

# Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats

Bearbeitet von  
Von Christoph Domernicht, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1. Auflage 2018. Buch. Rund 250 S. Kartoniert  
ISBN 978 3 406 71530 3  
Format (B x L): 14,1 x 22,4 cm

[Recht > Arbeitsrecht > Betriebsverfassung, Mitbestimmung, Personalvertretung](#)

Zu [Inhalts-](#) und [Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](http://beck-shop.de) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

oder Mehrheitsbeteiligung der Gewerkschaft am Schulungsveranstalter ist nicht notwendig.<sup>635</sup>

## 2. Schulungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG

Nach § 37 Abs. 7 BetrVG hat jedes Betriebsratsmitglied während seiner regelmäßigen Amtszeit einen Anspruch auf eine bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt sind. In der ersten Amtszeit eines Betriebsrats erhöht sich dieser Anspruch auf vier Wochen, sofern die Erstmitglieder nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreter waren. **360**

Bei diesem Anspruch handelt es sich um einen **Individualanspruch** des einzelnen Betriebsratsmitglieds, gleichwohl erfolgt die Festlegung der Zeit der Teilnahme durch einen Beschluss des Betriebsrats.<sup>636</sup> Das folgt aus dem Verweis des § 37 Abs. 7 S. 3 BetrVG auf die Anwendbarkeit von § 37 Abs. 6 S. 2–6 BetrVG auch für diese individuellen Schulungen. In § 37 Abs. 6 S. 3 BetrVG ist geregelt, dass der Betriebsrat bei der Festlegung der Schulungszeit die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen hat, sodass der Betriebsrat aufgrund der Verweisung auch die zeitliche Lage der individuellen Schulungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG festzulegen hat. **361**

Im Gegensatz zu den Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG muss die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG für das betreffende Betriebsratsmitglied nicht erforderlich sein. Es reicht aus, dass die **Schulungsveranstaltung geeignet** ist. Die Eignung bezieht sich auf das Amt des Betriebsrats, die vermittelten Kenntnisse müssen im Zusammenhang mit der Betriebsratsarbeit stehen und dieser im weiten Sinne dienlich und förderlich sein, ohne dass es darauf ankommt, dass die vermittelten Kenntnisse für die konkrete Arbeit im einzelnen Betrieb benötigt werden.<sup>637</sup> Zur Vermeidung eines Streits über die Geeignetheit einer Schulungsveranstaltung hat der Gesetzgeber geregelt, dass die Geeignetheit von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt sein müssen.<sup>638</sup> **362**

Der Arbeitgeber hat das Betriebsratsmitglied für die Teilnahme an diesen Schulungen unter **Fortzahlung der Vergütung** freizustellen. Hierdurch kann ebenso wie bei der Teilnahme an Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG ein Ausgleichsanspruch der teilnehmenden Be- **363**

<sup>635</sup> Richardi BetrVG/Thüsing § 40 Rn. 38.

<sup>636</sup> Richardi BetrVG/Thüsing § 37 Rn. 160; *Fitting* BetrVG § 37 Rn. 195.

<sup>637</sup> BAG 11.8.1993 – 7 ABR 52/92; *Fitting* BetrVG § 37 Rn. 197.

<sup>638</sup> Zum Anerkennungsverfahren *Fitting* BetrVG § 37 Rn. 210 ff.

## VIII. Schulungsveranstaltungen

trienratsmitglieder entstehen, sofern die Schulungszeit außerhalb der persönlichen Arbeitszeit des betreffenden Betriebsratsmitglieds liegt und die Voraussetzungen des Freizeitausgleichs vorliegen.<sup>639</sup>

