



Ratgeber

**Schulungsanspruch
für Betriebsräte**



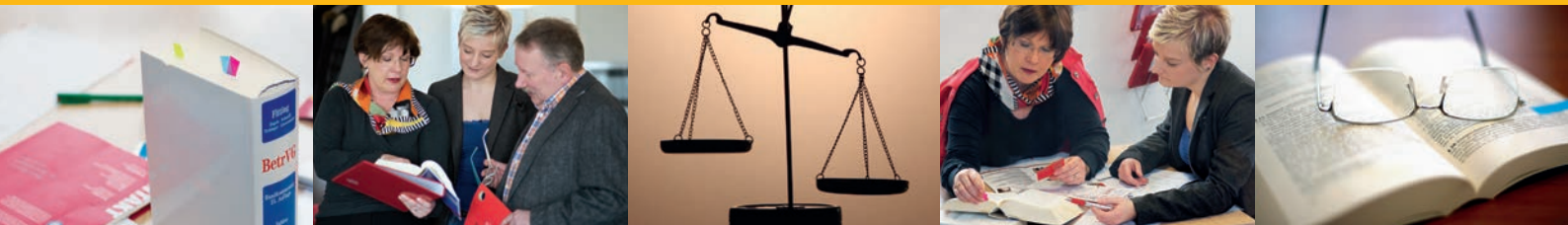
Inhalt:

- > **Rechtsanspruch**
- > **Allgemeine Informationen**
- > **Argumentationshilfen**
- > **Fachinformationen**

Der W.A.F. Betriebsrat



Der W.A.F. Betriebsrat: Sabrina Möller, Richard Brisslinger, Maren Rönfeld (v.l.)



Wir leben, was wir schulen!

Seit März 2013 hat auch die W.A.F. einen Betriebsrat. Wir freuen uns, dass unsere Betriebsratsmitglieder regelmäßig unsere Seminare besuchen und dort – so wie alle unsere Teilnehmer – das notwendige Rüstzeug für ihr neues Amt erhalten.

„Schulungen für das Amt als Betriebsrat sind unerlässlich, diese Erfahrung habe ich im ersten Jahr meines Betriebsratslebens gemacht. Dieser Ratgeber bietet einen Leitfaden vom Schulungsbedarf bis zum formellen BR-Beschluss.“

Maren Rönfeld, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende



Liebe Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat,

als Betriebsrat übernehmen Sie eine Menge spannender und verantwortungsvoller Aufgaben. Um diese richtig bewältigen zu können, ist aktuelles und fachlich fundiertes Wissen für Sie wichtig. Deshalb empfehlen wir Ihnen die Teilnahme an Betriebsrats-Schulungen.

Und der Gesetzgeber gibt Ihnen Recht: Auf Grundlage des § 37 Abs. 6 BetrVG hat jedes Betriebsratsmitglied einen gesetzlichen Anspruch auf Schulung.

Lesen Sie auf den nächsten Seiten alles Wissenswerte über Betriebsrats-Schulungen:

- ▶ **Kapitel 1: Allgemeine Informationen zu Betriebsrats-Schulungen (ab Seite 2)**
- ▶ **Kapitel 2: Schulungsanspruch (ab Seite 14)**
- ▶ **Kapitel 3: Argumentationshilfe bei Ablehnung der Schulung (ab Seite 32)**
- ▶ **Kapitel 4: Fachinformationen für die tägliche Betriebsratsarbeit (ab Seite 40)**

Verwirklichen Sie erfolgreich Ihre Ziele im Betriebsrat und rufen Sie uns an unter 08158 99720. Wir beraten Sie gerne und helfen Ihnen bei Ihren Fragen rund um das Thema Schulung.

Mit kollegialen Grüßen



Peter Britting

**Achten Sie auf diese
Qualitätsmerkmale, wenn
Sie ein Seminar buchen**





Mein Vorteil:

Bei der W.A.F. benötige ich keine Bestätigung der Kostenübernahme vom Arbeitgeber, nur die Unterschrift des Betriebsrats!

Allgemeine Informationen zu Betriebsrats-Schulungen

Betriebsrats-Schulungen sind unerlässlich	4
Ihr Rechtsanspruch auf Schulung	7
Das müssen Sie im Vorfeld beachten	10
Was kostet ein Betriebsrat?	12
Externe oder Inhouse-Schulung?	13

Betriebsrats-Schulungen sind unerlässlich

Es gibt einige wichtige Punkte, die Sie als Betriebsrat über Schulungen wissen sollten. Lesen Sie dazu mehr auf den nächsten Seiten.

4

Ihre Aufgaben als Betriebsrat

Als Betriebsrat haben Sie die Aufgabe, Ihren Kollegen bei Problemen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Gleichzeitig fungieren Sie in Ihrer Rolle als Betriebsrat als Mittler zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber. Daher ist es für Sie wichtig, über die richtigen Fachkenntnisse zu verfügen, um

- ▶ die Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats kompetent einzusetzen,
- ▶ Ihre Kollegen umfassend unterstützen zu können,
- ▶ die Anliegen Ihrer Kollegen wirkungsvoll zu vertreten und durchzusetzen,
- ▶ in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber souverän aufzutreten.

Im Betriebsverfassungsgesetz sind diese Aufgaben wie folgt verankert (§ 80 BetrVG):

- ▶ Überwachung der Einhaltung des Arbeitsrechts im Betrieb
- ▶ Sachgerechte Vertretung der Interessen der Belegschaft
- ▶ Mitbestimmung und Beteiligung bei wichtigen personellen, sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten
- ▶ Organisation und Durchführung von Betriebsversammlungen
- ▶ Förderung der Gleichbehandlung der Geschlechter und schutzbedürftiger Personen
- ▶ Engagement bei Beschwerden von Kollegen

Die beste Vorbereitung auf Ihr Amt als Betriebsrat: Betriebsrats-Schulungen

Um Ihre Aufgaben erfolgreich und rechtssicher zu meistern, benötigen Sie entsprechende Fähigkeiten und Kenntnisse. Am sinnvollsten und sichersten ist es, sich diese auf Betriebsrats-Schulungen anzueignen. Zugeschnitten auf die Situation in Ihrem

Unternehmen, erhalten Sie konkrete Antworten und Lösungen für Ihre Anliegen. Zudem profitieren Sie von dem neutralen Austausch Ihrer Erfahrungen mit Betriebsratskollegen anderer Betriebe.

Checkliste: Schulung, ja oder nein?

Ist eine Schulung für den Betriebsrat erforderlich? Die Entscheidung hängt von vielen Faktoren ab. Beantworten Sie folgende Fragen und stellen Sie fest, ob eine bestimmte Schulung für Sie in Frage kommt.

	Ja	Nein
1. Sie haben noch keine Betriebsrats-Schulung besucht oder diese liegt schon lange zurück?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ihre Kenntnisse und/oder Erfahrungen in der Betriebsratsarbeit sind eher gering?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Sie sind als Betriebsratsmitglied häufig überfragt, wenn sich Kollegen an Sie wenden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Sie haben das Gefühl, der Arbeitgeber findet immer einen passenden Einwand?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Sie möchten methodisch und kompetent an die Aufgaben als BR herangehen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Sie suchen den Austausch mit BR-Kollegen anderer Betriebe oder Branchen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn Sie eine der Fragen mit „Ja“ beantwortet haben, kommt für Sie eine Betriebsrats-Schulung in Frage.

HINWEIS

Die meisten Arbeitgeber sind Profis, die ihre Arbeit perfekt beherrschen. Unerfahrene und ungeschulte Betriebsräte sind eine leichte „Beute“ für den Arbeitgeber. Auf Schulungen erlangen Sie das notwendige Wissen, um hier auf Augenhöhe kommunizieren zu können!

Meine Nummer zum
Thema Schulung
08158 99720 !



Ihre Pflicht als Betriebsrat: Teilnahme an Schulungen

Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass sich jedes Betriebsratsmitglied auf sein Mandat als Betriebsrat umfassend vorzubereiten hat. Daher ist jedes Betriebsratsmitglied verpflichtet, sich die dafür unerlässlichen Kenntnisse anzueignen, um

die Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen zu können (BAG vom 21.04.1983 – 6 ABR 70/82). Der Gesetzgeber hat dem Betriebsrat aus diesem Grund mit § 37 Abs. 6 BetrVG einen gerichtlich einklagbaren Anspruch auf Fortbildung eingeräumt.

Die Pflicht des Arbeitgebers: Übernahme der Kosten für Betriebsrats-Schulungen

Weiterhin wird der Arbeitgeber vom Gesetzgeber mit § 37 Abs. 6 BetrVG in Verbindung mit Abs. 2 und § 40 Abs. 1 BetrVG verpflichtet, die Kosten für die Schulungsteilnahme zu übernehmen, das heißt:

- ▶ Die Betriebsratsmitglieder sind von der Arbeitspflicht für die Teilnahme an erforderlichen Schulungen freizustellen.
- ▶ Das Arbeitsentgelt ist fortzuzahlen.
- ▶ Der Betriebsrat ist von den Schulungskosten (Seminargebühr, Fahrtkosten, Kosten für Unterkunft und Verpflegung) freizustellen.
- ▶ Teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder sind von ihrer Arbeit zu befreien und Mehrarbeitsstunden sind zu vergüten, die während eines Seminars nach § 37 Abs. 3 in Verbindung mit § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG anfallen.

Ihr Rechtsanspruch auf Schulung

Die meisten Betriebsräte wissen, dass sie ein Recht auf Schulungen haben. Wichtig sind jedoch die vielen Kleinigkeiten, auf die zu achten ist.

Der Schulungsanspruch nach dem Betriebsverfassungsgesetz ist weitgehend bekannt. Die Details hingegen kennen die wenigsten. Häufig resultieren daraus Fehlannahmen, die den Betriebsrat in der Ausübung seines Amtes eher ein-

schränken. So ist es eine Fehlannahme, dass der Anspruch auf Schulungen auf drei Seminare pro Amtszeit begrenzt ist. Diese beruht darauf, dass es zwei Schulungsansprüche gibt.

Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 7 BetrVG hat wenig praktische Bedeutung

Nach § 37 Abs. 7 BetrVG hat jedes Betriebsratsmitglied während seiner regelmäßigen Amtszeit einen Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen, um an Betriebsrats-schulungen teilzunehmen, unter der Voraussetzung, dass diese von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Bundeslandes als geeignet anerkannt sind.

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

ACHTUNG

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 selber tragen.

Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG ist entscheidend in der Praxis

§ 37 Abs. 6 BetrVG entlastet den Betriebsrat vollständig von den Kosten und Zweifeln einer Schulungsteilnahme.

Demnach hat der Betriebsrat einen Anspruch auf Schulungen, die Kenntnisse vermitteln, die für seine Arbeit als Betriebsrat erforderlich sind.



Inhalt des Schulungsanspruchs

Ist die Schulung für die Betriebsratsarbeit gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich, hat der Betriebsrat Anspruch auf

- ▶ die Teilnahme an der Schulung
- ▶ die Freistellung von der Arbeit bei Fortzahlung des Lohns für die Dauer der Veranstaltung
- ▶ die Übernahme der Seminargebühr durch den Arbeitgeber
- ▶ die Übernahme der Unterkunfts- und Verpflegungskosten durch den Arbeitgeber
- ▶ die Erstattung der Fahrtkosten zum und vom Seminarort durch den Arbeitgeber

TIPP: Als Regelung für Teilzeitbeschäftigte gilt, dass eine Seminarwoche in der Regel als volle Arbeitswoche zählt. Teilzeitbeschäftigte Betriebsräte bauen demnach während des Seminars Überstunden auf. Diese müssen entweder durch Freizeitausgleich abgebaut oder durch Mehrarbeitsvergütung abgegolten werden.

Obergrenze: Regelmäßige Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten im Betrieb.

Eine Einschränkung des Schulungsanspruchs ist unzulässig

Der Fortbildungsanspruch des Betriebsrats ist zeitlich und anzahlmäßig unbegrenzt. Grundlage der Entscheidung für eine Schulung ist deren Erforderlichkeit infolge konkreter betrieblicher Anlässe. Ein guter Betriebsrat muss eine solide Grundlagenausbildung für alle Mitglieder sowie die Bearbeitung wichtiger Problemfelder im Rahmen der Aufgabenverteilung innerhalb des Gremiums gewährleisten. Die Begrenzung der Anzahl an Seminaren pro Betriebsrat pro Jahr ist daher unzulässig. Der Betriebsrat benötigt vor allem im Zuge der zunehmenden Komplexität der

Arbeitswelt einen stets aktuellen und hohen Informationsstand (BAG, 11.07.1972, AP Nr. 1 1972).

Auch gibt es keine Begrenzung der Anzahl der Teilnehmer eines Gremiums an einer Schulung. Die in den Seminaren vermittelten Kenntnisse können nicht durch „stille Post“ weitergegeben, sondern müssen qualifiziert erworben werden. Auf ein Selbststudium der Materie braucht sich der Betriebsrat nicht verweisen lassen (BAG, 15.05.1986, DB, 2496).

Schulungsanspruch gem. § 37 Abs. 6 BetrVG

Prüfen Sie anhand dieser Checkliste, ob Sie als Betriebsrat einen Schulungsanspruch gem. § 37 Abs. 6 BetrVG haben.

	Ja	Nein
1. Sind die Kenntnisse, die auf dem Seminar vermittelt werden, für Ihre Arbeit als Betriebsrat erforderlich? (Siehe Erforderlichkeit von Schulungen: Seite 16-17)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Sind die Kosten und die Dauer der Schulung verhältnismäßig? (Unverhältnismäßig bedeutet z.B.: ein einköpfiger Betriebsrat besucht zehn Seminare in einem Jahr.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Wurden bei der Auswahl des Seminartermins die betrieblichen Notwendigkeiten hinsichtlich der zeitlichen Lage berücksichtigt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Hat das Betriebsratsgremium für die Teilnahme an der Schulung einen ordnungsgemäßen Beschluss gefasst? (Siehe Seite 10)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Wurde der Arbeitgeber vom Betriebsrat über die Teilnahme und die zeitliche Lage des Seminars rechtzeitig (spätestens zwei bis drei Wochen vor Seminarbeginn) informiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn Sie alle Fragen mit „Ja“ beantworten können, haben Sie einen Anspruch auf Schulung gem. § 37 Abs. 6 BetrVG.

