

SEITENANFANG ABGELIENKART

Ihre Argumentationshilfe bei Ablehnung einer Schulungsveranstaltung:

**Die 20 üblichen Einwände seitens des
Arbeitgebers und wie Sie richtig reagieren:**

Ihre Argumentationshilfe und wieso Sie auf Ihr Schulungsrecht bestehen sollten.

Betriebsräte tragen große Verantwortung:

Als Betriebsrat haben Sie eine verantwortungsvolle Aufgabe erhalten. Sie kümmern sich umfassend um die arbeitsrechtlichen Probleme Ihrer Kollegen und stehen diesen als Mittler zum Arbeitgeber mit Rat und Tat zur Seite. Um diese Aufgaben erfolgreich und rechtssicher nachgehen zu können, benötigen Sie Fähigkeiten und Kenntnisse, die über Ihre bisherigen Stärken als Arbeitnehmer gehen.

Betriebsräte kommen umfassenden Aufgaben nach:

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz ist der Betriebsrat die Interessenvertretung für alle Arbeitnehmer in mitbestimmten Betrieben und mit umfangreichen Rechten und Pflichten ausgestattet. Die allgemeinen Aufgaben sind in § 80 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt. Demnach umfasst der Aufgabenbereich des Betriebsrats unter anderem folgende Aufgaben:

- Überwachung der Einhaltung aller geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen.
- Sachgerechte Vertretung der Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber. Durchführung von Beschwerdemanagement für die Kollegen und die Organisation von Betriebsversammlungen.
- Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und schutzbedürftiger Personen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.
- Mitbestimmung und Beteiligung bei personellen, sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten.
- Förderung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes.
- Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und Verbesserung der Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb.

Arbeitsrechtliche Kenntnisse sind unentbehrlich:

Kaum ein juristisches Tätigkeitsfeld ist so komplex und facettenreich wie das deutsche Arbeitsrecht. Gerade für Betriebsräte am Beginn Ihrer Amtszeit ist das Arbeitsrecht recht unübersichtlich und mit vielen Fachausdrücken leicht misszuverstehen. Um die vielfältigen und komplizierten Aufgaben eines Betriebsrats rechtlich sicher wahrnehmen zu können, bedarf jedes Betriebsratsmitglied weitgehender Kenntnisse im Individualarbeitsrecht und im kollektiven Arbeitsrecht. Da die wenigsten Betriebsräte ein juristisches Grundstudium vorweisen können, ist die Aneignung der benötigten Kenntnisse durch ein Selbststudium nahezu ausgeschlossen. Dies ist auch dem Gesetzgeber nicht verborgen geblieben und hat daher bewusst den Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG geschaffen. Somit erhalten Betriebsräte einen rechtlichen Anspruch, um sich das benötigte arbeitsrechtliche Wissen mittels Schulung anzueignen. Jedes Seminar von Arlexum ist ein Baustein und bildet eine, für sich, abgeschlossene Einheit und vermittelt Ihnen praxisnah, professionell und unabhängig juristisches Wissen.

Arlexum bietet Ihnen unabhängig passgenaues Wissen:

Je umfassend das von Ihnen als Betriebsrat abverlangte Wissen ist, desto ausgedehnter und erschöpfender ist auch das generelle Seminarangebot von gewerkschaftsnahen und arbeitgebernahen Schulungsanbietern. Wir von Arlexum haben uns klar gegen eine Tendenz ausgesprochen und schulen daher unabhängig und passgenau. Dazu haben wir das gesamte benötigte Wissen gut strukturiert und systematisch in Seminarreihen für Sie aufbereitet. Das Wissen aus Grundlagenseminaren wird dabei von jedem Betriebsratsmitglied in seiner täglichen Arbeit benötigt und bedarf keiner Vorkenntnisse. Die Vertiefungsseminare vermitteln dagegen detailliertes und weitreichendes Wissen, welches erworbene Vorkenntnisse aus dem jeweiligen Bereich voraussetzt. Jedes unserer Seminare besitzt ein didaktisch aufbereitetes Schulungskonzept, bestehend aus Gruppenarbeiten, Coachingsequenzen und Fallbesprechungen. Durch handverlesene Fachanwälte ist sichergestellt, dass das benötigte Wissen praxisnah und unabhängig an Sie weiter gegeben wird.