- 364** Da der Arbeitgeber nur die **Kosten** der Teilnahme an einer erforderlichen Schulungsveranstaltung zu tragen hat, muss er die Kosten bei einer lediglich geeigneten Schulungsveranstaltung nicht übernehmen.<sup>640</sup> Das auf einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 7 BetrVG vermittelte Wissen kann jedoch gleichzeitig für das teilnehmende Betriebsratsmitglied erforderlich für die konkrete Betriebsratsarbeit sein. In diesem Fall hat der Arbeitgeber die Kosten der Teilnahme nach den gleichen Voraussetzungen zu tragen, wie bei Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG.<sup>641</sup>
- 365** Die Dauer des Anspruchs beträgt **drei Wochen für eine Amtszeit**. Ohne Berücksichtigung von Sonn- und Feiertagen richtet sich der Anspruch auf 18 Werktage.<sup>642</sup> Für Betriebsratsmitglieder, die erstmals einem Betriebsrat angehören und vorher auch nicht Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung waren, erhöht sich der Anspruch auf vier Wochen oder ohne Berücksichtigung von Sonn- und Feiertagen 24 Werktage.<sup>643</sup> Wird im Betrieb in einer Fünf-Tage-Woche gearbeitet, sind bei dieser Berechnung ebenfalls die Samstage heraus zu rechnen, sodass dann ein Freistellungsanspruch zum Schulungsbesuch in Höhe von 15 bzw. 21 Arbeitstagen besteht.<sup>644</sup>
- 366** Voraussetzung für die bezahlte Freistellung zum Schulungsbesuch ist der **Beschluss des Betriebsrats**. Ohne einen ordnungsgemäßen Beschluss über die Teilnahme ist das Betriebsratsmitglied nicht berechtigt, eine Schulungsveranstaltung zu besuchen. Nimmt es trotzdem teil, hat es keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung und Kostenerstattung,<sup>645</sup> Das darf allerdings nicht dazu führen, dass der Betriebsrat eines seiner Mitglieder von solchen Schulungsmaßnahmen ausschließt. Die Teilnahme an diesen Schulungsmaßnahmen beruht auf einem individuellen Anspruch des einzelnen Betriebsratsmitglieds. Die Entscheidungskompetenz des Betriebsrats beschränkt sich bei den Schulungsmaßnahmen nach § 37 Abs. 7 BetrVG daher auf die Festlegung der zeitlichen Lage, allerdings unter Beachtung seiner eigenen Geschäftsbedürfnisse und der betrieblichen Not-

---

<sup>639</sup> → Rn. 376 ff.

<sup>640</sup> HM *Fitting* BetrVG § 40 Rn. 70; ErfK/*Koch* BetrVG § 40 Rn. 9; GK-BetrVG/*Weber* § 40 Rn. 86 ff.; für eine generelle Kostentragungspflicht des Arbeitgebers Richardi BetrVG/*Thüsing* § 40 Rn. 32; DKKW/*Wedde* BetrVG § 40 Rn. 84.

<sup>641</sup> HM *Fitting* BetrVG § 40 Rn. 70; ErfK/*Koch* BetrVG § 40 Rn. 9; GK-BetrVG/*Weber* § 40 Rn. 86 ff.

<sup>642</sup> *Fitting* BetrVG § 37 Rn. 219; DKKW/*Wedde* BetrVG § 37 Rn. 151.

<sup>643</sup> *Fitting* BetrVG § 37 Rn. 219.

<sup>644</sup> *Fitting* BetrVG § 37 Rn. 220 (bei der dortigen Angabe von 20 Arbeitstagen handelt es sich offensichtlich um einen Schreibfehler).

<sup>645</sup> BAG 28.8.1996 – 7 AZR 840/95; *Fitting* BetrVG § 37 Rn. 232; ErfK/*Koch* BetrVG § 37 Rn. 23.

### 3. Anrufung der Einigungsstelle über die zeitliche Lage der Schulungsveranstaltung

wendigkeiten.<sup>646</sup> Der Betriebsrat kann damit nicht entscheiden, ob ein Betriebsratsmitglied zu einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 7 BetrVG entsandt wird oder zu welcher Schulungsveranstaltung, sondern nur wann.

