



Praxisleitfaden **Schulungsanspruch für** **Betriebsräte**

Ihr Recht auf Fortbildung



Sebastian Opitz,
Teamleitung
Produktentwicklung

Liebe Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat!

Als Betriebsrat übernehmen Sie eine Menge spannender und verantwortungsvoller Aufgaben. Um diese optimal bewältigen zu können, ist aktuelles und fachlich fundiertes Wissen für Sie wichtig. Dieses können Sie einfach und kurzweilig auf unseren Betriebsratsschulungen erwerben.

So hat es auch der Gesetzgeber vorgesehen und in § 37 Abs. 6 BetrVG jedem Betriebsratsmitglied einen gesetzlichen Anspruch auf Schulung eingeräumt. Lesen Sie in diesem Ratgeber alles Wissenswerte rund um diesen Schulungsanspruch und seine Durchsetzung.

Der Ratgeber enthält neben anschaulichen Beispielen auch **QR-Codes**, über die Sie mit Ihrem Handy oder Tablet direkt zu hilfreichen **Videos, Podcasts, Checklisten und Formularen** gelangen. Alternativ finden Sie weitere Informationen auch auf unserer Landingpage zum Schulungsanspruch unter waf-seminar.de/schulungsanspruch. Wir freuen uns, wenn Sie dieses vielfältige Angebot ausgiebig nutzen!

Auf unserer Homepage waf-seminar.de finden Sie darüber hinaus eine große Anzahl hilfreicher und spannender Seminarthemen, praxisnahe Webinare und spezielle Inhouse-Angebote. So möchten wir Sie als starker Partner in Ihrem Ehrenamt optimal unterstützen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Ratgeber oft die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Noch Fragen? Wir beraten Sie gerne und helfen Ihnen bei allen Fragen rund um das Thema Schulung weiter unter **08158 99720**.

Wir freuen uns auf Sie!

Mit freundlichen Grüßen



Sebastian Opitz
Teamleitung Produktentwicklung

Inhalt

1 Allgemeine Informationen zu Betriebsratsschulungen

1.1	Warum überhaupt Schulungen besuchen?	4
1.2	Der Weg zu Ihrem persönlichen Seminarbesuch bei der W.A.F.	4
1.3	Beschlussfassung über den Seminarbesuch	8
1.4	Überblick über den Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG.	10
1.5	Checkliste für Ihre rechtssichere Seminarbuchung	11
1.6	Schulungsanspruch bei Online-Angeboten	12
1.7	Schulungsanspruch bei Inhouse-Angeboten	14
1.8	Abgrenzung zu Seminaren nach § 37 Abs. 7 BetrVG.	15

2 Musterbeschlüsse und -schreiben

2.1	Muster zur Entsendung von BR-Mitgliedern.	18
2.2	Muster zur Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens	20

3 Schulungsanspruch nach Funktionen im Betriebsrat

3.1	Ihr Schulungsanspruch als Betriebsratsmitglied	24
3.2	Ihr Schulungsanspruch als Betriebsratsvorsitzender oder Stellvertreter . . .	26
3.3	Ihr Schulungsanspruch als Schriftführer	27
3.4	Ihr Schulungsanspruch als Ersatzmitglied	28
3.5	Ihr Schulungsanspruch als GBR-Mitglied	30
3.6	Ihr Schulungsanspruch als KBR-Mitglied.	30

4 Schulungsanspruch nach Themenkomplexen

4.1	Aktuelle Rechtsprechung	34
4.2	Arbeits- und betriebsverfassungsrechtliche Grundlagen	35
4.3	Arbeits- und Gesundheitsschutz	35
4.4	Burn-out	36
4.5	Datenschutz.	36
4.6	EDV	36
4.7	Mobbing und Konfliktmanagement	37
4.8	Praktische BR-Arbeit	37
4.9	Protokoll- und Schriftführung.	38
4.10	Rhetorik und Kommunikation	38
4.11	Sozialrecht	39
4.12	Wahl-Seminare	39
4.13	Wirtschaftliche Grundlagen	40



5	Exkurs: Schulungsanspruch weiterer Interessenvertreter	
5.1	Schulungsanspruch für die Jugend- und Auszubildendenvertretung	42
5.2	Schulungsanspruch für Mitarbeiter im Betriebsratssekretariat	44
5.3	Schulungsanspruch für die Schwerbehindertenvertretung	45
5.4	Schulungsanspruch für den Wirtschaftsausschuss	48
5.5	Schulungsanspruch für Mitglieder im Aufsichtsrat	50
5.6	Schulungsanspruch für Mitglieder im Wahlvorstand	51
6	Argumentationshilfen bei Ablehnung der Betriebsrats- schulung	
6.1	Erforderlichkeit in Bezug auf das Seminarthema	54
6.2	Ablehnung der konkreten Person bzw. der Anzahl der Seminarteilnehmer . .	56
6.3	Obergrenzen für die Teilnahme an Schulungen	57
6.4	Übernachtung / Verpflegung / Seminarort	58
6.5	Reisezeit als Arbeitszeit	60
6.6	Verhältnismäßigkeit der Kosten	61
6.7	Genehmigungspflicht	62
6.8	Zeitliche Lage der Schulung	63
6.9	Compliance und Tablet	64
6.10	Online-Angebote	64
6.11	Inhouse-Angebote	65
7	Streitigkeiten über Seminarbesuche	
7.1	Streitigkeiten über die Erforderlichkeit der Schulung oder Verhältnismäßigkeit der anfallenden Kosten	68
7.2	Streitigkeiten aufgrund der zeitlichen Lage der Schulung	69
7.3	Überblick	70
7.4	Fallbeispiel aus der Praxis	70
8	Wir für Euch	73

1 Allgemeine Informationen zu Betriebsratsschulungen

Inhalt

1.1	Warum überhaupt Schulungen besuchen?.....	4
1.2	Der Weg zu Ihrem persönlichen Seminarbesuch bei der W.A.F.	4
1.3	Beschlussfassung über den Seminarbesuch.....	8
1.4	Überblick über den Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG.....	10
1.5	Checkliste für Ihre rechtssichere Seminarbuchung.....	11
1.6	Schulungsanspruch bei Online-Angeboten	12
1.7	Schulungsanspruch bei Inhouse-Angeboten	14
1.8	Abgrenzung zu Seminaren nach § 37 Abs. 7 BetrVG.....	15

1.1 Warum überhaupt Schulungen besuchen?

Betriebsräte haben nicht nur ein Recht auf Schulung, sondern auch eine entsprechende Verpflichtung. Denn durch die Übernahme des Betriebsratsamts haben sie neben der Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Aufgaben weitere Amtspflichten übernommen. Um das ihnen anvertraute Amt aber verantwortungsvoll auszuführen zu können, sind insbesondere im Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht spezielle Kenntnisse notwendig. Jeder Betriebsrat hat sich deshalb auf sein Mandat umfassend vorzubereiten und ist aus diesem Grund nicht nur berechtigt, sondern sogar verpflichtet, sich die hierfür erforderlichen Kenntnisse durch entsprechende Seminare anzueignen (BAG, Beschluss vom 29.01.1974, Az. 1 ABR 41/73). Denn verantwortliche Arbeit im Betriebsrat ist nur dann möglich, wenn jedes Mitglied über das erforderliche Mindestwissen für die Erfüllung seiner Aufgaben verfügt; diese Kenntnisse sind in erster Linie durch den Besuch von geeigneten Schulungen zu erwerben (BAG, Beschluss vom 21.04.1983, Az. 6 ABR 70/82; BAG, Beschluss vom 05.11.1981, Az. 6 ABR 50/79).

1.2 Der Weg zu Ihrem persönlichen Seminarbesuch bei der W.A.F.

Der Weg zu Ihrem persönlichen Seminarbesuch bei der W.A.F. geht über den Schulungsanspruch gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG. Danach hat der Arbeitgeber für die Kosten der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen aufzukommen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind.

WICHTIG: Für die Teilnahme an der Schulungs- und Bildungsveranstaltung bedarf es nicht der Zustimmung des Arbeitgebers (LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 17.12.1987, Az. 11 TaBV 3/87). Sofern die Voraussetzungen von § 37 Abs. 6 BetrVG vorliegen, haben Sie einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch.

§ 37 BetrVG: Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis

(...)

(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.

(...)

(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. (...) 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.

(...)



Wann ist eine Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich?

Die Vermittlung von Kenntnissen ist immer dann als erforderlich anzusehen, wenn diese unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und im BR notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann. Der Betriebsrat hat dabei einen eigenen Beurteilungsspielraum hinsichtlich Schulungsinhalt, Schulungsdauer und Teilnehmerzahl.

Wann stehen betriebliche Notwendigkeiten der Seminarteilnahme entgegen?

Die Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungsveranstaltung obliegt allein dem Betriebsrat. Er ist hierbei lediglich verpflichtet, auf betriebliche Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen. Das Gesetz spricht jedoch ausdrücklich nur von der Berücksichtigung betrieblicher Notwendigkeiten, nicht der Berücksichtigung betrieblicher Interessen oder Bedürfnissen. An das Vorliegen betrieblicher Notwendigkeiten sind deshalb strenge Anforderungen zu stellen. Nur wenn die betrieblichen Gegebenheiten den zwingenden Vorrang vor einer Arbeitsbefreiung von BR-Mitgliedern zu Schulungszwecken haben, liegen dringende betriebliche Notwendigkeiten vor, die eine zeitweise Rückstellung von BR-Mitgliedern an Schulungsmaßnahmen rechtfertigen.

Video

Was bedeutet gesetzlicher Schulungsanspruch?



Hält der Arbeitgeber betriebliche Notwendigkeiten durch den Schulungsbesuch nicht für ausreichend berücksichtigt, ist er verpflichtet, den Betriebsrat in angemessener Zeit (Fitting, 32. Aufl., § 37 Rz. 244: 2 Wochen) darüber zu informieren und im Streitfall die Einigungsstelle anzurufen. Macht der Arbeitgeber davon keinen Gebrauch, können die Betriebsratsmitglieder trotz etwaiger Bedenken des Arbeitgebers am Seminar teilnehmen, da es keinen Genehmigungsvorbehalt für den Arbeitgeber hinsichtlich der Schulungsteilnahme gibt.

Bis wann muss ich die Schulung dem Arbeitgeber anzeigen?

Der Betriebsrat ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Teilnahme des betreffenden BR-Mitglieds und die **zeitliche Lage** der Schulungsveranstaltung „rechtzeitig“ bekannt zu geben. **Rechtzeitig** bedeutet, dass sich der AG auf die Abwesenheit des BR-Mitglieds einstellen und aus seiner Sicht prüfen kann, ob die Voraussetzungen für die Gewährung einer bezahlten Freistellung vorliegen. Ggfs. soll noch die Möglichkeit bestehen, die Einigungsstelle anzurufen.

Unterrichtet der Betriebsrat den Arbeitgeber nicht oder nicht rechtzeitig über den Entsendungsbeschluss und nehmen die BR-Mitglieder an der Schulungsveranstaltung dennoch teil, behalten sie ihren Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts, sofern die Voraussetzungen des § 37 Abs. 6 BetrVG vorliegen. Die vorherige Unterrichtung des Arbeitgebers ist keine zusätzliche anspruchsbegründende Voraussetzung.

Streitigkeiten über Seminarbesuche

Hält der Arbeitgeber im Rahmen einer vom Betriebsrat beschlossenen Betriebsratsschulung die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht oder für nicht ausreichend durch den Betriebsrat berücksichtigt, so kann er die **Einigungsstelle** anrufen.

Ergeben sich Streitigkeiten bezüglich Erforderlichkeit oder Kosten eines Betriebsratsseminars, so entscheidet das Arbeitsgericht im Beschlussverfahren. Nachdem ein solches Verfahren jedoch oftmals mehrere Monate in Anspruch nehmen kann, empfiehlt sich bei Eilbedürftigkeit der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung, dies ist jedoch nicht zwingend. Natürlich kann auch im Nachgang der stattgefundenen Schulung noch eine gerichtliche Klärung über die Kostentragung herbeigeführt werden.

§ 40 BetrVG: 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 Büropersonal zur Verfügung zu stellen.



Für welche Kosten muss der Arbeitgeber aufkommen?

Zu den vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit einer erforderlichen Schulung zu tragenden Kosten gehören neben den Seminargebühren insbesondere die notwendigen Reisekosten sowie Übernachtungs- und Verpflegungskosten (BAG, Urteil vom 14.01.2015, Az. 7 ABR 95/12).

Wie viele Seminare darf ich pro Amtsperiode besuchen?

Ein weit verbreiteter Irrglaube ist, dass jedem Betriebsratsmitglied pro Amtsperiode nur drei oder vier Seminarwochen zur Verfügung stehen. Es gelten die Grundsätze der Erforderlichkeit, der Beachtung betrieblicher Belange und der Verhältnismäßigkeit.

Muss der Betriebsrat die günstigste Schulung auswählen?

Der Betriebsrat ist bei der Auswahl des Seminaranbieters grundsätzlich frei, die anfallenden Kosten dürfen lediglich nicht unverhältnismäßig sein (BAG, Beschluss vom 28.06.1995, Az. 7 ABR 55/94). Insbesondere ist der Betriebsrat nicht gehalten, anhand einer umfassenden Marktanalyse den günstigsten Anbieter zu ermitteln und ohne Rücksicht auf andere Erwägungen auch auszuwählen. Vielmehr ist bei der Wahl zwischen einer qualitativ höherwertigen Schulungsveranstaltung mit erhöhten Kosten und einer weniger guten mit geringeren Kosten im Interesse einer sachgerechten Schulung im Zweifel der qualitativ höherwertigen Schulung der Vorzug zu geben, vorausgesetzt, dass sich deren Kosten nicht in einem unangemessenen Rahmen bewegen (BAG, Beschluss vom 29.01.1974, Az. 1 ABR 39/73). Nur wenn mehrere gleichzeitig angebotene Veranstaltungen auch nach Ansicht des Betriebsrats im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungszeitraums als qualitativ gleichwertig anzusehen sind, kann eine Beschränkung der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers auf die Kosten der preiswerteren in Betracht kommen (BAG, Beschluss vom 14.01.2015, Az. 7 ABR 95/12).

Video

Welche Kosten muss der Arbeitgeber übernehmen?



Video

Schulung bis auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber? Wie weit müssen Betriebsräte geschult sein?



Muss der Betriebsrat akzeptieren, wenn der Arbeitgeber nur ein bestimmtes Budget für Betriebsratsschulungen bereitstellt?

Die Kostenübernahmepflicht des Arbeitgebers für die Tätigkeit des Betriebsrats ist zwingendes Recht, vgl. § 40 BetrVG. Sie kann weder durch Tarifvertrag noch durch Betriebsvereinbarung abgeschafft oder inhaltlich eingeschränkt werden (BAG, Beschluss vom 09.06.99, AP Nr. 65 zu § 40 BetrVG). Mit einer Begrenzung bzw. Budgetierung der Kosten der Betriebsratstätigkeit für erforderliche Schulungen würde der Arbeitgeber aber nicht nur gegen § 40 BetrVG verstoßen, sondern sich möglicherweise dem Vorwurf der Behinderung der Tätigkeit des Betriebsrats aussetzen, vgl. § 119 BetrVG.

1.3 Beschlussfassung über den Seminarbesuch

Anspruchsinhaber des Schulungsanspruchs ist der Betriebsrat als Gremium und nicht das einzelne BR-Mitglied. Deshalb muss das Gremium einen wirksamen Beschluss fassen, damit das einzelne BR-Mitglied einen entsprechenden, vom Betriebsrat abgeleiteten Anspruch auf Teilnahme am Seminar hat.

HINWEIS: Für die Formulierung des korrekten Beschlusstextes finden Sie ein Muster auf Seite 18.