Das müssen Sie im Vorfeld der Schulung beachten

Sorgfältig vorbereitet, steht Ihrem Schulungsanspruch nichts im Wege. Die Erfüllung weniger Formalitäten erspart Ihnen Diskussionen und Missverständnisse.

10

Voraussetzung für die Teilnahme an Betriebsrats-Seminaren ist die ordnungsgemäße Beschlussfassung. Anschließend muss der Arbeitgeber rechtzeitig über die Schulungsteilnahme informiert werden. Abschließend müssen Sie nur noch die Anmeldung für den Seminarbesuch vornehmen.

Die richtige Beschlussfassung

Um die formelle Richtigkeit des Beschlusses über den Besuch eines Seminars sicherzustellen, muss dieser folgende Voraussetzungen erfüllen:

- ▶ Beschluss der Seminarteilnahme auf einer Betriebsratssitzung Ihres Gremiums
- ▶ Alle Betriebsratskollegen sind ordnungsgemäß eingeladen worden
- ▶ Ein Tagesordnungspunkt lautet: Seminarteilnahme des Betriebsratsmitglieds XY zum Thema XYZ
- ▶ Der Beschluss wurde für ein bestimmtes Seminar und für einen konkreten Betriebsratskollegen mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Betriebsratsmitglieder gefasst



Rechtzeitige Information an den Arbeitgeber

Im Anschluss an den Beschluss müssen Sie Ihren Arbeitgeber informieren, § 37 Abs. 6 S. 4 BetrVG.

Normalerweise sollte die Ankündigung der Schulung spätestens zwei bis drei Wochen vor Seminarbeginn erfolgen. Damit soll der Arbeitgeber die Möglichkeit erhalten, die Abwesenheit des Kollegen einzuplanen oder Einwände gegen die Teilnahme zu äußern.

Die Unterrichtung Ihres Arbeitgebers über die Seminarteilnahme muss folgende Informationen enthalten:

- ▶ Angabe des Zeitraums der Schulung
- ▶ Teilnehmende Betriebsratskollegen
- ▶ Seminarort
- ▶ Inhaltlicher Schwerpunkt (Seminarthema)

Sie haben einen Anspruch auf Seminarteilnahme, falls

- ▶ das Seminar erforderlich ist (siehe Seite 16)
- ▶ ein ordnungsgemäßer Beschluss über die Seminarteilnahme gefasst und
- ▶ der Arbeitgeber rechtzeitig davon unterrichtet wurde.

INFO

Beim Besuch eines W.A.F. Seminars benötigen Sie keine Kostenübernahmeerklärung vom Arbeitgeber.

Betriebsratsbeschluss

An die
Geschäftsleitung

Im Hause

Ort

Datum

Betriebsratsbeschluss für den Besuch von Schulungen

Der Betriebsrat hat in seiner Sitzung am beschlossen, folgendes

Mitglied

Als Ersatzmitglied im Falle der
Verhinderung wurde benannt:

.....

auf eine Schulungsveranstaltung des W.A.F. Instituts für Betriebsräte-Fortbildung
mit dem Thema:

.....

gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG zu schicken.

Die Veranstaltung findet statt vom bis

in

Die in dem oben genannten Seminar vermittelten Kenntnisse sind für eine sach- und fach-
gerechte Betriebsrats Tätigkeit gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich. Die betrieblichen
Belange hinsichtlich der zeitlichen Lage der Schulungsveranstaltung wurden berücksichtigt.
Sollten wir innerhalb der nächsten 14 Tage nicht von Ihnen hören, gehen wir davon aus, dass
der Seminarteilnahme aus Ihrer Sicht nichts entgegensteht.

Ort, Datum

Unterschrift der/des Vorsitzenden

www.waf-seminar.de/download

11

Infoschreiben an die
Geschäftsleitung über einen
Betriebsratsbeschluss zum
Besuch von Schulungen

So bereiten Sie einen Seminarbesuch erfolgreich vor:

- ▶ Wählen Sie unter Berücksichtigung Ihrer Vorkenntnisse und der betrieblichen Erfordernisse im Betrieb das passende Seminarthema aus.
- ▶ Stellen Sie sicher, dass Sie während der geplanten Schulungszeit im Betrieb vertreten werden.
- ▶ Um das Seminar zum gewünschten Zeitpunkt besuchen zu können, sollten Sie so früh wie möglich einen Seminarplatz unverbindlich reservieren.
- ▶ Auf der folgenden Betriebsratssitzung stellen Sie einen Antrag für den Besuch des Seminars. Sobald ein entsprechender Beschluss gefasst wurde, informieren Sie rechtzeitig Ihren Arbeitgeber.
- ▶ Jetzt können Sie sich zu einem Seminar anmelden und erhalten anschließend Ihre Buchungsbestätigung und vor Beginn des Seminars die notwendigen Unterlagen.

Meine Nummer
für Reservierungen
08158 99720 !

Was kostet ein Betriebsrat?

Nach Feststellung des Instituts der deutschen Wirtschaft entfallen an Fortbildungskosten des Betriebsrats pro Beschäftigten umgerechnet gerade einmal 18,20 € im Jahr! Dies entspricht etwa 3 % der Gesamtkosten für Betriebsratstätigkeit.

12

Was der Betriebsrat kostet	
Jährliche Ausgaben der Unternehmen* je Mitarbeiter in Euro	
Insgesamt	650,00
Die zehn wichtigsten Posten	
Volle Freistellung von der Arbeit	180,77
Teilweise Freistellung von der Arbeit	126,99
Zeitlicher Aufwand des Arbeitgebers oder seiner Vertreter für Verhandlungen mit dem Betriebsrat	31,85
Einrichtung von Arbeitsgruppen durch den Betriebsrat	26,60
Büropersonal	25,76
Zeitlicher Aufwand des Arbeitgebers oder seiner Vertreter für die gemeinsamen Sitzungen mit dem Betriebsrat	18,77
Schulungs- und Weiterbildungskosten	18,20
Sachverständige bei Betriebsänderungen	17,60
Besprechungen zur Beschäftigungssicherung	16,74
Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs durch den Arbeitgeber und Beratung mit dem Betriebsrat	16,24
*Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft	

Nur **3 %** der Gesamtkosten für den Betriebsrat entfallen auf Schulungskosten!

Die 18,20 € im Jahr belegen eindrucksvoll, dass Aussagen des Arbeitgebers, Betriebsratsfortbildung sei zu teuer, unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten jeder Grundlage entbehren.

Übrigens: Wenn der Arbeitgeber versucht, seine Kostenübernahmepflicht dadurch einzuschränken, so ist dies ein Verstoß gegen das Betriebsverfassungsgesetz. Die Kostenübernahmepflicht des Arbeitgebers für die Tätigkeit des Betriebsrats ist zwingendes Recht (§ 40 BetrVG). Sie kann weder durch Tarifvertrag noch durch Betriebsvereinbarung abgeschafft oder inhaltlich eingeschränkt werden (BAG v. 09.06.99 AP Nr. 65 zu § 40 BetrVG).




Externe oder Inhouse-Schulung?

Das richtige Thema für eine Schulung ist gefunden. Es stellt sich nun die Frage, ob die Schulung inhouse veranstaltet oder auswärts besucht werden sollte.



Sowohl für externe als auch für Inhouse-Schulungen gibt es Argumente für und wider. Die entscheidenden Pros und Kontras lesen Sie in der folgenden Übersicht.

Externe Schulung:

Vorteile:




-  Intensiver Erfahrungsaustausch mit Betriebsratskollegen anderer Betriebe
-  Optimale Lernatmosphäre, ohne Ablenkung durch Aufgaben im Betrieb
-  Höherer Erholungswert nach langen Schultagungen

Nachteile:



-  Kosten für Unterkunft und Verpflegung
-  Zeitaufwand durch An- und Abreise

Inhouse-Schulung:

Vorteile:

-  Zugeschnitten auf spezielle betriebliche Belange und Bedürfnisse der BR-Mitglieder
-  Geringere Kosten, nur die Schulungsgebühr
-  Zeitsparender

Nachteile:

-  Eventuelle Störungen im Seminar durch den Arbeitsablauf im Betrieb
-  Kein Erfahrungsaustausch mit anderen Betriebsratskollegen



Mein Vorteil:

Bei der W.A.F. benötige ich keine Bestätigung der Kostenübernahme vom Arbeitgeber, nur die Unterschrift des Betriebsrats!

Schulungsanspruch

Erforderlichkeit von Schulungen für den Betriebsrat	16
Schulungsanspruch – Grundlagen- und Spezialseminare	18
Schulungsanspruch – Jugend- und Auszubildendenvertretung	20
Schulungsanspruch – Rhetorik- und Kommunikationsseminare	22
Schulungsanspruch – Mobbing-Seminare	23
Schulungsanspruch – Seminare für den Wirtschaftsausschuss	24
Schulungsanspruch – Seminare für Mitglieder im Aufsichtsrat	26
Schulungsanspruch – Seminare für Arbeits- und Gesundheitsschutz	27
Schulungsanspruch – Seminare für die Schwerbehindertenvertretung	28
Schulungsanspruch – EDV- und PC-Seminare	30
Wer geht zur Schulung und wie lange darf ein Seminar dauern?	31

Erforderlichkeit von Schulungen für den Betriebsrat

Der Betriebsrat hat Anspruch auf Schulungen, die für die Arbeit als Betriebsrat erforderlich sind. Wichtig ist nur zu wissen, wonach die Erforderlichkeit bemessen wird!

Pflicht des Betriebsrats zur Teilnahme an Schulungen

Das Bundesarbeitsgericht hat festgelegt, dass sich jedes Betriebsratsmitglied auf sein Mandat als Betriebsrat umfassend vorzubereiten hat. Aus diesem Grund ist jedes Betriebsratsmitglied verpflichtet, sich die dafür unerlässlichen Kenntnisse anzueignen (BAG vom 21.04.1983 – 6 ABR 70/82). 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 vom 05.11.1981 – 6 ABR 50/79).

Gesetzliche Grundlage der Fortbildung: § 37 Abs. 6 BetrVG

Damit das Betriebsratsmitglied dieser Schulungspflicht in der betrieblichen Praxis auch nachkommen kann, hat der Gesetzgeber dem Betriebsrat ausdrücklich einen gerichtlich einklagbaren Anspruch auf Fortbildung nach § 37 Abs. 6 BetrVG eingeräumt. Gleichzeitig hat er den Arbeitgeber nach § 37 Abs. 6 in Verbindung mit Abs. 2 und § 40 Abs. 1 BetrVG verpflichtet, die Kosten (Seminargebühr, Unterkunft, Verpflegung und Reisekosten) für die Schulungsteilnahme zu übernehmen. Der Arbeitgeber muss auch teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern (gemäß § 37 Abs. 3 i.V.m. § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG) für Mehrarbeitsstunden, die während eines Seminars anfallen, eine Arbeitsbefreiung oder Mehrarbeitsvergütung gewähren.

Wann ist eine Schulung für ein Betriebsratsmitglied erforderlich?

Die Frage nach der Erforderlichkeit ist einfach zu beantworten. Ein Seminar ist generell dann

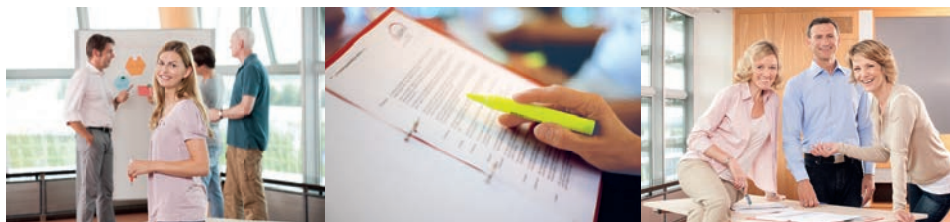
erforderlich, wenn für den Betriebsrat Aufgaben anstehen, die er mit den bestehenden Kenntnissen und Fähigkeiten nicht oder nicht ausreichend lösen kann. Ein Schulungsbesuch muss das „geistige Rüstzeug“ zur Erledigung der anstehenden Betriebsratsaufgaben vermitteln.

Beurteilungsspielraum für den Betriebsrat

Der Betriebsrat hat einen eigenen Beurteilungsspielraum hinsichtlich des Seminarthemas, der Semindauer und der Teilnehmerzahl. Stets zu prüfen hat der Betriebsrat dabei die Erforderlichkeit. Gibt es einen konkreten Anlass im Betrieb, z.B. die Einführung neuer Entlohnungsmethoden, so hat der Betriebsrat Anspruch auf Entsendung einiger seiner Mitglieder zu einem entsprechenden Seminar. Wie viele Mitglieder der Betriebsrat entsendet, obliegt der Betrachtung der betrieblichen Belange und der Anzahl der Mitglieder des Betriebsrats, die mit einer entsprechenden Thematik befasst sind. Es gibt keine Pauschalen, aber je mehr Mitglieder ein Betriebsrat hat, desto mehr seiner Mitglieder werden mit einer bestimmten Angelegenheit befasst sein.