Den Anspruch kann das Betriebsratsmitglied während der gesamten Amtsperiode geltend machen. Das Gesetz trifft keine Regelung darüber, wann der Anspruch auf einen Schulungsbesuch innerhalb einer Amtsperiode geltend zu machen ist. Nach der Rechtsprechung des BAG müssen die erworbenen Kenntnisse der Betriebsratsarbeit aber noch zugutekommen können. Das ist nicht der Fall, wenn zwischen Schulungsende und Ende der Amtsperiode nur wenige Tage liegen und die Kürze dieser Zeitspanne eine Verwertbarkeit der Schulungskennnisse für die Betriebsratsarbeit praktisch ausschließt.<sup>647</sup> Eine Zeitspanne von etwas mehr als drei Wochen ist hiernach ausreichend um das vermittelte Wissen noch während der Amtszeit zu nutzen.<sup>648</sup> **367**

Der Anspruch auf eine Freistellung für eine Schulungsteilnahme nach § 37 Abs. 7 BetrVG besteht nur für die jeweilige Amtszeit, eine Übertragung des Anspruchs auf die nächste Amtszeit ist ausgeschlossen. **368**

### 3. Die Anrufung der Einigungsstelle über die zeitliche Lage der Schulungsveranstaltung

Der Betriebsrat hat bei der Festlegung einer Schulungsveranstaltung für seine Mitglieder nicht nur das Kosteninteresse des Arbeitgebers zu beachten, sondern auch die rechte Zeit. Das Gesetz fordert von dem Betriebsrat nach § 37 Abs. 6 S. 3 BetrVG bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungsveranstaltungen die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Hält der Arbeitgeber die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, so kann er die Einigungsstelle anrufen (§ 37 Abs. 6 S. 5 BetrVG). Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 37 Abs. 6 S. 6 BetrVG). **369**

Diese gesetzliche Streitschlichtung in Form der Einigungsstelle findet nicht nur Anwendung für erforderliche Schulungen des Betriebsrats nach § 37 Abs. 6 BetrVG, sondern auch für die geeigneten Schulungen der einzelnen Mitglieder nach § 37 Abs. 7 BetrVG. Das regelt der Verweis in § 37 Abs. 7 S. 3 BetrVG auf die Anwendbarkeit von § 37 Abs. 6 S. 2–6 BetrVG. Der Betriebsrat hat hiernach die individuellen Schulungen seiner Mitglieder nach § 37 Abs. 7 BetrVG zu beschließen und bei der Festle- **370**

---

<sup>646</sup> *Fitting* BetrVG § 37 Rn. 233; ErfK/*Koch* BetrVG § 37 Rn. 23; Richardi BetrVG/*Thüsing* § 37 Rn. 192.

<sup>647</sup> BAG 28.8.1996 – 7 AZR 840/95; 9.9.1992 – 7 AZR 492/91; kritisch *Fitting* BetrVG § 37 Rn. 217; DKKW/*Wedde* BetrVG § 37 Rn. 155.

<sup>648</sup> BAG 28.8.1996 – 7 AZR 840/95.

gung der zeitlichen Lage die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen.<sup>649</sup>