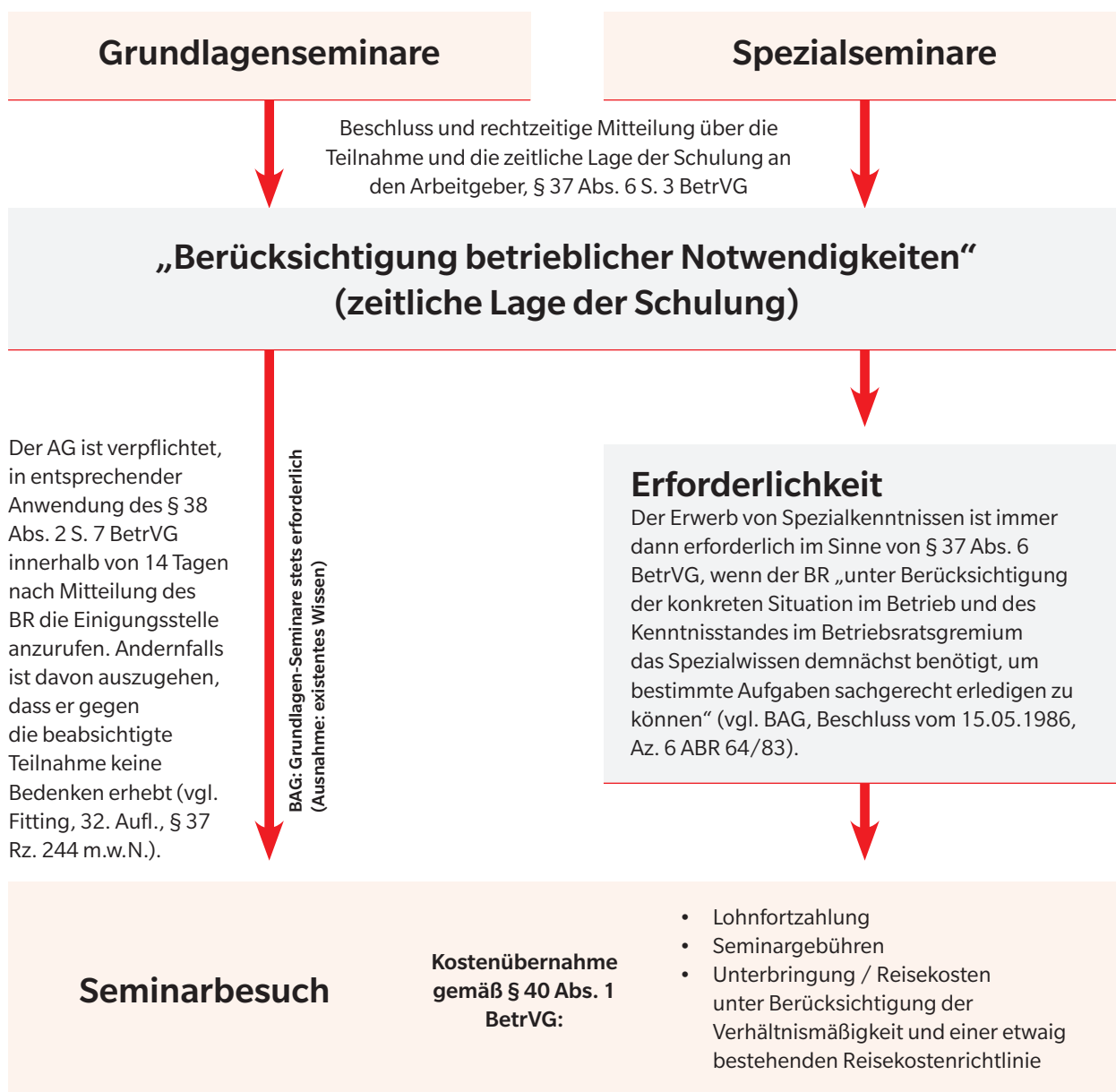
Probleme bei der Auswahl der auf Schulung zu entsendenden BR-Mitglieder?

Obwohl der Betriebsrat berechtigt ist festzulegen, welche seiner Mitglieder an welchen Schulungen teilnehmen, hat er diese Entscheidungskompetenz nach pflichtgemäßem Ermessen auszuüben. Insbesondere hat er darauf zu achten, dass die in der Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse in möglichst optimaler Weise für die BR-Arbeit fruchtbar werden. Entsprechend muss der BR jedem seiner Mitglieder jedenfalls die Möglichkeit bieten, die Grundkenntnisse, die für jede BR-Arbeit unabdingbare Voraussetzung sind, durch entsprechende Schulungen zu erlangen (vgl. Fitting, 32. Auflage, § 37 Rz. 237).

Checkliste zur ordnungsgemäßen Beschlussfassung

	Ja	Nein
Als Betriebsrat haben Sie über die Teilnahme eines oder mehrerer Ihrer Kollegen an einer Schulungsveranstaltung einen Beschluss gefasst (§ 34 Abs. 1 BetrVG).		
Der Beschluss enthält das Datum der Betriebsratssitzung, in der er gefasst wurde.		
Aus dem Wortlaut des Beschlusses ergibt sich ausdrücklich namentlich, welche Mitglieder zu der Schulungsveranstaltung entsendet werden sollen.		
Im Beschluss ist angegeben, welche Themen bei dem Seminar behandelt werden.		
Der Zeitpunkt und der Ort des Seminars sind benannt.		
Der Beschluss enthält Angaben zur Stimmenmehrheit und zum Stimmenverhältnis, mit dem er gefasst wurde.		
Das Protokoll ist vom Betriebsratsvorsitzenden und mindestens einem weiteren Betriebsratsmitglied unterschrieben.		
Es liegt eine Anwesenheitsliste bei, aus der sich die Beschlussfähigkeit Ihres Betriebsrates zum Zeitpunkt der Beschlussfassung ergibt.		
Auf der Anwesenheitsliste hat jeder Betriebsratskollege, der an der Beschlussfassung mitgewirkt hat, seinen Namen eigenhändig eingetragen und unterschrieben.		

1.4 Überblick über den Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG



1.5 Checkliste für Ihre rechtssichere Seminarbuchung

Auf einen Blick – diese 5 Punkte müssen Sie bei der Seminarbuchung beachten!

1. Wir haben im Gremium einen ordnungsgemäßen Beschluss gefasst, der wie folgt lauten könnte:

„Der Betriebsrat beschließt, das Betriebsratsmitglied ... gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG zu dem W.A.F.-Seminar mit dem Thema ... zu entsenden. Dieses findet vom ... bis zum ... in ... statt. Die Kosten belaufen sich auf ... Euro + MwSt.

*Hilfsweise für den Fall, dass etwaig angerufenes Gericht die Seminar-
teilnahme wider Erwarten nicht für erforderlich halten sollte, beschließt der
Betriebsrat eine entsprechende Teilnahme gemäß § 37 Abs. 7 BetrVG.*

Ja: ... Nein: ... Enthaltung: ...“

2. Bei der zeitlichen Lage der Schulung wurden betriebliche Notwendigkeiten beachtet.

3. Wir halten die Schulung in Bezug auf die angemeldeten BR-Mitglieder für erforderlich:

- Die Kenntnisse / Fähigkeiten sind unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und im BR notwendig, damit ich meine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben im BR sach- und fachgerecht erfüllen kann.
- Die in der Schulung zu vermittelnden Kenntnisse / Fähigkeiten sind bei den zu schulenden Personen noch nicht vorhanden.

4. Im Rahmen der vorzunehmenden Interessenabwägung erscheinen die anfallenden Kosten nicht unverhältnismäßig:

- Die Schulungs- und Hotelkosten der W.A.F. sind nicht unverhältnismäßig – das haben Gerichte bereits mehrfach entschieden.

- Die W.A.F. bietet zum gewählten Thema zeitnah keine Schulung in meiner Nähe an, die anfallende Hotelkosten überflüssig machen würde.
- Wir haben in Bezug auf Kosten und Zweckmäßigkeit auch eine von der W.A.F. ebenfalls angebotene Inhouse-Schulung geprüft, halten jedoch ein externes Seminar zum Austausch mit anderen Betriebsräten oder aus sonstigen Gründen für vorzugswürdig.

5. Der Arbeitgeber wurde rechtzeitig über die Schulungsteilnahme (und bei Spezialseminaren über deren Erforderlichkeit) unterrichtet.

1.6 Schulungsanspruch bei Online-Angeboten

Es liegt im Ermessen des Betriebsratsgremiums, einem Webinar den Vorzug vor einem vergleichbaren Präsenzangebot zu geben, wenn das Webinar aus Sicht des Betriebsrats beispielsweise ein effizienteres und besseres Lernen ermöglicht. Auch stellt es für bestimmte Betriebsratsmitglieder – etwa bei Teilzeitbeschäftigten – die einzige Möglichkeit zur Teilnahme dar.

Ihre Vorteile bei Webinaren:

- Flexible, standortunabhängige Einwahl – vom Betriebsratsbüro oder von zu Hause
- Keine Spesen
- Keine Übernachtung
- Keine Anreise

Wird für die Teilnahme an einem Webinar ein BR-Beschluss benötigt?

Eine vorherige konkrete Beschlussfassung des Betriebsrats bezogen auf Webinare und andere Online-Angebote ist ebenso wie für Präsenzseminare unumgänglich. Liegt sie nicht vor, besteht weder ein Anspruch der teilnehmenden Betriebsratsmitglieder auf Entgeltfortzahlung sowie Freistellung von ihrer beruflichen Tätigkeit noch eine Verpflichtung des Arbeitgebers, die anfallenden Kosten zu übernehmen.

Kann der Arbeitgeber Betriebsratsmitgliedern für die Durchführung von Webinaren einen bestimmten Arbeitsplatz vorgeben?

Arbeitgeber können Betriebsratsmitgliedern für die Durchführung von erforderlichen Webinaren keinen bestimmten Arbeitsplatz vorgeben. Ihnen steht es insoweit nach pflichtgemäßem Ermessen frei, einen Arbeitsplatz zu wählen, der für die Durchführung eines Webinars optimale Voraussetzungen bietet. Sie können dabei allerdings nur Arbeitsplätze benutzen, zu denen sie als Betriebsratsmitglieder 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.

Für welche technischen Voraussetzungen hat der Arbeitgeber zu sorgen?

Werden Webinare von Betriebsräten als erforderlich und verhältnismäßig qualifiziert, müssen Arbeitgeber gemäß § 40 Abs. 2 BetrVG i.V.m. § 37 Abs. 6 BetrVG die für die Durchführung technischen Voraussetzungen schaffen bzw. zur Verfügung stellen.

WICHTIG: Dem Betriebsrat steht es frei, ob er ein auswärtiges Schulungsangebot wählt oder sich für ein Online-Angebot entscheidet (vgl. BAG, Beschluss vom 24.02.2024, Az. 7 ABR 8/23, LAG Düsseldorf, Beschluss vom 24.11.2022, Az. 8 TaBV 59/21, ArbG Gera, Beschluss vom 24.06.2021, Az. 7 BVGa 1/21). Dies gilt insbesondere dann, wenn das Webinar trotz inhaltsgleicher Ausschreibung in zeitlich reduziertem Umfang durchgeführt wird und daher die jeweiligen Themen nicht in vergleichbarer Tiefe vermittelt werden können. Denn neben dem Umstand, dass jedes Mitglied des Betriebsrats ein unterschiedlicher Lerntyp ist und daher die Entscheidung im eigenen Ermessen getroffen werden muss, ist der Erfahrungsaustausch mit Betriebsräten anderer Gremien ein wichtiger und auch in der Rechtsprechung anerkannter Aspekt von Betriebsratsschulungen da hier viel offener über die bestehenden Probleme im Betriebsrat gesprochen wird (vgl. ArbG Bremen-Bremerhaven, Beschluss vom 31.05.2007, Az. 10 BV 59/07; ArbG Flensburg, Beschluss vom 27.01.2000, Az. 3 BV 21/99). Auch der arbeitgeberseitige Verweis auf eine Kostenmehrbelastung bei der Wahrnehmung von Präsenzseminaren verfängt aus vorgenannten

Gründen nicht. Hier hält die Rechtsprechung selbst bei sonst inhaltsgleichen Inhouse-Seminaren ein Kostenplus von 70 Prozent für unbeachtlich (ArbG Trier, Beschluss vom 20.11.2014, Az. 3 BV 11/14).

1.7 Schulungsanspruch bei Inhouse-Angeboten

Grundsätzlich steht es dem Betriebsrat frei, ob er aufgrund des gewünschten Erfahrungsaustauschs mit Mitgliedern anderer Betriebsräte ein auswärtiges Schulungsangebot wählt oder sich für ein Inhouse-Angebot, sei es in Präsenz oder online, entscheidet.

Ihre Vorteile bei Inhouse-Angeboten:

- Fachwissen genau nach Ihrem Bedarf
- Unsere Experten kommen zu Ihnen und vermitteln Ihnen in vertrauter Atmosphäre die Lehrinhalte
- Lernen Sie gemeinsam mit Ihren Betriebsratskollegen und tauschen sich diskret aus

Wie ist bei der Buchung eines Inhouse-Seminars vorzugehen?

Unter Berücksichtigung der Erforderlichkeit und betrieblicher Interessen überlegt sich der Betriebsrat das Seminarthema und einen potenziellen Termin. Die W.A.F. erstellt daraufhin ein individuelles und unverbindliches Inhouse-Angebot, über das der Betriebsrat anschließend im Gremium einen entsprechenden Beschluss fasst und den Arbeitgeber darüber informiert.

WICHTIG: Nur im Ausnahmefall können Arbeitgeber den Betriebsrat darauf verweisen, eine Fortbildung nach § 37 Abs. 6 BetrVG als Inhouse-Schulung durchzuführen. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn der Besuch eines inhaltsgleichen externen Seminars zu einer deutlichen Kostenmehrbelastung führen würde und keine gewichtigen Interessen des Betriebsrats entgegenstehen. Nach Auffassung des ArbG Trier ist dies bei einem Kostenplus von 70 Prozent der Fall (vgl. ArbG Trier, Beschluss vom 20.11.2014, Az. 3 BV 11/14).

Video

Darf der AG auf eine günstigere Inhouse-Schulung verweisen?



1.8 Abgrenzung zu Seminaren nach § 37 Abs. 7 BetrVG

Neben dem für Betriebsratsschulungen maßgeblichen Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG gibt es in § 37 Abs. 7 BetrVG einen weiteren Schulungsanspruch. Danach hat jedes Betriebsratsmitglied während seiner regelmäßigen Amtszeit einen Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen, um an Betriebsratsschulungen teilzunehmen. Voraussetzung ist, dass die jeweilige Schulung von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Bundeslandes als geeignet anerkannt ist. Dies ist bei den meisten der von der W.A.F. angebotenen Seminare der Fall.

Neu gewählte Betriebsratsmitglieder haben einen Anspruch auf vier Wochen Schulung, wenn sie nicht bereits Erfahrungen als Jugend- und Auszubildendenvertretung haben.

WICHTIG: Der „Haken“ an diesem Schulungsanspruch ist, dass Betriebsräte bei Schulungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG nur einen Anspruch auf bezahlte Freistellung haben. Die Kosten für Seminargebühren, die An- und Abreise sowie Übernachtungs- und Verpflegungskosten muss der Teilnehmer nach § 37 Abs. 7 BetrVG selbst tragen. Dies dürfte auch der Grund dafür sein, warum der Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 7 BetrVG in der Praxis kaum Bedeutung hat.

Video

**Darf der AG den BR auf §37
Abs.7 BetrVG verweisen?**





2 Musterbeschlüsse und -schreiben

Inhalt

2.1	Muster zur Entsendung von BR-Mitgliedern	18
2.2	Muster zur Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens	20

Video

Wie macht der BR formal
alles richtig?



Formular

Einladung zur
Betriebsratssitzung



Betriebsratsbeschluss zum
Besuch von Schulungen



Formular

Beschlussmitteilung an die
Geschäftsleitung



2.1 Muster zur Entsendung von BR-Mitgliedern

2.1.1 Betriebsratsbeschluss zum Besuch von Schulungen

Der Betriebsrat beschließt, das Betriebsratsmitglied ... gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG zu dem W.A.F.-Seminar mit dem Thema ... zu entsenden. Dieses findet vom ... bis zum ... in ... statt. Die Kosten belaufen sich auf ... Euro + MwSt.

Hilfsweise für den Fall, dass etwaig angerufenes Gericht die Seminarteilnahme wider Erwarten nicht für erforderlich halten sollte, beschließt der Betriebsrat eine entsprechende Teilnahme gemäß § 37 Abs. 7 BetrVG.

Ja: ... Nein: ... Enthaltung: ...

2.1.2 Beschlussmitteilung an die Geschäftsleitung

*An die
Geschäftsleitung
Im Hause*

Information über den Betriebsratsbeschluss für den Besuch von Schulungen

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Betriebsrat hat in seiner Sitzung am ... beschlossen, das BR-Mitglied ... auf eine Schulungsveranstaltung der W.A.F. Institut für Betriebsräte-Fortbildung AG mit dem Thema ... zu schicken.

Die Veranstaltung findet statt vom ... bis ... in

Ersatzteilnehmer im Falle der Verhinderung: ...

Die in dem oben genannten Seminar vermittelten Kenntnisse sind für eine sach- und fachgerechte Betriebsratsstätigkeit gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich. Die betrieblichen Belange hinsichtlich der zeitlichen Lage der Schulungsveranstaltung wurden berücksichtigt.

Sollten wir innerhalb der nächsten 14 Tage nichts von Ihnen hören, gehen wir davon aus, dass der Seminarteilnahme aus Ihrer Sicht nichts entgegensteht.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift des/der Vorsitzenden

2.1.3 Kostenübernahmeerklärung des Arbeitgebers

An die
W.A.F. Institut für
Betriebsräte-Fortbildung AG
Seminarbüro
Blumenstraße 3
82327 Tutzing

Kostenübernahmeerklärung Seminar

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir übernehmen die Seminargebühr in Höhe von Euro ... zzgl. MwSt. für ...
für den Besuch des Seminars zum Thema ... (Seminarnummer ...) von ... bis ... in
....