Rücksicht auf „betriebliche Notwendigkeit“

Bei der Beschlussfassung einer Schulungsteilnahme hat der Betriebsrat die betrieblichen Notwendigkeiten, nicht betriebliche Interessen oder Bedürfnisse, zu berücksichtigen. Die zeitliche Festlegung einer Teilnahme seiner Mitglieder an erforderlichen oder geeigneten Schulungen obliegt ausschließlich dem Betriebsrat, unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb. Bei der Festlegung der zeitlichen Lage eines Schulungsbesuchs ist der Betriebsrat gehalten, bei nicht freigestellten Mitgliedern Rücksicht auf betriebliche Notwendigkeiten zu nehmen. Dringende betriebliche Notwendigkeiten sprechen beispielsweise gegen den Seminarbesuch eines Betriebsratsmitglieds, wenn hierdurch der reibungslose Betriebsablauf für den Seminarzeitraum



nicht gewährleistet ist, weil die Vertretung nicht sichergestellt oder eine Saisonspitze zu erwarten ist. Hält der Arbeitgeber betriebliche Notwendigkeiten durch den Schulungsbesuch nicht für ausreichend berücksichtigt, ist er verpflichtet, den Betriebsrat in angemessener Zeit (spätestens innerhalb eines Monats, vgl. ArbG Dortmund v. 07.09.2001 – 2BVGa 16/01) darüber zu informieren. Im Streitfall kann der Arbeitgeber dazu die Einigungsstelle anrufen. Macht der Arbeitgeber davon keinen Gebrauch, können die Betriebsratsmitglieder, die per Entsendebeschluss für die Schulung vorgesehen sind, trotz der Bedenken des Arbeitgebers am Seminar teilnehmen, da es keinen Genehmigungsvorbehalt für den Arbeitgeber hinsichtlich der Schulungsteilnahme gibt. Der Betriebsrat kann auch ohne „Genehmigung“ des Arbeitgebers am Seminar teilnehmen.

Verhältnismäßigkeit und Kosten von Schulungen

Oft werden Betriebsräte mit den Kosten eines Seminars konfrontiert. Der Betriebsrat ist in der Auswahl des Seminaranbieters und des Seminarortes frei. Entscheidend ist, ob die für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Kenntnisse vermittelt werden. Der Betriebsrat hat lediglich darauf zu achten, dass keine unnötigen Kosten für den Arbeitgeber entstehen. Dabei ist zu beachten, dass der Arbeitgeber nicht einseitig eine Obergrenze für die Schulungskosten festlegen darf. Dies stellt einen Verstoß gegen das BetrVG dar, weil die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers in § 40 Abs. 1 als zwingendes Recht festgeschrieben ist.

Auswahl des Seminaranbieters

Der Betriebsrat ist bei der Auswahl des Seminaranbieters frei. Er ist nicht verpflichtet, den billigsten Anbieter zu wählen (BAG vom 15.05.1986 – 6 ABR 74/83 und BAG vom 28.06.1995 – 7 ABR 55/94). Allerdings müssen sich die Kosten im Rahmen der Verhältnismäßigkeit bewegen.

Häufigkeit von Seminarbesuchen

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.

Streitigkeiten über Seminarbesuche

Hält der Arbeitgeber im Rahmen einer vom Betriebsrat beschlossenen Betriebsratsschulung die betrieblichen Belange 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.

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 berät Sie unser Experten-Team natürlich jederzeit gerne unter 08158 99720.

ACHTUNG

Der Betriebsrat muss darauf achten, dass seine Kenntnisse immer auf dem aktuellen Stand sind. So kann die Notwendigkeit bestehen, nach einer gewissen Zeit eine Schulung zu wiederholen, 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.

Schulungsanspruch

Grundlagen- und Spezial-Seminare

Das Bundesarbeitsgericht hat festgelegt, dass Grundkenntnisse im Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht für jedes Betriebsratsmitglied notwendig sind, um die verantwortungsvolle Ausübung der Betriebsratsarbeit und der damit verbundenen Beteiligungsrechte zu gewährleisten. Achtung: 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.

Grundlagenseminare zum Thema Betriebsverfassungsrecht

Für jedes Betriebsratsmitglied ist es erforderlich i.S.v. § 37 Abs. 6 BetrVG, sich Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht durch den Besuch von Seminaren anzueignen, da die Arbeit als Betriebsrat nur möglich ist, wenn jedes Mitglied im Gremium über entsprechende Mindestkenntnisse im BetrVG verfügt (BAG vom 19.07.1995 – 7 ABR 49/94). Grundwissen im Betriebsverfassungsrecht vermitteln die Seminare „Betriebsverfassungsrecht Teil I bis Teil III“ und „Betriebsverfassungsrecht kompakt Teil I und Teil II“.

Was sagt die Rechtsprechung?

Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass sich jedes Betriebsratsmitglied auf sein Mandat als Betriebsrat umfassend vorzubereiten hat. Aus diesem Grund ist jedes Betriebsratsmitglied, so das Bundesarbeitsgericht, sogar verpflichtet, sich die dafür unerlässlichen Kenntnisse anzueignen (BAG vom 21.04.1983 – 6 ABR 70/82). Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die verantwortungsvolle Arbeit im Betriebsrat nur möglich ist, wenn jedes Mitglied im Betriebsrat über das

erforderliche Mindestwissen zur Erfüllung seiner Aufgaben verfügt. Diese Kenntnisse sind vor allem durch den Besuch von geeigneten Schulungen zu erwerben (BAG vom 05.11.1981 – 6 ABR 50/79).

Grundlagenseminare zum Thema Arbeitsrecht

Des Weiteren sind für jedes einzelne Mitglied im Gremium Grundkenntnisse des allgemeinen Arbeitsrechts erforderlich, da das Arbeitsrecht mit dem Betriebsverfassungsrecht so eng verflochten ist, dass eine ordnungsgemäße Ausübung der Beteiligungsrechte ohne diese Kenntnisse nicht vorstellbar ist (BAG vom 16.10.1986 – 6 ABR 14/84).

Da viele Beteiligungsrechte des Betriebsrats sich auf Maßnahmen des (Individual-)Arbeitsrechts beziehen, wie z.B. Einstellungen, Versetzungen, Kündigungen, sind Grundkenntnisse im Arbeitsrecht für jedes Betriebsratsmitglied erforderlich. Jedes Betriebsratsmitglied hat daher Anspruch auf diese Seminare. Grundkenntnisse des allgemeinen Arbeitsrechts werden durch die Seminare „Arbeitsrecht für Betriebsräte Teil I bis Teil III“ und „Arbeitsrecht kompakt Teil I und Teil II“ vermittelt.

Ersatzmitglieder

Für Ersatzmitglieder, die häufig verhinderte Mitglieder des Betriebsrats vertreten, ist eine „Grundausbildung“ im Betriebsverfassungsrecht und im Arbeitsrecht ebenfalls i.S.v. § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich (BAG vom 14.12.1994 – 7 ABR 31/94 und BAG vom 19.09.2001 – 7 ABR 32/00). „Häufig“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass das Ersatzmitglied über einen längeren Zeitraum regelmäßig an mindestens einem Viertel aller Betriebsratssitzungen teilgenommen hat (ArbG Mannheim vom 19.01.2000 – 8 BV 18/99). Rückt ein Ersatzmitglied in den Betriebsrat nach, so kann es erforderlich sein, dass unter Berück-

sichtigung für die Gewährleistung der Arbeitsfähigkeit des Betriebsrats ein Schulungsanspruch des Ersatzmitglieds besteht (BAG vom 19.09.2001 – 7 ABR 32/00). Das notwendige Basiswissen für Ersatzmitglieder vermitteln die Seminare „Grundlagen für Ersatzmitglieder Teil I und II“.

Erforderlichkeit von Spezial-Seminaren

Der Erwerb von Spezialkenntnissen gilt dann gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG als erforderlich, wenn der Betriebsrat bei Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und des Wissensstandes im Betriebsratsgremium die Spezialkenntnisse bald benötigt, um bestimmte Aufgaben sachgerecht erfüllen zu können (BAG vom 15.05.1986 – 6 ABR 64/83). Ein Spezial- oder Vertiefungsseminar ist weiterhin dann erforderlich, wenn einzelne BR-Mitglieder nach der Aufgabenverteilung im Betriebsrat sich mit speziellen Themen beschäftigen, z.B. weil sie Mitglied in einem Ausschuss sind (BAG vom 15.06.1976 – 1 ABR 81/74) oder weil sie BRV oder Schriftführer sind.



Schulungsanspruch für Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Anforderungen an Auszubildende steigen von Jahr zu Jahr. Wie gut, dass es die JAV gibt, die sich für die Interessen der jungen Leute starkmacht. Wer dieses verantwortungsvolle Amt übernimmt, muss allerdings eine Menge wissen.

Welche Voraussetzungen müssen für einen Seminarbesuch erfüllt sein?

JAV-Mitglieder haben, wie Betriebsratsmitglieder, Anspruch auf die Teilnahme an Schulungen (§ 37 Abs. 6 i.V.m. § 65 Abs. 1 BetrVG), vorausgesetzt, dort werden Kenntnisse vermittelt, die für die Arbeit als Jugend- und Auszubildendenvertreter erforderlich sind. Die Erforderlichkeit ist im Einzelfall zu entscheiden. Es gibt zwei Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen:

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

Als erforderlich sind Seminare anzusehen, die Grundwissen vermitteln, so z.B. „Jugend- und Auszubildendenvertretung Teil I bis III“. Spezial-Seminare zu Themen, die über das Grundwissen hinausgehen, benötigen einen aktuellen oder in naher Zukunft anstehenden betrieblichen Anlass für die Jugend- und Auszubildendenvertretung, um sie als erforderlich anzusehen.

Wenn die Jugend- und Auszubildendenvertretung selbst aktiv werden will und z.B. eine Betriebsvereinbarung abschließen möchte, hat sie einen Anspruch, sich die jeweiligen Kenntnisse anzueignen. Weitere Schulungsansprüche können sich aus der Mitarbeit in Ausschüssen oder der Aufgabenverteilung der JAV ergeben. Dürfen Ersatzmitglieder an Schulungen teilnehmen? Ersatzmit-

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

Muss mich der Arbeitgeber freistellen?

Aus dem Schulungsanspruch entsteht auch ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung für die Schulungszeit. Nach der Neuregelung des Betriebsverfassungsgesetzes gibt es nun auch einen Ausgleichsanspruch für JAV-Mitglieder, die außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit ein Seminar besuchen. Der Ausgleichsanspruch ist auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers begrenzt. Die Freistellung durch den Arbeitgeber erfolgt gem. § 65 Abs. 1 in Verbindung mit § 37 Abs. 6 und § 40 Abs. 1 BetrVG.

Übernimmt der Arbeitgeber die Kosten?

Die Kosten für die Schulungsteilnahme hat der Arbeitgeber zu tragen (§ 40 i.V.m. § 65 Abs. 1 BetrVG). Dies beinhaltet zum einen, das Arbeitsentgelt für die Schulungszeit weiterzuzahlen, und zum anderen, die Kosten, die durch die Schulungsteilnahme entstehen (Seminargebühren, Verpflegung, Übernachtung und Fahrtkosten), zu tragen.

Wer entscheidet über die Erforderlichkeit?

Achtung: Die JAV kann keine Beschlüsse fassen, die unmittelbar dem Arbeitgeber gegenüber wirksam sind. Das heißt, der Beschluss zur Seminar- teilnahme wird vom Betriebsrat gefasst! Allerdings dürfen die JAV-Mitglieder nach § 67 Abs. 2 BetrVG bei dem Beschluss über die auszuwählende Person und den Inhalt des Seminars mitbestimmen.



Wie ist die richtige Vorgehensweise?

Zuerst wird auf der JAV-Sitzung ein Beschluss zur Seminarteilnahme gefasst und protokolliert. Dann fasst der Betriebsrat einen Beschluss zur Seminarteilnahme der JAV-Mitglieder und teilt diesen Beschluss rechtzeitig dem Arbeitgeber mit. Dies muss mindestens zwei Wochen vor Beginn der Schulungsmaßnahme stattfinden.

Der Arbeitgeber muss über die teilnehmenden JAV-Mitglieder, über Zeitpunkt und Dauer des Seminars, die Höhe der Kosten sowie den Themenplan rechtzeitig informiert werden. Außerdem sollte der Betriebsrat kurz erklären, aus welchem Grund das Seminar für die JAV erforderlich ist.

Schulungsanspruch

Rhetorik- und Kommunikations-Seminare

Viel reden und nichts sagen, das können viele! Kommunikation ist das „A und O“ für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit. Betriebsratsmitglieder, die aufgrund ihrer Tätigkeit verschiedene Redesituationen zu bewältigen haben, sollten die eigenen Ideen und Standpunkte überzeugend vorbringen und durchsetzen können. Das nötige Handwerkzeug erlangen Sie auf Rhetorik- und Kommunikations-Seminaren.

Was sagen Gesetz und Rechtsprechung?

Schulungen zu den Themenbereichen „Gesprächs-, Diskussions- und Verhandlungsführung“ sowie „Sprech- und Argumentationstechnik“ können für die Tätigkeit des Betriebsrats erforderlich sein, wie andere Spezial-Seminare auch. Insofern hat das BAG seine frühere Rechtsprechung in wesentlichen Teilen geändert (Grundsatz-Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts BAG vom 15.02.1995 AP Nr. 106 zu § 37 BetrVG).

Vor allem angesprochen sind hierbei, aufgrund ihrer besonderen Aufgabenstellung, die Betriebsratsvorsitzenden und deren Stellvertreter, freigestellte Betriebsratsmitglieder sowie Ausschussvorsitzende oder Verhandlungsführer in schwierigen Gesprächen mit dem Arbeitgeber. Seit dem oben genannten Grundsatzbeschluss des BAG schließen sich immer mehr Arbeitsgerichte dieser Meinung an.

Unverzichtbar für aktive Betriebsratsmitglieder

Ein Betriebsrat, der seine Rechte zwar kennt, aber nicht in der Lage ist, diese in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, auf Betriebsversammlungen oder in Gesprächen mit der Belegschaft zu artikulieren, wird seine Aufgaben nicht erfolgreich bewältigen können. In genau diesem Sinne hat beispielsweise das Sächsische LAG in seiner Entscheidung vom 22.11.2002 – 9 TaBV 17/02 mit der Begründung argumentiert, dass der Betriebsrat nur nach einer professionellen Unterweisung die Fähigkeiten

besitzt, sich auf Augenhöhe mit der Arbeitgeberseite auseinanderzusetzen. Des Weiteren sind Schulungen im Bereich Gesprächs- und Verhandlungsführung für die tägliche Betriebsratsarbeit genauso relevant wie Basiswissen im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht (vgl. Arbeitsgericht Bremen vom 25.02.2000 – 1 BVGa 4/00). Dieser Ansicht ist auch das Arbeitsgericht Berlin mit seiner Entscheidung vom 08.10.2010 (Aktenzeichen: 28 BV 8298/10).

