

Mit durchschlagenden Argumenten zum Betriebsrats-Seminar

Was tun, falls der Arbeitgeber Schulungen ablehnt?

Schulungen sind für Betriebsräte Pflicht! Leider ist das noch nicht bei allen Arbeitgebern angekommen. Manche denken gar, sie hätten ein Entscheidungsrecht, wenn es um die Wahl des BR-Seminars geht. Was tun, wenn der Chef auf stur schaltet und Schulungen ablehnt?



Redaktion

Stand: 7.3.2019

Lesezeit: 04:00 min



„Sonst kommt unser Betriebsrat nur wieder mit neuen Flausen im Kopf zurück und will sich einmischen“, denkt so mancher Arbeitgeber, bevor er den sprichwörtlichen „Abgelehnt!“- Stempel auf den Seminarbeschluss des Betriebsrats knallt.

Betriebsräte, jetzt bloß nicht verzagen! Denn viele Wege führen zum Wunschseminar.

Am Anfang ist der Katalog

Direkt in den Zug zu springen, das geht natürlich nicht. Auf dem Weg zum Wunschseminar kommt es auf die richtige Reihenfolge an.

Beim Blättern durch das Angebot fallen Ihnen sicher viele Themen ins Auge, die für das Gremium gerade wichtig sind. Oder Sie stehen vor neuen Aufgaben, z.B. im Datenschutz, und müssen sich bei speziellen

Themen rüsten. Tipp: Gleich ankreuzen und Stichpunkte machen, warum das Seminar für Ihren Betriebsrat wichtig ist.



„ERSTE SAHNE!“ SCHULUNGEN FÜR DAS GREMIUM



Als Betriebsrat brauchen Sie erstklassige Schulungen. Denn was nutzt Ihnen die beste Sahne ohne Löffel? Und es gibt viel „Sahne“ für Interessenvertreter, also viele Rechte, Paragraphen, Tricks, Kompetenzen und Handlungsmöglichkeiten – und viele Top-Schulungen, die Ihnen das nötige Wissen vermitteln. Man muss sie nur nutzen! Schulungen sind für Betriebsräte kein „nice to have“, kein großzügiges Entgegenkommen des Arbeitgebers. Machen Sie sich das immer wieder bewusst. Sie sind Pflicht für jeden Interessenvertreter, vgl. § 37 Abs. 6 BetrVG!

Gute Planung bringt Klarheit

Legen Sie anschließend im Team den Fortbildungsbedarf Ihres Gremiums fest: Was müssen Sie erreichen und was brauchen Sie dafür?

Besprechen Sie, welche Themen zuerst geschult werden sollen. Schauen Sie hierfür auf die Pläne des Arbeitgebers (SOS-Signale), auf die Bedürfnisse der Kollegen und auf die Umsetzung neuer Ideen. Am Ende halten Sie eine Liste mit Themen in der Hand, zu denen der Betriebsrat eine Fortbildung besuchen möchte:

- SOS-Signale: Wenn in Ihrem Betrieb z.B. betriebsbedingte Kündigungen im Raum stehen, dann müssen Sie sich schleunigst fit machen im Thema. Sie müssen als Betriebsrat auf äußere Umstände schnell reagieren können.
- Bedürfnisse von Kollegen und im Gremium: Gibt es Spannungen innerhalb des Gremiums? Oder Ärger mit dem Schichtsystem?
- Neue Ideen: Nutzen Sie Ihre Initiativrechte – z.B. für neue Betriebsvereinbarungen.

Im nächsten Schritt sollten Sie überlegen, wer wann welches Seminar besucht. Worauf kann man aufbauen und was sollten Sie noch lernen? Es kommt auch darauf an, was jeder Einzelne schon an Fähigkeiten mitbringt.

