



RATGEBER FÜR BETRIEBSRÄTE

# Schulungsanspruch nach §37 (6) BetrVG

ERSTELLT VON: FRANZ-RÖHR-BILDUNGSWERK E.V.



# INHALTSVERZEICHNIS

1

**Schulungsanspruch nach §37 (6) BetrVG**

2

**Checkliste Schulungsanspruch**

3

**FAQs Betriebsratsschulung**

4

**Rechtsprechung zur Seminarteilnahme für Ersatzmitglieder**

5

**Musterbeschluss: Teilnahme an einer Betriebsratsschulung nach §37 (6) BetrVG**

6

**Musterbeschluss: Einleitung arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren**

## Vorwort

Betriebsräte haben vielfältige Aufgaben und Rechte, die sie in komplexen rechtlichen und betrieblichen Zusammenhängen wahrnehmen müssen. Der Schulungsanspruch ermöglicht es den Betriebsratsmitgliedern, sich für diese Aufgaben und Rechte zu qualifizieren und ihre Kompetenzen zu stärken. Eine wirksame Mitarbeitervertretung ist in der Lage, die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb effektiv zu vertreten. Dazu muss sie über die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen.



# 1. Schulungsanspruch nach §37 (6) BetrVG

## Wer ist anspruchsberechtigt

Jedes Mitglied des Betriebsrats hat einen Anspruch auf Schulungen, die Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit im Betriebsrat erforderlich sind. Dies gilt auch für Ersatzmitglieder, wenn sie in der laufenden Amtszeit des Betriebsrats an einer Schulung teilnehmen.

## Rechtsgrundlage § 37 (6) BetrVG

Der Schulungsanspruch nach §37 (6) BetrVG ist ein kollektiver Anspruch des Betriebsratsgremiums. Das bedeutet, dass der Betriebsrat als Gremium einen Anspruch auf Schulungen hat. Die Schulungen werden aber von den einzelnen Betriebsratsmitgliedern wahrgenommen.

## Dauer des Anspruches

Der Schulungsanspruch hat keine zeitliche Höchstgrenze. Er endet erst mit dem Ende der Amtszeit des Betriebsrats.

## Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 127.05.2015 - 7 ABR26/13; BAG, 17.11.2010 - 7 ABR 113/09

Die Schulungskosten werden vollumfänglich durch den Arbeitgeber beglichen. Dazu gehören die notwendigen Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten für die Teilnahme am Seminar.

Für die Dauer des Seminars ist der Arbeitgeber verpflichtet das Entgelt des Teilnehmenden zu zahlen (z. B. auch Anwesenheitsprämien, vermögenswirksame Leistungen). Achtung: kein Anspruch auf Freizeitausgleich oder Bezahlung von Mehrarbeitsvergütung gemäß § 37 (3) BetrVG.



## 2. Checkliste Schulungsanspruch

Checkliste zur Prüfung, ob Sie als Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf eine Schulung nach § 37 (6) BetrVG haben.

- Es werden Kenntnisse vermittelt, die für Ihre Arbeit als Betriebsrat erforderlich sind?
- Ist die Schulung insbesondere im Hinblick auf die Kosten und die Dauer verhältnismäßig?
- Haben Sie als Betriebsrat bei der Auswahl des Seminartermins die betrieblichen Notwendigkeiten berücksichtigt?
- Wurde im Betriebsratsgremium ein ordnungsgemäßer Beschluss über die Teilnahme an der Schulung gefasst?
- Haben Sie als Betriebsrat dem Arbeitgeber die Teilnahme und die zeitliche Lage des Seminars rechtzeitig mitgeteilt?



Sofern Sie alle Punkte mit "Ja" beantworten können, haben Sie einen Anspruch auf Teilnahme an der Schulung nach **§ 37 (6) BetrVG**.

### 3. FAQs Betriebsratsschulung

Frage: Welche Schulungen sollte ich zuerst besuchen?

- Als neu gewähltes Mitglied, sollten Sie als erstes Grundlagenseminare besuchen. Darunter zählen vor allem Seminare im Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsrecht.

Frage: Was muss ich machen, wenn ich eine Schulung besuchen will?

- Wo möchte ich das Seminar machen? - Anbieter auswählen.
- Brauche ich das Seminar? - Klärung, ob die Schulung im Hinblick auf Ihre Vorkenntnisse und Aufgaben im Betriebsrat erforderlich ist und die betriebliche Abkömmlichkeit prüfen.
- Die Teilnahme auf die Tagesordnung der nächsten Betriebsratssitzung setzen.
- Nach Beschluss im Betriebsrat muss der Arbeitgeber rechtzeitig informiert werden (mind. 2-3 Wochen vorher).

Frage: Benötige ich für die Teilnahme an einem Betriebsratsseminar vorher eine Genehmigung vom Arbeitgeber?

- Nein.** Eine vorherige Genehmigung oder Zustimmung des Arbeitgebers oder der Vorgesetzten ist nicht nötig.

Frage: Wer bestimmt, ob eine Seminarteilnahme erforderlich ist?

- Ob eine Schulung zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Betriebsratsaufgaben erforderlich ist, kann letztlich nur der Betriebsrat selbst am besten beurteilen. Aus diesem Grund hat der Betriebsrat hierbei einen gewissen Beurteilungsspielraum.

**Praxistipp:** Wir empfehlen, dass der Arbeitgeber die Seminarteilnahme ausdrücklich genehmigt. Sobald der Arbeitgeber eine entsprechende Kostenübernahmeerklärung unterschrieben (und abgestempelt) hat, sind Sie als Betriebsratsmitglied immer auf der sicheren Seite.

