

Kurzfassung: Was können Betriebsräte tun?

Am wichtigsten ist es jetzt, sich nicht einschüchtern zu lassen und sein Recht auf Bildung einzufordern und wahrzunehmen. Dazu wie folgt vorgehen:

- 1) Den erforderlichen Bildungsbedarf im Gremium beraten und bei Feststellung der Erforderlichkeit den Beschluss ordnungsgemäß fassen.
- 2) Den Beschluss dem Arbeitgeber rechtzeitig mitteilen.
- 3) Mit der Mitteilung des Beschlusses den Arbeitgeber darauf hinweisen, dass die Betriebsräteakademie Bayern und die Kritische Akademie Inzell über ein Hygienekonzept verfügen, welches den Anforderungen der bayerischen Infektionsschutzverordnung entspricht und diese sogar übertrifft.
- 4) Reaktion des Arbeitgebers abwarten:
 - a. Der Arbeitgeber zweifelt die Erforderlichkeit an: Gemeinsam mit der IG Metall / BAB / KA die Chancenabwägung im Einzelfall vornehmen und bei positiver Einschätzung zum Seminar fahren.
 - b. Der Arbeitgeber zweifelt die zeitliche Lage aufgrund der betrieblichen Notwendigkeiten an: Abwarten, ob der Arbeitgeber die Einigungsstelle anruft. Reagiert der Arbeitgeber über sein allgemeines Anzweifeln der zeitlichen Lage hinaus nicht und ruft er die Einigungsstelle nicht an, bleibt der Beschluss des Betriebsrates wirksam.
 - c. Der Arbeitgeber untersagt die Schulungsteilnahme z. B. aufgrund eines allgemeinen Dienstreiseverbotes: Den Arbeitgeber schriftlich darauf aufmerksam machen, dass er das Recht auf Weiterbildung nicht über ein Dienstreiseverbot aushebeln kann, und dass die Rechtsprechung nur die zwei unter a) und b) genannten Gründe kennt, die einer Schulungsteilnahme entgegenstehen könnten.
- 5) Auf Seminar fahren und sich nicht vom Arbeitgeber einschüchtern lassen.
- 6) Nach dem Seminarbesuch als Betriebsrat ggf. auf Sanktionen des Arbeitgebers reagieren. Mögliche Sanktionen sind: (Arbeitgeber zahlt Seminar nicht, nimmt Entgeltminderung vor, spricht Abmahnung aus):
 - a. Arbeitgeber zahlt keine Seminargebühr, Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten: Beschlussfassung im Betriebsrat über das Einleiten eines Beschlussverfahrens zur Feststellung der Erforderlichkeit des Seminarbesuchs.
 - b. Abmahnung: Nach einer Entscheidung des BAG vom 4.12.2013 kann der Betriebsrat gegen eine Abmahnung gegenüber einem Betriebsratsmitglied wegen Schulungsteilnahme auch im Beschlussverfahren vorgehen.
 - c. Entgeltausfall: Das betreffende Mitglied muss die Entgeltfortzahlung im Urteilsverfahren vom Arbeitgeber einklagen.

Langfassung:

Wann kann der Betriebsrat an einer Schulung teilnehmen?

Einer Schulungsteilnahme des Betriebsrates steht nichts im Wege, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Der Betriebsrat hat einen wirksamen Beschluss über die Schulungsteilnahme gefasst.
- Die Erforderlichkeit der Veranstaltung i. S. d. § 37 Abs. 6 BetrVG ist gegeben.
- Der Arbeitgeber wurde rechtzeitig, d. h. spätestens 2 bis 3 Wochen vor Schulungsbeginn, über die Seminarteilnahme unterrichtet.

Ist die Schulungsteilnahme an eine Erlaubnis des Arbeitgebers gebunden?

Die Schulungsteilnahme bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers. Wenn die zuvor genannten Voraussetzungen erfüllt sind, ist das Betriebsratsmitglied für die Dauer des Seminars von der Arbeit freigestellt.¹ Einer Freistellungserklärung des Arbeitgebers bedarf es nicht.² Das entsandte Betriebsratsmitglied braucht sich auch nicht bei seinem Vorgesetzten abzumelden, da durch die Mitteilung des Entsendungsbeschlusses des Betriebsrats die anstehende Abwesenheit beim Arbeitgeber bereits bekannt gemacht wird.³

Kann ein Arbeitgeber wegen Corona das Recht zur Schulungsteilnahme von Betriebsräten untersagen?

Nein. Der Arbeitgeber kann berufliche Dienstreisen allgemein untersagen. Er kann mit einer solchen Weisung Betriebsräten aber nicht das Recht auf Weiterbildung gemäß § 37 Abs. 6 absprechen. Dies könnte nur untersagt werden, wenn solche Weiterbildungen, z. B. aufgrund der Infektionsschutzverordnungen der Bundesländer, gar nicht stattfinden dürften. Grundlage unseres Hygieneschutzkonzeptes ist eine sehr strenge Auslegung der aktuell gültigen Bayerischen Infektionsschutzverordnung (Stand: 01.10.2020)

Was kann der Arbeitgeber gegen eine Schulungsteilnahme vorbringen?

