

Aktuelle Rechtsprechung

Arbeitsrecht am Abend, 16. Juni 2010

Thomas Müller

Fachanwalt für Arbeitsrecht



- **Ermessen des Betriebsrats**
 - Bei Prüfung der Erforderlichkeit kommt es nicht auf die objektive Lage an, entscheidend ist, ob das Betriebsratsgremium die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds für erforderlich halten durfte. **(BAG v. 19.03.2008 – 7 ABR 2/07)**
 - Referent erklärt gegenüber dem Betriebsrat, der Besuch der einen Schulung schließt den Besuch der anderen Schulung nicht aus.

■ **Ermessen des Betriebsrats**

- Einem verständigen Betriebsratsmitglied muß klar sein, daß Seminaranbieter mit Seminaren auch Gewinn erzielen oder, soweit die Seminare von der Gewerkschaft veranstaltet werden, Werbung machen wollen.
- Die Aussage eines Seminaranbieters oder einer Lehrkraft ist aus diesem Grund von vornherein nicht von großem Wert.
- In Zweifelsfällen muß sich der Betriebsrat in Kommentaren, Entscheidungssammlungen oder bei seinem Anwalt kundig machen.

(LAG Nürnberg v. 01.09.2009 – 6 TaBV 18/09)

■ **Ersatzmitglieder**

- Der Betriebsrat kann ein Ersatzmitglied zu einer Schulungsveranstaltung entsenden, wenn dies im Einzelfall zur Gewährleistung der Arbeitsfähigkeit des Betriebsrats erforderlich ist.
- Allein die Erwartung von Vertretungsfällen auf Grund von Urlaub oder vorübergehender Erkrankung genügt zur Rechtfertigung der Schulung von Ersatzmitgliedern nicht.
- Der Betriebsrat muß prüfen, ob seine Arbeitsfähigkeit nicht durch andere ihm zumutbare und den Arbeitgeber finanziell weniger belastende Maßnahmen gewährleisten kann.

(BAG v. 19.09.2001 – 7 ABR 32/00)

■ **Mobbing**

- Die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einem Seminar zum Thema „Mobbing“ kann nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich sein. Für diesen Fall muß der Betriebsrat eine betriebliche Konfliktlage darlegen, aus der sich für ihn ein Handlungsbedarf zur Wahrnehmung einer gesetzlichen Aufgabenstellung ergibt und zu deren Erledigung er das auf der Schulung vermittelte Wissen benötigt. **(BAG v. 15.01.1997 – 7 ABR 14/96)**
- Die Erforderlichkeit der Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an einem Seminar zum Thema „Mobbing“ setzt nicht voraus, daß der Betriebsrat eine betriebliche Konfliktlage darlegt, aus der sich für ihn Handlungsbedarf ergibt. **(ArbG Weiden v. 13.07.2005 – 1 BV 3/05 C)**

■ **Mobbing**

- Bei einer Schulung zum Thema „Mobbing“ handelt es sich nicht um ein Grundlagenseminar.
- Der Betriebsrat muß einen aktuellen oder absehbaren Anlaß darlegen, aus dem sich ein konkreter Schulungsbedarf ergibt.
- Es ist zu berücksichtigen, daß es sich beim Thema „Mobbing“ schon um ein Spezialthema handelt, Kenntnisse hierüber in einem Betriebsrat aber häufig langfristig erforderlich sind.

(ArbG Nürnberg v. 18.03.2010 – 15 BV 48/10)

■ **Amtszeitende**

- Erfolgt eine Schulung zur Vermittlung von Grundkenntnissen erst kurz vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats, ist eine besondere Darlegung der Erforderlichkeit nicht erforderlich.
- Für die Erforderlichkeit ist es nicht maßgeblich, ob in der Zeit von der Schulung bis zur Neuwahl Beteiligungssachverhalte anfallen, für die das Betriebsratsmitglied die auf der Schulung vermittelten Kenntnisse benötigen würde. Entscheidend ist, ob der Betriebsrat ein Anfallen einer solchen Angelegenheit nicht ausschließen konnte.

(BAG v. 07.05.2008 - 7 AZR 90/07)

- **Amtszeitende**
 - Der Erforderlichkeit einer Betriebsratsschulung steht nicht entgegen, daß das Betriebsratsmitglied sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis befindet und das Arbeitsverhältnis und damit auch die Amtszeit in rechtlicher Hinsicht bereits anderthalb Monate nach der Teilnahme an der Schulung endet, wenn der Betriebsrat aufgrund der beim Arbeitgeber bestehenden Personalstruktur damit rechnen darf, daß das Arbeitsverhältnis des Betriebsratsmitglieds fortgesetzt wird.
 - Zum anderen bestand auch unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wurde, bis zum Ende der Amtszeit Bedarf für die erworbenen Kenntnisse.

(LAG Nürnberg v. 28.07.2009 - 7 TaBV 4/07)