## 4. Rechtsprechung zur Seminarteilnahme für Ersatzmitglieder

### Schulungsanspruch für Ersatzmitglieder

Ein Ersatzmitglied kann jederzeit in den Betriebsrat nachrücken (z. B. längere Krankheit eines ordentlichen Mitglieds). Dafür ist Fachwissen unerlässlich. Ein automatischer Schulungsanspruch ergibt sich daraus aber nicht. Nach Ansicht der Richter des LAG (Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Beschluss vom 26.04.2016 – 1 TaBV 63/15) kann ein Schulungsanspruch bei folgender Anzahl von Sitzungsteilnahmen bejaht werden:

**Jahr 1:** 28 von 64 Teilnahmen an den Sitzungen.

**Jahr 2:** 30 von 59 Teilnahmen an den Sitzungen

**Jahr 3:** 16 von 38 Teilnahmen an den Sitzungen.

**Jahr 4 (bis Juni):** 20 von 35 Teilnahmen an den Sitzungen.

Daraus ergibt sich folgender Maßstab: Wenn das Ersatzmitglied voraussichtlich **zu mehr als 40 % der Sitzungen** des Betriebsrats herangezogen werden würde, lässt sich die Erforderlichkeit einer Schulung begründen.

### Prognose erstellen

Da sich der zukünftige Einsatz der Ersatzmitglieder nur schwer voraussagen lässt, sollte sich der Betriebsrat bei der Erstellung einer Prognose auch auf die vergangenen Erfahrungen und Einsatztage stützen. Dabei spielt auch die Betriebsratsgröße, die Anzahl der im Betriebsrat vertretenen Gruppen und Listen, das Vorhandensein von Betriebsferien, sowie der langfristige Ausfall bestimmter Betriebsratsmitglieder eine Rolle.

**Unser Praxistipp:** Wir empfehlen sich gleich mit Ihrem Gremium und Arbeitgeber auf einen Schulungsplan zu einigen. Dabei überzeugt häufig schon das Argument, dass Sie mit dem Nachrücken in den Betriebsrat sofort die Verantwortung eines festen BR-Mitglieds tragen und entsprechend über Grundlagenwissen verfügen sollten.

## 5. Musterbeschluss: Teilnahme an einer Betriebsratsschulung nach §37 (6) BetrVG

### Arbeitshilfe:

Der Betriebsrat hat auf seiner Sitzung am \_\_\_\_\_ (Datum) unter Tagesordnungspunkt \_\_\_\_\_ (TOP-Nummer) beschlossen, folgende Betriebsratsmitglieder zu dem Betriebsratsseminar des Seminaranbieters Franz-Röhr-Bildungswerk e.V. mit dem Thema \_\_\_\_\_ (Thema) in der Zeit vom \_\_\_\_\_ (Datum) bis zum \_\_\_\_\_ (Datum) in \_\_\_\_\_ (Ort) zu entsenden:

- Betriebsratsmitglied \_\_\_\_\_ (Name)
- Betriebsratsmitglied \_\_\_\_\_ (Name)
- Betriebsratsmitglied \_\_\_\_\_ (Name)

Für den Fall der Verhinderung eines der vorgenannten Betriebsratsmitglieder nimmt das Betriebsratsmitglied \_\_\_\_\_ (Name) an der Schulung teil.

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

Weitere Einzelheiten zum Seminar ergeben sich aus dem Seminarkatalog bzw. der Seminarbeschreibung.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(Betriebsratsvorsitzende/r)/ (Schriftführer/in)

## 6. Einleitung arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren

### Arbeitshilfe:

Nachdem der Arbeitgeber die Erforderlichkeit der Teilnahme des Betriebsratsmitglieds \_\_\_\_\_ (Name) an der folgenden Schulung:

- Thema: \_\_\_\_\_
- Zeit: \_\_\_\_\_
- Ort: \_\_\_\_\_
- Veranstalter: Franz-Röhr-Bildungswerk e.V.

bestritten hat, beschließt der Betriebsrat hiermit,

- 1. den Schulungsanspruch nach § 37 (6) BetrVG mit gerichtlicher Hilfe durchzusetzen und
- 2. hierfür mit der Einleitung eines entsprechenden arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens Rechtsanwalt/Rechtsanwältin \_\_\_\_\_ (Name und Anschrift) zu beauftragen.

Ergebnis der Abstimmung:

Ja-Stimmen: \_\_\_\_\_ (Anzahl)

Nein-Stimmen: \_\_\_\_\_ (Anzahl)

Enthaltungen: \_\_\_\_\_ (Anzahl)

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

(Betriebsratsvorsitzende/r) / (Schriftführer/in)

# Impressum



Seminar

## Impressum

Alle Rechte vorbehalten. Die Inhalte in diesem Ratgeber wurden mit größter Sorgfalt erstellt und aufbereitet. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte können wir trotzdem keine Gewähr übernehmen. Das Franz-Röhr-Bildungswerk e.V. übernimmt keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für eventuell verbliebene Fehler und deren Folgen. Der Ratgeber erhebt keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit. Er soll lediglich Anregungen geben und ersetzt keine professionelle Beratung.

## Verantwortlichkeit

Leonardo Chiarelli

## Nachweise

Canva.de

BetriebsratsPraxis24

Adobe Stock Photo

