



**„Mit den Wahl-Seminaren der W.A.F.
mache ich mich fit für
die Betriebsratswahl 2026.“**



Schulungsanspruch für Wahl-Seminare

Nutzen Sie Ihren gesetzlich verankerten Schulungsanspruch!

Nach § 20 Abs. 3 BetrVG muss der Arbeitgeber die Kosten der Betriebsratswahl tragen. Hierzu zählen nicht nur die erforderlichen Sachkosten, die dem Wahlvorstand und dem Betriebsrat aufgrund der Betriebsratswahl entstehen, sondern auch

die Kosten einer notwendigen Wahlschulung. Die Frage, wann eine Schulung notwendig und angemessen ist, wird nach denselben Grundsätzen beurteilt wie die Frage, wann eine Schulung für Betriebsräte erforderlich ist.

Ihre Checkliste zum Schulungsanspruch:

✓ Fassen Sie einen ordnungsgemäßen Beschluss

Der Wahlvorstand, nicht der Betriebsrat, muss bezüglich der Schulungsteilnahme einen ordnungsgemäßen Entsendebeschluss fassen.

✓ Berücksichtigen Sie betriebliche Notwendigkeiten

Der Wahlvorstand hat bei der Auswahl des Schulungstermins die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Hält der Arbeitgeber betriebliche Notwendigkeiten nicht für ausreichend berücksichtigt, ist er in entsprechender Anwendung des § 38 Abs. 2 S. 7 BetrVG verpflichtet, innerhalb von 14 Tagen nach Mitteilung des Wahlvorstands die Einigungsstelle anzurufen.

✓ Prüfen Sie die Erforderlichkeit

Der Besuch von Wahl-Seminaren ist für den Wahlvorstand entsprechend § 37 Abs. 6 BetrVG immer dann erforderlich, wenn das Mitglied noch keine ausreichenden Kenntnisse hat, um eine anfechtungsfeste Betriebsratswahl durchführen zu können.

Der Arbeitgeber kann insbesondere nicht die Übernahme der Schulungskosten mit dem Hinweis verweigern, dass eines der Mitglieder im Gremium bereits ausreichende Kenntnisse über das Wahlverfahren hat. Das widerspricht dem Grundsatz, dass jedes Wahlvorstandsmitglied sein Amt unabhängig und eigenverantwortlich ausübt (vgl. Fitting, Handkommentar BetrVG, 32. Auflage, § 20 Rn. 39).

Auch ein Wahlvorstandsmitglied, das nicht zum ersten Mal im Wahlvorstand tätig wird, muss wegen des großen Zeitraums zwischen den einzelnen Wahlen in der Lage sein, seine Kenntnisse aufzufrischen und sich mit der zwischenzeitlich ergangenen neuen Rechtsprechung vertraut zu machen (vgl. DKKW, Praxiskommentar BetrVG, 19. Auflage, § 20 Rz. 41). Dies gilt erst recht, wenn sich im Laufe der Amtsperiode wichtige Wahlvorschriften geändert haben.

✓ Achten Sie auf die Verhältnismäßigkeit der Kosten

Sie müssen als Wahlvorstand eine Interessenabwägung vornehmen und im Rahmen des Entsendebeschlusses prüfen, ob mit Blick auf die betriebliche Situation die anfallenden Kosten eines Seminarbesuchs nicht unverhältnismäßig erscheinen.

Über diese Punkte brauchen Sie sich keine Gedanken mehr zu machen:

- Die Schulungs- und Hotelkosten der W.A.F. sind an sich nicht unverhältnismäßig, das haben Gerichte bereits mehrfach entschieden.
- Weder die Dauer noch die Anzahl der Schulungen sind vom Gesetzgeber begrenzt. Entscheidend sind die Kenntnisse, die gebraucht werden, um die anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erledigen zu können.

✓ Informieren Sie Ihren Arbeitgeber rechtzeitig

Der Wahlvorstand muss den Arbeitgeber rechtzeitig über die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungen informieren.

Gut zu wissen:

Im Streitfall hat der Arbeitgeber darzulegen und ggf. zu beweisen, dass das erstmals berufene Wahlvorstandsmitglied schon ausreichende Kenntnisse hat (BAG, Beschluss vom 26.06.1973, Az. 1 AZR 170/73).