Rechtsgrundlage: § 37 Abs. 6 i.V.m. § 40 BetrVG

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift des Arbeitgebers



2.2 Muster zur Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens

2.2.1 Betriebsratsbeschluss zur Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens

Der Betriebsrat beschließt, ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren mit dem Ziel einzuleiten, dass dem Arbeitgeber aufgegeben wird, den Betriebsrat von den angefallenen Kosten für den Besuch des Seminars ... durch die BR-Mitglieder ... in Höhe von Euro ... freizustellen.

Mit der Einleitung und Durchführung dieses Verfahrens beauftragt wird die Rechtsanwaltskanzlei ... unter Zusage einer Vergütung in Höhe der gesetzlichen Gebühren nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz, soweit der Arbeitgeber zur Kostentragung nach § 40 Abs. 1 BetrVG verpflichtet ist.

Ja: ... Nein: ... Enthaltung: ...

2.2.2 Beschlussmitteilung an die Geschäftsleitung

*An die
Geschäftsleitung
Im Hause*

Information über den Betriebsratsbeschluss zur Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens

Sehr geehrte Damen und Herren,

in seiner Sitzung vom ... hat der Betriebsrat nach eingehender Beratung beschlossen, sich zu den Bedingungen des RVG durch die Rechtsanwaltskanzlei ... im einzuleitenden Beschlussverfahren gegen die Arbeitgeberseite vertreten zu lassen.

Gegenstand ist die abgelehnte Kostenfreistellung in Bezug auf das vom ... bis ... in ... stattgefundene Betriebsratsseminar zum Thema ... , an dem die BR-Mitglieder ... teilgenommen hatten.

Der Vollständigkeit halber weisen wir Sie darauf hin, dass gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG die Kosten für den rechtlichen Beistand zum Sachaufwand des Betriebsrats gehören und daher vom Arbeitgeber erstattet werden müssen.

Mit freundlichen Grüßen

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift Betriebsratsvorsitzender



3 Schulungsanspruch nach Funktionen im Betriebsrat

Inhalt

3.1	Ihr Schulungsanspruch als Betriebsratsmitglied	24
3.2	Ihr Schulungsanspruch als Betriebsratsvorsitzender oder Stellvertreter ...	26
3.3	Ihr Schulungsanspruch als Schriftführer	27
3.4	Ihr Schulungsanspruch als Ersatzmitglied	28
3.5	Ihr Schulungsanspruch als GBR-Mitglied	30
3.6	Ihr Schulungsanspruch als KBR-Mitglied	30

Video
**Schulungsanspruch für den
Betriebsrat**

**Schulungsanspruch des
einzelnen Betriebsratsmitglieds**


Soweit es um die Vermittlung von speziellem Fachwissen in den Bereichen geht, in denen dem Betriebsrat Beteiligungsrechte zustehen, ist bei der Prüfung der Notwendigkeit der Schulung u.a. auf die konkreten Aufgaben des jeweiligen Betriebsratsmitglieds abzustellen. Aus diesem Grund haben wir den Schulungsanspruch nachfolgend nach den gängigen Funktionen im Gremium gegliedert und näher beleuchtet.

3.1 Ihr Schulungsanspruch als Betriebsratsmitglied

Verantwortliche Arbeit im Betriebsrat ist nur dann möglich, wenn jedes einzelne Mitglied über das erforderliche Mindestwissen für die Erfüllung seiner Aufgaben verfügt. So sieht es auch das Bundesarbeitsgericht (BAG, Beschluss vom 21.04.1983, Az. 6 ABR 70/82) und legt Betriebsräten nahe, sich durch Schulungen die dafür unerlässlichen Kenntnisse anzueignen.

Worin besteht dieses „erforderliche Mindestwissen“?

Für jedes Betriebsratsmitglied ist es erforderlich i.S.v. § 37 Abs. 6 BetrVG, sich **Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht** durch den Besuch von Seminaren anzueignen.

Seminare
**Grundlagen-Seminare zum
Betriebsverfassungsrecht**


Seminarempfehlungen: Diese Grundkenntnisse erlangen Sie durch den Besuch unserer Grundlagen-Seminare „Betriebsverfassungsrecht Teil 1 bis 4“ sowie alternativ durch unsere Kompakt-Reihe „Der Betriebsrat Teil 1 bis 3“. Darüber hinaus sind auch unsere speziell auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Seminare „Betriebsratsarbeit im Kleinbetrieb“, „Betriebsratsarbeit im Tendenzbetrieb“, „Betriebsratsarbeit im Gemeinschaftsbetrieb“ sowie „Betriebsverfassungsrecht – Update“ den Grundlagen-Seminaren zuzuordnen.

Des Weiteren sind für jedes einzelne Mitglied im Gremium **Grundkenntnisse des allgemeinen Arbeitsrechts** erforderlich. Das Arbeitsrecht ist nämlich mit dem Betriebsverfassungsrecht so eng verflochten, dass eine ordnungsgemäße Ausübung der Beteiligungsrechte ohne arbeitsrechtliche Kenntnisse nicht vorstellbar ist.

Seminarempfehlungen: Die Grundkenntnisse des allgemeinen Arbeitsrechts erlangen Sie durch den Besuch unserer Grundlagen-Seminare „Arbeitsrecht Teil 1 bis 4“ sowie alternativ durch unsere Kompakt-Reihe „Der Betriebsrat Teil 1 bis 3“. Darüber hinaus ist auch unser Seminar „Arbeitsrecht – Update“ den Grundlagen-Seminaren zuzuordnen.

Betriebsräte müssen auch über Grundkenntnisse im Bereich **Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit und Unfallverhütung** (Grundzüge der Arbeitssicherheit) verfügen. Sind Kenntnisse hierüber im Betriebsrat nicht vorhanden, ist eine entsprechende Schulung grundsätzlich erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG.

Seminarempfehlung: Entsprechendes Wissen vermittelt unser Seminar „Arbeits- und Gesundheitsschutz Teil 1“.

Eine sachgerechte BR-Arbeit erfordert schließlich von jedem BR-Mitglied ausreichende Kenntnisse über einen etwaig im Betrieb geltenden **Tarifvertrag** sowie einen gewissen Standard an **wirtschaftlichen und technischen Kenntnissen**.

Seminarempfehlungen: Besuchen Sie hierfür unsere Seminare „Tarifgebundener Betrieb“, „Wirtschaftswissen für Betriebsräte Teil 1“ sowie „Datenschutz und Arbeitnehmerüberwachung Teil 1“.

Nach der Aufnahme des Themas **Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsförderung** in das Betriebsverfassungsgesetz (vgl. §§ 80 Abs. 1 Nr. 8, 92a BetrVG) gehören auch diese Themen zum Grundwissen von Betriebsräten, ohne dass es gegenüber dem Arbeitgeber einer gesonderten Darlegung der Erforderlichkeit bedarf.

WICHTIG: Der Betriebsrat muss darauf achten, dass seine Kenntnisse immer auf dem aktuellen Stand sind. So kann die Notwendigkeit bestehen, nach einer gewissen Zeit wieder eine Schulung zu besuchen, um die bisherigen Kenntnisse aufzufrischen und zu erweitern. Dies ist vor allem dann wichtig, wenn die Kenntnisse veraltet sind, was bei der Fülle an Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht sehr schnell der Fall sein kann.

Seminare

Grundlagen-Seminare zum Arbeitsrecht



3.2 Ihr Schulungsanspruch als Betriebsratsvorsitzender oder Stellvertreter

Vertreter des Betriebsrats nach außen, Verhandlungsführer, Sitzungsleiter, Motivator und Führer im Gremium – die Aufgaben des Betriebsratsvorsitzenden (BRV) bzw. seines Stellvertreters sind vielfältig und verlangen der entsprechenden Person einiges ab. Bereiten Sie sich auf diese anspruchsvolle Aufgabe gewissenhaft vor! Nicht zuletzt von Ihnen wird es abhängen, ob die Amtszeit des Betriebsrats eine erfolgreiche sein wird.

Welche Kriterien gelten für die Prüfung der „Erforderlichkeit“?

Die besuchten Schulungen müssen Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Das Bundesarbeitsgericht sieht den Erwerb von Spezialkenntnissen immer dann als erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG an, wenn der Betriebsrat unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und des Kenntnisstandes im Betriebsratsgremium das Spezialwissen demnächst benötigt, um bestimmte Aufgaben sachgerecht erledigen zu können (BAG, Beschluss vom 15.05.1986, Az. 6 ABR 64/83).

Soweit es um eine besondere Vertiefung der Kenntnisse des Betriebsverfassungsrechts oder des allgemeinen Arbeitsrechts oder um die Vermittlung von speziellem Fachwissen in den Bereichen geht, in denen dem Betriebsrat Beteiligungsrechte zustehen, ist bei der Prüfung der Notwendigkeit der Schulung auf die konkreten Aufgaben des jeweiligen Betriebsrats abzustellen. Insoweit ist seitens der Rechtsprechung anerkannt, dass Betriebsratsvorsitzende, Stellvertreter und Freigestellte einen erhöhten Bildungsbedarf haben (BAG, Beschluss vom 27.09.1974 und 08.02.1977, AP Nr. 18 und 26 zu § 37 BetrVG).

Seminarempfehlungen: An der Spitze des Betriebsrats ist der Gegenwind oft am Stärksten. In unseren Seminaren „Betriebsratsvorsitzende und Stellvertreter Teil 1 bis 3“ erfahren Sie, wie Sie das Segel zu jeder Zeit richtig setzen.

Seminare

Seminare für
Betriebsratsvorsitzende,
Stellvertreter & Freigestellte



3.3 Ihr Schulungsanspruch als Schriftführer

Schriftführern kommt im Betriebsrat eine tragende Rolle zu, da Ihnen – neben dem Betriebsratsvorsitzenden – die Einhaltung von Formalitäten und deren Dokumentation obliegt. Wird hier nicht sorgfältig gearbeitet, halten Beschlüsse des Betriebsrats einer gerichtlichen Kontrolle nicht stand. Entsprechend benötigen Betriebsratsmitglieder, die dieses Amt bekleiden, besonderes Wissen.

Für wen sind Schriftführer-Seminare „erforderlich“?

Schriftführer-Seminare sind gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG für diejenigen Betriebsräte erforderlich, die das hier vermittelte Wissen für die Erfüllung ihrer anstehenden Aufgaben benötigen und nicht bereits über entsprechende Kenntnisse verfügen. Dabei akzeptiert die Rechtsprechung auch, dass der Betriebsrat das Amt des Schriftführers in eigener Kompetenz von einem Betriebsratsmitglied auf ein anderes Betriebsratsmitglied übertragen kann. Dann hat auch das letztgenannte Betriebsratsmitglied einen entsprechenden Schulungsanspruch.

Unter Verweis auf die bedeutende Rolle einer formal und inhaltlich richtigen Protokollierung in der täglichen Betriebsratsarbeit sind auch die in Schriftführer-Seminaren angebotenen praktischen Übungen erforderlich (vgl. LAG Hamm, Beschluss vom 22.06.2007, Az. 10 TaBV 25/07).

Auch eine Schulung über die effektive schriftliche Kommunikation im Betrieb kann erforderlich sein, wenn der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben ohne eine Schulung gerade des entsandten Betriebsratsmitglieds nicht sachgerecht wahrnehmen kann.

Seminarempfehlungen: Entsprechendes Wissen vermitteln unsere Seminare „Schriftführer Teil 1 bis 3“, „Schriftführer – Update“ und „Schriftführer spezial: Rechtliche Besonderheiten“.



Video

**Schulungsanspruch für die
Ersatzmitglieder des
Betriebsrats**



3.4 Ihr Schulungsanspruch als Ersatzmitglied

Nach § 37 Abs. 6 BetrVG ist der Betriebsrat berechtigt, Betriebsratsmitglieder zu Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu entsenden, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Diese Berechtigung steht dem Betriebsrat grundsätzlich nicht nur hinsichtlich seiner ordentlichen Mitglieder, sondern auch hinsichtlich der Ersatzmitglieder zu, die lediglich vorübergehend nach Maßgabe von § 25 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ein verhindertes Betriebsratsmitglied vertreten (BAG, Beschluss vom 15.05.1986, Az. 6 ABR 64/83; BAG, Beschluss vom 14.12.1994, Az. 7 ABR 31/94).

Zu unterscheiden ist demnach, ob ordentliche Betriebsratsmitglieder auf Dauer ausscheiden (§ 25 Abs. 1 S. 1 BetrVG) oder nur zeitweilig verhindert sind (§ 25 Abs. 1 S. 2 BetrVG).

Was ist, wenn ein BR-Mitglied dauerhaft aus dem Betriebsrat ausscheidet?

Das nachrückende Ersatzmitglied wird in diesem Fall vollwertiges Mitglied des Betriebsrats und ist damit unproblematisch berechtigt, an erforderlichen Schulungsveranstaltungen im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG teilzunehmen.

Wie aber verhält es sich, wenn das Ersatzmitglied nur zeitweise nachrückt?

Im Grundsatz ist es unerheblich, ob das nach der Auffassung des Betriebsrats zu schulende Mitglied ordentliches Mitglied oder nur Stellvertreter für ein verhindertes Mitglied ist. Entscheidend ist vielmehr, ob der Erwerb der Kenntnisse durch eine Schulung auch unter Berücksichtigung der Ersatzmitgliedschaft vom Betriebsrat für die zukünftige Gewährleistung seiner Arbeitsfähigkeit für notwendig erachtet werden darf. Dies hängt sowohl mit dem künftigen Aufgabengebiet zusammen, das dem Ersatzmitglied übertragen werden soll, mit der Häufigkeit und Dauer seiner Betriebsratsstätigkeit, aber auch mit der Größe des jeweiligen Gremiums.

Wie weit geht der Beurteilungsspielraum des Betriebsrats?

Der Betriebsrat hat bei seiner Entscheidung, ob es für seine Arbeitsfähigkeit erforderlich ist, ein oder gar mehrere Ersatzmitglieder schulen zu lassen, einen eigenen Beurteilungsspielraum. Die arbeitsgerichtliche Kontrolle ist auf die Prüfung beschränkt, ob die Beschlussfassung des Betriebsrats unter den konkreten Umständen der Erledigung seiner gesetzlichen Aufgaben dienlich und er bei seiner Entscheidung nicht nur die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts, sondern auch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers, insbesondere an der Begrenzung seiner Kostentragungspflicht, berücksichtigt hat (vgl. BAG, Beschluss vom 09.06.1999, Az. 7 ABR 66/97).

Welche Kriterien sollte der Betriebsrat bei der Prüfung der „Erforderlichkeit“ beachten?

Ob die Teilnahme eines Ersatzmitglieds an einer Schulung erforderlich ist, richtet sich nach den Umständen zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des Betriebsrats über die Entsendung (LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 26.04.2016, Az. 1 TaBV 63/15).

Bei der vom Betriebsrat insoweit vorzunehmenden Beurteilung kann er die bereits entstandenen Schwierigkeiten berücksichtigen. Von Bedeutung kann aber auch sein, ob ein Ersatzmitglied etwa durch häufige Heranziehung in früheren Amtsperioden bereits über Kenntnisse und Erfahrungen im Betriebsverfassungsrecht verfügt. Vor allem spielen jedoch die **zu erwartende Dauer und Häufigkeit der Heranziehung des Ersatzmitglieds** eine wesentliche Rolle (vgl. BAG, Beschluss vom 15.05.1986, Az. 6 ABR 64/83).

„Häufig“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass das Ersatzmitglied über einen längeren Zeitraum regelmäßig an **mindestens einem Viertel aller Betriebsratssitzungen** teilgenommen hat (ArbG Mannheim, Beschluss vom 19.01.2000, Az. 8 BV 18/99). Von Bedeutung sind aber auch weitere Umstände, wie insbesondere die Betriebsratsgröße, die Anzahl der im Betriebsrat vertretenen Gruppen und Listen, das Vorhandensein von Betriebsferien oder der langfristige Ausfall bestimmter Betriebsratsmitglieder.

Seminarempfehlungen: Das notwendige Basiswissen für Ersatzmitglieder vermitteln die Seminare „Ersatzmitglieder Teil 1 bis 3“.

Seminare

Seminare für Ersatzmitglieder des Betriebsrats





3.5 Ihr Schulungsanspruch als GBR-Mitglied

Es kann auch erforderlich sein, dass sich ein oder mehrere Mitglieder des Gesamtbetriebsrats zu Themen schulen lassen, die sich mit der praktischen Gesamtbetriebsratsarbeit beschäftigen oder mit denen sich der Gesamtbetriebsrat gerade zu beschäftigen hat.

WICHTIG: Der Schulungsanspruch steht hier nicht dem Gesamtbetriebsrat als Gremium zu, sondern demjenigen örtlichen Betriebsratsgremium, aus dem das jeweilige Gesamtbetriebsratsmitglied stammt (vgl. BAG, Beschluss vom 10.06.1975, Az. 1 ABR 140/73).

Denken Sie daher bitte daran: Auch wenn es um Schulungsthemen im Gesamtbetriebsrat geht – der örtliche Betriebsrat ist und bleibt für den Beschluss über die Entsendung des jeweiligen GBR-Mitglieds zuständig. Das macht durchaus auch Sinn, denn die betrieblichen Notwendigkeiten, die bei der Festlegung der zeitlichen Lage des Seminars zu beachten sind, kennt der örtliche Betriebsrat deutlich besser als der Gesamtbetriebsrat.