Wichtig für den Vorsitzenden auf der Betriebsversammlung

Das LAG Hamm spricht der Betriebsversammlung besondere Bedeutung zu. Dieses besagt, dass ein Betriebsratsvorsitzender in der Lage sein muss, vor der gesamten Belegschaft seine Rede fachlich und einwandfrei zu halten und dabei kompetent auf Kritik seitens des Personalleiters eingehen zu können (Beschluss vom 12.10.2009 – 13 TaBV 181/08, in der Sache bestätigt durch BAG, Beschluss vom 12.01.2011 – 7 ABR 94/09).

Auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber

Des Weiteren hält das LAG Hamm eine Teilnahme an Rhetorik-Seminaren auch dann für notwendig, wenn unerfahrene Betriebsräte bei Verhandlungen auf rhetorisch erfahrene Arbeitgeber treffen (Beschluss vom 12.10.2009 – 13 TaBV 181/08, in der Sache bestätigt durch BAG, Beschluss vom 12.01.2011 – 7 ABR 94/09).

Die Begründung entscheidet!

Die Begründung, sich im Bereich der Rhetorik weiterentwickeln zu wollen, wird für Ihren Arbeitgeber jedoch nicht ausreichen. Hierfür benötigen Sie bestimmte Beispiele aus dem Betriebsratsalltag, bei denen gute rhetorische Fähigkeiten benötigt werden, wie beispielsweise Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, Diskussionen im Gremium, Leitung von Betriebsratssitzungen oder Betriebsversammlungen.

Schulungsanspruch Mobbing-Seminare

Wir sind alle nur Menschen. Konflikte zwischen Kollegen am Arbeitsplatz gehören zum beruflichen Alltag. Ohne gezieltes Handeln des Betriebsrats oder des Arbeitgebers wird aus kleinen Streitereien schnell ernst zu nehmende Diskriminierung am Arbeitsplatz (Mobbing). Dennoch stellt sich der Arbeitgeber häufig quer, wenn der Betriebsrat ein Mobbing-Seminar besuchen will.

Anknüpfungspunkte in Gesetz und Rechtsprechung

Mobbing im Betrieb entgegenzuwirken gehört nach § 80 BetrVG zu den Aufgaben des Betriebsrats (ArbG Weiden vom 22.06.2005 – 1 BV 3/05C). Ein Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei Beschwerden und Konflikten Unterstützung durch den Betriebsrat zu holen (§§ 84 und 85 BetrVG).

Ohne Mobbing kein Mobbing-Seminar?

Der Betriebsrat muss nicht warten, bis im Betrieb ein Mobbingfall vorliegt. Es reichen bereits konkrete Anhaltspunkte für eine Mobbing-Tendenz aus, um einzelne Mitglieder des Betriebsrats auf Schulung zu schicken (BAG vom 15.01.1997, 7 ABR 14/96).

Seminarbesuch nur bei konkreter betrieblicher Konfliktlage?

Nein! Laut Arbeitsgericht München vom 16.10.2001 (33 BV 157/01) muss für die Teilnahme an einem Mobbing-Seminar keine konkrete betriebliche Konfliktlage dargelegt werden. Der Betriebsrat benötigt Grundwissen, um im Konfliktfall unverzüglich in einer sowohl für die Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber angemessenen Weise reagieren zu können.

Mobbingverhinderung schon im Vorfeld?

Eine Erforderlichkeit über den Besuch eines Mobbing-Seminars ist auch dann gegeben, wenn der Betriebsrat sich mit diesem Thema näher befassen möchte. Betriebsräte können nicht darauf verwiesen werden, das Eintreten bestimmter Konflikte abzuwarten. Nach dem BetrVG gehört es zu ihren Aufgaben, vorbeugende Maßnahmen gegen Mobbing am Arbeitsplatz bei Bedarf einzuleiten (ArbG Bremen vom 17.12.2003 – 9 BV 81/03).

*Meine Nummer zum
Thema Schulung
08158 99720* !



Schulungsanspruch für den Wirtschaftsausschuss

Es ist nicht jedermanns Sache, sich mit den betriebswirtschaftlichen Dingen zu beschäftigen. 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 (WA). Seminare über betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse, beispielsweise zur Unternehmensplanung, zur Bilanzanalyse und zum Controlling, vermitteln dem Wirtschaftsausschuss die notwendigen Kenntnisse, um auf einer Augenhöhe mit dem Arbeitgeber zu verhandeln.

Wie wichtig ist der Wirtschaftsausschuss?

Die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses ist gesetzlich vorgeschrieben. In allen Unternehmen mit mehr als 100 ständig Beschäftigten ist laut § 106 BetrVG ein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Daran lässt sich auch erkennen, wie wichtig ein Wirtschaftsausschuss tatsächlich ist. Der Wirtschaftsausschuss berät gemeinsam mit dem Arbeitgeber über die wirtschaftlichen Angelegenheiten. Es werden nicht nur Informationen ausgetauscht, sondern es wird auch gemeinsam über Lösungsvorschläge gesprochen. Der Wirtschaftsausschuss ist vom Arbeitgeber rechtzeitig und umfassend unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu informieren, so § 106 Abs. 2 BetrVG. Rechtzeitig heißt, dass der Wirtschaftsausschuss noch die Möglichkeit hat, Einfluss auf die Entscheidung des Unternehmens zu nehmen. Umfassend heißt, dass dem Wirtschaftsausschuss alle Unterlagen vorgelegt werden, die für eine klare Einschätzung der Situation benötigt werden.

Was sagen Gesetz und Rechtsprechung?

Betriebsräte, die im Wirtschaftsausschuss tätig sind, haben nach § 37 Abs. 6 BetrVG einen Schulungsanspruch. Diese Entscheidungen hat unter anderem das Bundesarbeitsgericht mehrmals bestätigt: BAG vom 06.11.1973 – 1 ABR 8/73; BAG vom 20.01.1976 – 1 ABR 44/75; LAG Hamm vom 08.08.1996 – Sa 2016/95; BAG vom 11.11.1998 – 7 AZR 491/97.

Wird Grundlagenwissen vorausgesetzt?

Ein entsprechendes Grundlagenwissen im betriebswirtschaftlichen Bereich ist für die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses notwendig, um Daten und Zahlen für die WA-Tätigkeit zu analysieren und dem Betriebsrat erläutern zu können (ArbG Würzburg vom 04.02.1999 – 8 BV 19/98W). Mit entsprechenden Schulungen und dem nötigen Grundwissen kann der Wirtschaftsausschuss wirtschaftliche oder auch finanzielle Probleme frühzeitig erkennen und dadurch rechtzeitig aktiv werden. Außerdem kann frühzeitig 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 vom 05.12.2008 – 10 TaBV 25/07). Das heißt: Auch in der zweiten Amtszeit sind Schulungen noch erforderlich!



Was gilt für Wirtschaftsausschussmitglieder, die nicht Mitglied im Betriebsrat sind?

Das Gesetz sieht zwar nicht ausdrücklich eine Schulungsmöglichkeit für diejenigen Mitglieder des WA vor, die nicht Mitglieder des Betriebsrats sind, in der Literatur und teilweise in der Rechtsprechung wird jedoch eine Anwendung von § 37 Abs. 6 BetrVG auch in diesen Fällen bejaht (so auch in Fitting, 27. Auflage 2014, § 107 BetrVG Rn. 25; ebenso Däubler, 8. Auflage 2001, § 107 BetrVG Rn. 32). Das heißt, um eine uneingeschränkte Funktionsfähigkeit des Wirtschaftsausschusses zu gewährleisten, bejaht § 37 Abs. 6 die Schulungsmöglichkeit für die Wirtschaftsausschussmitglieder, die keine Betriebsratsmitglieder sind. Das gilt umso mehr, da auch die Mitglieder des Wirt-

schaftsausschusses, die wegen ihrer Vorbildung im Sinne von § 107 Abs. 1 BetrVG als fachlich geeignet anzusehen sind, verpflichtet sind, sich ständig weiter zu qualifizieren, um bei neuen Entwicklungen immer auf dem neuesten 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 I – IV“ aufeinander auf und vermitteln erforderliche Kenntnisse, um die verantwortungsvolle Position effizient ausüben zu können.

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 des Bundesgerichtshofs (BGH) von einem Aufsichtsratsmitglied gewisse Mindestkenntnisse (BGH 27/28 vom 15.11.1982 – II ZR, BGHZ 85, 293). 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 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. Aufl., Rn. 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. Für die Teilnahme an solchen Seminaren ist, wegen der Eigenverantwortlichkeit des Amtes, kein Beschluss bzw. keine Zustimmung des Aufsichtsrats oder des Unternehmens erforderlich (vgl. Literatur zu § 26 MitbestG, §§ 670, 675 BGB zum Aufwandsersatz).



Schulungsanspruch für Arbeits- und Gesundheitsschutz

Nur mit motivierten, leistungsfähigen und vor allem gesunden Arbeitnehmern können Unternehmen die wirtschaftlichen Herausforderungen von heute erfolgreich bewältigen. Es liegt auch im Aufgabengebiet des Betriebsrats, für ein gesundes Arbeitsumfeld zu sorgen, die Qualität der Arbeitsplätze zu verbessern und die Einhaltung der Schutzvorschriften durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Auge zu behalten.

Erforderlichkeit nach dem Gesetz

Menschengerechte Gestaltung der Arbeit, Gesundheitsschutz und Verhütung von Arbeitsunfällen sind wichtige Themen, um die sich die Mitglieder des Betriebsrats kümmern müssen. Das hat der Gesetzgeber in vielen Vorschriften – besonders im Betriebsverfassungsgesetz – zum Ausdruck gebracht. Fehlen dem Betriebsrat zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben Kenntnisse, hat er Anspruch auf Vermittlung dieses Wissens und somit auf den Besuch z.B. von Schulungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Schulungsanspruch nach der Rechtsprechung

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. z.B. BAG vom 15.05.1986 – 6 ABR 74/83) sind Schulungsveranstaltungen über Arbeitsschutz und Unfallverhütung grundsätzlich erforderlich i.S.d. § 37 Abs. 6 BetrVG. Weil sich die Themen der Arbeitssicherheit ständig ändern, handelt es sich dabei stets um aktuelle Fragen und Aufgaben, für die entsprechende Kenntnisse notwendig sind.

Seminare zum Thema „Burn-out“

Schulungen zum Thema „Burn-out“ sind ebenso erforderlich, auch wenn im Betrieb noch keine Burn-out-Fälle aufgetreten sind. Es ist ausreichend, wenn der Betriebsrat mehrfach auf eine bestehende Überforderungssituation angesprochen wurde (ArbG Essen vom 30.06.2011 – 3 BV 29/11).

Muss der Betriebsrat kostenlose Schulungen besuchen?

Der Betriebsrat muss keine kostenlosen Schulungen, beispielsweise von der Berufsgenossenschaft, besuchen. Er hat das Recht, zwischen kostenlosen und kostenpflichtigen Angeboten zu wählen (ArbG Berlin vom 04.02.1998 – 2 BV 25577/97).

Wer darf Schulungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz besuchen?

Grundkenntnisse der Arbeitssicherheit sind für alle Betriebsratsmitglieder notwendig, somit dürfen alle Mitglieder des Betriebsrats an entsprechenden Grundlagenschulungen teilnehmen. Hat der Betriebsrat einzelne Mitglieder mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz beauftragt oder einen Arbeitsschutzausschuss gebildet, können diese „Spezialisten“ zusätzlich noch die Spezial-Seminare besuchen (vgl. LAG Schleswig-Holstein vom 22.08.1983 – 5 (2) TaBV 29/82).

Schulungsanspruch für die Schwerbehindertenvertretung

Besonders Vertrauenspersonen der schwerbehinderten 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, um die besonders schützenswerte Personengruppe zu vertreten.

Gesetzlicher Schulungsanspruch für die SBV

Der Gesetzgeber hat im Sozialgesetzbuch § 96 Abs. 4 Satz 3 bestimmt, dass Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Arbeitnehmer ein Recht auf Schulungen haben. Sie werden dafür, ohne Senkung des Arbeitsentgelts, von ihrer beruflichen Tätigkeit befreit. Vorausgesetzt, die in dem Seminar vermittelten Kenntnisse sind für die Arbeit der SBV erforderlich, also für die Erfüllung der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung notwendig.

Gilt der Schulungsanspruch auch für das stellvertretende Mitglied der SBV?

Auch für das mit der höchsten Stimmenanzahl gewählte stellvertretende Mitglied der SBV gilt derselbe Schulungsanspruch wie für die Vertrauensperson selbst. Vorausgesetzt, es wird zur Aufgabenerfüllung der SBV nach § 95 SGB IX ständig herangezogen oder es übernimmt häufig für längere Zeit die Vertretung der Vertrauensperson.

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 erforderlich. Dies gilt auch, wenn ein Mitglied der SBV gleichzeitig BR-Mitglied ist (Hess. VGH vom 15.11.1989 – HPV TL 2960/87). Denn eine bessere Eingliederung schwerbehinderter Arbeitnehmer gehört auch zu den Aufgaben des Betriebsrats, unabhängig davon, ob es im Betrieb eine Schwer-

behindertenvertretung gibt oder nicht (vgl. § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG und § 93 SGB IX). Voraussetzung ist nur, dass im Betrieb schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind.

Was heißt „erforderlich“?

Inwiefern ein Seminar Kenntnisse vermittelt, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung essenziell 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.

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 vom 12.10.2006 – 9 TaBV 57/06).

Welche Kenntnisse sind erforderlich?

Um das Amt der Schwerbehindertenvertretung ordnungsgemäß auszuüben, benötigen Sie Kenntnisse über Ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten sowie Kenntnisse zur Betreuung und Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Des Weiteren brauchen Sie Grundlagen-Kenntnisse zum Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht bzw. Personalvertretungsrecht sowie Grundwissen aus dem SGB zum Recht schwerbehinderter Menschen. Weitere wichtige Themen sind die Zusammenarbeit mit dem Betriebs- oder Personalrat und Wissen in der Arbeitssicherheit und dem betrieblichen Gesundheitsschutz.

Wer entscheidet, ob ein Seminar erforderlich ist?

