahlen, wenn dieses Grundkenntnisse für Wirtschaftsausschussmitglieder vermittelt hat und das geschulte Wirtschaftsausschussmitglied als gleichzeitiges Betriebsratsmitglied ohne solche Kenntnisse in den Wirtschaftsausschuss entsandt worden ist (LAG Hamm, 22.06.2007 - 10 TaBV 25/07).

Die Beantwortung der Frage, ob die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer eintägigen Schulungsveranstaltung "Rechte und Pflichten des Betriebsrats im Arbeitskampf" erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG ist, hängt nicht davon ab, ob bereits ein **Arbeitskampf** in dem Tarifgebiet, in dem der Betrieb mit dem schulungswilligen Betriebsratsmitglied liegt, begonnen hat. Vielmehr muss eine gewisse Wahrscheinlichkeit dafür sprechen, dass nach den aktuellen Verhältnissen dieses Betriebes Fragen anstehen, die die Rechte und Pflichten des Betriebsrats während eines Arbeitskampfes betreffen. Eine derartige Wahrscheinlichkeit liegt noch nicht in dem Zeitpunkt vor, in dem die Friedenspflicht in dem betreffenden Tarifgebiet abgelaufen ist (LAG Düsseldorf, 12.06.2003 - 11 Sa 281/03).

Der Betriebsrat kann sich grundsätzlich für einen **privaten Schulträger** entscheiden und muss sich nicht auf eine kostengünstigere Gewerkschaftsschulung verweisen lassen (LAG Köln, 11.04.2002 - 10 TaBV 50/01). Kenntnisse in der Bilanzanalyse gehören nicht zu den Grundkenntnissen, deren Vermittlung ein

Betriebsratsmitglied, das nicht Mitglied des Wirtschaftsausschusses ist, im Rahmen seines Schulungsanspruchs generell und ohne aktuelle betriebliche Veranlassung auf Kosten des Arbeitgebers verlangen kann (LAG Köln 18.01.2002 - 11 (2) TaBV 66/01).

Ein Betriebsratsmitglied hat gemäß § 37 Abs. 6 i.V.m. Abs. 2 BetrVG Anspruch auf eine Arbeitszeitgutschrift für diejenige Zeit, zu welcher es an einer Schulung über das Betriebsverfassungsgesetz teilnimmt. Bei der Frage nach der Erforderlichkeit einer Schulung steht dem Betriebsrat hinsichtlich der Inhalte, der Dauer und der Teilnehmerzahl ein Beurteilungsspielraum zu (ArbG Berlin, 03.05.2007 - 49 Ca 1110/07).

3. Übernahme der Schulungskosten durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber hat nach § 40 Abs. 1 BetrVG die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen. Dazu gehören auch die Kosten, die durch Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen entstehen, die für die Betriebsratsarbeit erforderliche Kenntnisse vermitteln. Zu den vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit einer erforderlichen Schulung zu tragenden Kosten gehören insbesondere die Seminargebühren, die notwendigen Reisekosten und die notwendigen Übernachtungs- und Verpflegungskosten. Auch bezüglich der Erstattungspflicht von Schulungskosten gilt der **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit**.

Der Betriebsrat ist zwar nicht gehalten, jeweils die mit den geringsten Kosten verbundene Schulungsveranstaltung auszuwählen. Ihm steht im Rahmen eines Beurteilungsspielraumes die Befugnis zu, die Teilnahme an einer seiner Ansicht nach qualitativ höherwertigen - wenn auch teureren - Schulungsmaßnahme zu beschließen. Allerdings muss er bei seiner Auswahlentscheidung unter gleichwertigen Angeboten die (räumlich) näher gelegene Alternative auswählen, um Kosten zu sparen (LAG Rheinland-Pfalz, 11.07.2007 - 8 TaBV 10/07).

Nach Auffassung des LAG Rheinland-Pfalz ist der Arbeitgeber nur verpflichtet, die Kosten von solchen Schulungsveranstaltungen zu übernehmen, bei denen mehr als 50 Prozent der Themen konkret für die Arbeit des Betriebsrats von Bedeutung sind (LAG Rheinland-Pfalz, 30.08.2005 - 1 TaBV 40/04).

Ohne Darlegung besonderer Umstände ist es nach Auffassung des BAG nicht als erforderlich anzusehen, dass das Betriebsratsmitglied in dem Hotel übernachtet, in dem die Schulung stattfindet (BAG, 17.11.2010 - 7 ABR 113/09).

Bei den zu tragenden **Hotelkosten** ist zwischen **Übernachtungs- und Verpflegungskosten** zu unterscheiden. Aus einem einheitlichen Preis für Vollpension sind zur Ermittlung der grundsätzlich voll erstattungsfähigen Übernachtungskosten die Kosten für Verpflegung und Getränke herauszurechnen. Verpflegungskosten sind nur in Höhe der steuerlichen Verpflegungsbeträge erstattungsfähig, also nur insoweit, als in ihnen kein Lohnbestandteil enthalten ist, es sei denn, es besteht eine weitgehende betriebliche Reisekostenregelung (LAG Köln, 11.04.2002 - 10 TaBV 50/01).

Stornokosten, die dadurch entstanden sind, dass ein Betriebsratsmitglied die zunächst angemeldete Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung wieder abgesagt hat, sind vom Arbeitgeber allenfalls dann zu erstatten, wenn im Falle der Teilnahme die Schulungskosten gemäß § 40 Abs. 1 , § 37 Abs. 6 BetrVG erstattungspflichtig gewesen wären (LAG Köln, 18.01.2002 - 11 (2) TaBV 66/01). Der Arbeitgeber hat aber in jedem Fall die von einem Bildungsträger in Rechnung gestellten Stornokosten zu tragen, wenn er die Nichtteilnahme der Betriebsratsmitglieder an dem Seminar bewusst herbeigeführt und somit auch zu vertreten hat (ArbG Berlin, 24.10.2007 - 75 BV 9105/07).

