



Müssen bzw. dürfen Ersatzmitglieder Betriebsratsschulungen besuchen?

- Ja, wenn das Betriebsratsgremium dies für erforderlich hält
- Auch bei Grundlagenschulungen ist eine Begründung im Sinne von: BR-Sitzungen verzögern sich unangemessen, da das Einbeziehen des Ersatzmitgliedes erhebliche Zeit beansprucht
- Kann nur bei Ersatzmitgliedern zutreffen, die bei einer Verhinderung eines Betriebsratsmitgliedes häufiger eingeladen werden (müssen)
- BAG vom 14.12.1994 – 7 ABR 31/94 und BAG vom 19.09.2001 – 7 ABR 32/00
Das BAG spricht von Grundausbildung der Ersatzmitglieder. Dies lässt einen kleinen Spielraum.
- „Häufig“ bedeutet für das ArbG Mannheim, dass das Ersatzmitglied über einen längeren Zeitraum regelmäßig an mindestens einem Viertel aller Betriebsratssitzungen teilgenommen hat (ArbG Mannheim vom 19.01.2000 – 8 BV 18/99).
- Guter „dicker Daumen“ Hinweis, muss nicht jeder Arbeitsrichter so sehen
- Bei internen Schulungen wird das Kostenargument der Arbeitgeber (was letztendlich dahintersteht, denn AG finden es ja nicht schlecht, wenn ihre Arbeitnehmer schlauer werden), entkräftet.
- Es handelt sich um einen Schulungsanspruch des Gremiums, nicht des Ersatzmitgliedes
- Das Gremium kann auch vom häufig vertretenden Ersatzmitglied verlangen, dass es sich schulen lässt

Gesetzesgrundlage

§ 40 BetrVG Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats

§ 37 BetrVG Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis



Müssen bzw. dürfen Ersatzmitglieder Betriebsratsschulungen besuchen?

§ 40 Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats

- (1) Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.**
- (2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat der Arbeitgeber in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Wichtige Gesetze

§ 37 Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis

- (1) Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.
- (2) Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.
- (3) Zum Ausgleich für Betriebsratstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Betriebsbedingte Gründe liegen auch vor, wenn die Betriebsratstätigkeit wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann. Die Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren; ist dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.
- (4) Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dies gilt auch für allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers.
- (5) Soweit nicht zwingende betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen, dürfen Mitglieder des Betriebsrats einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nur mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die den Tätigkeiten der in Absatz 4 genannten Arbeitnehmer gleichwertig sind.
- (6) Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind.** Betriebsbedingte Gründe im Sinne des Absatzes 3 liegen auch vor, wenn wegen Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung die Schulung des Betriebsratsmitglieds außerhalb seiner Arbeitszeit erfolgt; in diesem Fall ist der Umfang des Ausgleichsanspruchs unter Einbeziehung der Arbeitsbefreiung nach Absatz 2 pro Schulungstag begrenzt auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. 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 bekannt zu geben. 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. Büropersonal zur Verfügung zu stellen.