Aktuelles Wissen als Voraussetzung für gute Entscheidungen:

Unser Aus- und Weiterbildungsangebot unterliegt einer ständigen Verbesserung und hat den Anspruch stets den neusten Stand der Rechtsprechung zu vermitteln. Natürlich unterliegen auch unsere eigenen Arbeitsprozesse dem Anspruch nach kontinuierlicher Verbesserung, um Ihnen mehr Service und eine bessere Seminarerfahrung zu bieten.

Ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschluss ist nötig:

Jede Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber über die Schulungsteilnahme ist ärgerlich. Daher empfiehlt es sich, die formalen Voraussetzungen für eine Schulungsteilnahme in jedem Einzelfall genau zu erfüllen. Der Betriebsrat ist rechtlich für die Gestaltung seines eigenen Fortbildungsprogramms zuständig. Daher muss der Betriebsrat zuerst einen ordnungsgemäßen Beschluss über die Durchführung einer Schulungsveranstaltung zu einem bestimmten Thema treffen. Der ordnungsgemäße Beschluss setzt die Einladung aller Betriebsratskollegen und einem entsprechenden Tagesordnungspunkt voraus. Der Tagesordnungspunkt sollte dabei die teilnehmenden Kollegen, das Datum und das Thema der Schulungsveranstaltung beinhalten. Gegenstand der Beratungen und der nachfolgenden Beschlussfassung muss ein konkretes Angebot eines Veranstalters sein, das Thema, Zeitdauer und Kosten enthält. Zudem muss der Beschluss über den Tagungsordnungspunkt auch ordnungsgemäß protokolliert werden. Anschließend muss der Beschluss durch den Betriebsratsvorsitz dem Arbeitgeber zur Kenntnis vorgelegt werden und zwar mit der Bitte um Freistellung der Schulungsteilnehmer und um Kostenfreigabe bzw. Kostenübernahmeerklärung. Schließlich muss der Arbeitgeber durch verbindliche Erklärung die Freistellung der Betriebsratsmitglieder und Kostenübernahme erklärt haben. Was aber tun, wenn diese Erklärung nicht erfolgt?

Seminarteilnahme abgelehnt - was Sie nun tun können:

Die Gründe, warum ein Arbeitgeber keine Erklärung über die Freistellung der teilnehmenden Betriebsratsmitglieder oder Kostenfreigabe abgibt, können vielfältig sein. Oft wird an der Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme gezweifelt, da innerbetriebliche Probleme wie z.B. Mobbing nicht gesehen oder verharmlost werden. Auch ist die Schulung mit Anreise, der Verpflegung und der Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeit ein kostspieliger Ausgabenpunkt, an dem gerne zuerst gespart wird. Lassen Sie sich nicht durch Einwände des Arbeitgebers verunsichern und bestehen Sie auf Ihr Recht auf Schulung. Wie Sie auf die 20 typischen Einwände seitens des Arbeitgebers richtig reagieren erfahren Sie auf den folgenden Seiten.

Die 20 üblichen Einwände seitens des Arbeitgebers und wie Sie richtig reagieren:

Einwände zum Thema: Erforderlichkeit

1. Einwand:

„Das Seminar ist nicht erforderlich!“

Über die Erforderlichkeit eines Seminars entscheidet der Betriebsrat. Es gibt keinen Genehmigungsvorbehalt durch den Arbeitgeber. Der Betriebsrat beurteilt bei der Beschlussfassung über die Entsendung eines Mitglieds und die Erforderlichkeit einer Schulung. Dabei muss es sich um eine objektive Entscheidung handeln, d.h. es muss sich dabei aus der Sicht eines vernünftigen Dritten um eine erforderliche Schulung handeln. Dabei ist eine Interessenabwägung zwischen denen des Betriebsrats und denen des Arbeitgebers durchzuführen. Sollte der Arbeitgeber die Erforderlichkeit nicht anerkennen, muss ein arbeitsrechtliches Beschlussverfahren eingeleitet werden. Dann entscheidet das Arbeitsgericht, ob aus Sicht eines vernünftigen Dritten die Erforderlichkeit vorliegt.