Die Vertrauensperson selbst entscheidet darüber, ob ein Seminarbesuch erforderlich ist. Obwohl die

Meine Nummer zum
Thema Schulung
08158 99720 !



Vertrauensperson einen eigenen Beurteilungsspielraum hat, kann sie sich nicht nur nach ihren subjektiven Wünschen richten. Sie muss sich in die Situation eines unbefangenen Beurteilers versetzen und die Interessen des Betriebs zum einen und die Interessen der schwerbehinderten Kollegen zum anderen gegenüberstellen.

Hängt die Schulungsteilnahme von der Anzahl der schwerbehinderten Menschen im Betrieb ab?

Werden in einem Betrieb nur wenige schwerbehinderte Menschen beschäftigt, können sich genau dieselben Fragen zur SBV stellen. Deshalb hängt die Erforderlichkeit einer Schulung nicht von der Anzahl der Schwerbehinderten in einem Betrieb ab (AG Köln vom 25.11.2008 – 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 die Kosten, die aus der Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehen, zu tragen (§ 96 Abs. 8 Satz 1 SGB IX). 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. Bei der Teilnahme an Seminaren muss die Schwerbehindertenvertretung zwar den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachten. Dies bedeutet aber nicht, dass die Schwerbehindertenvertretung verpflichtet wäre, die preiswerteste Seminarvariante auszuwählen. Sie allein entscheidet, bei welchem Anbieter sie Seminare besucht.

Wie ist zu verfahren, wenn der Arbeitgeber die Kostenübernahme verweigert?

Sollte der Arbeitgeber die Kostenübernahme verweigern, so hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme nach § 96 Abs. 4 SGB IX und somit die Kostenübernahme durch ein Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht klären zu lassen.

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 berät Sie unser Experten-Team jederzeit gerne unter 08158 99720.

Schulungsanspruch EDV- und PC-Seminare

Um die vielfältigen Aufgaben in Ihrem Betriebsratsbüro bewältigen zu können, reichen Standardkenntnisse im EDV-Bereich nicht aus. Mit Hilfe von speziellen EDV-Seminaren erlangen Sie die erforderlichen technischen und rechtlichen Kenntnisse, um diesen Aufgaben gerecht zu werden.

Was sagen Gesetz und Rechtsprechung?

Ein Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG für EDV-Seminare ergibt sich immer dann, wenn bestimmte Aufgaben im Betriebsrat den Umgang mit EDV erfordern und entsprechende Kenntnisse nicht oder nur ungenügend vorhanden sind. Dies gilt sowohl für aktuelle Aufgaben wie auch für absehbare betriebliche Anlässe.

Stehen dem Betriebsrat elektronische Kommunikationssysteme zu?

Untermauert wird der Schulungsanspruch durch die Reform des BetrVG im Jahr 2001, durch die der Gesetzgeber in § 40 Abs. 2 BetrVG dem Betriebsrat einen ausdrücklichen Anspruch auf eine moderne Informations- und Kommunikationstechnik eingeräumt hat. Dies bedeutet für den Betriebsrat, dass er auf elektronische Informations- und Kommunikationssysteme wie z.B. E-Mail, Intranet und Internet zugreifen kann, wenn diese im Betrieb vorhanden sind und allgemein genutzt werden (siehe LAG Baden-Württemberg vom 26.09.1997, AiB 98/521).

Beispiel-Fälle für einen berechtigten Schulungsanspruch

Fall 1: Der Betriebsrat beabsichtigt, in Bereichen, in denen große Datenmengen auszuwerten sind (z.B. betriebliche Arbeitszeitnachweise, Lohn- und Gehaltstabellen) diese Daten mit Hilfe entsprechender Software zu erfassen und zu analysieren.

Fall 2: Im Betrieb sollen Datenverarbeitungssysteme eingeführt werden.

Fall 3: Es sollen im Betrieb Personaldatenverarbeitungsprogramme eingeführt werden.

Wer trägt die Kosten der Seminarteilnahme?

Der Arbeitgeber hat die Kosten für diese Seminare zu tragen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht bereits 1995 in einer Grundsatzentscheidung (BAG Beschluss vom 19.07.1995 – 7 ABR 49/94) festgestellt.



Wer geht zur Schulung und wie lange darf ein Seminar dauern?

Das entscheiden Sie als Betriebsrat. Sowohl die Anzahl und die Auswahl der Seminarteilnehmer als auch die Dauer des Seminars bestimmt das Betriebsratsgremium. Wichtig ist, dass die Erforderlichkeit für den Besuch der Schulung gegeben ist. Hierbei sollte auf den Wissensstand des jeweils zu entsendenden Betriebsratsmitglieds eingegangen werden. Für Grundlagenschulungen zum BetrVG und Arbeitsrecht hat jedes

Betriebsratsmitglied einen Schulungsanspruch. Bei Spezialseminaren nur diejenigen, die nach der Aufgabenverteilung des Betriebsrats mit dem jeweiligen Spezialthema befasst sind. Die Dauer eines Seminars unterscheidet sich je nach Anbieter und Thema. Als sinnvoll erwiesen haben sich Wochenveranstaltungen von vier bis fünf Tagen, wogegen die Rechtsprechung im Hinblick auf die Erforderlichkeit nichts einzuwenden hat.

Checkliste: Für wen sind welche Schulungen erforderlich?

Schulung	Alle Betriebsratskollegen	Nur bestimmte Betriebsratskollegen	Nur wenn aktuelles Thema im Betrieb
Grundlagen BetrVG	X		
Spezialthemen BetrVG	X		X
Grundlagen Arbeitsrecht	X		
Spezialthemen Arbeitsrecht	X		X
Arbeits- und Gesundheitsschutz	X		
Wirtschaftliche Grundlagen		X	
Schriftführung/Organisation		X	
Rhetorik/Kommunikation		X	
Konflikte/Mobbing		X	X
PC-Schulung		X	X

ACHTUNG

Manche Betriebsräte mit langjähriger Erfahrung meinen, ausreichend praktische Erfahrungen gesammelt zu haben, so dass keine Schulung mehr erforderlich ist. Dabei sollten Sie jedoch beachten, dass praktische Erfahrungen theoretische Kenntnisse nicht ersetzen können. Häufig wird durch Schulungen sichtbar, dass sich in der Vergangenheit doch Fehler eingeschlichen haben oder falsch gehandelt wurde, weil man es nicht anders wusste.



Mein Vorteil:

Bei der W.A.F. benötige ich keine Bestätigung der Kostenübernahme vom Arbeitgeber, nur die Unterschrift des Betriebsrats!

Argumentationshilfe bei Ablehnung der Schulung

Ihre Schulung wird abgelehnt – was können Sie jetzt tun?	34
So reagieren Sie richtig	35

Ihre Schulung wird abgelehnt – was können Sie jetzt tun?

Es gibt viele Begründungen, die Arbeitgeber für die Ablehnung einer Schulung vorbringen. Die meisten Einwände kann der Betriebsrat jedoch abwehren. Lassen Sie sich nicht verunsichern.

34

Manchmal lässt sich der Arbeitgeber von der Notwendigkeit einer Betriebsräte-Fortbildung nicht so einfach überzeugen. Denn: Die Schulungen, die Anreise und Verpflegung kosten Geld, und der Arbeitnehmer muss von seiner Arbeit freigestellt werden. Manch ein Arbeit-

geber fürchtet einen starken und kompetenten Betriebsrat und versucht so, dessen Einfluss zu verhindern. Wie Sie als Betriebsrat richtig argumentieren und reagieren und Ihren Schulungsanspruch klar und effizient durchsetzen, erfahren Sie auf den nächsten Seiten.

Die Entscheidung ist nicht rechtzeitig gefallen?

Warten Sie nicht darauf. Ist auch zu Seminarbeginn noch keine Entscheidung seitens des Arbeitgebers gefallen, nehmen Sie an der Schulung teil, da der Gesetzgeber keinen Genehmigungsvorbehalt für BR-Schulungen durch den Arbeitgeber im BetrVG vorgesehen hat.

Weigert sich der Arbeitgeber, die Kosten des Seminars und des Entgeltausfalls zu tragen, lässt der Betriebsrat mit einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren feststellen, ob der Arbeitgeber die Kosten tragen muss, weil das Seminar erforderlich für die Tätigkeit des Betriebsrats war (BAG 13.11.64 und 3.6.69 AP Nr. 9 und 11 zu § 37 BetrVG).

Oder der Betriebsratskollege lässt seine Entgeltansprüche vor dem Arbeitsgericht einklagen.

TIPP: Setzen Sie Ihr Recht auf Fortbildung gem. § 37 Abs. 6 BetrVG durch. Lehnt der Arbeitgeber die Schulung ab, müssen Sie sich das nicht ohne Weiteres gefallen lassen!

*Meine Nummer zum
Thema Schulung
08158 99720 !*



So reagieren Sie richtig

23 typische Einwände des Arbeitgebers und wie Sie ihnen begegnen:

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

Ihr Argument: Ist der Arbeitgeber der Meinung, der Betriebsrat hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Schulung die betrieblichen Notwendigkeiten nicht berücksichtigt, muss er gem. § 37 Abs. 5 BetrVG die Einigungsstelle anrufen. Diese fällt eine verbindliche Entscheidung. Teilweise schrecken Arbeitgeber davor aber zurück, da die Einigungsstelle oft teurer ist als das gesamte Seminar.

2. Einwand: „Das Seminar ist nicht erforderlich“

Ihr Argument: In diesem Falle muss der Arbeitgeber ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren einleiten. Weigert er sich, dies zu tun, kann der Betriebsrat diesen Schritt gehen. Das Arbeitsgericht entscheidet dann über die Erforderlichkeit des Seminars und ob die Teilnahme an der Schulung gestattet ist. Oft entscheidet das Arbeitsgericht erst nach dem Seminar, weil es keinen Genehmigungsvorbehalt durch den Arbeitgeber gibt.

3. Einwand: „Der Arbeitgeber muss Unterkunft und Verpflegung nur bis zur festgelegten Obergrenze der betrieblichen Reisekostenregelung oder steuerlicher Pauschsätze übernehmen“

Ihr Argument: Der Arbeitgeber hat gem. § 40 Abs. 1 BetrVG die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen. Dazu gehören auch die Kosten, die anlässlich der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG entstanden sind, sofern das dort vermittelte Wissen für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist (vgl. BAG vom 08.03.2000, Az.: 7 ABR 11/98).

Zu den vom Arbeitgeber nach § 40 BetrVG zu tragenden Kosten gehören neben den eigentlichen Seminargebühren auch die notwendigen Reisekosten sowie die notwendigen Übernachtungs- und Verpflegungskosten des Betriebsratsmitglieds (vgl. BAG vom 28.03.2007, Az.: 7 ABR 33/06).

Weder die Abrechnung nach einer betrieblichen Reisekostenordnung noch nach den Lohnsteuerrichtlinien kann die Vorschrift des § 40 Abs. 1 BetrVG beseitigen, wonach dem Betriebsratsmitglied die erforderlichen Kosten zu ersetzen sind. Das Betriebsratsmitglied hat demzufolge auch Anspruch auf Ersatz höherer Kosten, wenn es auf die Höhe der Kosten für Unterkunft und Verpflegung anlässlich einer Schulung keinen Einfluss hat und diese höher als die betrieblichen Pauschbeträge sind (vgl. BAG vom 29.01.1974, Az.: 1 ABR 39/73; BAG vom 28.02.1990, Az.: 7 ABR 5/89; BAG vom 07.06.1984, Az.: 6 ABR 66/81). Das Bundesarbeitsgericht hat bereits entschieden, dass selbst bei Bestehen einer betrieblichen Reisekostenregelung pauschale Kosten, die anlässlich einer Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung entstehen, jedenfalls dann vom Arbeitgeber zu übernehmen sind, wenn das Betriebsratsmitglied die entstehenden Kosten nicht beeinflussen kann (BAG vom 17.09.1974, Az.: 1 ABR 98/73; vom 29.04.1975, Az.: 1 ABR 40/74; vom 23.06.1975, Az.: 1 ABR 104/73). Bei vorher pauschal vereinbarten Verzehrkosten handelt es sich um Kosten, die von den Teilnehmern während der Schulung nicht mehr beeinflusst werden können (vgl. LAG Düsseldorf, vom 17.11.1981, Az.: 23(18) TaBV 59/81).

4. Einwand: „Die ganze Firma muss Kosten sparen“

Ihr Argument: Jedes Betriebsratsmitglied ist nicht nur berechtigt, sondern verpflichtet, sich die notwendigen Grundkenntnisse für die Betriebsratsarbeit anzueignen (BAG vom 21.04.1983, 6 ABR 70/82). Außerdem zeigt die aktuelle politische Diskussion, wie wichtig eine gute Ausbildung für den Wirtschaftsstandort ist. Das gilt auch für Betriebsräte – nur ein gut ausgebildeter Betriebsrat ist ein geschätzter Gesprächspartner für den Arbeitgeber! Außerdem: Der Betriebsrat ist keine Abteilung des Arbeitgebers! (Beachten Sie hierzu auch die Aufstellung auf Seite 12.)

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

Ihr Argument: Die Arbeitswelt wird immer komplexer. Ein guter Betriebsrat muss daher eine solide Grundlagenausbildung für alle Mitglieder gewährleisten und zusätzlich arbeitsteilig wichtige Problemfelder im Betrieb bearbeiten. Schon daraus ergibt sich, dass generell eine Seminarwoche pro Jahr gar nicht ausreichen kann. Der Betriebsrat benötigt einen hohen Informationsstand (BAG vom 11.07.1972, AP Nr. 1 1972). Der Fortbildungsanspruch des BR nach § 37 Abs. 6 BetrVG ist zeitlich nicht begrenzt. Er richtet sich ausschließlich nach der Erforderlichkeit.