- 371 Die Auseinandersetzung über Schulungsmaßnahmen in der Einigungsstelle erfolgt nach dem Gesetz ausschließlich darüber, ob der Betriebsrat die **betrieblichen Notwendigkeiten** bei der Auswahl des Schulungszeitraums für das konkrete Betriebsratsmitglied berücksichtigt hat.<sup>650</sup> Für alle anderen Streitigkeiten über die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme, der Person des zu schulenden Betriebsratsmitglieds oder der Höhe der Kosten ist die Einigungsstelle nicht zuständig. Ein Streit über die Erforderlichkeit ist im Wege des Beschlussverfahrens nach § 2a ArbGG vor dem Arbeitsgericht zu führen.<sup>651</sup> Allerdings es möglich über die Frage der Erforderlichkeit ein freiwilliges Einigungsstellenverfahren nach § 76 Abs. 6 BetrVG durchzuführen.<sup>652</sup>
- 372 An das Vorliegen betrieblicher Notwendigkeiten sind strenge Voraussetzungen zu stellen, da das Gesetz nicht von betrieblichen Interessen spricht, sondern von Notwendigkeiten. Das ist etwa dann der Fall, wenn eine für den ordnungsgemäßen Betriebsablauf unabkömmliche Vertretung nicht sichergestellt ist oder wenn ein besonderer Arbeitsanfall, dessen Erledigung nicht hinausgeschoben werden kann, vorliegt.<sup>653</sup>
- 373 Damit dem Arbeitgeber die Zeit bleibt, die betrieblichen Notwendigkeiten zu prüfen und darüber hinaus eine Einigungsstelle anzurufen, hat der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungsveranstaltungen rechtzeitig bekannt zu geben (§ 37 Abs. 6 S. 4 BetrVG). Eine rechtzeitige Unterrichtung hat spätestens zwei bis drei Wochen vor der Veranstaltung zu erfolgen.<sup>654</sup> Das Gesetz regelt nicht, wann der Arbeitgeber auf diese Mitteilung des Betriebsrats reagieren, also die Einigungsstelle anrufen muss. Die hM geht davon aus, dass der Arbeitgeber die Einigungsstelle innerhalb von 14 Tagen anrufen muss, andernfalls ist davon auszugehen, dass er gegen die beabsichtigte Teilnahme des Betriebsratsmitglieds keine Bedenken erhebt.<sup>655</sup> Die fehlende Reaktion des Arbeitgebers wirkt ausschließlich auf die Möglichkeit die Einigungsstelle anzurufen. Ein Schweigen des Arbeitgebers hat nicht die Bedeutung, dass er die Erforderlichkeit der Schulungsmaßnahme anerkennt.<sup>656</sup>

---

<sup>649</sup> Richardi BetrVG/Thüsing § 37 Rn. 160; *Fitting* BetrVG § 37 Rn. 195.

<sup>650</sup> *Fitting* BetrVG § 37 Rn. 243; GK-BetrVG/Weber § 37 Rn. 287; Richardi BetrVG/Thüsing § 37 Rn. 145.

<sup>651</sup> Richardi BetrVG/Thüsing § 37 Rn. 145; *Fitting* BetrVG § 37 Rn. 243; GK-BetrVG/Weber § 37 Rn. 287; HessLAG 1.3.2006 – 8 Sa 788/05.

<sup>652</sup> Richardi BetrVG/Thüsing § 37 Rn. 145; *Fitting* BetrVG § 37 Rn. 243; GK-BetrVG/Weber § 37 Rn. 287.

<sup>653</sup> *Fitting* BetrVG § 37 Rn. 238.

<sup>654</sup> *Fitting* BetrVG § 37 Rn. 240.

<sup>655</sup> LAG Nds 14.8.1987 – 3 Sa 538/86; *Fitting* BetrVG § 37 Rn. 244; strenger Richardi BetrVG/Thüsing § 37 Rn. 146 – unverzüglich.

<sup>656</sup> BAG 24.5.1995 – 7 ABR 54/94.

#### 4. Vergütung der Schulungszeit und Freizeitausgleich

Ruft der Arbeitgeber die Einigungsstelle an, muss die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung grundsätzlich so lange unterbleiben, bis ein Spruch der Einigungsstelle vorliegt.<sup>657</sup> 374

Die Einigungsstelle kann den Beschluss des Betriebsrats bestätigen, wenn der Betriebsrat die betrieblichen Notwendigkeiten ausreichend berücksichtigt hat. Hält sie hingegen die betrieblichen Notwendigkeiten nicht für ausreichend berücksichtigt, hebt sie den Beschluss des Betriebsrats auf und hat einen oder mehrere geeignete Zeitpunkte festzusetzen in denen keine betriebliche Notwendigkeiten der Teilnahme bestimmter Betriebsratsmitglieder an der Schulungsveranstaltung entgegenstehen.<sup>658</sup> 375  
Eine Entscheidung der Einigungsstelle ist aber unabhängig von einem evtl. daneben bestehenden Streit über die Erforderlichkeit der Teilnahme.