Die vom Arbeitgeber zu tragenden **Verpflegungskosten** gem. § 37 Abs. 6 , § 40 Abs. 1 BetrVG können um die sich aus der Sachbezugsverordnung ergebenden Pauschbeträge reduziert werden (sog. Haushaltersparnis), soweit im Betrieb keine Kostenregelung gilt (LAG Nürnberg, 26.07.2004 - 9 (7) TaBV 51/02).

Reisezeiten, die ein teilzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied zwecks Teilnahme an einer erforderlichen Schulungsveranstaltung außerhalb seiner Arbeitszeit aufwendet, können einen Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung begründen. Dies gilt auch, wenn im Betrieb des Arbeitgebers keine Regelung über Dienstreisen besteht. Der Anspruch besteht nur dann, wenn die Reise wegen der Teilzeitbeschäftigung des

Betriebsratsmitglieds außerhalb seiner Arbeitszeit erfolgt ist. Dies ist nicht der Fall, wenn die Reise auch außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers durchgeführt wurde (BAG, 10.11.2004 - 7 AZR 131/04).

Betriebsratsmitglieder müssen sich auf ihren **Anspruch auf Freistellung** anlässlich einer Schulung entstandenen Verpflegungskosten nach § 37 Abs. 6 BetrVG eine Haushaltsersparnis anrechnen lassen. Dabei kann jedoch nicht pauschal ein Abzug von 20% der Verpflegungsaufwendungen nach den früher geltenden Lohnsteuerrichtlinien vorgenommen werden. Die Höhe der Anrechnung bestimmt sich nicht nach den Lohnsteuerrichtlinien, sondern nach § 2 Abs. 1 SvEV (LAG Baden-Württemberg, 20.09.2007 - 11 TaBV 5/07). Eine weitere Anrechnung ersparter Aufwendungen hat nicht zu erfolgen. Der Seminarteilnehmer muss sich keine Ersparnis für die Getränke, die er während der Seminarstunden zu sich genommen hat, anrechnen lassen. Gleiches gilt für die ersparten Aufwendungen für Fahrten zwischen seinem Wohnort und der Arbeitsstätte (LAG Köln, 25.04.2008 - 11 TaBV 10/08).

4. Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG

Im Gegensatz zu Abs. 6 handelt es sich hierbei um einen **Individualanspruch der einzelnen Betriebsratsmitglieder**, ohne Rücksicht des jeweiligen Wissensstandes. Ein Beschluss des Betriebsrats, wie in Abs. 6 vorausgesetzt, ist nicht erforderlich. Für eine Teilnahme reicht es aus, dass die betreffende Veranstaltung von der zuständigen obersten Landesbehörde (oberste Arbeitsbehörde, in dem der Veranstalter seinen Sitz hat) als geeignet anerkannt ist bzw. nach Veranstaltungsbeginn anerkannt wird. Eine rechtzeitige Antragstellung ist jedoch Voraussetzung. Mithin gilt das sog. Trägerprinzip (BAG, 18.12.1973 - 1 ABR 35/73).

Die Schulungsmaßnahme kann auch im Ausland erfolgen, sofern geeignete Kenntnisse i.S. dieser Vorschrift vermittelt werden, z.B. Themen des EU-Rechts.

Über die zeitliche Lage der Inanspruchnahme von Schulungs- oder Bildungsveranstaltungen entscheidet der Betriebsrat, allerdings müssen betriebliche Notwendigkeiten berücksichtigt werden. Ist der Arbeitgeber der Meinung, dass diese Umstände vom Betriebsrat nicht ausreichend berücksichtigt wurden, kann er die Einigungsstelle anrufen.

Für die Schulungsveranstaltungen gilt: Sie müssen für die Betriebsratsarbeit im weiten Sinne dienlich und förderlich sein. Allerdings darf der sachliche Zusammenhang mit der Betriebsratstätigkeit nicht zu eng gesehen werden (BAG, 11.08.1993 - 7 ABR 52/92). § 40 BetrVG gilt entsprechend.

5. Streitigkeiten

Über Streitigkeiten hinsichtlich der Fortzahlung des Arbeitsentgelts Teilnahme an einer Schulungs- oder Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG entscheiden die Arbeitsgerichte im Urteilsverfahren.

Hat der Streit dagegen eine betriebsverfassungsrechtliche Frage zum Inhalt, so entscheiden die Arbeitsgerichte im Beschlussverfahren. Zu diesen Streitigkeiten zählen die Frage, ob eine Schulungs- oder Bildungsveranstaltung für die Betriebsratstätigkeit erforderliche Kenntnisse vermittelt, § 36 Abs. 6 BetrVG , eine Genehmigung der obersten Arbeitsbehörde eines Landes für eine bestimmte Schulungs- oder Bildungsveranstaltung vorliegt, § 36 Abs. 7 BetrVG , und in welchem Umfang einem Betriebsratsmitglied ein Anspruch auf bezahlte Freistellung für die Teilnahme an Schulungs- oder Bildungsveranstaltungen besteht.

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber regelmäßig nicht im Wege der einstweiligen Verfügung die Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes zur Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG , deren Erforderlichkeit zwischen den Beteiligten streitig ist, verlangen, weil das Betriebsratsmitglied einer Zustimmung oder Freistellungserklärung des Arbeitgebers zur Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung nicht bedarf (LAG Hamm, 21.05.2008 - 10 TaBVGa 7/08).