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

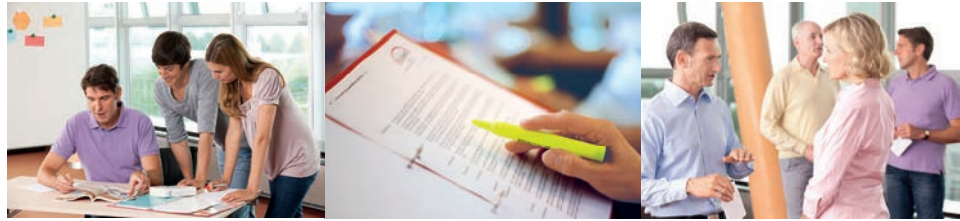
Ihr Argument: Kenntnisse für die Betriebsratsarbeit können nicht durch „stille Post“ erworben, sondern müssen qualifiziert vermittelt werden. Deshalb hat jedes Betriebsratsmitglied einen Rechtsanspruch auf den Seminarbesuch und muss sich nicht auf das Selbststudium oder die Unterrichtung durch andere Betriebsratsmitglieder verweisen lassen (BAG vom 15.05.1986, DB, 2496).

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

Ihr Argument: Das ist nicht unbedingt sinnvoll, da 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. Der Arbeitgeber hat bei Meinungsverschiedenheiten über den Seminartermin die Möglichkeit, die Einigungsstelle anzurufen. Tut er das nicht, sondern sagt oder schreibt er nur, dagegen zu sein, haben die Kollegen nach dem Entsendebeschluss des Betriebsrats das Recht auf Teilnahme am Seminar.

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

Ihr Argument: Das gilt nach der neueren Rechtsprechung des BAG, Urteil vom 07.05.2008, 7 AZR 90/07 nicht mehr für Grundlagenseminare zum Betriebsverfassungsrecht und zum allgemeinen Arbeitsrecht. Diese können sehr wohl auch kurz vor Ende der Amtszeit noch erforderlich sein.



9. Einwand: „Das Betriebsratsmitglied kann in einer Amtszeit nur drei, maximal vier Wochenseminare besuchen“

Ihr Argument: Das ist ein Missverständnis. Diese Regelung gilt für den Seminarbesuch nach § 37 Abs. 7 BetrVG, also für Seminare, die für die Betriebsratsarbeit nicht erforderlich, sondern lediglich geeignet sind. Bei diesen Seminaren muss der Arbeitgeber auch nicht die Seminarkosten tragen. Es handelt sich also um zusätzliche Seminare mit einer ganz anderen Rechtsgrundlage. Bei Seminaren nach § 37 Abs. 6 BetrVG entscheidet das Betriebsratsgremium im Rahmen der Rechtsprechung selbst, wie viele Seminare es in der momentanen Situation für erforderlich hält.

10. Einwand: „Das Hotel ist zu teuer“

Ihr Argument: Die W.A.F. hat für Ihre Seminare im Vorfeld mit den Hotels günstige Preise ausgehandelt, von denen der Arbeitgeber profitiert! Ansonsten trägt ein angenehmer Rahmen sicher zum Seminarerfolg bei. Das wird bei Management-Seminaren genauso gehandhabt.

11. 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. „Häufig“ tätig werden bedeutet z.B., über einen längeren Zeitraum an ca. einem Viertel der Betriebsrats-sitzungen teilgenommen zu haben (ArbG Mannheim vom 19.1.2000, 8 BV 18/99). Es besteht also ein Anspruch auf den Seminarbesuch nach § 37 Abs. 6 zumindest für die Grundlagenseminare (BAG vom 14.12.1994, 7 ABR 31/94) zum Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht.

12. Einwand: „Das Seminar ist zu teuer“

Ihr Argument: Selbstverständlich muss der Betriebsrat die Verhältnismäßigkeit der Kosten im Auge behalten. Der Betriebsrat hat aber auch eine Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmern. Deshalb muss er sich fachlich qualifizieren, um die Arbeitnehmerinteressen wirkungsvoll vertreten zu können. Sofern die Verhältnismäßigkeit gewährleistet ist (s. Seite 9), sind die Kosten kein Argument für den Arbeitgeber, eine erforderliche Schulung rechtlich abzulehnen. Das sieht das BetrVG nicht vor. Andernfalls könnte jede Schulung mit diesem Argument abgelehnt werden.

13. 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.



14. Einwand: „Betriebsratsmitglieder fahren weniger wegen der Seminarinhalte zum Seminar, sondern weil sie der Freizeitwert des Seminarortes interessiert“

Ihr Argument: Es ist harte Arbeit, sich den ganzen Tag über theoretisch mit neuen Lernfeldern auseinanderzusetzen! Ein angenehmer Rahmen als Ausgleich wirkt wie ein Katalysator und trägt nachweislich zum Lernerfolg bei. Trotzdem – das Seminar steht im Vordergrund!

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

Ihr Argument: Welche Seminare die Betriebsratsmitglieder besuchen, entscheidet der Betriebsrat. Er muss dabei zwar auf die Verhältnismäßigkeit der Kosten achten, aber in erster Linie ist die Beurteilung des Seminars und die Frage, ob dieses Seminar das richtige ist, um dem Betriebsrat bei der Bewältigung seiner Aufgaben zu helfen, das entscheidende Auswahlkriterium. Der Betriebsrat ist nicht verpflichtet, preisgünstigere oder gar kostenlose Seminare der Arbeitgeberverbände oder ihnen nahestehender Bildungseinrichtungen zu besuchen, sondern hat Anspruch auf neutrale Informationen (vgl. BAG vom 29.01.1974 AP Nr. 9 zu § 37 BetrVG).

16. Einwand: „Seminarbesuche sind bei Personalmangel nicht möglich“

Ihr Argument: Klar, dass während der betrieblichen Saisonspitze und der Urlaubszeit die Betriebsratsmitglieder nur in begründeten Ausnahmefällen zum Seminar fahren – z.B. im Einzelhandel im Weihnachtsgeschäft. Ansonsten entscheidet 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 BetrVG keinen Genehmigungsvorbehalt für den Arbeitgeber vorsieht.

17. Einwand: „Ein Seminar am Firmenort macht die Hotelübernachtung überflüssig und spart außerdem Fahrtkosten“

Ihr Argument: Ein solches Seminar muss erst mal konkret angeboten werden, und es muss dort freie Plätze geben. Darüber hinaus müssen die Seminarinhalte und die Seminarqualität vergleichbar sein, und das beurteilt der Betriebsrat. Außerdem: Ein Seminar vor Ort ohne Übernachtung würde den Seminarerfolg nicht unerheblich schmälern, da der sehr wichtige Erfahrungsaustausch mit Betriebsratskollegen aus anderen Betrieben außerhalb der offiziellen Arbeitszeiten entfiel! Zudem gewinnt der Teilnehmer nicht den nötigen Abstand vom Alltag, um in Ruhe zu lernen. Durch die tägliche An- und Abreise entstehen darüber hinaus zusätzlicher Stress und Überstundenprobleme.

18. Einwand: „Der Arbeitgeber muss den Seminarbesuch genehmigen“

Ihr Argument: Das ist in § 37 Abs. 6 BetrVG nicht vorgesehen. Voraussetzung für den Seminarbesuch ist ein ordnungsgemäß gefasster Entsendebeschluss durch das Betriebsratsgremium, das über die Erforderlichkeit des Schulungsbedarfs im Rahmen der Rechtsprechung selbständig und verantwortungsbewusst entscheidet.

19. Einwand: „Spezial-Seminare sind nicht erforderlich“

Ihr Argument: Der Besuch von Spezial-Seminaren ist immer dann erforderlich, wenn ein konkreter betrieblicher Anlass gegeben ist. **Beispiel:** Der Betriebsrat möchte eine Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Arbeitszeit abschließen oder der Arbeitgeber möchte Zielvereinbarungen einführen (BAG vom 15.05.1986, AP Nr. 54 1986). Der Seminarteilnehmer ist entweder Ausschussmitglied oder wurde – im kleineren Betriebsrat – von seinem Gremium beauftragt, dieses Thema zu behandeln, und verfügt noch nicht über die nötigen Spezialkenntnisse. Darüber hinaus haben Betriebsratsvorsitzende, Stellvertreter und Freigestellte einen erhöhten Bildungsbedarf (BAG vom 27.09.1974./08.02.1977, AP Nrn. 18, 26 1972).

20. Einwand: „Seminare zum Sozialrecht sind nicht erforderlich“

Ihr Argument: Das ist so allgemein nicht zutreffend: Zwar hat das BAG 2003 in einem Fall so entschieden (BAG vom 04.06.2003 – 7 ABR 42/02); allerdings war für die Urteilsfindung entscheidend, dass der dort zu beurteilende Seminar-Themenplan keinen konkreten Bezug zur Betriebsratsarbeit nahm. Wenn aber wie bei W.A.F. Seminaren die Aufgaben des Betriebsrats im Mittelpunkt stehen, ist das Seminar erforderlich (LAG Köln, 03.06.2000; AuR 99,75; ArbG Kiel, 08.07.1997).

21. Einwand: „Wirtschaftsseminare sind für den Betriebsrat nicht erforderlich, weil es dafür den Wirtschaftsausschuss gibt“

Ihr Argument: Auch der Betriebsrat muss sich in den grundlegenden wirtschaftlichen Daten auskennen, um seine Beteiligungsrechte ausüben zu können, um z.B. zu helfen, Arbeitsplätze zu sichern (BAG vom 27.11.73, AP Nr. 9 1973; LAG Baden-Württemberg, 08.11.1996 – 5 TaBV 2/96).

22. Einwand: „Ein Seminar zum Thema betrieblicher Umweltschutz ist nicht erforderlich“

Ihr Argument: Das BAG hält im Bereich des Arbeitsschutzes den Erwerb von Grundkenntnissen für jedes Betriebsratsmitglied wegen der großen Bedeutung für die Gesundheit der Arbeitnehmer für erforderlich (BAG vom 15.05.1986, 6 ABR 74/83). Besondere Bedeutung kommt dabei dem vorbeugenden Gesundheitsschutz zu (BAG vom 15.05.1986; vgl. „Fitting“ 27. Auflage, RNrn 257 ff zu § 87 BetrVG). Insofern muss die o.a. Rechtsprechung auch für die Beschäftigung mit dem erst vor kurzem in die Betriebsverfassung aufgenommenen betrieblichen Umweltschutz gelten.

23. Einwand: „Seminare zum Thema Sucht sind nicht erforderlich“

Ihr Argument: Die deutsche Hauptstelle für Suchtgefahren gibt an, dass zwischen 5 und 10 % der Arbeitnehmer betroffen sind – zuzüglich einer nicht unerheblichen Dunkelziffer. Insofern ist die Behandlung des Themas Sucht in jedem Betrieb – und damit auch der Seminarbesuch – erforderlich (LAG Düsseldorf, 09.08.1985, BB 95, 2531).



Mein Vorteil:

Bei der W.A.F. benötige ich keine Bestätigung der Kostenübernahme vom Arbeitgeber, nur die Unterschrift des Betriebsrats!

Fachinformationen für die tägliche Betriebsratsarbeit

MeinWAF – Mein persönlicher Online-Service	42
Newsletter für Betriebsräte	44
Ratgeber für Ihre tägliche BR-Arbeit	45
Die große Wissensplattform für Betriebsräte	46
Software für Betriebsräte	47
Wichtiges Grundlagen-Seminar für alle Betriebsräte	
Betriebsverfassungsrecht Teil I	48
Drei Schritte zum Seminarbesuch	51

Mein persönlicher Online-Service

www.mein-waf.de

42

MeinWAF ist Ihr ganz persönlicher Online-Service. Er erleichtert Ihnen alle Abläufe von der Buchung eines Seminars bis zur Ansicht der Fotos nach dem Seminar. So behalten Sie den optimalen Überblick über Ihre Fortbildungsaktivitäten.



*Jetzt gleich
registrieren und alle
Vorteile nutzen*



Meine Vorteile:

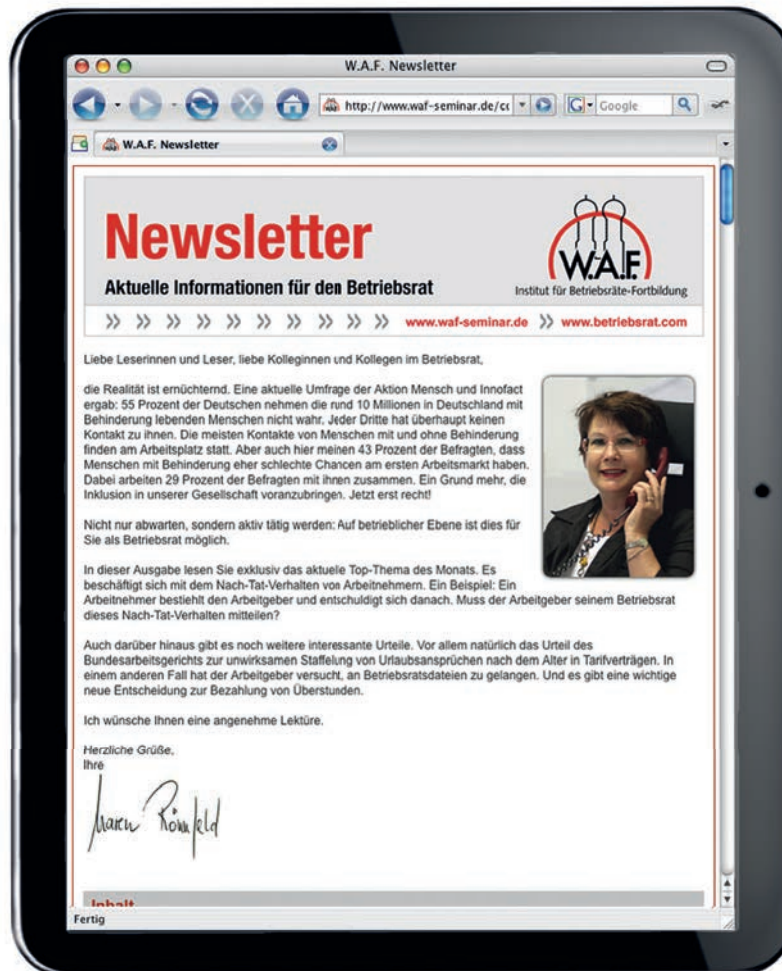
- ▶ **Schnelle Online-Reservierung und -Buchung**
- ▶ **Übersicht über gebuchte bzw. besuchte Seminare**
- ▶ **Papierloser Schriftverkehr – Alle Dokumente liegen rechtzeitig im MeinWAF-Postfach**
- ▶ **Alle Daten immer verfügbar und vor unbefugtem Zugriff geschützt**
- ▶ **Persönliche Seminarfotos immer online abrufbar**
- ▶ **Besondere Funktion für Vorsitzende: Verwalten von Mitgliedern und Seminaren des Gremiums online.**

www.mein-waf.de

- ▶ **Und so funktioniert's:** Sie können sich einfach und schnell registrieren. Innerhalb kürzester Zeit erhalten Sie Ihre persönlichen Zugangsdaten. Geben Sie diese Login-Daten ein und nutzen Sie sofort Ihren persönlichen Service.