#### 4. Vergütung der Schulungszeit und Freizeitausgleich

Für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen ist das Betriebsratsmitglied von seiner Arbeitsverpflichtung freizustellen. Die Schulungsveranstaltungen für Betriebsratsmitglieder haben daher in deren persönlichen Arbeitszeit stattzufinden, für die Zeit der Freistellung ist das Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Für die erforderlichen Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG ist diese Rechtsfolge über den Verweis des § 37 Abs. 6 S. 1 BetrVG auf § 37 Abs. 2 und 3 BetrVG geregelt. Für die geeigneten Schulungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG regelt § 37 Abs. 7 S. 1 BetrVG die bezahlte Freistellung und über den Verweis des § 37 Abs. 7 S. 3 BetrVG auf die Anwendbarkeit des § 37 Abs. 6 S. 2–6 BetrVG einen Freizeitausgleich. Schulungsmaßnahmen gehören damit zur Amtstätigkeit eines Betriebsratsmitglieds. 376

In aller Regel sieht der tägliche Zeitplan der besuchten Schulungsveranstaltung **Schulungszeiten** vor, die nicht deckungsgleich mit der Arbeitszeit des teilnehmenden Betriebsratsmitglieds sind. Das gilt sowohl für die Zeiten des täglichen Unterrichtsbeginns und -endes als auch für die Pausen innerhalb der Schulungsveranstaltung. Auch die Zeiten der Anreise zum Schulungsort und der Rückreise können außerhalb der individuellen Arbeitszeit des teilnehmenden Betriebsratsmitglieds liegen. 377

Ausgleichspflichtig iSv § 37 Abs. 6 S. 1 und 2 iVm § 37 Abs. 2 und 3 BetrVG sind nicht nur die reinen Schulungszeiten, sondern auch die während des Schulungstags anfallenden Pausen.<sup>659</sup> 378

Auch **Wege-, Fahrt- und Reisezeiten**, die ein Betriebsratsmitglied zum Besuch von Schulungsveranstaltungen aufwendet, sind grundsätzlich als Arbeitszeit zu vergüten, sofern sie innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit 379

<sup>657</sup> BAG 18.3.1977 – 1 ABR 54/74; DKKW/Wedde *BetrVG* § 37 Rn. 132; *Fitting* *BetrVG* § 37 Rn. 248.

<sup>658</sup> *Fitting* *BetrVG* § 37 Rn. 246; Richardi *BetrVG/Thüsing* § 37 Rn. 148.

<sup>659</sup> BAG 16.2.2005 – 7 AZR 330/04.

des Betriebsratsmitglieds liegen.<sup>660</sup> Entsprechend legen die großen Schulungsträger im Bereich der Betriebsratsschulung den Beginn einer mehrtägigen Veranstaltung regelmäßig auf den Mittag oder Abend. Streitigkeiten entstehen immer wieder bei Schulungsveranstaltungen, die Freitagmittag enden. Hier gehört die Reisezeit zur vergüteten Arbeitszeit, solange das Betriebsratsmitglied an diesem Freitag gearbeitet hätte. Dauert die Rückreise vom Schulungsort länger als die gewöhnliche Freitagsarbeit, so wird die darüber hinausgehende Reisezeit nicht vergütet.<sup>661</sup>

**380** Die **Vergütung** wird nicht nach der Schulungszeiten bemessen, sondern nach dem **Entgeltausfallprinzip**. Die Betriebsratsmitglieder haben Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das sie an dem jeweiligen Schulungstag im Betrieb verdient hätten. Fortzuzahlen ist das vereinbarte Arbeitsentgelt einschließlich etwaiger Nebenbezüge und Zuschläge. Die volle Vergütung und auch ein Mehrarbeitszuschlag ist zu zahlen, auch wenn die Schulungszeiten kürzer als die im Betrieb angefallene Arbeitszeit am Schulungstag sind.<sup>662</sup> Das Betriebsratsmitglied ist finanziell so zu stellen, als hätte es am Schulungstag im Betrieb gearbeitet.<sup>663</sup>