Seminarempfehlungen: Entsprechendes Wissen vermitteln unsere Seminare „Gesamtbetriebsrat Teil 1 und 2“, „Gesamtbetriebsratsvorsitzende und Stellvertreter“ sowie „Gesamtbetriebsausschuss“.

3.6 Ihr Schulungsanspruch als KBR-Mitglied

Es kann auch erforderlich sein, dass sich ein oder mehrere Mitglieder des Konzernbetriebsrats zu Themen schulen lassen, die sich mit der praktischen Konzernbetriebsratsarbeit beschäftigen oder mit denen sich der Konzernbetriebsrat gerade zu beschäftigen hat.

WICHTIG: Der Schulungsanspruch steht hier nicht dem Konzernbetriebsrat als Gremium zu, sondern demjenigen örtlichen Betriebsratsgremium, aus dem das jeweilige Konzernbetriebsratsmitglied stammt (vgl. BAG, Beschluss vom 10.06.1975, Az. 1 ABR 140/73).

Denken Sie daher bitte daran: Auch wenn es um Schulungsthemen im Konzernbetriebsrat geht – der örtliche Betriebsrat ist und bleibt für den Beschluss über die Entsendung des jeweiligen KBR-Mitglieds zuständig. Das macht durchaus auch Sinn, denn die betrieblichen Notwendigkeiten, die bei der Festlegung der zeitlichen Lage des Seminars zu beachten sind, kennt der örtliche Betriebsrat deutlich besser als der Konzernbetriebsrat.

Seminarempfehlungen: Notwendiges Wissen für Konzernbetriebsratsmitglieder vermitteln die Seminare „Konzernbetriebsrat“, „BR-Arbeit im Konzern“ sowie „Wirtschaftswissen für Konzern-Betriebsräte“.

Seminare

**Seminare für den Gesamt-,
Konzern- und Europäischen
Betriebsrat**





4 Schulungsanspruch nach Themenkomplexen

Inhalt

4.1	Aktuelle Rechtsprechung	34
4.2	Arbeits- und betriebsverfassungsrechtliche Grundlagen	35
4.3	Arbeits- und Gesundheitsschutz	35
4.4	Burn-out	36
4.5	Datenschutz	36
4.6	EDV	36
4.7	Mobbing und Konfliktmanagement	37
4.8	Praktische BR-Arbeit	37
4.9	Protokoll- und Schriftführung	38
4.10	Rhetorik und Kommunikation	38
4.11	Sozialrecht	39
4.12	Wahl-Seminare	39
4.13	Wirtschaftliche Grundlagen	40

Video

**Her mit der Spezialschulung?
Teuflische Tipps?**



Sie haben keine spezielle Funktion im Betriebsrat? Anhand der Rechtsprechung kann man sich dem konkreten Schulungsanspruch des Betriebsrats auch thematisch nähern. Das Bundesarbeitsgericht sieht den Erwerb von Spezialkenntnissen immer dann als erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG an, wenn der Betriebsrat unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und des Kenntnisstandes im Betriebsratsgremium das Spezialwissen demnächst benötigt, um bestimmte Aufgaben sachgerecht erledigen zu können (BAG, Beschluss vom 15.05.1986, Az. 6 ABR 64/83).

Erfahren Sie nachfolgend alphabetisch geordnet, wie sich die Erforderlichkeit von BR-Seminaren anhand bestimmter Themenkomplexe beurteilt.

4.1 Aktuelle Rechtsprechung

Seminare

**Seminare zu aktueller
Rechtsprechung und neuen
Gesetzen**



Um seine Aufgaben verantwortungsvoll wahrnehmen zu können, muss sich der Betriebsrat als Gremium über die Entwicklung der Rechtsprechung in den für seine Arbeit relevanten Bereichen auf dem Laufenden halten. Hierfür muss er sich insbesondere nicht auf das Selbststudium von Fachzeitschriften, die Lektüre juristischer Kommentare oder eine Recherche im Internet verweisen lassen. Das gilt vor allem dann, wenn in der in Frage stehenden Schulung nicht nur über aktuelle Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts und deren rechtliche Einordnung informiert wird, sondern den Teilnehmern auch betriebsverfassungsrechtliche und für den konkreten Betriebsrat bedeutsame individualrechtliche Rechtsentwicklungen und Tendenzen anhand ausgewählter Entscheidungen erläutert und für die praktische Betriebsratsarbeit nutzbar gemacht werden sollen. Dadurch soll der Betriebsrat in die Lage versetzt werden, den neuesten Stand der Rechtsprechung zur Grundlage seines betrieblichen Handelns zu machen (vgl. BAG, Beschluss vom 18.01.2012, Az. 7 ABR 73/10; BAG, Beschluss vom 20.12.1995, Az. 7 ABR 14/95).

4.2 Arbeits- und betriebsverfassungrechtliche Grundlagen

Zur Teilnahme an Grundlagen-Seminaren im Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht besteht nach Feststellung des Bundesarbeitsgerichts nicht nur ein Recht, sondern sogar auch eine entsprechende Verpflichtung für jedes einzelne BR-Mitglied, da verantwortungsvolle Betriebsratsarbeit nur möglich ist, wenn jedes Mitglied im Betriebsratsgremium über Mindestkenntnisse im Betriebsverfassungsgesetz und den zentralen arbeitsgerichtlichen Einzelgesetzen verfügt (BAG, Beschluss vom 05.11.1981, Az. 6 ABR 50/79; BAG, Beschluss vom 19.07.1955, Az. 7 ABR 49/94). Deshalb ist es für jedes Betriebsratsmitglied erforderlich gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG, sich Grundkenntnisse durch den Besuch von Schulungen anzueignen (vgl. auch BAG, Beschluss vom 19.07.1995, Az. 7 ABR 49/94).

4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Menschengerechte Arbeitsgestaltung, Gesundheitsschutz, Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sind wichtige Themen, um die sich der Betriebsrat kümmern muss (vgl. §§ 80, 87, 88, 89, 90 und 91 BetrVG). Daher ergibt sich der Schulungsanspruch schon nach den allgemeinen Grundsätzen: Sind diese Kenntnisse im Betriebsrat nicht vorhanden, ist eine entsprechende Schulung grundsätzlich erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG (vgl. BAG, Urteil vom 28.09.2016, Az. 7 AZR 699/14). Entsprechend zählen Grundkenntnisse der Arbeitssicherheit zum Grundlagenwissen, das für sämtliche Betriebsratsmitglieder nötig ist (vgl. BAG, Beschluss vom 15.05.1986, Az. 6 ABR 74/83). Hat der Betriebsrat darüber hinaus einzelne Mitglieder mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz beauftragt oder einen Arbeitsschutzausschuss gebildet, können diese „Spezialisten“ zusätzlich noch Spezial-Seminare besuchen (vgl. LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 22.08.1983, Az. 5 (2) TaBV 29/82).

Seminare

Seminare zum Arbeits- und Gesundheitsschutz



4.4 Burn-out

Für die Erforderlichkeit der Teilnahme an einer Schulung zum Thema „Burn-out“ ist es nach § 37 Abs. 6 BetrVG ausreichend, wenn der Betriebsrat darauf verweisen kann, dass ihn Beschäftigte mehrfach auf eine bestehende Überforderungssituation angesprochen haben. Die Existenz einer vom Arbeitgeber eingerichteten telefonischen Beratungsstelle führt nicht dazu, dass eine Schulung des Betriebsrats zu Themen des Gesundheitsschutzes nicht erforderlich ist (ArbG Essen, Beschluss vom 30.06.2011, Az. 3 BV 29/11).

4.5 Datenschutz

Nach § 79a BetrVG hat der Betriebsrat bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. Somit ist wenigstens ein „Datenschutzexperte“ im Betriebsrat zu benennen und diesem ein tiefergehendes Schulungsangebot zugänglich zu machen, da für diesen entsprechende Kenntnisse erforderlich i.S.v. § 37 Abs. 6 BetrVG sind.

Abgesehen davon führt die verstärkte Einführung und Einbindung von Informations- und Kommunikationstechnik zur Zunahme automatischer Verarbeitung von Beschäftigtendaten und damit zur Erforderlichkeit einschlägiger BR-Schulungen auch für die weiteren Betriebsratsmitglieder (vgl. ArbG Lingen, Beschluss vom 17.10.2012, Az. 2 BV 1/12). Dies gilt insbesondere für allgemeine Fragen des Datenschutzes im Betrieb, so z.B. die Unterrichtung über die DSGVO oder das BDSG und die Bedeutung dieser Regelungen für die BR-Arbeit (vgl. LAG Niedersachsen, Beschluss vom 28.09.1979, Az. 3 TaBV 3/79).

4.6 EDV

Die Erforderlichkeit bei EDV-Seminaren ist stets dann gegeben, wenn Betriebsratsaufgaben den Umgang mit Computern erfordern und der Betriebsrat entsprechende Kenntnisse noch nicht oder nur unzureichend hat (vgl. BAG, Beschluss vom 19.07.1995, Az. 7 ABR 49/94). Dies gilt auch für den Besuch von Seminaren zur Einführung und Anwendung von Datenverarbeitungssystemen und Computertechnik, insbesondere von Personaldatenverarbeitungsprogrammen und sonstigen computergestützten betrieblichen Informationssystemen (ArbG Osnabrück,

Seminare

Seminare zu Datenschutz und Digitalisierung



Seminare zur Künstlichen Intelligenz



Beschluss vom 19.11.1991, Az. 1 BV 3/91; ArbG Hamburg, Beschluss vom 05.08.2008, Az. 9 BV 3/08).

4.7 Mobbing und Konfliktmanagement

Mobbing und Konflikten im Betrieb entgegenzuwirken gehört nach § 80 BetrVG zu den Aufgaben des Betriebsrats. Nach den gesetzlichen Vorschriften des §§ 84 und 85 BetrVG hat jeder Arbeitnehmer das Recht, sich bei Beschwerden und Konflikten die Unterstützung des Betriebsrats zu holen. Entsprechend benötigt der Betriebsrat Grundwissen, um im Konfliktfall unverzüglich in einer für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber angemessenen Weise reagieren zu können (vgl. LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 17.03.2016, Az. 26 TaBV 2215/15).

Beim Thema Mobbing ist es dem Betriebsrat möglich, auch präventiv tätig zu werden, d.h. er muss nicht den Eintritt von konkreten Mobbing-situationen im Betrieb abwarten, ehe er eines seiner Mitglieder schulen darf. Es genügt insoweit, wenn aktuelle betriebliche Konflikte vorgetragen werden können, auch wenn sich diese noch nicht in einem Mobbing manifestiert haben oder, wenn der Betriebsrat auf Grund der bestehenden Konflikte eine Befassung mit diesem Thema (Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu Thema Mobbing) beabsichtigt (vgl. LAG München, Beschluss vom 30.10.2012, Az. 6 TaBV 39/12).

4.8 Praktische BR-Arbeit

Dem Betriebsrat obliegt eine Fülle von Aufgaben in allgemeinen, sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten, die zudem nicht selten durch eine komplexe und schwierige Sachpolitik gekennzeichnet sind. Will der Betriebsrat all diese Aufgaben ordnungsgemäß und verantwortungsbewusst wahrnehmen, ist nicht nur eine rationale BR-Arbeit erforderlich, vielmehr muss der Betriebsrat auch inhaltlich und methodisch in der Lage sein, anstehende Fragen oder Probleme sachgerecht und zielbewusst einer Lösung zuzuführen. Aus diesem Grunde können – je nach den betrieblichen Verhältnissen – auch Schulungsveranstaltungen über ein effektives BR-Management, d.h. über eine sinnvolle Organisation der BR-Arbeit und über mögliche Methoden zur Analyse und Lösung

Seminare

Seminare zu Mobbing und Diskriminierung



Seminare zu Gesprächsführung und Konfliktmanagement



Seminare

Seminare zur praktischen Betriebsratsarbeit



anstehender beteiligungspflichtiger Fragen oder Probleme, und zwar in verfahrensmäßiger als auch inhaltlicher Hinsicht, erforderlich sein (Fitting, 32. Auflage, § 37 Rz. 152 m.w.N.).

4.9 Protokoll- und Schriftführung

Seminare

Seminare für Schriftführer und Sekretariat



Schriftführer-Seminare vermitteln Kenntnisse für einen nicht unwesentlichen Teil des Betriebsverfassungsrechts, nämlich den Bereich der Protokollführung bzw. der Aufnahme von Niederschriften, Beschlussfassung und des Schriftverkehrs, sowie der damit zusammenhängenden Aufgaben. Grundkenntnisse in diesem Teilbereich sind zumindest für diejenigen Betriebsratsmitglieder erforderlich, die diese Vorschriften in der praktischen Betriebsratsarbeit umsetzen. Das sind in der Regel der Schriftführer des Betriebsrats und im Falle von Verhinderung auch dessen Stellvertreter. Das gilt sowohl für die richtige Beschlussfassung nach § 33 BetrVG, als auch für die Aufnahme der Sitzungsniederschrift nach § 34 BetrVG sowie für den täglichen Schriftverkehr (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 17.09.2005, Az. 4 TaBV 49/05).

4.10 Rhetorik und Kommunikation

Seminare

Seminare zu Rhetorik und Kommunikation



Erfolgreiche Betriebsratsarbeit lebt von guter Kommunikation. Daher können Schulungen zu den Themenbereichen „Gesprächs-, Diskussions- und Verhandlungsführung“ sowie „Sprech- und Argumentationstechnik“ für diejenigen Betriebsratsmitglieder erforderlich sein, die aufgrund ihrer besonderen Aufgabenstellung Gespräche und Verhandlungen mit dem Arbeitgeber führen (z.B. Betriebsratsvorsitzende und deren Stellvertreter, freigestellte Betriebsratsmitglieder, Ausschussvorsitzende und Verhandlungsführer). Neben der Funktion des zu schulenden BR-Mitglieds können für die Beurteilung der Erforderlichkeit einer Rhetorik-Schulung auch dessen schon vorhandene rhetorische Kompetenz und die in der Wahlperiode noch anstehenden rhetorischen Anforderungen von Bedeutung sein (vgl. BAG, Beschluss vom 12.01.2011, Az. 7 ABR 94/09).

4.11 Sozialrecht

Sofern bei Seminaren zum Thema Sozialrecht die Aufgaben des Betriebsrats im Mittelpunkt stehen, sind diese im Falle eines betrieblichen Anlasses durchaus erforderlich (vgl. ArbG Essen, Beschluss vom 23.12.1997, Az. 2 BV 62/97).

4.12 Wahl-Seminare

Der Schulungsanspruch des Wahlvorstands zur Vorbereitung der Betriebsratswahl sowie die Pflicht zur Kostentragung des Arbeitgebers richten sich nach § 20 Abs. 3 BetrVG. Für Mitglieder des Wahlvorstands, die zugleich auch Betriebsratsmitglieder sind, kann die Schulung über § 37 Abs. 6 BetrVG begründet werden. Hierfür reicht die Darlegung des Betriebsrats, dass die Entsendung der Wissensvermittlung des Wahlvorstandes dient und der Betriebsrat seinerseits damit die Pflicht erfüllt hat, einen Wahlvorstand zu bestellen, der über die für dieses Ehrenamt erforderlichen Kenntnisse verfügt (vgl. ArbG Frankfurt am Main, Beschluss vom 03.03.1999, Az. 14 BV 210/98).

Aufgrund der Vielzahl der einzelnen Verfahrensschritte und zwingend einzuhaltenden Ausschlussfristen sind die in den Wahl-Seminaren vermittelten Kenntnisse gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG i.V.m. § 20 Abs. 3 BetrVG für alle Mitglieder des Wahlvorstands erforderlich. Der Arbeitgeber kann insbesondere nicht die Übernahme der Schulungskosten mit dem Hinweis verweigern, dass eines der Mitglieder bereits ausreichende Kenntnisse über das Wahlverfahren hat. Hierin liegt ein Widerspruch zu dem Grundsatz, dass jedes Mitglied im Wahlvorstand sein Amt unabhängig und eigenverantwortlich ausübt (vgl. Fitting, 32. Auflage, § 20 Rz. 39).

Seminare

Seminare zur Betriebsratswahl



4.13 Wirtschaftliche Grundlagen

Auch der Betriebsrat muss sich in den grundlegenden wirtschaftlichen Daten auskennen, um seine Beteiligungsrechte ordnungsgemäß ausüben zu können (vgl. LAG Hamm, Beschluss vom 13.10.1999, Az. 3 TaBV 44/99; LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 08.11.1996, Az. 5 TaBV 2/96). Unstreitig ist dies jedenfalls bei Betriebsratsmitgliedern, die ohne solche Kenntnisse in den Wirtschaftsausschuss entsandt worden sind (LAG Hamm, Beschluss vom 21.06.2000, Az. 3 TaBV 155/99).