Newsletter für Betriebsräte

44



Unser kostenloser Online-Newsletter erscheint monatlich und:

- ▶ Enthält aktuelle Informationen zu Topthemen und interessante Artikel rund um die Betriebsratsarbeit.
- ▶ Informiert Sie aktuell über Urteile der Arbeitsgerichte und Gesetzesänderungen sowie ihre Auswirkungen auf Ihre Tätigkeit als Betriebsrat.
- ▶ Hält Sie über die neuesten Entwicklungen, die für Ihre BR-Tätigkeit wichtig sind, auf dem Laufenden.
- ▶ Informiert Sie über Seminare zu aktuellen Themen.

Jetzt sofort kostenlos bestellen:
www.waf-seminar.de/newsletter

*Bestens
informiert!*

Der richtige Ratgeber für Ihre Arbeit als Betriebsrat

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

**Gleich bestellen! Fax 08158 9972111
www.betriebsrat.com/kataloge**

45

Anforderungsformular

Bitte senden Sie uns kostenlos:



..... Exemplar/-e Ratgeber
Grundlagenwissen für Betriebsräte



..... Exemplar/-e Ratgeber
Wichtige Informationen für Betriebsratsvorsitzende



..... Exemplar/-e Ratgeber
Schulungsanspruch für Betriebsräte

.....
Firmenname

.....
Telefon des Betriebsrats

.....
Ansprechpartner im Betriebsrat

.....
Telefax des Betriebsrats

.....
Firma Straße

.....
E-Mail-Adresse des Betriebsrats

.....
Firma PLZ, Ort

.....
Anzahl Mitarbeiter

Die große Wissensplattform für Betriebsräte *www.betriebsrat.com*

46



Hier finde ich alle wichtigen Informationen für meine BR-Arbeit!

- ▶ Hilfestellung für neu gewählte Betriebsräte
- ▶ Zahlreiche Urteile und Gesetze
- ▶ Nützliche Tipps für Betriebsratsvorsitzende
- ▶ Informationen für den Wirtschaftsausschuss
- ▶ Rechte und Pflichten der JAV
- ▶ Wichtige Hinweise für die Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Hilfreiche Software für Betriebsräte

Die Software BetriebsRatGeber

Arbeitshilfe für die tägliche BR-Arbeit



47

Die leicht zu bedienende Software* für Ihre tägliche Betriebsratsarbeit beinhaltet:



Hilfe für neu gewählte Betriebsräte

Hier finden Sie viele Anregungen und Tipps



Über 500 Musterbriefe

Brief auswählen, anpassen und ausdrucken



Die wichtigsten Gesetze

Essenziell für Ihre Betriebsratsarbeit



Über 100 Praxis-Tipps

Betriebsratswissen von A-Z



Über 170 Checklisten

Auswählen, bearbeiten und verwenden



Recht auf Fortbildung

Alle Infos zum Schulungsanspruch

Jetzt sofort herunterladen unter
www.betriebsratgeber.de
 Oder rufen Sie uns an unter: 08158 99720

* Bei dieser Software handelt es sich um Shareware, die Sie 10-mal kostenlos testen können. Möchten Sie danach die Software BetriebsRatGeber dauerhaft nutzen, fällt eine einmalige Lizenzgebühr in Höhe von 139,- € zzgl. MwSt. an. Diese Kosten sind, wie auch Ausgaben für Fachliteratur, nach § 40 BetrVG vom Arbeitgeber zu tragen. Zur Freischaltung und uneingeschränkten Nutzung erhalten Sie von der W.A.F. eine Lizenznummer.

Betriebsverfassungsrecht Teil I

Das Einsteigerseminar für alle Betriebsräte

**Sonderpreis
ab 190,- €**

Seminarinhalt

Aufbau von Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht

- Betriebsverfassungsrecht als Recht des Betriebsrats und der Belegschaft
- Abgrenzung zum Individual-Arbeitsrecht
- Bedeutung der Betriebsverfassung, nationales Recht und EU-Recht
- Rechtsquellen – Umgang mit Gesetzen und Kommentaren

Verhältnis Betriebsrat – Arbeitgeber – Belegschaft

- Vertrauensvolle Zusammenarbeit zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs
- Monatsgespräch
- Beilegung von Meinungsverschiedenheiten
- Ernsthafter Wille zur Einigung
- Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigung
- Betriebsrat als „Kummerkasten“ der Belegschaft

Persönliche Situation der Betriebsratsmitglieder

- Ehrenamt – besonderer Kündigungsschutz
- Freistellung von der Arbeit (§§ 37 Abs. 2 und 38 BetrVG)
- Entgeltfortzahlung während der Betriebsratsarbeit
- Betriebsratsarbeit außerhalb der persönlichen Arbeitszeit
- Benachteiligungsverbote
- Fortbildungsanspruch des Betriebsrats
- Stellung von Ersatzmitgliedern

Das Betriebsratsgremium – Organisation und Geschäftsabläufe

- Rechte und Pflichten des Betriebsratsvorsitzenden
- Bildung von Ausschüssen, Geschäftsordnung
- Betriebsratssitzungen; Sprechstunden
- Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats
- Beschlussfassungen des Betriebsrats

Einführung in die Beteiligungsrechte des Betriebsrats

- Informationsrechte und allgemeine Aufgaben des Betriebsrats
- Überwachung der Durchführung von Gesetzen
- Vorschlagsrechte, z.B. Personalplanung
- Unterrichts- und Beratungsrechte, z.B. Planung neuer Arbeitsverfahren
- Personelle Beteiligungsrechte, z.B. Einstellungen
- Anhörungsrechte, z.B. bei Kündigungen
- Mitbestimmungsrechte, z.B. bei Arbeitszeitregelungen

Grundsätze der (erzwingbaren) Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

- Erzwingbare Betriebsvereinbarungen
- Freiwillige Betriebsvereinbarungen
- Grundsätze der sozialen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 BetrVG

Mein Nutzen

- ✓ Einen Überblick über Aufgaben und Rechte als BR-Mitglied erhalten
- ✓ Inhalt und Reichweite der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des BR kennenlernen
- ✓ Wertvolle Tipps zur praktischen Organisation des BR-Alltags bekommen

Teilnehmerkreis

Dieses wichtige Grundlagen-Seminar wendet sich an alle Betriebsratsmitglieder, neu gewählte oder nachgerückte Betriebsratsmitglieder, die noch keine oder nur geringe Kenntnisse im Betriebsverfassungsrecht besitzen. Es ist auch für Ersatzmitglieder und Schwerbehindertenvertreter zu empfehlen.



Informationen zum
Schulungsanspruch Seite 18



Kundenservice:
08158 99720



Reservierungen im Internet:
www.waf-seminar.de/163

INFO

Beginn: Erster Tag 14.00 Uhr
Ende: Letzter Tag 12.30 Uhr, somit sparen Sie sich zwei Übernachtungen
Preise: Siehe Gremiums-Preis Seite 49

Kostenlos für mich!

Alle Teilnehmer des Seminars „Betriebsverfassungsrecht Teil I“ erhalten kostenlos dieses praktische Starter-Set.



Seminartermine	Ort	Seminar-Nr.
August		
04.08. - 07.08.2014	Berlin-Friedrichshain	BR163-2024-84
04.08. - 07.08.2014	Künzell/Fulda	BR163-2034-84
04.08. - 07.08.2014	Hamburg-Horn	BR163-2030-84
04.08. - 07.08.2014	Lenggries	BR163-2026-84
05.08. - 08.08.2014	Baden-Baden	BR163-2025-84
05.08. - 08.08.2014	Hamburg-Horn	BR163-2032-84
05.08. - 08.08.2014	Künzell/Fulda	BR163-2031-84
05.08. - 08.08.2014	Berlin-Friedrichshain	BR163-2027-84
05.08. - 08.08.2014	Sonthofen im Allgäu	BR163-2023-84
11.08. - 14.08.2014	Düsseldorf-Seestern	BR163-2047-84
11.08. - 14.08.2014	Dresden	BR163-2043-84
11.08. - 14.08.2014	Hannover-Lahe	BR163-2040-84
12.08. - 15.08.2014	München-Unterhaching	BR163-2049-84
12.08. - 15.08.2014	Krefeld	BR163-2048-84
12.08. - 15.08.2014	Dresden	BR163-2039-84
12.08. - 15.08.2014	Hamburg-Altona	BR163-2041-84
12.08. - 15.08.2014	Düsseldorf-Seestern	BR163-2046-84
18.08. - 21.08.2014	Düsseldorf-City	BR163-2068-84
18.08. - 21.08.2014	Lüneburg	BR163-2076-84
18.08. - 21.08.2014	Bochum	BR163-2064-84
18.08. - 21.08.2014	Berlin-Friedrichshain	BR163-2072-84
18.08. - 21.08.2014	Lenggries	BR163-2065-84
18.08. - 21.08.2014	Ulm	BR163-2071-84
18.08. - 21.08.2014	Leipzig	BR163-2073-84
19.08. - 22.08.2014	Leipzig	BR163-2079-84
19.08. - 22.08.2014	Ulm	BR163-2077-84
19.08. - 22.08.2014	Hagen	BR163-2066-84
19.08. - 22.08.2014	Bremen	BR163-2080-84
19.08. - 22.08.2014	Bad Kohlgrub	BR163-2067-84
19.08. - 22.08.2014	Düsseldorf-City	BR163-2063-84
25.08. - 28.08.2014	Potsdam-Templiner See	BR163-2102-84
25.08. - 28.08.2014	Bad Gögging	BR163-2139-84
25.08. - 28.08.2014	Hannover	BR163-2100-84
25.08. - 28.08.2014	Bingen	BR163-2101-84
25.08. - 28.08.2014	Grenzhausen/Koblenz	BR163-2141-84
25.08. - 28.08.2014	Höxter	BR163-2140-84
26.08. - 29.08.2014	Göttingen	BR163-2143-84
26.08. - 29.08.2014	Leipzig	BR163-2122-84
26.08. - 29.08.2014	Freiburg	BR163-2104-84
26.08. - 29.08.2014	Bad Honnef	BR163-2138-84

Seminartermine	Ort	Seminar-Nr.
August		
26.08. - 29.08.2014	München-Unterhaching	BR163-2142-84
26.08. - 29.08.2014	Bad Gögging	BR163-2137-84
26.08. - 29.08.2014	Potsdam-Templiner See	BR163-2099-84
26.08. - 29.08.2014	Ahrensburg b. Hamburg	BR163-2103-84
September		
01.09. - 04.09.2014	Ahrensburg b. Hamburg	BR163-2178-84
01.09. - 04.09.2014	Lenggries	BR163-2156-84
01.09. - 04.09.2014	Dresden	BR163-2173-84
01.09. - 04.09.2014	Bad Honnef	BR163-2157-84
01.09. - 04.09.2014	Grenzhausen/Koblenz	BR163-2154-84
02.09. - 05.09.2014	Grenzhausen/Koblenz	BR163-2158-84
02.09. - 05.09.2014	Leipzig-Messe	BR163-2180-84
02.09. - 05.09.2014	Bad Honnef	BR163-2155-84
02.09. - 05.09.2014	Dresden	BR163-2177-84
02.09. - 05.09.2014	München-Unterhaching	BR163-2159-84
02.09. - 05.09.2014	Walsrode	BR163-2175-84
02.09. - 05.09.2014	Lübeck	BR163-2181-84
08.09. - 11.09.2014	Potsdam-Templiner See	BR163-2203-84
08.09. - 11.09.2014	Berlin	BR163-2201-84
08.09. - 11.09.2014	Bremen	BR163-2202-84
08.09. - 11.09.2014	Bad Honnef	BR163-2227-84

Weitere Termine siehe nächste Seite

Gremiums-Preis 2014

Preis pro Teilnehmer eines BR-Gremiums zu einem Termin

10	Teilnehmer:	€ 190,-*
9	Teilnehmer:	€ 212,-*
8	Teilnehmer:	€ 238,-*
7	Teilnehmer:	€ 272,-*
6	Teilnehmer:	€ 317,-*
5	Teilnehmer:	€ 380,-*
4	Teilnehmer:	€ 475,-*
3	Teilnehmer:	€ 599,-*
2	Teilnehmer:	€ 649,-*
1	Teilnehmer:	€ 699,-*

*zzgl. Hotel und MwSt.