**381** Soweit die Schulungszeit über die persönliche Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds hinausgeht, kann dieses einen **Anspruch auf Freizeitausgleich** erwerben. Bei der Feststellung, ob die Schulungszeit die persönliche Arbeitszeit übersteigt, ist nicht von einer Gesamtbetrachtung der aller Schulungszeiten auszugehen. Es sind die einzelnen Schulungstage der persönlichen Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds für den betreffenden Tag gegenüberzustellen.<sup>664</sup> Soweit die Schulungszeit in die persönliche Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds fällt, erhält es die Lohnfortzahlung nach § 37 Abs. 2 BetrVG bzw. § 37 Abs. 7 S. 1 BetrVG. Für Schulungszeiten, die darüber hinausgehen, kann das Betriebsratsmitglied nach § 37 Abs. 3 BetrVG aber nur Freizeitausgleich verlangen, wenn sie aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der persönlichen Arbeitszeit anfallen. Es gelten damit die gleichen Voraussetzungen, die für jede Betriebsratsarbeit in der Freizeit gelten.<sup>665</sup> Das ergibt sich aus dem ausdrücklichen Verweis in § 37 Abs. 6 S. 1 BetrVG auf die Bestimmungen der § 37 Abs. 2 und 3 BetrVG, die die Freistellung und den Freizeitausgleich für die Betriebsratsarbeit regeln, allerdings mit Besonderheiten für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder.

**382** Freizeitausgleich kann damit **nicht für alle Schulungszeiten** verlangt werden, die außerhalb der persönlichen Arbeitszeit liegen. Die Schulungszeiten müssen aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der persönlichen Arbeitszeit liegen. Da der Betriebsrat (in den Fällen des § 37 Abs. 6

---

<sup>660</sup> BAG 10.11.2004 – 7 AZR 131/04.

<sup>661</sup> Vgl. BAG 10.11.2004 – 7 AZR 131/04.

<sup>662</sup> *Fitting* BetrVG § 37 Rn. 183.

<sup>663</sup> Richardi BetrVG/*Thüsing* § 37 Rn. 152.

<sup>664</sup> BAG 10.11.2004 – 7 AZR 131/04.

<sup>665</sup> → Rn. 96 ff.

BetrVG) oder das einzelne Betriebsratsmitglied (in den Fällen des § 37 Abs. 7 BetrVG) die Schulungsveranstaltung auswählen, beruht die Schulungsteilnahme nicht auf betriebsbedingten Gründen, sondern nur auf betriebsratsbedingten Gründen. Auf betriebsbedingten Gründen beruht eine Schulungsteilnahme etwa dann, wenn ein in einer Schlüsselstellung beschäftigtes Betriebsratsmitglied mit Rücksicht auf seine Unabkömmlichkeit an einer außerhalb seiner Arbeitszeit liegenden Schulungsveranstaltung (etwa am Wochenende) teilnimmt.<sup>666</sup>

Als betriebsbedingte Gründe für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen gelten nach § 37 Abs. 6 S. 2 BetrVG **Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung**. Soweit die Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung zur Folge haben, dass eine Schulung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet, erfolgt das betriebsbedingt und löst einen Freistellungsanspruch nach § 37 Abs. 3 BetrVG aus. Die Besonderheiten können sowohl die Lage der Arbeitszeit als auch ihren Umfang betreffen.<sup>667</sup> Ein betriebsbedingter Grund liegt vor, wenn der Schulungstag für das teilnehmende Betriebsratsmitglied zB aufgrund eines arbeitszeitlichen Rolliersystems auf einen arbeitsfreien Tag fällt.<sup>668</sup> Das gleiche gilt, wenn die betriebliche Arbeitszeitgestaltung als solche von den sonst allgemein üblichen Formen abweicht. Zu denken ist dabei an Betriebe mit Schichtarbeit oder Betriebe der Gastronomie- oder Vergnügungsbranche in denen nur abends oder nachts gearbeitet wird. Auch an Betriebe im Bereich der Zeitungszustellung ist zu denken, deren Arbeitszeiten in den frühen Morgenstunden liegen.<sup>669</sup>