Grundsätzlich kann ein Arbeitgeber die Schulungsteilnahme nach der bisherigen Rechtsprechung von zwei Seiten her angreifen:

- Er kann die Erforderlichkeit der Veranstaltung in Frage stellen
- Er kann den Zeitpunkt der Veranstaltung aufgrund „betrieblicher Notwendigkeiten“ in Frage stellen

Einwände des Arbeitgebers gegen die Erforderlichkeit der Schulung:

Die Erforderlichkeit kann abschließend nur im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren geklärt werden. Arbeitgeber belassen es meistens damit, dem Betriebsrat seine Zweifel an der Erforderlichkeit mitzuteilen. Dann muss der Betriebsrat im Zweifelsfall gegen den erklärten Willen des Arbeitgebers an der Schulung teilnehmen. Er muss aber damit rechnen, dass der Arbeitgeber die Kosten der Schulung nicht übernimmt und gegebenenfalls gegen den Betriebsrat weitere Sanktionen unternimmt (siehe unten).

Häufig wird nach dem Seminarbesuch vom Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung für die Seminar-dauer verweigert, Urlaubstage angerechnet oder eine Abmahnung ausgesprochen. Sämtliche dieser Sanktionen sind unangenehm. Und sie können erst über die Feststellung der Erforderlichkeit im Beschlussverfahren ausgeräumt werden.

¹ LAG Baden-Württemberg v. 10.11.1993, LAG Düsseldorf v. 15.10.1992, LAG Hamm v. 24.10.1974.

² LAG Rheinland-Pfalz v. 13.10.2006 und 17.2.2004, LAG Hessen v. 1.3.2006.

³ BAG v. 27.06.1990.

Sanktionen des Arbeitgebers: Eine gewisse Gelassenheit ist angebracht:

Die Sanktionen haben auch für den Fall, dass das Arbeitsgericht keine Erforderlichkeit feststellt, häufig keinen Bestand. Zumindest dann, wenn der Betriebsrat darlegen kann, dass er zum Zeitpunkt der Beschlussfassung unter Abwägung der betrieblichen Situation und unter Berücksichtigung des ihm in der ständigen Rechtsprechung zugestandenen „Ermessensspielraums“ auch vom Standpunkt eines „vernünftigen Dritten“ von der Erforderlichkeit der Schulung ausgehen konnte. Also dann, wenn die Beschlussfassung des Betriebsrates nicht auf rein subjektivem Ermessen beruhte.

Mangelnde Berücksichtigung betrieblicher Notwendigkeiten:

Der Arbeitgeber kann auch den Zeitpunkt der Schulung in Frage stellen, weil er der Auffassung ist, dass die „betrieblichen Notwendigkeiten“ nicht hinreichend bei der Auswahl des Seminartermins berücksichtigt wurden. Aber nicht jedes betriebliche Interesse kann gleich gegen die Schulungsteilnahme vorgebracht werden, es müssen schon besondere Umstände vorliegen. Zum Beispiel, wenn das BR Mitglied unabhkömmlich ist und dadurch der Betriebsablauf nicht sichergestellt wäre. Dies ist vom Arbeitgeber nur sehr schwer zu argumentieren und hat i. d. R. wenig Aussicht auf Erfolg.

Störung des Betriebsablaufs aufgrund des Infektionsrisikos?

In Zeiten der Corona Pandemie könnte die Argumentation eines Arbeitgebers nun wie folgt lauten: *„Die zeitliche Lage des Seminarbesuchs berücksichtigt die betrieblichen Notwendigkeiten nicht hinreichend, da der Betriebsrat durch den Seminarbesuch ein gesteigertes Risiko einer Covid-19 Infektion eingeht und damit durch die spätere Weiterverbreitung des Virus im Betrieb den Betriebsablauf erheblich stören könnte.“*

Eine solche Argumentation ist völlig unverhältnismäßig, da sie das Recht auf Weiterbildung der Betriebsräte bis zum Ende der Pandemie komplett außer Kraft setzt. Und sie berücksichtigt nicht, dass der Betriebsrat bei der Auswahlentscheidung auch die Hygienemaßnahmen des Bildungsanbieters und diese Risikoabwägung bei seinem „Ermessensspielraum“ zur Abwägung bringen kann.

Bei Fragen zur zeitlichen Lage und betrieblicher Notwendigkeiten entscheidet die Einigungsstelle:

Ist der Arbeitgeber der Auffassung, dass die zeitliche Lage die betrieblichen Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt, muss er bei Seminarteilnahmen nach § 37 Abs. 6 BetrVG die Einigungsstelle anrufen: § 37. Abs. 6 Satz 5, 6: *„(...) 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.“*

Der Betriebsrat muss sich mit dem Arbeitgeber nicht außerhalb der Einigungsstelle einigen. Hält der Betriebsrat an seinem Beschluss fest, ist es Sache des Arbeitgebers, rechtzeitig die Einigungsstelle anzurufen. Genau das machen aber viele Arbeitgeber nicht. Beschränkt sich der Arbeitgeber darauf, die betrieblichen Notwendigkeiten anzuzweifeln ohne die Einigungsstelle anzurufen, hat er keinerlei rechtliche Handhabe mehr gegen die Schulungsteilnahme vorzugehen.

Ruft der Arbeitgeber aber rechtzeitig die Einigungsstelle an, so entscheidet diese nach billigem Ermessen (§ 76 Abs. 5 BetrVG). Bestätigt sie den Beschluss des Betriebsrates, könnte der Arbeitgeber ihren Spruch noch im Beschlussverfahren überprüfen lassen. Die Kosten des Einigungsstellenverfahrens könnten die Kosten des Seminarbesuchs durchaus übertreffen.

Gebhard Schwägerl

Leitung Kritische Akademie
Salinenweg 45
83334 Inzell