Legen Sie im Team den Fortbildungsbedarf Ihres Gremiums fest

Beschlossen ist beschlossen

Das Seminar ist ausgesucht, die teilnehmenden BR-Kollegen sind bestimmt. Nun muss das Gremium einen entsprechenden Beschluss fassen – ganz wichtig, rechtzeitig VOR dem Seminar. Denn der

ordnungsgemäße „Entsendebeschluss“ bildet die Grundlage eines rechtmäßigen Seminarbesuchs, dessen Kosten der Arbeitgeber zu tragen hat.

1. Überlegung: Ist die Schulung erforderlich?

Erforderlich ist eine Schulung, die dem Betriebsrat unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat für die Wahrnehmung von anstehenden Aufgaben die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt. Grundlagenwissen gehört immer dazu – und zwar für das komplette Gremium –, aber auch viele Spezialthemen sind unverzichtbar. Der Betriebsrat hat einen Beurteilungsspielraum bei der Auswahl!

Videotipp zum Thema:

2. Sind die Kosten verhältnismäßig und passt der Zeitpunkt des Seminars?

Klingt kompliziert, ist es aber nicht. Der Betriebsrat muss überprüfen, ob es bei der Festlegung der zeitlichen Lage entgegenstehende betriebliche Notwendigkeiten gibt, z.B. wegen der Saison oder wegen Urlaubszeit.

In der Regel ist der reibungslose Betriebsablauf gewährleistet, wenn Sie dem Arbeitgeber frühzeitig den Seminarbesuch mitteilen. Ca. drei Wochen sollten meistens reichen. Hält der Arbeitgeber die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, kann er die Einigungsstelle anrufen (§ 37 Abs. 6 Satz 5 BetrVG).

Was die Auswahl angeht, ist der Betriebsrat grundsätzlich frei – er muss nicht „billig“ wählen. Der Arbeitgeber darf keine Obergrenzen für Schulungskosten festlegen!

3. Ordnungsgemäße Beschlussfassung

Im Beschlussverfahren darf dem Betriebsrat jetzt kein Fehler unterlaufen:

- Alle Betriebsratsmitglieder (eventuell Ersatzmitglieder) sind rechtzeitig zur Betriebsratssitzung mit dem Tagesordnungspunkt „Entsendebeschlüsse nach § 37 Abs. 6 BetrVG“ geladen worden.
- Das konkrete Seminar mit Anbieter, Thema, Zeit, Ort und Kosten wird genau bezeichnet und das zu schulende Betriebsratsmitglied (gegebenenfalls Ersatzmitglied) benannt.
- Mindestens die Hälfte aller Betriebsratsmitglieder nimmt an der Beschlussfassung teil (Beschlussfähigkeit).
- Der Beschluss wird mit mindestens einfacher Mehrheit angenommen.
- Der Beschluss wird in die Sitzungsniederschrift aufgenommen.



GEGENARGUMENTE DES ARBEITGEBERS ENTKRÄFTEN

Am Schönsten ist es natürlich, wenn der Arbeitgeber sofort grünes Licht gibt. In der Praxis kommt es aber immer wieder zu Diskussionen. Arbeitgeber bringen die unterschiedlichsten Totschlagargumente gegen den Seminarbesuch vor:

Mit dem Thema kennt sich unser Personalleiter aus, das reicht!"

Ob es im Unternehmen oder auf Arbeitgeberseite Experten zu einem bestimmten Thema gibt, spielt keine Rolle. Entscheidend ist, dass der Betriebsrat als gewählte Interessenvertretung der Arbeitnehmer diese Kenntnisse erlangt. Er muss sich auch nicht darauf verweisen lassen, von den Kollegen im Gremium unterrichtet zu werden (BAG vom 19.09.2001, 7 ABR 32/00). Und natürlich erst recht nicht vom Arbeitgeber!

„Wir müssen Kosten sparen!"

Der Betriebsrat ist nicht nur berechtigt, sondern sogar verpflichtet, sich die für die Betriebsratsarbeit notwendigen Kenntnisse anzueignen (BAG vom 20.12.1995, 7 ABR 14/95). Ein gut geschulter Betriebsrat kann am Ende sogar helfen, Abläufe zu optimieren und damit Kosten einzusparen.