5 Exkurs: Schulungsanspruch weiterer Interessenvertreter

Inhalt

5.1	Schulungsanspruch für die Jugend- und Auszubildendenvertretung	42
5.2	Schulungsanspruch für Mitarbeiter im Betriebsratssekretariat	44
5.3	Schulungsanspruch für die Schwerbehindertenvertretung	45
5.4	Schulungsanspruch für den Wirtschaftsausschuss	48
5.5	Schulungsanspruch für Mitglieder im Aufsichtsrat	50
5.6	Schulungsanspruch für Mitglieder im Wahlvorstand	51

Der Betriebsrat „kämpft“ zum Glück nicht ganz allein für die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb. Vielmehr stehen ihm diverse Gremien und Organe unterstützend zur Seite. Der in den vorangegangenen Kapiteln ausführlich dargestellte Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG nimmt jedoch ausschließlich Bezug auf Betriebsräte. Wo die Schulungsansprüche der weiteren Interessenvertreter gesetzlich verankert sind und welche Voraussetzungen für einen Schulungsbesuch erfüllt sein müssen, beleuchten wir in diesem Kapitel näher.

5.1 Schulungsanspruch für die Jugend- und Auszubildendenvertretung

Playlist

Schulungsanspruch für die JAV



Video

Beschließt die JAV eigenständig über Seminare?



Darf der AG Schulungen der JAV beschränken?



Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) vertritt die Interessen der Jugendlichen eines Betriebs, in denen ein Betriebsrat besteht. Die JAV ist kein selbstständiges Organ. Sie wird tätig, indem sie beim Betriebsrat Maßnahmen beantragt, die den jugendlichen Arbeitnehmern dienen und kümmert sich im Allgemeinen um die besonderen Belange dieser Arbeitnehmer.

Welche Voraussetzungen müssen für einen JAV-Seminarbesuch erfüllt sein?

JAV-Mitglieder haben gemäß § 65 Abs. 1 BetrVG i.V.m. § 37 Abs. 6 einen Anspruch auf die Teilnahme an Schulungen. Allerdings müssen in den Seminaren Kenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit als Jugend- und Auszubildendenvertreter erforderlich sind.

Es gibt zwei Voraussetzungen für den Seminarbesuch, die kumulativ erfüllt sein müssen:

- Das im Seminar vermittelte Wissen wird zur Erledigung der JAV-Aufgaben benötigt.
- Das JAV-Mitglied hat noch keine dem Seminarinhalt entsprechenden Kenntnisse.

Seminarempfehlungen: Das notwendige Grundwissen vermitteln unsere Seminare „Jugend- und Auszubildendenvertretung Teil 1 bis 3“.

Darf das JAV-Mitglied ein Spezial-Seminar zu Themen besuchen, die über das Grundwissen hinausgehen?

Ja, sofern das Seminar Themen behandelt, die einen aktuellen oder in naher Zukunft anstehenden betrieblichen Anlass für die Jugend- und Auszubildendenvertretung darstellen. Damit ist die Erforderlichkeit gegeben.

BEISPIEL: Die Jugend- und Auszubildendenvertretung möchte selbst aktiv werden und etwas für die tatsächliche Gleichstellung der jugendlichen Arbeitnehmer (vgl. § 70 Abs. 1 Nr. 1a BetrVG) tun. Dann besteht ein Anspruch des JAV-Mitglieds, sich die jeweiligen Kenntnisse anzueignen, wenn dabei der Schutz der Jugend im Mittelpunkt steht. Weitere Schulungsansprüche können sich beispielsweise auch aus der Mitarbeit in Ausschüssen oder der Aufgabenverteilung der JAV ergeben.



Dürfen JAV-Ersatzmitglieder an Schulungen teilnehmen?

Auch Ersatzmitglieder können an Schulungen teilnehmen, wenn das teilnehmende Mitglied bereits mehrfach zur JAV-Arbeit eingesetzt wurde und es zukünftig noch eingesetzt wird (vgl. BAG, Beschluss vom 19.09.2001, Az. 7 ABR 32/00).

Wann muss der Arbeitgeber das JAV-Mitglied freistellen?

Der Schulungsanspruch impliziert auch den Anspruch auf Arbeitsbefreiung für die Schulungszeit. Zudem hat das JAV-Mitglied einen Ausgleichsanspruch, wenn ein Seminar außerhalb der Arbeitszeit besucht wird, der allerdings auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers begrenzt ist.

Werden die Seminarkosten vom Arbeitgeber übernommen?

Die Kosten für die Schulungsteilnahme sind nach § 65 Abs. 1 i.V.m. §§ 37 Abs. 6, 40 Abs. 1 BetrVG vom Arbeitgeber zu tragen. Diese umfassen neben den Seminargebühren auch die Fahrtkosten sowie die Kosten für Verpflegung und Übernachtung. Darüber hinaus ist das Arbeitsentgelt des JAV-Mitglieds während der Schulungszeit fortzuzahlen.

Seminare

Seminare für die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)



Formular

Beschlussmitteilung an die Geschäftsleitung



Wer entscheidet über die Erforderlichkeit?

ACHTUNG: Die JAV kann keine Beschlüsse fassen, die unmittelbar dem Arbeitgeber gegenüber wirksam sind. Das heißt: Der Beschluss zur Seminarteilnahme der JAV wird vom Betriebsrat gefasst! Allerdings darf die JAV nach § 67 Abs. 2 BetrVG bei dem Beschluss über die auszuwählende Person und den Inhalt des Seminars mitstimmen.

Schritt für Schritt zum JAV-Seminar

Zuerst fasst die JAV auf der JAV-Sitzung einen Beschluss zur Seminarteilnahme. Dann fasst der Betriebsrat auf Antrag der JAV ebenfalls einen Beschluss zur Teilnahme der JAV-Mitglieder am Seminar und informiert hierüber mindestens zwei Wochen vor Beginn der Schulungsmaßnahme den Arbeitgeber. In diesem Zusammenhang sollte der Betriebsrat auch kurz erklären, aus welchem Grund das Seminar für die JAV erforderlich ist.

HINWEIS: Ein Musterschreiben des Betriebsrats an die Geschäftsleitung bezüglich der Mitteilung des BR-Beschlusses zur Entsendung von JAV-Mitgliedern zu Schulungen finden Sie im beigefügten Kasten.

5.2 Schulungsanspruch für Mitarbeiter im Betriebsratssekretariat

Dem Betriebsrat ist nach § 40 Abs. 2 BetrVG „Büropersonal“ zur Seite zu stellen, sofern dies für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist.

Der Begriff „Büropersonal“ ist weit gefasst

Neben Schreibkräften, die die anfallende Schreibe- bzw. Protokollführung des Betriebsrats erledigen, erfasst der Begriff des Büropersonals insbesondere in größeren Unternehmen auch wissenschaftliche Mitarbeiter, die den Betriebsrat in seiner Arbeit unterstützen (vgl. BAG, Beschluss vom 29.04.2015, Az. 7 ABR 102/12).

§ 40 BetrVG als Anspruchsgrundlage

Nachdem dem „Büropersonal“ nicht unerhebliche Hilfstätigkeiten bis hin zur Protokollierung der Betriebsratsitzung übertragen werden kann, besteht ein praktisches Bedürfnis nach Schulung der entsprechenden Mitarbeiter. Da sich jedoch § 37 Abs. 6 BetrVG dem eindeutigen Wortlaut nach nur auf Betriebsräte bezieht, wird der Schulungsanspruch für Mitarbeiter im Betriebsratssekretariat nach allgemeiner Auffassung auf § 40 BetrVG gestützt.

Seminarempfehlungen: Das notwendige Grundwissen vermitteln unsere Seminare „Betriebsratssekretariat Teil 1 und 2“.

Seminare

Seminare für Schriftführer und Sekretariat



5.3 Schulungsanspruch für die Schwerbehindertenvertretung

Besonders Vertrauenspersonen der (schwer-)behinderten Arbeitnehmer eines Betriebs benötigen eine umfassende Schulung. Es ist wichtig, dass die Schwerbehindertenvertretung auf allen Gebieten Kenntnisse erhält, die sie zur Ausübung ihres vertrauensvollen Amtes benötigt.

Gesetzlicher Schulungsanspruch für die SBV

Der Gesetzgeber hat in § 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX bestimmt, dass Vertrauenspersonen der (schwer-)behinderten Arbeitnehmer ein Recht auf Schulungen haben. Sie werden dafür ohne Senkung des Arbeitsentgelts von ihrer beruflichen Tätigkeit befreit. Voraussetzung hierfür ist, dass die in dem Seminar vermittelten Kenntnisse für die Arbeit der SBV erforderlich sind.

Was heißt „erforderlich“?

Inwiefern ein Seminar Kenntnisse vermittelt, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung essenziell und damit erforderlich sind, ist im Einzelfall zu entscheiden. Generell gibt es zwei Voraussetzungen:

- Das in der Schulung vermittelte Wissen wird für die Erfüllung der anstehenden Aufgaben benötigt.
- Die Vertrauensperson verfügt (noch) nicht über entsprechende Kenntnisse.

Playlist

Schulungsanspruch für die SBV



Video

Welche Schulungen darf die SBV besuchen?



Seminare

Seminare für die Schwerbehindertenvertretung (SBV)



Eine Schulung für die Schwerbehindertenvertretung ist nicht nur dann erforderlich, wenn dort unmittelbar behindertenbezogene Themen vermittelt werden. Sie muss lediglich einen konkreten Bezug zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung aufweisen (LAG Hessen, Beschluss vom 12.10.2006, Az. 9 TaBV 57/06).

Welche Kenntnisse sind erforderlich?

Um das Amt der Schwerbehindertenvertretung ordnungsgemäß auszuüben, werden Kenntnisse über die Aufgaben, Rechte und Pflichten der SBV sowie Kenntnisse zur Betreuung und Eingliederung (schwer-)behinderter Menschen benötigt. Hilfreich sind darüber hinaus auch Grundlagen-Kenntnisse zum Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht sowie Grundwissen zum Schwerbehindertenrecht. Weitere wichtige Themen sind die Zusammenarbeit mit dem Betriebs- oder Personalrat sowie der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Seminarempfehlungen: Das notwendige Grundwissen vermitteln unsere Seminare „Schwerbehindertenvertretung Teil 1 bis 3“ sowie „SBV-Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums“.

Wer entscheidet, ob ein Seminar erforderlich ist?

Die Vertrauensperson selbst entscheidet darüber, ob ein Seminarbesuch erforderlich ist, wobei sie sich hierbei in die Situation eines unbefangenen Beurteilers versetzen und die Interessen des Betriebs zum einen und die Interessen der (schwer-)behinderten Kollegen zum anderen gegenüberzustellen hat.

Gilt der Schulungsanspruch auch für das stellvertretende Mitglied der SBV?

Gemäß § 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX hat der erste Stellvertreter das gleiche Recht zur Teilnahme an Fortbildungen wie die Vertrauensperson. Durch das Bundesteilhabegesetz hatte sich insoweit sowohl der Schulungsanspruch des ersten Stellvertreter, als auch der Anspruch der weiteren Stellvertreter verbessert. Nach § 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX erhalten diese einen eigenen gesetzlichen Schulungsanspruch, wenn sie nach § 178 Abs. 1 SGB IX zur Wahrnehmung von SBV-Aufgaben herangezogen werden.

Schulungsanspruch für ein Mitglied des Betriebsrats

Auch für ein Mitglied des Betriebsrats sind Schulungen über Kenntnisse des Schwerbehindertenrechts grundsätzlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich. Dies gilt auch, wenn ein Mitglied der SBV gleichzeitig BR-Mitglied ist (Hessischer VGH, Beschluss vom 15.11.1989, Az. HPV TL 2960/87). Denn eine bessere Eingliederung (schwer-)behinderter Arbeitnehmer gehört auch zu den Aufgaben des Betriebsrats, unabhängig davon, ob es im Betrieb eine Schwerbehindertenvertretung gibt oder nicht (vgl. § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG und § 176 SGB IX). Voraussetzung ist nur, dass im Betrieb (schwer-)behinderte Menschen beschäftigt sind.

Hängt die Schulungsteilnahme von der Anzahl der (schwer-)behinderten Menschen im Betrieb ab?

Werden in einem Betrieb nur wenige (schwer-)behinderte Menschen beschäftigt, können sich der SBV genau dieselben Fachfragen stellen. Deshalb hängt die Erforderlichkeit einer Schulung nicht von der Anzahl der (schwer-)behinderten Menschen in einem Betrieb ab (ArbG Köln, Urteil vom 25.11.2008, Az. 14 Ca 6811/07).

Wie oft und wie lange dürfen Schwerbehindertenvertreter Schulungen besuchen?

Weder die Dauer, noch die Anzahl der Schulungen ist vom Gesetzgeber begrenzt. Ausschlaggebend sind die Kenntnisse, die gebraucht werden, um die anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erledigen zu können. Besonders für neu gewählte Vertrauenspersonen sind zu Beginn ihrer ersten Amtsperiode mehrere Schulungen erforderlich, um das für die Tätigkeit der SBV notwendige Wissen zu erwerben.

Wer trägt die Kosten der Seminarteilnahme?

Der Arbeitgeber hat gemäß § 179 Abs. 8 Satz 1 SGB IX die Kosten, die aus der Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehen, zu tragen. Dazu zählen auch die Kosten, die aus der Schulungsteilnahme entstehen: die Fortzahlung des Arbeitsentgelts, die Seminargebühr, die Reisekosten sowie die Kosten für Unterkunft und Verpflegung.

Video

Welche Schulung kann ich als SBV-Mitglied besuchen?



Video

Welche Kosten darf ich als SBV verursachen?



Formular**Beschlussmitteilung an die
Geschäftsleitung****Was ist zu tun, wenn der Arbeitgeber die Kostenübernahme verweigert?**

Sollte der Arbeitgeber die Kostenübernahme verweigern, so hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme nach § 179 Abs. 4 SGB IX und somit die Kostenübernahme durch ein Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht klären zu lassen.

HINWEIS: Ein Musterschreiben an die Geschäftsleitung bezüglich dem Besuch von SBV-Schulungen nach § 179 Abs. 4 SGB IX finden Sie im beigefügten Kasten.

5.4 Schulungsanspruch für den Wirtschaftsausschuss

Video**Schulungsanspruch für den
Wirtschaftsausschuss****Hat der Wirtschaftsausschuss ein
Recht auf Fortbildung?**

Sich mit betriebswirtschaftlichen Dingen zu beschäftigen, ist nicht jedermanns Sache. Der Betriebsrat hat jedoch Mitbestimmungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten und sollte diese auch nutzen. Dies ist besonders wichtig, da die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens großen Einfluss auf die Situation der Beschäftigten hat. Dafür gibt es den Wirtschaftsausschuss.

Seminare über betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse, beispielsweise zur Unternehmensplanung, zur Bilanzanalyse und zum Controlling, vermitteln dem Wirtschaftsausschuss die notwendigen Kenntnisse, um auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber zu verhandeln.

Was sagen Gesetz und Rechtsprechung?

Mitglieder des Wirtschaftsausschusses, die gleichzeitig im Betriebsrat sind, haben nach § 37 Abs. 6 BetrVG einen gesetzlich verankerten Schulungsanspruch. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG, Beschluss vom 06.11.1973, Az. 1 ABR 8/73; BAG, Beschluss vom 20.01.1976, Az. 1 ABR 44/75; BAG, Urteil vom 11.11.1998, Az. 7 AZR 491/97).

Welche Kenntnisse sind erforderlich?

Der Schulungsanspruch von BR-Mitgliedern im Wirtschaftsausschuss gilt grundsätzlich gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG für Schulungen, die Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Wirtschaftsausschusses erforderlich sind. So ist ein entsprechendes Grundlagenwissen im betriebswirtschaftlichen Bereich für die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses notwendig, um Daten und Zahlen für die Wirtschaftsausschusstätigkeit zu analysieren und dem Betriebsrat erläutern zu können (ArbG Würzburg, Beschluss vom 04.02.1999, Az. 8 BV 19/98W).

Mit entsprechenden Schulungen und dem nötigen Grundlagenwissen kann der Wirtschaftsausschuss wirtschaftliche oder auch finanzielle Probleme frühzeitig erkennen und dadurch rechtzeitig aktiv werden. Außerdem kann unverzüglich auf die Folgen für die Beschäftigungssituation aufmerksam gemacht werden.

Vorkenntnisse, wie zum Beispiel eine Ausbildung, ein Studium oder Erfahrung in der Buchhaltung, schließen einen Schulungsanspruch nicht aus, da in den Seminaren für den Wirtschaftsausschuss Spezialwissen für die Arbeit im Wirtschaftsausschuss vermittelt wird.

Was gilt für Betriebsräte, die bereits im Wirtschaftsausschuss tätig sind?

Selbst ein wiedergewähltes Mitglied im Wirtschaftsausschuss hat Anspruch auf Schulungen (LAG Hamm, Beschluss vom 05.12.2008, Az. 10 TaBV 25/07). Das heißt: Auch in der zweiten Amtszeit sind Schulungen noch erforderlich, sofern die entsprechenden Kenntnisse noch nicht vorhanden sind.

Was gilt für WA-Mitglieder, die nicht Mitglied im Betriebsrat sind?

