

4. **Sonderregeln für Freigestellte?**

Auch wer nach § 38 BetrVG in vollem Umfang von der Arbeit freigestellt ist, darf **nur im Rahmen von § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG** an Seminaren teilnehmen. Würde man den Kreis der zulässigen Veranstaltungen weiter bestimmen, würde darin ggf. eine unzulässige Begünstigung nach § 78 Satz 2 BetrVG liegen.²⁸ Dies schließt nicht aus, dass die Arbeitgeberseite insoweit großzügigere Maßstäbe walten lässt, weil ja kein zusätzlicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht. **159**

II. **Das notwendige Grundwissen**

Die Rechtsprechung kennt eine Reihe von Materien, bei denen die **»Erforderlichkeit« praktisch immer** angenommen werden kann. Ohne ein entsprechendes Wissen wäre unter praktisch allen denkbaren betrieblichen Situationen eine dem Gesetz entsprechende Betriebsratsarbeit nicht möglich. In der Praxis führt dies dazu, dass der Betriebsrat im Streitfalle keinen »konkreten betrieblichen Anlass« benennen muss; vielmehr wäre es umgekehrt Sache des Arbeitgebers, im Einzelnen darzulegen, weshalb eine (eher seltene) Ausnahmesituation vorliegen soll. **160**

Das für die Funktionsausübung als solche notwendige Grundwissen müssen **alle Betriebsratsmitglieder** haben. Es gehört gewissermaßen zur notwendigen Basisausstattung jedes Mitglieds, das nur auf einer solchen Grundlage innerhalb des Gremiums mitreden kann. Ob und inwieweit dies auch für Ersatzmitglieder gilt, hängt von der Häufigkeit und der Vermeidbarkeit von Vertretungsfällen ab.²⁹ Aufgrund einer gut 30 Jahre umfassenden Rechtsprechung haben sich **bestimmte Materien herauskristallisiert**, die zu kennen elementares geistiges Rüstzeug aller Betriebsratsmitglieder ist. **161**

²⁸ BAG AP Nr. 4 zu § 38 BetrVG 1972. Ebenso im Ergebnis Stege/Weinspach/Schiefer § 37 Rn. 47.

²⁹ Dazu BAG DB 2002, 51 und unten § 5 II (Rn. 355 ff.).

1. Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht

162 Jedes Betriebsratsmitglied hat das Recht, sich in Seminaren Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsrechts anzueignen.³⁰ Dies wurde zunächst auf den Zeitraum des In-Kraft-Tretens des BetrVG 1972 bezogen,³¹ dann jedoch auf **jedes neu gewählte Betriebsratsmitglied** erstreckt.³² Wer schon längere Zeit ein Betriebsratsamt ausübt, riskiert allerdings, als »bereits sachkundig« eingestuft zu werden. Eine Praxis von 17 Monaten reicht nach der Rechtsprechung aber dafür noch nicht aus.³³

163 Was gehört zum betriebsverfassungsrechtlichen **Grundwissen**? Das BAG hat hierzu die folgenden Materien gerechnet, die in einem zweiwöchigen Seminar behandelt wurden; ihrer großen praktischen Bedeutung wegen sollen sie hier wiedergegeben werden.³⁴ Im Einzelnen war vorgehen:

- Zusammenarbeit mit Gremien der Interessenvertretung (§§ 74 Abs. 3, 34, 35, 39, 43, 46 BetrVG)
- Informationspflichten des Arbeitgebers (§§ 80 Abs. 2, 90, 92 Abs. 1, 106 Abs. 2, 111 BetrVG)
- Hinzuziehung von Sachverständigen (§ 80 Abs. 3 BetrVG)
- Einführung zur Personalplanung (§ 92 BetrVG)
- Informationsmöglichkeiten des Wirtschaftsausschusses, Zusammenarbeit Wirtschaftsausschuss/ Betriebsrat (§§ 106 bis 109 BetrVG)
- Betriebsänderung, Interessenausgleich und Sozialplan (§§ 111, 112, 112a und 113 BetrVG)
- Durchsetzung der Informationsrechte (§§ 23 Abs. 3, 119, 121 BetrVG).«

In der zweiten Woche setzte sich dies mit folgenden Themen fort:

- »Entwicklungstendenzen und Einsatzmöglichkeiten der EDV (§§ 90, 91 BetrVG, BDSG)
- Mitbestimmung bei der Einführung technischer Kontroll-Einrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)

30 BAG AP Nr. 5, 35 und 67 zu § 37 BetrVG 1972; DKK-Wedde § 37 Rn. 95; Erk-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 17; Glock, in: Hess u. a. § 37 Rn. 121; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 164; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 89.