*Seminarbedingungen unter www.waf-seminar.de/seminarbedingungen

Betriebsverfassungsrecht Teil I

Das Einsteigerseminar für alle Betriebsräte

Weitere Termine 

Seminartermine	Ort	Seminar-Nr.
September		
08.09. - 11.09.2014	Grenzhausen/Koblenz	BR163-2229-84
08.09. - 11.09.2014	Bad Kohlgrub	BR163-2230-84
09.09. - 12.09.2014	Oberhausen	BR163-2228-84
09.09. - 12.09.2014	Willingen/Sauerland	BR163-2234-84
09.09. - 12.09.2014	Hagen	BR163-2231-84
09.09. - 12.09.2014	Regensburg-Königswiesen	BR163-2233-84
09.09. - 12.09.2014	Weinheim	BR163-2206-84
09.09. - 12.09.2014	Lüneburg	BR163-2205-84
15.09. - 18.09.2014	Lüneburg	BR163-2282-84
15.09. - 18.09.2014	Bad Wildungen	BR163-2262-84
15.09. - 18.09.2014	Weiler im Allgäu	BR163-2260-84
15.09. - 18.09.2014	Kleinmachnow/Berlin	BR163-2281-84
15.09. - 18.09.2014	Oberhausen	BR163-2251-84
16.09. - 19.09.2014	Oberhausen	BR163-2252-84
16.09. - 19.09.2014	Hagen	BR163-2256-84
16.09. - 19.09.2014	Garmisch-Partenkirchen	BR163-2261-84
16.09. - 19.09.2014	Bad Wildungen	BR163-2255-84
16.09. - 19.09.2014	Berlin-Spandau	BR163-2287-84
16.09. - 19.09.2014	Lüneburg	BR163-2284-84
16.09. - 19.09.2014	Bad Kissingen	BR163-2254-84
16.09. - 19.09.2014	Berlin	BR163-2283-84
22.09. - 25.09.2014	Berlin	BR163-2307-84
22.09. - 25.09.2014	Weiler im Allgäu	BR163-2326-84
22.09. - 25.09.2014	Freiburg	BR163-2301-84
22.09. - 25.09.2014	Grenzhausen/Koblenz	BR163-2325-84
22.09. - 25.09.2014	Dresden	BR163-2303-84
22.09. - 25.09.2014	Hamburg-Horn	BR163-2300-84
22.09. - 25.09.2014	Hamburg	BR163-2304-84
23.09. - 26.09.2014	Dresden	BR163-2302-84
23.09. - 26.09.2014	Regensburg-Königswiesen	BR163-2324-84
23.09. - 26.09.2014	Berlin	BR163-2306-84
23.09. - 26.09.2014	Soltau	BR163-2308-84
23.09. - 26.09.2014	Gelsenkirchen	BR163-2323-84
23.09. - 26.09.2014	Bingen	BR163-2305-84
29.09. - 02.10.2014	Düsseldorf-Seestern	BR163-2348-84
29.09. - 02.10.2014	Erfurt	BR163-2346-84
29.09. - 02.10.2014	Berlin-Friedrichshain	BR163-2340-84
29.09. - 02.10.2014	Regensburg-Königswiesen	BR163-2344-84
29.09. - 02.10.2014	Garmisch-Partenkirchen	BR163-2335-84
29.09. - 02.10.2014	Frankfurt	BR163-2343-84
29.09. - 02.10.2014	Hagen	BR163-2334-84
29.09. - 02.10.2014	Höxter	BR163-2345-84
29.09. - 02.10.2014	Lübeck	BR163-2341-84
29.09. - 02.10.2014	Willingen/Sauerland	BR163-2336-84

Seminartermine	Ort	Seminar-Nr.
Oktober		
06.10. - 09.10.2014	Grenzhausen/Koblenz	BR163-2406-84
06.10. - 09.10.2014	Dresden	BR163-2388-84
06.10. - 09.10.2014	Potsdam-Templiner See	BR163-2403-84
06.10. - 09.10.2014	Ahrensburg b. Hamburg	BR163-2415-84
06.10. - 09.10.2014	Bad Dürkheim	BR163-2389-84
06.10. - 09.10.2014	Dresden-Altmarkt	BR163-2391-84
07.10. - 10.10.2014	Gelsenkirchen	BR163-2405-84
07.10. - 10.10.2014	Ahrensburg b. Hamburg	BR163-2404-84
07.10. - 10.10.2014	Potsdam-Templiner See	BR163-2390-84
07.10. - 10.10.2014	Sonthofen im Allgäu	BR163-2407-84
07.10. - 10.10.2014	Dresden	BR163-2387-84
07.10. - 10.10.2014	Nürnberg	BR163-2414-84
13.10. - 16.10.2014	Hannover-Lahe	BR163-2439-84
13.10. - 16.10.2014	Weiler im Allgäu	BR163-2443-84
13.10. - 16.10.2014	Dresden	BR163-2457-84
13.10. - 16.10.2014	Willingen/Sauerland	BR163-2453-84
13.10. - 16.10.2014	Bad Boll	BR163-2460-84
13.10. - 16.10.2014	Düsseldorf-Seestern	BR163-2440-84
13.10. - 16.10.2014	Gelsenkirchen	BR163-2447-84
14.10. - 17.10.2014	Düsseldorf-Seestern	BR163-2445-84
14.10. - 17.10.2014	Erfurt	BR163-2454-84
14.10. - 17.10.2014	Bad Wildungen	BR163-2456-84
14.10. - 17.10.2014	Walsrode	BR163-2444-84
14.10. - 17.10.2014	Lohr am Main	BR163-2455-84
20.10. - 23.10.2014	Wernigerode	BR163-2518-84
20.10. - 23.10.2014	Garmisch-Partenkirchen	BR163-2525-84
20.10. - 23.10.2014	Weiler im Allgäu	BR163-2516-84
20.10. - 23.10.2014	Oberhausen	BR163-2519-84
20.10. - 23.10.2014	Berlin-Spandau	BR163-2495-84
20.10. - 23.10.2014	Berlin-Friedrichshain	BR163-2498-84
21.10. - 24.10.2014	Berlin-Spandau	BR163-2501-84
21.10. - 24.10.2014	Berlin	BR163-2496-84
21.10. - 24.10.2014	Oberhausen	BR163-2524-84
21.10. - 24.10.2014	Grenzhausen/Koblenz	BR163-2514-84
21.10. - 24.10.2014	Bremen	BR163-2513-84
21.10. - 24.10.2014	Mainz	BR163-2494-84
21.10. - 24.10.2014	Nürnberg	BR163-2526-84
27.10. - 30.10.2014	Hannover-Lahe	BR163-2562-84
27.10. - 30.10.2014	Leipzig	BR163-2582-84
27.10. - 30.10.2014	Regensburg-Königswiesen	BR163-2565-84
27.10. - 30.10.2014	Bad Honnef	BR163-2564-84
27.10. - 30.10.2014	Grenzhausen/Koblenz	BR163-2559-84
27.10. - 30.10.2014	Willingen/Sauerland	BR163-2583-84
27.10. - 30.10.2014	Bad Gögging	BR163-2561-84

Weitere Termine ab November 2014 finden Sie im Internet unter www.waf-seminar.de/BR163

Drei Schritte zu Ihrem Seminarbesuch

1. Schritt

Wählen Sie ein Seminar aus und notieren Sie die Seminarnummer.
Reservieren Sie unverbindlich Ihren Seminarplatz bei uns:



08158 99720



www.waf-seminar.de/reservierung

Sie erhalten von uns umgehend eine Reservierungs-
bestätigung und das Anmeldeformular.



*Meine Ansprechpartner
bei der W.A.F.*

2. Schritt

Stellen Sie Ihren Antrag bei der nächsten Betriebsratssitzung und informieren Sie Ihren Arbeitgeber.
Die Kosten für unsere Qualitäts-Seminare werden nach § 37 Abs. 6 BetrVG vom Arbeitgeber getragen.
Weitere Informationen dazu finden Sie im Internet unter: www.waf-seminar.de/schulungsanspruch

3. Schritt

Füllen Sie das Anmeldeformular aus und senden Sie es uns bitte zu:



08158 9972111



mail@waf-seminar.de



**W.A.F. Institut für
Betriebsräte-Fortbildung
Blumenstraße 3
82327 Tutzing**

Sie erhalten umgehend Ihre Buchungsbestätigung und rechtzeitig
vor Seminarbeginn Ihre Teilnehmerunterlagen.

Informationen für den Vorgesetzten

Sie haben in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat – herzlichen Glückwunsch, dass Sie Mitarbeiter haben, die so viel Vertrauen in der Belegschaft genießen, dass sie in den Betriebsrat gewählt wurden.

52

Die Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat beruht auf einem vertrauensvollen Verhältnis. Und auch wenn Schwierigkeiten bei der praktischen Umsetzung entstehen, möchten wir Ihnen helfen, diese zu lösen. Wir haben im Folgenden Rechte und Pflichten zusammengestellt, die ein Betriebsratsmitglied gegenüber Ihnen als Vorgesetzter hat:

► Was hat Vorrang: Die berufliche Tätigkeit oder die Betriebsratsarbeit?

Das Bundesarbeitsgericht beantwortet diese Frage ganz klar: Erst kommt die Tätigkeit im Betriebsrat und an zweiter Stelle steht der Job. Jedes Betriebsratsmitglied hat einen Anspruch, von seinen beruflichen Tätigkeiten freigestellt zu werden, um die Betriebsratsarbeit zu erledigen.

► Wer entscheidet über den Umfang der Arbeit für den Betriebsrat?

Nur das Betriebsratsmitglied selbst entscheidet über den Umfang der Arbeit für den Betriebsrat. Es ist nicht vorgesehen, dass der Vorgesetzte eine „Genehmigung“ erteilt. Würde der Betriebsrat in der Erledigung seiner Aufgaben gehindert, wäre dies sogar strafbar!

► Wann hat ein Betriebsratsmitglied seine Aufgaben zu erledigen?

Auch hier entscheidet das Betriebsratsmitglied selbst. Allerdings ist das Betriebsratsmitglied verpflichtet, auf betriebliche Termine Rücksicht zu nehmen, also Prioritäten zu setzen und über die Dringlichkeit der Tätigkeit selbst zu entscheiden.

► Darf ein Betriebsratsmitglied den Arbeitsplatz ohne Weiteres verlassen?

Im Prinzip ja. Das Betriebsratsmitglied muss sich allerdings so ab- und zurückmelden, wie man das in Ihrem Betrieb allgemein tut. Wir empfehlen, vorab die Ab- und die Rückmeldung vom Arbeitsplatz abzusprechen.

► Was gehört alles zur Betriebsratsarbeit?

Zur Betriebsratsarbeit gehört weitaus mehr als nur die Teilnahme an Betriebsratssitzungen. Hierzu gehört z.B. auch die Teilnahme an Betriebsbegehungen, die Teilnahme an Arbeitsgruppensitzungen des Betriebsrats, Sprechstunden, Personalgesprächen, die Vorbereitung von Betriebsratssitzungen, die Arbeit im Betriebsratsbüro, die Lektüre von Fachzeitschriften, die Informationsbeschaffung für die Betriebsratsarbeit (z.B. im Internet, Besuch von Fortbildungen usw.).

Fazit

Betrachten Sie die Betriebsratsmitglieder als „Partner“, die, genauso wie Sie, großes Interesse am Wohl der Arbeitnehmer und an Ihrem Betrieb haben.

W.A.F. Seminaranmeldung

(Bitte diesen Vordruck kopieren)

Für die Rücksendung wählen Sie bitte **Fax-Nr.: 08158 9972111**
oder senden Sie eine E-Mail an: **mail@waf-seminar.de**

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

**Unverbindliche,
kostenfreie Reservierung:
Anruf genügt!**

Telefon 08158 99720

53

Anmeldung zu folgendem Seminar

von bis Seminar-Nr.: BR - 84

Wir melden heute, in ausdrücklicher Anerkennung Ihrer Seminarbedingungen, folgende Teilnehmer verbindlich an:

Frau/Herrn

Vorname, Name

Tel.-Nr. im Betrieb

E-Mail im Betrieb

Frau/Herrn

Vorname, Name

Tel.-Nr. im Betrieb

E-Mail im Betrieb

**Bitte buchen Sie folgende Leistungen für oben genannte Teilnehmer
auf Rechnung über das W.A.F. Institut für Betriebsräte-Fortbildung:**

Hotelbuchung mit Übernachtung:

Vollpension

Halbpension

Hotelbuchung ohne Übernachtung:

Tagesgast inkl. Mittagessen (T1) (obligatorisch)

Tagesgast inkl. Mittag- und Abendessen (T2)

W.A.F. Service für Sie:

Egal, ob Sie Hotelgast oder Tagesgast sind, wir rechnen die Hotel- und/oder Verpflegungskosten direkt mit Ihrem Arbeitgeber ab.

Anreisetag

Abreisetag

Firmenname

Tel.-Nr. des Betriebsrats

Firma Straße

Fax-Nr. des Betriebsrats *

Firma PLZ, Ort

E-Mail des Betriebsrats *

Branche

Anzahl Mitarbeiter

Ihre Funktion im Betriebsrat

Bestellnummer

Datum, Unterschrift des Betriebsrats

Firmenstempel

* Gerne informieren wir Sie künftig über unser Seminarangebot. Mit der Angabe Ihrer Faxnummer und/oder E-Mail-Adresse erklären Sie Ihr Einverständnis für den Erhalt von Informationen des W.A.F. Instituts für Betriebsräte-Fortbildung. Sollten Sie Ihre Einwilligung nicht in dieser Form geben wollen, streichen Sie bitte die entsprechenden Satzteile oder setzen Sie sich mit uns in Verbindung. Ihre Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.



Ratgeber

Das gibt's extra für W.A.F. Kunden

1. Keine Genehmigung durch den Arbeitgeber erforderlich

Die Seminaranmeldung und Hotelbuchung sind auch ohne Unterschrift Ihres Arbeitgebers gültig. Wir benötigen keine Bestätigung der Kostenübernahme vom Arbeitgeber – die Unterschrift des Betriebsrats reicht aus.

2. Behalten Sie Ihr privates Geld

Als Betriebsrat brauchen Sie bei den W.A.F. Seminaren nicht privat in Vorleistung zu gehen und auch keinen Vorschuss beim Arbeitgeber zu beantragen. Die Seminargebühren und die Hotelkosten rechnen wir direkt mit Ihrem Arbeitgeber ab.

3. Bei uns sparen Sie Zeit und Geld

Mit den komprimierten 3- oder 4-tägigen W.A.F. Seminaren und den gut gelegten Anfangs- und Endzeiten sparen Sie viel Zeit, aber auch Übernachtungen und die damit verbundenen Spesen.

W.A.F. Institut
für Betriebsräte-Fortbildung
Blumenstraße 3
82327 Tutzing

Tel.: 08158 99720
Fax: 08158 9972111
E-Mail: mail@waf-seminar.de
www.waf-seminar.de
www.betriebsrat.com
www.xing.com/companies/W.A.F.InstitutAG
www.facebook.com/BRFortbildung

Wir sind für Sie da:
Mo – Do: 8.00 – 18.00 Uhr
Fr: 8.00 – 17.00 Uhr

*Meine Nummer
für Reservierungen
08158 99720*