Für Wirtschaftsausschussmitglieder, die nicht zugleich auch Mitglieder des Betriebsrats sind, ist eine Schulungsmöglichkeit nicht ausdrücklich gesetzlich vorgesehen. Die herrschende Meinung in der Literatur und teilweise auch die Rechtsprechung wendet § 37 Abs. 6 BetrVG aber im Interesse der Funktionsfähigkeit des Wirtschaftsausschusses entsprechend an, da alle Mitglieder des Wirtschaftsausschusses – und eben nicht nur die Mitglieder des Betriebsrates – über die erforderlichen Kenntnisse verfügen müssen (vgl. Fitting, 32. Auflage, § 37 Rz. 180 m.w.N. sowie § 107 Rz. 25 m.w.N.). Auch diejenigen Mitglieder des Wirtschaftsausschusses, die nicht Mitglied des Betriebsrats und wegen ihrer Vorbildung im Sinne von § 107 Abs. 1 S. 3 BetrVG „fachlich geeignet“ sind, müssen sich ständig

Seminare**Seminare für den
Wirtschaftsausschuss**

weiterqualifizieren, um auch bei neueren Entwicklungen auf dem aktuellen Stand zu sein.

Darf man mehr als nur ein Seminar besuchen?

Das Wissen, über das ein Mitglied des Wirtschaftsausschusses verfügen sollte, ist so umfangreich, dass es sich nicht in nur einem einzigen Seminar vermitteln lässt. So bauen die **Seminare „Wirtschaftsausschuss Teil 1 bis 3“** aufeinander auf und vermitteln erforderliche Kenntnisse, um die verantwortungsvolle Position effizient ausüben zu können.

5.5 Schulungsanspruch für Mitglieder im Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat kontrolliert in Kapitalgesellschaften die Arbeit der Geschäftsleitung und trifft die wesentlichen Entscheidungen über die Geschäftspolitik. Mitglieder im Aufsichtsrat befinden sich in einer „besonderen Position“ und tragen eine Menge Verantwortung. Deshalb sind für diese Arbeit qualifizierte Fachkenntnisse unerlässlich.

Was sagen Gesetz und Rechtsprechung?

Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben einen Anspruch auf den Besuch von Schulungsveranstaltungen. Um die anfallenden Geschäftsvorgänge auch ohne fremde Hilfe verstehen und sachgerecht beurteilen zu können, verlangt die Rechtsprechung von einem Aufsichtsratsmitglied gewisse Mindestkenntnisse (BGH, Beschluss vom 15.11.1982, Az. II ZR 27/82). Nach § 109 Abs. 1 Satz 2 AktG können zwar Sachverständige zu bestimmten Sachverhalten hinzugezogen werden, allerdings kann die Entscheidung dem jeweiligen Aufsichtsratsmitglied nicht abgenommen werden. Sofern das Seminar für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat erforderliche Fachkenntnisse vermittelt, besteht in entsprechender Anwendung des § 37 Abs. 2 BetrVG Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung während der Schulung und nach §§ 670, 675 BGB Anspruch auf Erstattung der Kosten, die durch die Teilnahme am Seminar entstehen.

Wer entscheidet über die Erforderlichkeit?

Für die Beurteilung, wann eine Schulung erforderlich ist, gelten die Kriterien des § 37 Abs. 6 BetrVG (vgl. Säcker, NJW 1979, S. 1526; Köstler/Kittner/Zachert, Aufsichtsratspraxis, 8. Auflage, Rz. 732). Prinzipiell müssen die erlernten Kenntnisse zur sach- und fachgerechten Erledigung der Aufgaben notwendig sein.

WICHTIG: Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben einen Freistellungsanspruch zur Teilnahme an Schulungen, die für das Aufsichtsratsmandat erforderliche Qualifikationen vermitteln (Fitting/Wlotzke/Wißmann, Mitbestimmungsrecht, 3. Auflage, § 26 MitbestG Rz. 12 f.). Für die Teilnahme an solchen Seminaren ist wegen der Eigenverantwortlichkeit des Amtes kein Beschluss bzw. keine Zustimmung des Aufsichtsrats oder des Unternehmens erforderlich. In jedem Fall muss der Arbeitgeber aber von dem Schulungsbesuch unterrichtet werden. Weiterhin sollte im eigenen Interesse vor dem Seminarbesuch eine Regelung zur Übernahme der Schulungskosten und zur bezahlten Arbeitsbefreiung mit dem Arbeitgeber getroffen werden.

5.6 Schulungsanspruch für Mitglieder im Wahlvorstand

Nach § 20 Abs. 3 BetrVG hat der Arbeitgeber die Kosten der Betriebsratswahl zu tragen. Hierzu zählen neben den erforderlichen Sachkosten, die dem Wahlvorstand aufgrund der Durchführung der Wahl entstehen, auch die Kosten einer notwendigen und angemessenen Wahlschulung. Die Frage, wann eine Schulung notwendig und angemessen ist, beurteilt sich hierbei nach den gleichen Grundsätzen, wie die Frage, wann eine Schulung für Betriebsräte erforderlich ist. Dies ist entsprechend § 37 Abs. 6 BetrVG dann der Fall, wenn das Mitglied nicht bereits über ausreichende Kenntnisse verfügt, um eine anfechtungsfeste Betriebsratswahl durchführen zu können.

Aufgrund der Vielzahl der einzelnen Verfahrensschritte und zwingend einzuhaltenden Ausschlussfristen sind entsprechende Kenntnisse für alle Wahlvorstände erforderlich, und zwar unabhängig davon, ob diese das Amt erstmals ausüben oder bereits vorhandene Kenntnisse auffrischen möchten. Der Arbeitgeber kann insbesondere nicht die Übernahme der

Seminare

Seminare für
Arbeitnehmervertreter im
Aufsichtsrat



Video

Hat der Wahlvorstand ein Recht
auf Fortbildung?



Seminare

Seminare für den
Wahlvorstand



Formular**Beschlussmitteilung an die
Geschäftsleitung**

Schulungskosten mit dem Hinweis verweigern, dass eines der Mitglieder bereits ausreichende Kenntnisse über das Wahlverfahren hat. Hierin liegt ein Widerspruch zu dem Grundsatz, dass jedes Wahlvorstandsmitglied sein Amt unabhängig und eigenverantwortlich ausübt (vgl. Fitting, 32. Auflage, § 20 Rz. 39).

HINWEIS: Ein Musterschreiben an die Geschäftsleitung zur Entsendung von Mitgliedern des Wahlvorstands zu Schulungen finden Sie im beigefügten Kasten.

6 Argumentationshilfen bei Ablehnung der Betriebsratsschulung

Inhalt

6.1	Erforderlichkeit in Bezug auf das Seminarthema	54
6.2	Ablehnung der konkreten Person bzw. der Anzahl der Seminarteilnehmer	56
6.3	Obergrenzen für die Teilnahme an Schulungen	57
6.4	Übernachtung / Verpflegung / Seminarort	58
6.5	Reisezeit als Arbeitszeit	60
6.6	Verhältnismäßigkeit der Kosten	61
6.7	Genehmigungspflicht	62
6.8	Zeitliche Lage der Schulung	63
6.9	Compliance und Tablet	64
6.10	Online-Angebote	64
6.11	Inhouse-Angebote	65

Video

**Wie geht es weiter, wenn sich
der BR & AG nicht einigt?**



Video

**Was ist mit Schulungen zum
Amtszeitende?**



**Schulung am Ende der
Amtszeit - ja oder nein?**



**Amtszeit endet – und jetzt?
Dein Schulungsanspruch
bleibt!**



Ihr Betriebsratsseminar wird abgelehnt – zu Recht?

Manchmal lässt sich der Arbeitgeber von der Notwendigkeit einer Betriebsräte-Fortbildung nicht so einfach überzeugen. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Während es häufig an den anfallenden Kosten für Fortbildung, Anreise und Verpflegung liegen dürfte, fürchten andere Arbeitgeber einen zu starken Betriebsrat und versuchen so, dessen Einfluss im Betrieb zu verhindern.

Lassen Sie sich nicht verunsichern! Das Gesetz ist in der Regel auf Ihrer Seite und die meisten Einwände kann der Betriebsrat abwehren! Wie Sie als Betriebsrat richtig argumentieren und Ihren Schulungsanspruch durchsetzen, damit Sie das geplante Betriebsratsseminar trotz der Einwände des Arbeitgebers besuchen können, erfahren Sie auf den folgenden Seiten.

Wir haben Ihnen im Folgenden die üblichen Einwendungen von Arbeitgebern nebst der passenden Antwort des Betriebsrats übersichtlich sortiert zusammengestellt:

6.1 Erforderlichkeit in Bezug auf das Seminarthema

Einwand: „Der Betriebsrat hat auch bei Grundlagen-Seminaren die Erforderlichkeit des Seminarbesuchs in seiner Information an den Arbeitgeber darzulegen.“

Ihr Argument:

Falsch! Grundlagen-Seminare vermitteln das erforderliche Mindestwissen, das ordentliche BR-Arbeit überhaupt erst ermöglicht – die Erforderlichkeit ist somit regelmäßig indiziert! Es bedarf hierzu insbesondere gegenüber dem Arbeitgeber keiner gesonderten Ausführungen (vgl. BAG, Beschluss vom 07.06.1989, Az. 7 ABR 26/88).

Einwand: „Am Ende der Amtszeit ist der Seminarbesuch nicht mehr erforderlich.“

Ihr Argument:

Falsch! Nach der Rechtsprechung des BAG können Grundlagen-Seminare zum Betriebsverfassungsrecht und zum allgemeinen Arbeitsrecht sehr wohl

auch kurz vor Ende der Amtszeit noch erforderlich sein. Ausreichend ist insoweit, dass der Betriebsrat die erworbenen Kenntnisse möglicherweise noch bis zum Ablauf seiner Amtszeit benötigt. Denn das Interesse des Betriebsrats an der Vermittlung des erforderlichen Grundwissens überwiegt regelmäßig das Interesse des Arbeitgebers an einer effizienten und kostengünstigen Betriebsführung (vgl. BAG, Urteil vom 07.05.2008, Az. 7 AZR 90/07).

Einwand: „Welche Schulungen erforderlich sind, entscheidet immer noch der Arbeitgeber, der diese auch bezahlen muss.“

Ihr Argument:

Falsch! Bei der Prüfung, ob die Teilnahme an einer Schulung erforderlich ist, steht dem Betriebsrat ein eigener Beurteilungsspielraum zu, der sich sowohl auf den Seminarinhalt, als auch auf die Dauer der Schulung und die Anzahl der zu entsendenden Mitglieder bezieht (BAG, Urteil vom 21.06.2001, Az. 2 AZR 137/00).

Einwand: „Spezial-Seminare sind nicht erforderlich.“

Ihr Argument:

Das ist in dieser Pauschalität unzutreffend! Der Besuch von Spezial-Seminaren ist immer dann erforderlich, wenn ein konkreter betrieblicher Anlass gegeben ist. Darüber hinaus ist anerkannt, dass Betriebsratsvorsitzende, Stellvertreter und Freigestellte einen erhöhten Bildungsbedarf haben (BAG, Beschluss vom 08.02.1977, Az. 1 ABR 124/74).

Einwand: „Nicht alle Schulungsinhalte sind erforderlich, weshalb das Seminar nicht besucht werden darf.“

Ihr Argument:

Falsch! Da ein zeitweiser Besuch einer Schulung nicht möglich oder sinnvoll ist, kommt es darauf an, ob die Schulungszeit der erforderlichen Themen mit mehr als 50 Prozent überwiegt. Ist dies der Fall, ist die gesamte Veranstaltung als erforderlich anzusehen (vgl. BAG, Urteil vom 28.05.1976, Az. 1 AZR 116/74).

6.2 Ablehnung der konkreten Person bzw. der Anzahl der Seminarteilnehmer

Einwand: „Auch in Bezug auf Grundkenntnisse ist es ausreichend, wenn nur ausgewählte BR-Mitglieder entsprechende Seminare besuchen.“

Ihr Argument:

Falsch! Jedes einzelne BR-Mitglied muss über umfassende Grundkenntnisse verfügen, da der gesamte Betriebsrat auch für die speziellen Fachprobleme einzelner Ausschüsse zuständig und verantwortlich ist. Jedes BR-Mitglied muss in der Lage sein, die eigenen Spezialisten zu kontrollieren.

Einwand: „Ein Betriebsratsmitglied pro Seminarthema reicht – das erworbene Wissen kann im Betriebsratsgremium weitergegeben werden.“

Ihr Argument:

Kenntnisse für die Betriebsratsarbeit können nicht durch „stille Post“ erworben, sondern müssen qualifiziert vermittelt werden. Deshalb hat jedes Betriebsratsmitglied einen Rechtsanspruch auf den Seminarbesuch und muss sich nicht auf das Selbststudium oder die Unterrichtung durch andere Betriebsratsmitglieder verweisen lassen (BAG, Beschluss vom 15.05.1986, Az. 6 ABR 74/83).

Einwand: „Ersatzmitglieder benötigen keine Seminare.“

Ihr Argument:

Wenn ein Ersatzmitglied über einen längeren Zeitraum häufig als Betriebsrat tätig geworden ist, muss es selbstverständlich über die wichtigsten Grundlagen der Betriebsratsarbeit Bescheid wissen. Ob dies der Fall ist, richtet sich nach den Umständen zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des Betriebsrats über die Entsendung (LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 26.04.2016, Az. 1 TaBV 63/15). „Häufig“ tätig werden bedeutet z.B. über einen längeren Zeitraum an ca. einem Viertel der Betriebsratssitzungen teilgenommen zu haben (ArbG Mannheim, Beschluss vom 19.01.2000, Az. 8 BV 18/99). In diesem Falle besteht jedenfalls ein Anspruch auf den Seminarbesuch nach § 37 Abs. 6 BetrVG für die Grundlagen-Seminare zum Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht (BAG, Beschluss vom 14.12.1994, Az. 7 ABR 31/94)

Einwand: „Sekretärinnen und Sekretäre des Betriebsrats gehören formell nicht dem Betriebsrat an und haben daher keinen Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG.“

Ihr Argument:

Das ist nur bedingt richtig: Auch Sekretärinnen und Sekretäre des Betriebsrats können sich schulen lassen. Zwar handelt es sich hierbei tatsächlich um keine Betriebsratsmitglieder – ein Schulungsanspruch besteht dennoch über § 40 Abs. 2 BetrVG.

Einwand: „Ein Schulungsanspruch besteht zunächst nur für den Schriftführer selbst, der stellvertretende Schriftführer benötigt hingegen keine Schulung.“

Ihr Argument:

Falsch! Die Rechtsprechung begründet das Schulungserfordernis unter Verweis auf den Fall der Krankheitsvertretung (vgl. LAG Düsseldorf, Beschluss vom 06.02.2009, Az. 9 TaBV 329/08) sowie die Möglichkeit zur Aufgabenverteilung innerhalb des BR-Gremiums (vgl. LAG Hamm, Beschluss vom 22.06.2007, Az. 10 TaBV 25/07).

6.3 Obergrenzen für die Teilnahme an Schulungen

Einwand: „Das Betriebsratsmitglied kann in einer Amtszeit nur insgesamt drei Wochen Seminare besuchen.“

Ihr Argument:

Das ist ein Missverständnis. Im Gegensatz zu § 37 Abs. 7 BetrVG, wonach jedes Mitglied des Betriebsrats einen Schulungsanspruch von drei Wochen pro Amtszeit hat, gibt es in § 37 Abs. 6 BetrVG keine zeitliche Höchstgrenze. Zumindest, solange die vermittelten Kenntnisse für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind (vgl. ArbG Kaiserslautern, Urteil vom 11.01.2006, Az. 1 Ca 1735/05).

Einwand: „Ein Seminar im Jahr pro Betriebsratsmitglied reicht.“

Ihr Argument:

Bei einer stetig sich verändernden Arbeitswelt muss ein guter Betriebsrat eine solide Grundlagenausbildung für alle Mitglieder gewährleisten und

Video

Wie viele Seminare darf der einzelne BR besuchen?



zusätzlich arbeitsteilig wichtige Problemfelder im Betrieb bearbeiten. Schon daraus ergibt sich, dass eine vorher festgelegte Anzahl an Seminaren pro Jahr nicht sachgerecht ist, sondern sich ausschließlich nach der Erforderlichkeit bemisst. Entsprechend ist der Fortbildungsanspruch des Betriebsrats nach § 37 Abs. 6 BetrVG zeitlich nicht begrenzt.

6.4 Übernachtung / Verpflegung / Seminarort

Einwand: „Der Arbeitgeber muss Unterkunft und Verpflegung nur im Rahmen der betrieblichen Reisekostenrichtlinie erstatten.“

Ihr Argument:

Das ist in dieser Pauschalität falsch: Grundsätzlich gilt eine betriebliche Reisekostenregelung auch für Betriebsräte, die wegen ihrer Betriebsrats-tätigkeit nicht bevorzugt werden dürfen (vgl. § 78 Satz 2 BetrVG). Dies gilt dann nicht, wenn der Betriebsrat darlegen kann, dass er bei einer anderweitigen Unterbringung am abendlichen Austausch gehindert ist (BAG, Beschluss vom 28.03.2007, Az. 7 ABR 33/06). Darüber hinaus gilt eine Beschränkung durch eine betriebliche Reisekostenregelung nicht für diejenigen Kosten, die für das einzelne Betriebsratsmitglied der Höhe nach nicht beeinflussbar sind, so z.B. die obligatorische Tagespauschale, die u.a. die anteilige Seminarraummiene enthält (vgl. BAG, Beschluss vom 07.06.1984, Az. 6 ABR 66/81).