31 BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972.

32 BAG AP Nr. 35 zu § 37 BetrVG 1972; BAG DB 1982, 704.

33 BAG AP Nr. 12 zu § 40 BetrVG 1972.

34 Im Folgenden zitiert nach BAG AP Nr. 67 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 1R.

- Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit (§§ 81 Abs. 1, 87 Abs. 1 Nr. 7, 88, 89 BetrVG)
- Einführung in die Arbeitsstättenverordnung
- Einsatz des Arbeitssicherheitspersonals (§§ 3, 4, 5, 6, 8 ASiG; §§ 719 ff. RVO)
- Zusammenarbeit des Arbeitssicherheitspersonals mit dem Betriebsrat (§ 9 ASiG)
- Ausschreibung von Arbeitsplätzen, Auswahlrichtlinien (§§ 93, 95 BetrVG)
- Personalfragebögen und Beurteilungsgrundsätze (§ 94 BetrVG)
- Personalrichtlinien (§§ 95 Abs. 1 und 95 Abs. 2 BetrVG)
- Einstellungen und Versetzungen (§§ 95 Abs. 3, 99 bis 101 BetrVG)
- Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei verhaltens- und personenbedingten Kündigungen (§ 102 BetrVG)
- Einführung in das KSchG.«

Auch das In-Kraft-Treten des **Reformgesetzes von 2001** brachte für die in diesem Zeitpunkt im Amt befindlichen Betriebsratsmitglieder einen zusätzlichen Bedarf an Grundwissen, der allerdings angesichts der geringeren Tragweite der Änderungen bei weitem nicht so viel Zeit erfordert wie eine allgemeine »Einführung in das Betriebsverfassungsrecht«. **164**³⁵

Das Betriebsverfassungsrecht ändert sich nicht nur durch Intervention des Gesetzgebers; vielmehr besteht auch ein Bedarf, sich regelmäßig über den **Stand der Rechtsprechung** zu informieren. Dies kann – wie das BAG zu Recht betonte – nicht dem Selbststudium überlassen bleiben.³⁶ Wer sich im Jahre 1995 betriebsverfassungsrechtliches Grundwissen angeeignet hat, wäre ein höchst uninformierter, seine Aufgaben schlecht wahrnehmender Betriebsrat, würde er die in der Zwischenzeit erlassenen BAG-Entscheidungen nicht zur Kenntnis nehmen und verarbeiten.³⁷ **165**

Das betriebsverfassungsrechtliche Grundwissen muss nicht in einem einzigen längeren Seminar erworben werden. Möglich ist auch eine **Aufteilung in mehrere Abschnitte**. So lassen sich »organisatorische Fragen«, »Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten«, »Beteiligung in personellen **166**

35 Für automatische Erforderlichkeit einer Grundschulung im BetrVG 2001 ArbG Berlin AiB 2002, 566; ebenso DKK-Wedde § 37 Rn. 108; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 164; anders Stege/Weinspach/Schiefer § 37 Rn. 45a.

36 BAG AP Nr. 113 zu § 37 BetrVG 1972.

37 Für regelmäßige Schulung in der neuesten Rechtsprechung auch Richardi/Thüsing § 37 Rn. 90.

Angelegenheiten« und »Beteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten« durchaus trennen. Werden in einem Seminar z.B. ausschließlich personelle Angelegenheiten behandelt, so ist danach zu unterscheiden, ob nur »Grundwissen« vermittelt wird oder ob es um eine vertiefende Aufarbeitung geht, die zu einem gewissen Spezialwissen führt.³⁸ Im letzteren Fall ist der Bereich der »Grundausstattung« verlassen und deshalb ein Besuch nur möglich, wenn ein konkreter betriebsbezogener Anlass (z.B. zahlreiche Versetzungen) bevorsteht. Entsprechend ist für den Bereich der persönlichen Rechtsstellung von Betriebsratsmitgliedern³⁹ und für das Thema »Lohngestaltung und Mitbestimmung« entschieden worden.⁴⁰ In der Literatur wird dies ähnlich gesehen.⁴¹

- 167** Die Situation ändert sich, wenn der Schulungsbesuch **kurz vor Ende der Amtszeit** stattfindet, was insbesondere für einen Nachrücker in Betracht kommt.⁴² In einem solchen Fall kehrt sich die Darlegungslast um; hier ist seitens des antragstellenden Betriebsrats oder seines Mitglieds darzulegen, weshalb aus besonderen Gründen der Seminarbesuch noch erforderlich ist.⁴³ Dasselbe gilt dann, wenn ein Betriebsratsmitglied eine **Vorqualifikation** besitzt, die im Normalfall auch ein betriebsverfassungsrechtliches Grundwissen umfasst; dies dürfte bei Juristen und Ökonomen der Fall sein.