Auch die **Vereinbarung einer Teilzeittätigkeit** ist eine Besonderheit der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung.<sup>670</sup> Nimmt ein teilzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied an einer Schulungsveranstaltung teil, erhält es einen Freizeitausgleich für die Schulungszeit, die über die Arbeitszeit hinausgeht, die es ohne die Schulungsmaßnahme an diesem Tag im Betrieb gearbeitet hätte. Der Freizeitausgleich ist allerdings nach § 37 Abs. 6 S. 2 Hs. 2 BetrVG begrenzt auf die Zeit, die ein vergleichbarer Arbeitnehmer in Vollzeit an diesem Tag gearbeitet hätte. Für die Ermittlung der Arbeitszeit des vergleichbaren Vollzeitarbeitnehmers sind Feststellungen sowohl zum Umfang als auch zu der Lage der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers zu treffen. Dabei ist grundsätzlich auf die Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebs abzustellen. Sollte diese unterschiedlich festgelegt sein, zB für verschiedene Abteilungen oder Arbeitnehmergruppen, kommt es für den Umfang des Ausgleichsanspruchs auf die Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer der Abteilung oder Arbeitnehmergruppe an, der das teilzeitbeschäftigte

<sup>666</sup> *Fitting* BetrVG § 37 Rn. 188.

<sup>667</sup> BAG 10.11.2004 – 7 AZR 131/04; 16.2.2005 – 7 AZR 330/04.

<sup>668</sup> *Fitting* BetrVG § 37 Rn. 189.

<sup>669</sup> *Fitting* BetrVG § 37 Rn. 190.

<sup>670</sup> BAG 10.11.2004 – 7 AZR 131/04; 16.2.2005 – 7 AZR 330/04.

### VIII. Schulungsveranstaltungen

Betriebsratsmitglied angehört. Gibt es in der Abteilung keine vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, ist zu prüfen, ob anhand der für diese Abteilung geltenden Arbeitszeitregelung bestimmt werden kann, mit welcher Arbeitszeit ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer dort tätig wäre. Lässt sich dies nicht ermitteln, ist entsprechend der Regelung in § 2 Abs. 1 S. 3 TzBfG auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers des Betriebs, der die gleiche oder eine ähnliche Tätigkeit ausübt, abzustellen. Fehlt ein solcher Arbeitnehmer, ist die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entsprechend § 2 Abs. 1 Satz 4 TzBfG anhand des für den Betrieb fachlich geltenden Tarifvertrags, bei Fehlen eines solchen nach der Branchenüblichkeit zu bestimmen.<sup>671</sup>

- 385** Der gleichzeitige Schulungsbesuch mehrerer Betriebsratsmitglieder mit unterschiedlichen individuellen Arbeitszeiten stellt hingegen keinen betriebsbedingten Grund nach § 37 Abs. 3 S. 2 BetrVG dar. Auch wenn mehrere Betriebsratsmitglieder gemeinsam eine Schulungsmaßnahme besuchen, erfolgt die Teilnahme des einzelnen Mitglieds unabhängig von den anderen Mitgliedern. § 37 Abs. 3 S. 2 BetrVG stellt auf die Notwendigkeit einer gemeinsamen Betriebsratstätigkeit mehrerer Betriebsratsmitglieder ab, wie zB die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung. Bei der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung fehlt es an einer solchen Notwendigkeit, da das einzelne Betriebsratsmitglied für seinen Schulungsbesuch nicht auf die Teilnahme weiterer Mitglieder angewiesen ist.

---

<sup>671</sup> BAG 16.2.2005 – 7 AZR 330/04.