„Hier um die Ecke gibt's ein viel billigeres Seminar."

Bei seiner Entscheidung zur Schulung hat der Betriebsrat nicht nur die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts, sondern auch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers zu berücksichtigen – auch hinsichtlich der Kosten. Aber: Der Betriebsrat darf einen Schulungsanbieter auswählen. Dabei kann entscheidend sein, ob er sich von diesem einen besseren Lerneffekt verspricht oder mit diesem schon gute Erfahrungen gemacht hat. Er muss nicht das (günstigere) Seminar um die Ecke besuchen. Zumal der Austausch mit Kollegen aus anderen Betrieben am Rande des Seminars sehr wichtig sein kann.

„Ich genehmige das nicht!"

Der Betriebsrat hat den Arbeitgeber über das Seminar zu informieren und muss ihm Gelegenheit zur Äußerung geben. Eine Genehmigung bzw. Zustimmung des Arbeitgebers braucht der Betriebsrat nicht. Wichtig ist, dass der Entsendebeschluss korrekt ist (s.o.).

„Der Betriebsrat vor Ihnen hat auch nicht so viele Schulungen gebraucht."

Es geht bei Schulungen nicht um den Vergleich mit anderen, sondern nur um die Erforderlichkeit! Außerdem gibt es keine Deckelung des Fortbildungsanspruchs des Betriebsrats nach § 37 Abs. 6 BetrVG.

„Wir haben das mit den Seminarbesuchen schon immer so gehalten. Ein Seminar pro Jahr!"

Hier gilt genau das Gleiche: Es gibt keine Deckelung des Fortbildungsanspruchs des Betriebsrats!

„Sie haben doch einen Kommentar und das Internet zum Nachlesen, das reicht!“

Gesetze sind zuweilen recht kompliziert. Der Betriebsrat muss sich nicht darauf verweisen lassen, sich Kenntnisse selbst anzueignen oder von den Kollegen im Gremium unterrichtet zu werden (BAG vom 19.09.2001, 7 ABR 32/00; BAG vom 16.10.1986, 6 ABR 14/84).

„Spezialseminare sind nicht erforderlich.“

Es gibt keine Pauschalierung. Wie bei jedem Seminarbesuch kommt es auf die Frage der Erforderlichkeit an! Es geht um die Erledigung der gesetzlichen Aufgaben.

„Ersatzmitglieder müssen nicht geschult werden!“

Der Betriebsrat hat einen Beurteilungsspielraum bei seiner Entscheidung, ein oder mehrere Ersatzmitglieder schulen zu lassen (BAG vom 19.09.2001, 7 ABR 32/00; BAG vom 15.05.1986, 6 ABR 64/83).

„Unsere betriebliche Reisekostenregelung sieht eine Obergrenze vor.“

Der Betriebsrat kann die Reisekosten nicht beeinflussen. Gesetz und Rechtsprechung sehen vor, dass der Arbeitgeber die Kosten der BR-Schulung zu tragen hat.

Schweigen des Arbeitgebers

Schon bei der Mitteilung über den Entsendebeschluss sollte man dem Arbeitgeber eine Frist setzen: „Sollten wir innerhalb der nächsten zwei Wochen nichts von Ihnen hören gehen wir davon aus, dass der Seminarteilnahme aus Ihrer Sicht nichts entgegensteht“.

Manchmal hilft das, damit das Schreiben nicht auf dem Schreibtisch versumpft. Tipp: Verwahren Sie Kopien der Schriftstücke bzw. schriftliche Äußerungen des Arbeitgebers sorgfältig.

Grundsätzlich gilt: Im Zuge der vertrauensvollen Zusammenarbeit sollten Arbeitgeber und Betriebsrat auch bei Meinungsverschiedenheiten zu Seminaren alles versuchen, um sich zu einigen oder einen Kompromiss zu finden.

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