2. **Grundkenntnisse des Arbeitsrechts**

- 168** Weitgehende Einigkeit besteht weiter darüber, dass zum Grundwissen des einzelnen Betriebsratsmitglieds auch Kenntnisse derjenigen Teile des Arbeitsrechts gehören, die nicht zum Betriebsverfassungsrecht zählen. Das BAG hat dies ausdrücklich betont,⁴⁴ die Lehre stimmt dem im Wesentlichen zu.⁴⁵ Maßgebend hierfür ist letztlich der **unmittelbare Zusammen-**

38 S. den Fall BAG AP Nr. 113 zu § 37 BetrVG 1972.

39 BAG AuR 1992, 60.

40 LAG Düsseldorf LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 50.

41 DKK-Wedde § 37 Rn. 95; Fitting u. a. § 37 Rn. 143.

42 S. den Fall BAG AP Nr. 67 zu § 37 BetrVG 1972: zwei Monate vor Auslaufen des Mandats.

43 BAG a.a.O.

44 BAG AP Nr. 58 zu § 37 BetrVG, bestätigt in BAG AP Nr. 110 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 2; LAG Baden-Württemberg DB 1982, 705.

45 DKK-Wedde § 37 Rn. 96; ErfK-Eisemann § 37 BetrVG Rn. 17; Fitting u. a. § 37

hang des Betriebsverfassungs- mit dem sonstigen Arbeitsrecht sowie die aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG folgende Überwachungspflicht des Betriebsrats in Bezug auf die Rechtsnormen, die zugunsten der Arbeitnehmer gelten. Geht es um Einstellungen, Kündigungen oder die Entlohnung, würde das einzelne Betriebsratsmitglied ohne Kenntnisse des Arbeitsvertragsrechts auf verlorenem Posten stehen.

Ähnlich wie im Betriebsverfassungsrecht wird bei **langjähriger Betriebsratstätigkeit** unterstellt, dass die fraglichen Kenntnisse durch die Praxis erworben wurden.⁴⁶ Dies ist durchaus angreifbar, da sich ein reflektierter Umgang mit den rechtlichen Rahmenbedingungen nicht einfach intuitiv im Laufe der Jahre herausbildet. Auch ist gerade in Fällen von Wissensdefiziten nicht auszuschließen, dass das einzelne Betriebsratsmitglied wegen fehlender Möglichkeiten zur Gegenargumentation auf weitere Überlegungen verzichtete. Anders verhält es sich mit **Vorkenntnissen**, die **durch eine Ausbildung** oder im Rahmen von § 37 Abs. 7 BetrVG erworben wurden.⁴⁷ Fest steht allerdings, dass es sich insoweit um Ausnahmefälle handelt, für deren Vorliegen der Arbeitgeber darlegungspflichtig ist. **169**

Auch hier geht es genau wie im Bereich des Betriebsverfassungsrechts nur um Grundwissen, **nicht um Vertiefung**. Letztere kommt nur bei einem konkreten betriebsbezogenen Anlass in Betracht. Was im Einzelfall vorliegt, erschließt sich aus dem Themenplan, aber auch aus der Dauer der Veranstaltung. **170**

Beispiel:

Ein Ein-Tages-Seminar über die Änderungen, die der Kündigungsschutz zum 1.1.2004 erfahren hat, würde zum Grundwissen gehören. Eine Wochenschulung über »Kündigungsschutzrecht« käme dagegen nur in Betracht, wenn im Betrieb in absehbarer Zeit Kündigungen anstehen würden.

Auch im allgemeinen Arbeitsrecht gehört die Kenntnis über die **neueste Rechtsprechung** zum Grundwissen; insoweit dürfte für jedes Betriebsratsmitglied beispielsweise alle zwei bis drei Jahre ein Seminar von einem Tag »fällig« sein. **171**

Rn. 144; GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 166; MünchArbR-Joost § 308 Rn. 103; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 91; skeptisch Stege/Weinspach/Schiefer § 37 Rn. 45b; a. A. Glock, in: Hess u. a., § 37 Rn. 123.

46 BAG AP Nr. 58 zu § 37 BetrVG 1972; ebenso GK-Wiese/Weber § 37 Rn. 166; Richardi/Thüsing § 37 Rn. 91.

47 Auf diese Fälle verweist auch BAG AP Nr. 58 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 3.