

Schulungsanspruch

Erforderlichkeit von E-Learning Schulungsmaßnahmen

Das Betriebsverfassungsgesetz beinhaltet keine zwingenden Vorgaben für die formale oder strukturelle Ausgestaltung von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Der gesetzlich verankerte Schulungsanspruch in § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG verlangt lediglich, dass die vermittelten Schulungsinhalte für die Betriebsratsarbeit erforderlich sind. Entsprechend liegt es im Ermessen des Betriebsratsgremiums, der Inanspruchnahme von E-Learning Angeboten den Vorzug vor einem vergleichbaren Präsenzseminar zu geben. Im Rahmen dieser Bewertung ist bei der Verwendung von E-Learning Produkten positiv zu berücksichtigen, dass eine flexible und standortunabhängige Einwahl und Nutzung vom Betriebsratsbüro oder von zu Hause aus möglich ist. Die zeitliche Gesamtbelastung im Vergleich zu einer Teilnahme bei einem Präsenzseminar ist somit wesentlich geringer. Zudem fallen keine Reise- und Übernachtungskosten an.

Pflicht des Arbeitgebers zur Kostentragung

Die Pflicht des Arbeitgebers, die Schulungskosten für erforderliche E-Learning Angebote zu tragen, ergibt sich aus § 40 Abs. 1 i. V. m. § 37 Abs. 6 BetrVG. Natürlich gelten hier die gleichen Voraussetzungen wie bei dem Besuch eines Präsenzseminars, d.h. die Schulungsmaßnahme muss erforderlich und verhältnismäßig sein. Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz wird hierbei regelmäßig dadurch gewahrt, dass keine Reise- und Hotelkosten anfallen.

Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Kostentragung von E-Learning Schulungsmaßnahmen besteht damit gemäß § 40 Abs. 1 i.V.m. § 37 Abs. 6 BetrVG, wenn die Schulungen inhaltlich als erforderlich zu qualifizieren sind.

Besteht ein Anspruch auf Freizeitausgleich bei der Inanspruchnahme von E-Learning Produkten, wenn dieser außerhalb der Arbeitszeit liegen?

Betriebsratsmitglieder haben für die Teilnahme an E-Learning Angeboten Anspruch auf Zeitausgleich gemäß § 37 Abs. 3 BetrVG, wenn diese aus betriebsbedingten Gründen außerhalb ihrer individuellen Arbeitszeiten durchgeführt werden.

Wird für die Teilnahme von E-Learning Angeboten ein BR-Beschluss benötigt?

Ja. Liegt kein ordnungsgemäßer Beschluss vor, so besteht kein Anspruch der teilnehmenden Betriebsratsmitglieder auf Entgeltfortzahlung sowie Freistellung von ihrer beruflichen Tätigkeit. Ohne ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschluss besteht für den Arbeitgeber auch keine Verpflichtung, die anfallenden Kosten zu übernehmen.

Kann der Arbeitgeber Betriebsratsmitgliedern für die Durchführung von E-Learning Angeboten einen bestimmten Arbeitsplatz vorgeben?

Nein. Grundsätzlich besteht kein solches Recht des Arbeitgebers. Betriebsratsmitgliedern steht es nach pflichtgemäßem Ermessen frei, einen Arbeitsplatz zu wählen, der für die Durchführung der Schulungsmaßnahme mittels E-Learning optimale Voraussetzungen bietet. Betriebsratsmitglieder können dabei allerdings nur Arbeitsplätze benutzen, zu denen sie in ihrer Funktion als Betriebsratsmitglied Zugriffsrechte haben. Neben dem eigenen Arbeitsplatz kommt hierfür insbesondere das Büro des Betriebsrats in Betracht. Etwas anderes kann nur gelten, wenn etwa technische oder datenschutzrechtliche Gründe vorliegen, die einer Durchführung von einem bestimmten Arbeitsplatz aus entgegenstehen. Ist dies der Fall, muss der Arbeitgeber Betriebsräten unter Beachtung von § 40 Abs. 2 BetrVG andere Räumlichkeiten zur Verfügung stellen, die hierfür geeignet sind.

Unterliegt der Arbeitnehmer während der Inanspruchnahme von E-Learning Angeboten dem Direktionsrecht des Arbeitgebers?

Betriebsräte unterliegen während der Teilnahme an nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlichen Schulungsangeboten nicht dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Die Teilnahmezeiten sind als Wahrnehmung ihres Ehrenamtes zu qualifizieren.