Einwand: „Als Arbeitgeber brauche ich keine Verpflegungskosten zu erstatten, da das Betriebsratsmitglied sich zuhause auch hätte verpflegen müssen.“

Ihr Argument:

Hier macht es sich der Arbeitgeber zu einfach: Grundsätzlich hat der Arbeitgeber die vollen Verpflegungskosten zu erstatten. Es wird zwar nicht verkannt, dass der Arbeitgeber bei der Erstattung der notwendigen Verpflegungskosten die Ersparnis eigener Aufwendungen des Betriebsratsmitglieds anrechnen kann. Die Höhe der Anrechnung bestimmt sich jedoch nicht nach den Lohnsteuerrichtlinien, sondern nach § 2 Abs. 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV). Eine weitere Anrechnung ersparter Aufwendungen hat nicht zu erfolgen. Der Seminarteilnehmer muss sich insbesondere keine Ersparnis für die Getränke, die er während der Seminarstunden zu sich genommen hat,

anrechnen lassen. Gleiches gilt für die ersparten Aufwendungen für Fahrten zwischen seinem Wohnort und der Arbeitsstätte (LAG Köln, Beschluss vom 25.04.2008, Az. 11 TaBV 10/08).

Einwand: „Zur Meidung unangemessen hoher Hotelkosten hat der Betriebsrat ausschließlich Seminarangebote vor Ort wahrzunehmen.“

Ihr Argument:

Der Betriebsrat hat das Recht auch Seminare an weiter entfernten Orten zu besuchen, wenn der Besuch von gleichwertigen ortsnahen Seminaren nicht möglich ist. Das bedeutet, dass vor allem bei Spezialseminaren, die seltener und deshalb an weniger Orten angeboten werden, der Besuch von ortsnahen Seminaren oft nicht möglich ist. Der Betriebsrat braucht sich auch nicht darauf verweisen lassen, längere Zeit auf ein ortsnahes Seminar des gleichen Anbieters zu warten (vgl. LAG Hamm, Beschluss vom 17.10.2003, Az. 10 TaBV 83/03).

Einwand: „Zur Meidung unangemessen hoher Hotelkosten ist dem Betriebsrat zuzumuten, bis zu einer Fahrzeit von zwei Stunden zwischen Wohnung und Seminarort zu pendeln.“

Ihr Argument:

Ein Betriebsratsseminar besteht nicht nur aus der Schulung als solcher. Wichtig sind auch der informelle Kontakt und die abendlichen Gespräche der Seminarteilnehmer, wo bisweilen sehr viel offener über die bestehenden Probleme im Betriebsrat gesprochen wird (ArbG Bremen-Bremerhaven, Beschluss vom 31.05.2007, Az. 10 BV 59/07; ArbG Flensburg, Beschluss vom 27.01.2000, Az. 3 BV 21/99). Entsprechend kann der Betriebsrat nicht gezwungen werden, jeden Tag in die Wohnung zurückzukehren, wenn die jeweiligen Fahrtzeiten unzumutbar sind und darüber hinaus den Lernerfolg des Seminars wegen der zusätzlichen Belastung schmälern. Das hätte eine Aussperrung von den anderen Seminarteilnehmern zur Folge, die das betroffene Betriebsratsmitglied nicht hinzunehmen braucht. Für die Zahlungspflicht des Arbeitgebers bei den Übernachtungskosten ist bei Fehlen einer betrieblichen Reisekostenrichtlinie immer die Entfernung zwischen dem Wohnort und dem Schulungshotel entscheidend. Ein anderer Ansatzpunkt könnte aber auch die konkrete Fahrtdauer sein, die unter anderem von der Verkehrsdichte oder Erreichbarkeit des Seminarorts abhängt. Beispielsweise hat das Arbeitsgericht Düsseldorf entschieden, dass die tägliche An- und Abreise dem Betriebsratsmitglied jedenfalls dann nicht zuzumuten ist, wenn der Seminarort bei einer einfachen Fahrtzeit von mindestens einer Stunde 74 Kilometern entfernt ist (ArbG Düsseldorf, Beschluss vom 03.09.2004, Az. 12 BV 56/04).

Video

Darf der BR eine Schulung mit Übernachtung besuchen?



Wie hoch dürfen die Kosten für Schulung und Hotel sein?



Das ArbG Bremen-Bremerhaven hält bereits eine An- und Abreise mit dem PKW oder öffentlichem Verkehrsmittel bei einer Fahrstrecke von 40 km pro Strecke nicht mehr für zumutbar (ArbG Bremen-Bremerhaven, Beschluss vom 31.05.2007, Az. 10 BV 59/07).

6.5 Reisezeit als Arbeitszeit

Einwand: „Ein teilzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied, das wegen der Teilzeitarbeit außerhalb seiner Arbeitszeit zum Seminar anreist, hat keinen Anspruch auf Freizeitausgleich für die Reisezeit.“

Ihr Argument:

Falsch! Die Teilzeitbeschäftigung ist eine Besonderheit der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung im Sinne von § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG. Jedoch gilt: Während Anreise, Abreise oder der Schulungsveranstaltung an den Schultagen selbst ist der Freizeitausgleich auf die betriebs- oder abteilungsübliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers begrenzt und zwar auf die jeweilige Arbeitszeit am konkreten Schultag (vgl. § 37 Abs. 6 Satz 1 und 2 iVm § 37 Abs. 3 S. 1 BetrVG).

Einwand: „Reisezeit ist nie als Arbeitszeit zu qualifizieren, da der Arbeitnehmer hierbei keine Arbeitsleistung erbringen muss.“

Ihr Argument:

Bei der Frage, wann die Reisezeit zum Seminar als Arbeitszeit zu qualifizieren ist, muss zwischen Reisezeiten innerhalb und außerhalb der persönlichen Arbeitszeit unterschieden werden:

- Wenn die Reisezeit zum Betriebsratsseminar innerhalb der persönlichen Arbeitszeit liegt, hat der Arbeitgeber das Betriebsratsmitglied gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG ohne Minderung des Arbeitsentgelts von der beruflichen Tätigkeit zu befreien.
- Wenn die Reisezeit zum Betriebsratsseminar außerhalb der persönlichen Arbeitszeit liegt, ist die betriebliche Reisekostenregelung maßgeblich. Gibt es im Betrieb keine Reisekostenrichtlinie, ist darauf abzustellen, wie die Reisezeiten bei Geschäftsreisen üblicherweise abgerechnet werden.

Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht nach § 37 Abs. 3 BetrVG allerdings nur dann, wenn ein „betriebsbedingter Grund“ für die Reisezeit außerhalb der Arbeitszeit

Video

Welche Seminarzeiten gelten als Arbeitszeit?



An- und Abreise zum Seminar - Worauf muss der Betriebsrat achten?



vorliegt. Dies ist nach der Rechtsprechung jedoch bei Reisezeiten zu Betriebsratsseminaren grundsätzlich nicht der Fall (vgl. BAG, Beschluss vom 27.06.1990, Az. 7 AZR 292/89).

6.6 Verhältnismäßigkeit der Kosten

Einwand: „Das Seminar ist zu teuer.“

Ihr Argument:

Das Betriebsratsmitglied muss sich fachlich qualifizieren, um die Arbeitnehmerinteressen wirkungsvoll vertreten zu können. Sofern die Verhältnismäßigkeit gewährleistet ist, sind die Kosten kein Argument für den Arbeitgeber, eine erforderliche Schulung rechtlich abzulehnen. Das sieht das Betriebsverfassungsgesetz nicht vor. Andernfalls könnte jede Schulung mit diesem Argument abgelehnt werden.

Einwand: „Die ganze Firma muss Kosten sparen.“

Ihr Argument:

Selbstverständlich muss der Betriebsrat die Verhältnismäßigkeit der Kosten im Auge behalten, gleichzeitig hat er aber auch eine Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmern. So ist jedes Betriebsratsmitglied nicht nur berechtigt, sondern verpflichtet, sich die notwendigen Grundkenntnisse für die Betriebsratsarbeit anzueignen (BAG, Beschluss vom 21.04.1983, Az. 6 ABR 70/82).

Einwand: „Wenn der Betriebsrat hohe Bildungskosten verursacht, bleibt kein Geld mehr für andere innerbetriebliche Bildungsmaßnahmen oder andere Veranstaltungen für die Arbeitnehmer.“

Ihr Argument:

Das eine hat mit dem anderen nichts zu tun – für den Seminarbesuch des Betriebsrats gibt es einen eigenständigen Rechtsanspruch nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

Einwand: „Seminare des Arbeitgeberverbandes werden für den Arbeitgeber kostengünstig angeboten und sollen deshalb vom Betriebsrat bevorzugt besucht werden.“

Video

Welche Kosten muss der Arbeitgeber übernehmen?



Video

Darf der AG drei Angebote verlangen und das günstigste wählen?



Ihr Argument:

Bei der dem Betriebsrat obliegenden Wahl zwischen einer qualitativ höherwertigen Schulungsveranstaltung mit höheren Kosten und einer weniger guten mit geringeren Kosten ist im Interesse einer sachgerechten Schulung im Zweifel der qualitativ höherwertigen Schulung der Vorzug zu geben, vorausgesetzt, dass sich deren Kosten nicht in einem unangemessenen Rahmen bewegen. Dies wird auch vom BAG so gesehen (vgl. BAG, Beschluss vom 17.11.2010, Az. 7 ABR 113/09). Der Betriebsrat muss sich zudem auch nicht auf kostenfreie Arbeitgeberseminare verweisen lassen, sondern hat Anspruch auf neutrale Informationen (vgl. BAG, Beschluss vom 29.01.1974, Az. 1 ABR 39/73; ArbG Düsseldorf, Beschluss vom 03.09.2004, Az. 12 BV 56/04). Letztlich kann dies immer dann dahingestellt bleiben, wenn die Preisüberschreitung zu einem Konkurrenzangebot innerhalb einer Kulanzspanne von 20 Prozent liegt, da dies in jedem Falle unschädlich ist (vgl. ArbG Lübeck, Beschluss vom 01.03.2019, Az. 4 BV 86 c/18).

Einwand: „Die Kosten eines Seminarbesuchs können bei Lektüre einschlägiger Fachliteratur gespart werden. Diese ist deutlich günstiger.“

Ihr Argument:

Wegen der Schwierigkeit der gesetzlichen Materie kann ein Betriebsratsmitglied nicht darauf verwiesen werden, sich über den Inhalt des Gesetzes im Selbststudium zu unterrichten (vgl. BAG, Beschluss vom 19.09.2001, Az. 7 ABR 32/00).

6.7 Genehmigungspflicht

Einwand: „Der Arbeitgeber muss den Seminarbesuch genehmigen.“

Ihr Argument:

Das ist in § 37 Abs. 6 BetrVG nicht vorgesehen. Voraussetzung für den Seminarbesuch ist ausschließlich ein ordnungsgemäß gefasster Entsendebeschluss durch das Betriebsratsgremium, das unter Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit anfallender Kosten über die Erforderlichkeit des Schulungsbedarfs selbstständig und verantwortungsbewusst entscheidet.

Video

Muss der AG BR-Schulungen
genehmigen?



6.8 Zeitliche Lage der Schulung

Einwand: „Betriebliche Belange stehen der Schulung im Wege.“

Ihr Argument:

Ist der Arbeitgeber der Meinung, der Betriebsrat hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage des Seminars die betrieblichen Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt, muss er gemäß § 37 Abs. 6 Satz 5 BetrVG die Einigungsstelle anrufen. Diese fällt dann eine verbindliche Entscheidung. Macht er das nicht, haben die Betriebsratsmitglieder nach dem Entsendebeschluss des Betriebsrats das Recht auf Teilnahme am Seminar.

Einwand: „Es soll immer nur ein Betriebsratsmitglied zur selben Zeit zum Seminar fahren.“

Ihr Argument:

Das ist nicht unbedingt sinnvoll, da in der Regel die Erforderlichkeit eines Seminarbesuchs aktuell besteht und es gerade bei komplizierten betrieblichen Sachverhalten sinnvoll ist, gemeinsam ein Seminar zu belegen anstatt den Seminarbesuch zeitlich zu strecken. Zudem lassen sich so Fahrtkosten sparen.

Einwand: „Der Betriebsrat soll zu einem späteren Zeitpunkt auf Schulung, da derzeit Personalmangel herrscht.“

Ihr Argument:

Klar, dass während der betrieblichen Saisonspitze und der Urlaubszeit die Betriebsratsmitglieder nur in begründeten Ausnahmefällen zum Seminar fahren, z.B. beim Weihnachtsgeschäft im Einzelhandel. Im Übrigen entscheidet aber der Betriebsrat über die zeitliche Lage des Seminars. Der Arbeitgeber hat bei Meinungsverschiedenheiten die Möglichkeit, die Einigungsstelle anzurufen. Tut er dies nicht, können die Betriebsratsmitglieder auf Grundlage des Entsendebeschlusses am Seminar teilnehmen, da das Betriebsverfassungsgesetz keinen Genehmigungsvorbehalt für den Arbeitgeber vorsieht.

6.9 Compliance und Tablet

Einwand: „Seminarbeigaben stellen eine unzulässige Begünstigung des BR-Mitglieds dar.“

Ihr Argument:

Falsch! Das Hessische LAG hat ausdrücklich klargestellt, dass Seminarbeigaben weder eine unzulässige Begünstigung des BR-Mitglieds nach § 78 Satz 2 BetrVG darstellen, noch die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für die Schulungsveranstaltung entfallen lassen (vgl. Hessisches LAG, Beschluss vom 10.08.2020, Az. 19 TaBV 177/19).

Einwand: „Seminarbeigaben sind dem Arbeitgeber bei Rückkehr in den Betrieb herauszugeben.“

Ihr Argument:

Da die Kosten der Betriebsratsschulung vom Arbeitgeber zu tragen sind, stehen sämtliche Seminarbeigaben im rechtlichen Eigentum des Arbeitgebers. Demzufolge kann der Arbeitgeber grundsätzlich auch die Herausgabe der Seminarbeigaben vom Betriebsrat verlangen. Zu beachten ist jedoch, dass der Betriebsrat einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Bereitstellung sämtlicher notwendiger Sachmittel für eine ordnungsgemäße Arbeit im Betriebsrat hat (§ 40 Abs. 2 BetrVG). Hierzu gehört insbesondere das zur Verfügung stellen von Fachliteratur, wie z.B. arbeits- und sozialrechtliche Gesetzestexte sowie juristische Kommentare.

Video

Seminar vs. Webinar - was darf ich machen?



Darf der AG den BR auf eine günstigeres Webinar verweisen?



6.10 Online-Angebote

Einwand: „Ein kostengünstigeres Webinar hat Vorrang vor einem Präsenz-Seminar.“

Ihr Argument:

Falsch! Dem Betriebsrat steht es frei, ob er ein auswärtiges Schulungsangebot wählt oder sich für ein Online-Angebot entscheidet (vgl. BAG, Beschluss vom 24.02.2024, Az. 7 ABR 8/23, LAG Düsseldorf, Beschluss vom 24.11.2022, Az. 8 TaBV 59/21, ArbG Gera, Beschluss vom 24.06.2021, Az. 7 BVGa 1/21). Dies gilt insbesondere dann, wenn das Webinar trotz inhaltsgleicher Ausschreibung in zeitlich reduziertem Umfang durchgeführt wird und daher die jeweiligen Themen nicht in vergleichbarer Tiefe vermittelt werden können. Denn neben dem Umstand, dass jedes Betriebsratsmitglied ein unterschiedlicher Lerntyp

ist und daher die Entscheidung im eigenen Ermessen getroffen werden muss, ist der Erfahrungsaustausch mit Betriebsräten anderer Gremien ein wichtiger und auch in der Rechtsprechung anerkannter Aspekt von Betriebsratsschulungen, da hier viel offener über die bestehenden Probleme im Betriebsrat gesprochen wird (vgl. ArbG Bremen-Bremerhaven, Beschluss vom 31.05.2007, Az. 10 BV 59/07; ArbG Flensburg, Beschluss vom 27.01.2000, Az. 3 BV 21/99). Auch der arbeitgeberseitige Verweis auf eine Kostenmehrbelastung bei der Wahrnehmung von Präsenz-Seminaren verfängt aus vorgenannten Gründen nicht. Hier hält die Rechtsprechung selbst bei sonst inhaltsgleichen Inhouse-Seminaren ein Kostenplus von 70 Prozent für unbeachtlich (ArbG Trier, Beschluss vom 20.11.2014, Az. 3 BV 11/14).

