# Gut geschult ist halb gewonnen! - Schritt für Schritt zum kompetenten Betriebsrat

## Weiterbildung - die Basis erfolgreicher Betriebsratsarbeit!

**Für alle neugewählten Betriebsräte ist es besonders wichtig, sich schnell ein solides Wissensfundament zu schaffen. Doch die Themen sind ebenso zahlreich wie die Seminaranbieter.**

**Redaktion**

Stand: 10.3.2014




Die Betriebsratswahlen sind vorbei und die Karten werden neu gemischt. Manch ein **neugewähltes Betriebsratsmitglied** steht schon bald vor einer Menge Fragen: Was habe ich für Aufgaben? Welches Wissen brauche ich dafür? Und schließlich: Woher bekomme ich dieses Wissen?

### Schulung ist Pflicht!

Für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit ist es  für Sie als neuer Betriebsrat unerlässlich, sich umfassend auf sein Amt vorzubereiten. Aus diesem Grund muss sich jedes Betriebsratsmitglied die erforderlichen Kenntnisse aneignen. Schulung ist also Pflicht!

Der Besuch von Seminaren ist dabei in mehrfacher Hinsicht sehr gut zur Fort- und Weiterbildung geeignet. Erfahrene Referenten vermitteln selbst „trockenen“ Stoff lebendig und anschaulich und führen auch

juristische Laien professionell in den Umgang mit Gesetzen ein. Außerdem treffen Betriebsräte in Seminaren mit Kollegen aus anderen BR-Gremien zusammen. Dies ermöglicht einen wertvollen Erfahrungsaustausch.

Damit nichts schief geht, sollten Betriebsräte die Schulungen überlegt angehen. Das gilt sowohl bezüglich der Frage: „In welcher Reihenfolge besuche ich welche Seminare?“, als auch für die organisatorische und administrative Planung innerhalb des Betriebs. Außerdem ist es auch gut zu wissen, dass Arbeitgeber Betriebsräte zur Wissensbildung nicht auf ein Selbststudium oder auf die Unterrichtung durch erfahrene Betriebsratsmitglieder verweisen dürfen.

## Wer darf wann auf welche Schulung?

Für den Seminarbesuch ist § 37 Abs. 6 BetrVG die entscheidende Vorschrift. Hiernach sind die Mitglieder des Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Entgeltminderung für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu befreien, soweit dort Kenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Diese Erforderlichkeit spielt beim Schulungsbesuch eine ganz entscheidende Rolle.

Zuerst muss die Schulungsteilnahme eines Betriebsratsmitglieds im Gremium beschlossen werden. Bereits hier prüft der Betriebsrat die im Gesetz vorgeschriebene Erforderlichkeit. Doch was heißt das eigentlich genau? Bei der Klärung dieser Frage hilft eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.12.1995 (7 ABR 14/95) weiter: Danach ist eine Schulung erforderlich, wenn sie unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat notwendig ist, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann. Man unterscheidet hier zwischen Schulungen, die Grundlagenwissen vermitteln und solchen, die Spezialwissen vermitteln.

## Grundlagenschulungen

Jedes Betriebsratsmitglied muss sich zunächst das unentbehrliche Basiswissen aneignen. Nur dann ist eine verantwortungsvolle Betriebsratsarbeit überhaupt möglich. Entsprechende Seminare zum Betriebsverfassungsrecht, zum Arbeitsrecht oder zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sind also „per se“ erforderlich. Wird ein Grundlagenseminar in mehreren Teilen angeboten (z. B. BetrVG Teil 1, 2 und 3), so werden diese komplett vom Schulungsanspruch umfasst.

Auch für Ersatzmitglieder ist eine Grundlagenschulung erforderlich, allerdings nur, wenn sie regelmäßig bzw. häufig verhinderte ordentliche Mitglieder vertreten. Häufig in diesem Sinne ist die Vertretung dann, wenn das Ersatzmitglied über einen längeren Zeitraum regelmäßig an etwa einem Viertel der Betriebsratssitzungen teilgenommen hat. Zudem muss geprüft werden, ob auch in Zukunft mit einer regelmäßigen Vertretung zu rechnen ist. Kann der Betriebsrat beide Punkte bejahen, so gilt die Schulung des Ersatzmitglieds als erforderlich.

## Spezialschulungen

Auch bei den sogenannten Spezialschulungen geht es um die Erforderlichkeit, für die allerdings andere Kriterien herangezogen werden. Nach der Rechtsprechung ist die Vermittlung von Spezialwissen erforderlich, wenn der Betriebsrat diese Kenntnisse benötigt, um bestimmte Aufgaben fachkundig wahrnehmen zu können, die bereits anstehen oder in naher Zukunft anstehen werden. Diese aktuellen oder in absehbarer Zeit anfallenden Aufgaben müssen sich auf die Betriebsratsarbeit beziehen. Auch die

konkreten Verhältnisse des Betriebs sind zu berücksichtigen. Steht beispielsweise eine Betriebsänderung an, wird hierzu in der Regel eine Schulung erforderlich sein.

### Berücksichtigung betrieblicher Gründe

Liegt die Erforderlichkeit einer Schulung vor, ist das allein noch kein Freifahrtschein zum Seminar. Denn der Betriebsrat muss bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Schulungsveranstaltungen auch die betrieblichen Notwendigkeiten berücksichtigen (§ 37 Abs. 6 Satz 3 BetrVG). Das bedeutet, dass jederzeit ein ordnungsgemäßer Betriebsablauf gewährleistet sein muss. Bietet ein Seminarveranstalter also mehrere Termine für dasselbe Thema an, so hat der Betriebsrat den Zeitpunkt für die Schulung so zu wählen, dass der Ablauf im Betrieb am wenigsten beeinträchtigt wird.

Hält der Arbeitgeber die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, kann er die Einigungsstelle anrufen (§ 37 Abs. 6 Satz 5 BetrVG). Im Verfahren vor der Einigungsstelle muss er nachweisen, dass durch den Ausfall des Betriebsratsmitglieds tatsächlich eine erhebliche Störung des ordnungsgemäßen Betriebsablaufs entsteht. Je nachdem, wie viel Zeit für dieses Verfahren verstreicht, ist die Schulung womöglich längst Vergangenheit. Das Betriebsratsmitglied würde aufgrund der Entscheidungsdauer der Einigungsstelle und der sich eventuell anschließenden arbeitsgerichtlichen Prüfung die Schulung verpassen. In so einem Fall kann der Betriebsrat bei dringlichem Schulungsbedarf, der in einer späteren Schulung nicht mehr nachgeholt werden kann, beim Arbeitsgericht eine einstweilige Verfügung beantragen.

In der Praxis ist es empfehlenswert, dem Arbeitgeber die Teilnahme und den Zeitpunkt der Schulung frühzeitig, am besten drei bis vier Wochen vor Schulungsbeginn, schriftlich anzukündigen.

### Kostentragung

Die Kosten der Schulung trägt der Arbeitgeber (§ 40 BetrVG). Hierfür ist nicht Voraussetzung, dass der Arbeitgeber die Teilnahme an der Schulung ausdrücklich genehmigt hat.

Immer zu berücksichtigen ist aber die Verhältnismäßigkeit der Kosten. Der Betriebsrat ist verpflichtet, dem Arbeitgeber nur solche Ausgaben aufzubürden, die für diesen aufgrund der Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebs verhältnismäßig und entsprechend zumutbar sind. Dies bezieht sich sowohl auf die Seminargebühren, als auch auf Fahrt-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten.

Die Pflicht zum Kostenbewusstsein wirkt sich aber nicht auf die Wahl des Veranstalters aus. Der Arbeitgeber kann also nicht den Besuch einer bestimmten Schulung verlangen, nur weil diese kostengünstiger ist. Hat sich ein Gremium für einen Anbieter entschieden, von dem es sich einen besseren Lerneffekt verspricht oder mit dem es bereits gute Erfahrungen gemacht hat, so widerspricht das nicht dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Das Gleiche gilt für den Ort der Veranstaltung. Ein Betriebsrat muss sich nicht wegen geringerer Reisekosten auf eine ortsnahe Veranstaltung verweisen lassen, wenn ein anderes Seminar qualitativ besser ist. Allerdings: Sind mehrere Angebote gleichwertig, muss sich der Betriebsrat für das preiswertere bzw. ortsnähere entscheiden.

Zu beachten ist, dass ein Betriebsrat nicht zweimal dasselbe Seminar besuchen kann, weil das erste nicht gut genug war. Besser ist es deshalb, gleich einen qualitativ hochwertigen Seminaranbieter auszusuchen.

## Seminar-Jahresplanung im Gremium

Vielfach erweist sich eine Seminar-Jahresplanung für das gesamte Gremium als hilfreich, in der frühzeitig überlegt und geplant wird, wer welche Schulungen wann besuchen möchte. Dies gilt sowohl für Grundlagen- als auch für Spezialseminare. So werden Urlaubszeiten berücksichtigt und personelle Engpässe vermieden. Auch der Arbeitgeber erfährt frühzeitig von den Schulungen, kann entsprechend planen und rechtzeitig reagieren. Für Veranstaltungen, die aus konkretem Anlass kurzfristig besucht werden müssen, bleibt dann immer noch Zeit.

### Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de

**Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2024**