Einwand: „Zwischen den Webinar-Blöcken besteht Arbeitspflicht.“

Ihr Argument:

Das ist grundsätzlich zwar richtig. Dem steht jedoch nicht entgegen, die Pausen zwischen zwei Webinar-Blöcken mit sinnvoller BR-Arbeit zu füllen, wie z.B. der Vor- und Nachbereitung des Webinars oder der Ausarbeitung einer Betriebsvereinbarung.

6.11 Inhouse-Angebote

Einwand: „Eine kostengünstigere Inhouse-Schulung hat Vorrang vor einem Präsenz-Seminar.“

Ihr Argument:

Falsch! Grundsätzlich steht es dem Betriebsrat frei, ob er aufgrund des gewünschten Erfahrungsaustauschs mit Mitgliedern anderer Betriebsräte ein auswärtiges Schulungsangebot wählt oder sich für ein Inhouse-Angebot entscheidet. Nur im Ausnahmefall können Arbeitgeber den Betriebsrat darauf verweisen, eine Fortbildung nach § 37 Abs. 6 BetrVG als Inhouse-Schulung durchzuführen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Besuch eines inhaltsgleichen externen Seminars zu einer deutlichen Kostenmehrbelastung führen würde und keine gewichtigen Interessen des Betriebsrats entgegenstehen. Nach Auffassung des ArbG Trier ist dies bei einem Kostenplus von 70 Prozent der Fall (vgl. ArbG Trier, Beschluss vom 20.11.2014, Az. 3 BV 11/14).

Video

Darf der AG auf eine günstigere Inhouse-Schulung verweisen?



7 Streitigkeiten über Seminarbesuche

Inhalt

7.1	Streitigkeiten über die Erforderlichkeit der Schulung oder Verhältnismäßigkeit der anfallenden Kosten.	68
7.2	Streitigkeiten aufgrund der zeitlichen Lage der Schulung	69
7.3	Überblick.....	70
7.4	Fallbeispiel aus der Praxis	70

Der § 74 Abs. 1 BetrVG ist eine Ausprägung des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Demnach ist über strittige Fragen (zunächst) mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

Für die Praxis bedeutet das, dass Arbeitgeber und Betriebsrat auch bei Meinungsverschiedenheiten zum Schulungsanspruch alles versucht haben sollen, um sich zu einigen oder gegebenenfalls einen Kompromiss zu finden.

Bleiben bei Streitigkeiten über Seminarbesuche alle Versuche einer einvernehmlichen Konfliktlösung von Arbeitgeber und Betriebsrat erfolglos, so kommt es für das weitere Vorgehen darauf an, in welchem Punkt Uneinigkeit besteht:

7.1 Streitigkeiten über die Erforderlichkeit der Schulung oder Verhältnismäßigkeit der anfallenden Kosten

Ergeben sich Streitigkeiten bezüglich Erforderlichkeit der Schulung oder Verhältnismäßigkeit der anfallenden Kosten, so entscheidet das Arbeitsgericht auf entsprechenden Antrag hin im Beschlussverfahren.

Alle anfallenden Kosten für ein solches Verfahren, insbesondere die erforderlichen Rechtsanwaltsgebühren, hat nach § 40 BetrVG der Arbeitgeber zu tragen, unabhängig davon, wer das Beschlussverfahren einleitet und wer obsiegt.

Für die Beauftragung eines Rechtsanwalts zur Einleitung eines Beschlussverfahrens muss der Betriebsrat in einer Sitzung einen ordnungsgemäßen Beschluss fassen. Ein entsprechendes Muster finden Sie auf Seite 20.

WICHTIG: Neben der Beauftragung als solcher muss auch über den Gegenstand der Beauftragung beschlossen werden. Im Zweifel muss ein solcher Beschluss für jede einzelne Gerichtsinstanz vorliegen.

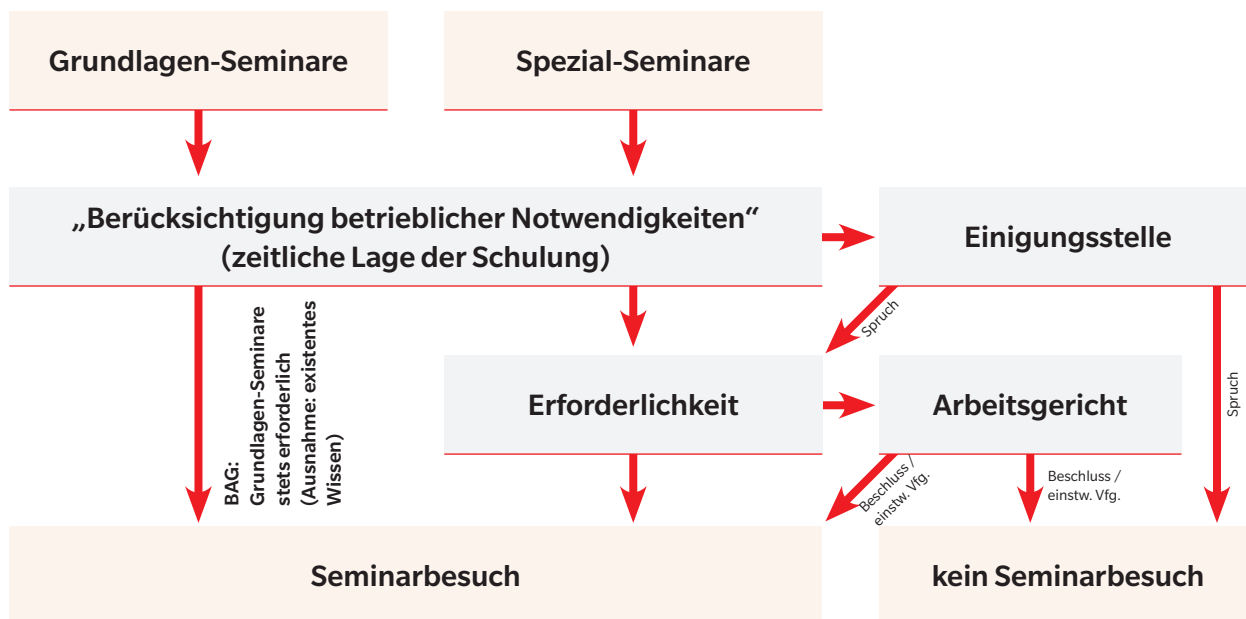
Nachdem ein solches Verfahren oftmals mehrere Monate in Anspruch nehmen kann, empfiehlt sich bei Eilbedürftigkeit (z.B. wenn eine Entscheidung über den Schulungsanspruch noch vor Beginn der Schulung erfolgen soll) der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung. Natürlich kann aber auch noch im Nachgang der stattgefundenen Schulung eine gerichtliche Klärung über die Kostentragung herbeigeführt werden.

7.2 Streitigkeiten aufgrund der zeitlichen Lage der Schulung

Hält der Arbeitgeber im Rahmen einer vom Betriebsrat beschlossenen Betriebsratsschulung die betrieblichen Notwendigkeiten in Bezug auf die zeitliche Lage der Schulung für nicht oder für nicht ausreichend durch den Betriebsrat berücksichtigt, so kann er in entsprechender Anwendung des § 38 Abs. 2 S. 7 BetrVG innerhalb von zwei Wochen die Einigungsstelle anrufen. Andernfalls ist davon auszugehen, dass er gegen die beabsichtigte Teilnahme des Betriebsratsmitglieds keine Bedenken erhebt (vgl. Fitting, 32. Auflage, § 37 Rz. 244).

Macht er von dieser Möglichkeit Gebrauch, ist der Seminarbesuch bis zu einer Entscheidung zurückzustellen (vgl. Fitting, 32. Auflage, § 37 Rz. 248).

7.3 Überblick



7.4 Fallbeispiel aus der Praxis

Grau ist alle Theorie! Lesen Sie daher zur Veranschaulichung die (leicht abgewandelte) Entscheidung eines Arbeitsgerichts zu einem eher untypischen Streit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über den Schulungsanspruch, wie er sich aber in der Praxis durchaus abspielen könnte.

7.4.1 Der Fall

Der Betriebsratsvorsitzende Max Mustermann war als Maschinenführer in Teilzeit zu einem verhältnismäßig geringen Gehalt bei der B-GmbH beschäftigt.

Das Gremium beschloss einstimmig, ihn für drei Tage auf das Seminar „Betriebsänderung“ zu entsenden.

Als der Betriebsrat die Geschäftsführung von diesem Entsendebeschluss in Kenntnis setzte, verweigerte diese unter dem Hinweis auf die vermeintlich

fehlende Erforderlichkeit die Kostenübernahme für das Seminar. Zudem wäre Herr Mustermann „aufgrund der aktuellen Personallage“ im Zeitpunkt des Seminars unabhkömmlich.

Max Mustermann ließ sich von seinem Arbeitgeber nicht einschüchtern und nahm trotzdem an der Schulung teil. Daraufhin behielt der Arbeitgeber den Lohn für die Seminardauer ein und erteilte eine Abmahnung wegen unentschuldigtem Fehlen am Arbeitsplatz. Auch die Seminargebühren des Schulungsveranstalters bezahlte er konsequenterweise nicht.

Max Mustermann erhob daraufhin in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer im Urteilsverfahren Klage auf Auszahlung seines ungekürzten Monatsgehalts sowie auf Entfernung der Abmahnung aus seiner Personalakte.

7.4.2 Die Entscheidung des Gerichts

Das Arbeitsgericht gab Max Mustermann in beiden Punkten Recht und argumentierte dabei wie folgt:

Urteilsverfahren anstelle Beschlussverfahren

Der Anspruch auf Entfernung einer Abmahnung aus einer Personalakte ist in gleicher Weise ein individualrechtlicher Anspruch, wie der aus § 37 Abs. 2 und 3 BetrVG folgende Vergütungsanspruch. Denn auch wenn die Vorwürfe des Arbeitgebers im Betriebsratsamt wurzeln, machte der Arbeitgeber mit dem unentschuldigtem Fehlen eine Verletzung der individuellen Arbeitspflicht zum Vorwurf der Abmahnung (vgl. LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 02.01.2012, Az. 10 Ta 1993/11).

Schulungsanspruch inzident zu prüfen

Wenngleich Aufhänger der Klage Abmahnung und Vergütungsansprüche waren, musste das Gericht inzident prüfen, ob ein Schulungsanspruch des Betriebsratsvorsitzenden Max Mustermann bestanden hatte. Da aber von Max Mustermann im Verfahren ein betrieblicher Anlass nachgewiesen werden konnte (der Arbeitgeber plante größere Umstrukturierungen), spielte es vorliegend keine Rolle, dass es sich beim Seminar „Betriebsänderung“ um ein sog. Spezial-Seminar handelte. In den Entscheidungsgründen betonte das Gericht auch nochmals, dass Betriebsratsvorsitzende, Stellvertreter und Freigestellte anerkanntermaßen einen erhöhten Bildungsbedarf haben (vgl. BAG, Beschluss vom 27.09.1974, Az. 1 ABR 71/73).

Schließlich konnte Max Mustermann auch die ordnungsgemäße Beschlussfassung zu seiner Entsendung anhand des vorbildlich geführten und unterzeichneten Sitzungsprotokolls nachweisen. Der Arbeitgeber hatte dies im Prozess (mit Nichtwissen) bestritten.

Der Verweis des Arbeitgebers, Herr Mustermann wäre „aufgrund der aktuellen Personallage“ im Zeitpunkt des Seminars unabkömmlich, wurde im Verfahren nicht weiter geprüft. Zum einen war der Einwand viel zu pauschal, zum anderen hätte der Arbeitgeber bei Einwendungen in Bezug auf die zeitliche Lage der Schulung gemäß § 37 Abs. 6 S. 5 BetrVG die Einigungsstelle anrufen müssen, was er vorliegend nicht getan hat.

7.4.3 Das bedeutet die Entscheidung für Sie

Gemäß § 12a ArbGG hatte Max Mustermann unabhängig des für ihn positiven Prozessausgangs die eigenen Rechtsanwaltskosten zu tragen. Da er keine private Rechtsschutzversicherung hatte, war dies bei seinem kleinen Gehalt durchaus schmerzhaft.

Verfahrenskosten vermeiden!

Dies hätte er jedoch womöglich vermeiden können, wenn zunächst der Betriebsrat im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens die Freistellung von den angefallenen Seminarkosten beantragt hätte. Denn in diesem Verfahren hat nach § 40 BetrVG der Arbeitgeber alle anfallenden (Rechtsanwalts-)Kosten zu tragen. Wäre bereits hier eine gerichtliche Entscheidung über den Schulungsanspruch getroffen worden, hätte die begründete Aussicht bestanden, dass es der Arbeitgeber womöglich gar nicht auf eine (weitere) Entscheidung im individualarbeitsrechtlichen Urteilsverfahren ankommen lässt.

ABER VORSICHT: Arbeits- oder tarifvertragliche Ausschlussklauseln könnten allein durch Zeitablauf bewirken, dass bestehende (Lohn-) Ansprüche verfallen. Diese sollten Sie bei so einem Vorgehen daher unbedingt im Auge behalten!

8 Wir für Euch

Die W.A.F. bietet viele Services an, damit Sie als betriebliche Interessenvertreter bestens informiert und geschult werden.

W.A.F. Newsletter

Wählen Sie nach Ihren Interessen

Erhalten Sie Expertenwissen einfach aufbereitet und topaktuell. Erfahren Sie zuerst, wenn sich neue Entscheidungen oder Gesetze anbahnen und bleiben Sie am Ball über die neuesten Entwicklungen, die für Ihre Tätigkeit wichtig sind. Und um Ihr Wissen zu vertiefen, erweitern wir kontinuierlich unser Seminarangebot. Wählen Sie aus folgenden Newslettern:

- Newsletter für **Betriebsräte**
- Newsletter für die **SBV**
- Newsletter für die **JAV**
- Newsletter zur **Betriebsratswahl**
- Newsletter zu **aktuellen Angeboten** der W.A.F

Einfach anmelden unter: waf-seminar.de/newsletter

betriebsrat.ai

Die KI für Ihre Betriebsratsarbeit

Die KI für Betriebsräte liefert Ihnen in Sekundenschnelle fundierte Antworten – ideal für Sitzungen und den Betriebsratsalltag. Passende Videos, Gesetze und Musterformulare werden gleich mitgeliefert. Sparen Sie sich Zeit für das Wesentliche: Ihre Kolleginnen und Kollegen.

betriebsrat.com

Wissen für Betriebsräte – einfach und praxisnah

Auf der Plattform betriebsrat.com finden Sie aktuelles Wissen und viele praktische Tipps rund um das Thema Betriebsratsarbeit. Erhalten Sie im Forum Antworten auf Ihre Fragen und tauschen Sie sich mit BR-Kollegen aus. Profitieren Sie vom kollektiven Wissen unterschiedlichster BR-Gremien.

App Betriebsrat Wissen

Die beste App für Betriebsräte

Die App Betriebsrat Wissen bringt Ihnen kostenlose Wissensartikel und rund 1.800 Ratgeber-Videos zu allen BR-Themen direkt auf Ihr Smartphone. Passen Sie Ihren Homescreen durch ein vorab durchgeführtes Quiz individuell an. Auch Seminare finden, reservieren und buchen Sie schnell und einfach direkt über die App. Während dem Seminar können Sie Arbeitsunterlagen mit dem QR-Scanner einfach aufrufen.

Facebook

Mehr als 58.000 Facebook-Fans!

Tauschen Sie sich aus und stellen Sie Ihre Fragen – die Community antwortet! Liken Sie uns auf Facebook: facebook.com/betriebsratinfos

Instagram

Lernen Sie uns kennen!

News, Stories und mehr rund um Ihr Ehrenamt und die W.A.F.! Abonnieren Sie die W.A.F. auf Instagram: instagram.com/waf.betriebsrat.seminare

LinkedIn

Aktuelle Infos und spannende Urteile

Treten Sie der Community bei und bleiben Sie mit aktuellen Angeboten, Fachartikeln und dem direkten Austausch mit Experten stets informiert. Vernetzen Sie sich mit uns auf LinkedIn: linkedin.com/company/wafinstitut

YouTube

Über 2.700 Ratgeber

Auf dem größten YouTube-Kanal für Betriebsräte finden Sie in über 90 Playlists spannende Videos zu allen wichtigen Themen! Jetzt kostenlos abonnieren unter: youtube.com/betriebsratvideo

TikTok

Schon entdeckt?

In unterhaltsamen Kurzvideos erklären und Kommentieren unsere beliebten W.A.F. Experten wichtige Gesetze und Urteile – einfach und praxisnah. Einfach reinklicken unter: tiktok.com/@waf.betriebsrat.seminare

ÜBRIGENS: Die W.A.F. akzeptiert auch dann die Seminarteilnahme, wenn der Arbeitgeber die Kostenübernahme in Frage stellt. Wir gehen trotz der rechtlichen Unsicherheit mit den Seminar- und Hotelkosten in Vorlage. Bei Fragen beraten Sie unsere Experten gerne unter 08158 99720.

Video

Wie geht es weiter, wenn sich der
BR & AG nicht einigt?