2. Einwand:

„Vertiefungsseminare sind nicht erforderlich!“

Über die Erforderlichkeit eines Vertiefungsseminars ist zu ergänzen, dass ein konkreter betrieblicher Anlass vorliegen muss. Diesen Aspekt sollte der Betriebsrat bei seiner Beschlussfassung nach gewissen Kriterien (Seminarinhalte, Struktur des Betriebes, thematische Spezialisierung, Aktualität etc.) berücksichtigen. Liegt ein solcher betrieblicher Anlass vor, dann ist der Besuch von Vertiefungsseminaren erforderlich. Beispiel Arbeitszeit: Der Betriebsrat möchte eine Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Arbeitszeit abschließen oder der Arbeitgeber möchte Zielvereinbarungen einführen (BAG vom 15.5.1986, AP Nr. 54 1986).

3. Einwand:

„Nicht erforderlich, da Teil des Seminarinhalts bekannt!“

Generell ist setzt die Erforderlichkeit eines Seminarbesuchs die Aneignung von aufgabenspezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten voraus, die das Betriebsratsmitglied noch nicht erworben hat. Jedoch ist ein Seminar in der Regel nicht speziell auf die Belange eines Betriebes zugeschnitten und somit nicht zu 100% erforderlich. Zum Glück ist jedoch eine überwiegende Erforderlichkeit ausreichend, um eine Erforderlichkeit des Seminars insgesamt zu bejahen. Somit gilt als Faustregel: Ist ein Seminar zu mehr als 50% erforderlich, so ist die Erforderlichkeit gegeben.

4. Einwand:

„Wirtschaftsseminare sind für Betriebsräte nicht erforderlich!“

Der Betriebsrat als Gremium ist mit einer veränderten Arbeitswelt mit neuen und komplexen Aufgaben konfrontiert. Damit Betriebsratsmitglieder die Ausübung Ihres Amtes sachgerecht wahrnehmen können, bedarf es ein grundlegendes wirtschaftliches Verständnis, denn gerade in wirtschaftlichen Daten der Unternehmensplanung für die nächsten Jahre ist ersichtlich in welchen Bereichen Beteiligungsrechte wahrgenommen werden müssen. (BAG vom 27.11.73 Ap Nr. 9 17'973; LAG Baden-Württemberg, 8.11.1996 - 5 T aBV 2/96)

5. Einwand:

„Ein Seminar zum Thema Arbeitsschutz ist nicht erforderlich!“

Das Bundesarbeitsgericht hält im Bereich des betrieblichen Arbeitsschutzes den Erwerb von Grundkenntnissen für jedes Betriebsratsmitglied aufgrund der großen Bedeutung für die Gesundheit der Arbeitnehmer für erforderlich (BAG vom 15.5.1986 ABR 74/83). Dies kommt besonders dem vorbeugenden Gesundheitsschutz zugute. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach §§ 87 Abs. 1 Nr. 7 89 BetrVG betrifft die Sachvorschriften des Gesundheitsschutzes, also Regelungen, die die Arbeit selbst im Sinne der Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen gestalten.

6. Einwand:

„Am Ende der Amtszeit ist der Seminarbesuch nicht erforderlich!“

Dieser Einwand ist im allgemeinen nicht haltbar, da das BAG mit dem Urteil vom 07.05.2008, 7 AZR 90/07 für den Bereich von Grundlagenseminaren des kollektiven und allgemeinen Arbeitsrechts die Erforderlichkeit auch am Ende einer Amtszeit bejaht. Für Vertiefungsseminare muss auf den Einzelfall abgestellt werden, ist z. B. aus aktuellem Anlass die Notwendigkeit der Schulungsteilnahme zu einem speziellen Thema gegeben und das bald ausscheidende Betriebsratsmitglied ist bisher in dem Bereich federführend gewesen, kann von einer Erforderlichkeit ausgegangen werden.

Einwände zum Thema: Kosten

7. Einwand:

„Das Seminar ist zu teuer!“

Das Betriebsverfassungsgesetz sieht kein direktes Kostenargument für den Arbeitgeber oder eine Obergrenze für Seminargebühren vor. Dennoch muss der Betriebsrat die Verhältnismäßigkeit der Gesamtkosten berücksichtigen. Um die Arbeitnehmerinteressen wirkungsvoll vertreten zu können, bedarf der Betriebsrat einer qualitativ hochwertigen Fortbildung im Bereich des Individualarbeitsrechts und des kollektiven Arbeitsrechts. Auch hier gilt: Qualität hat seinen Preis. Bei Arlexum werden alle Seminare von Fachanwälten oder ausgewiesenen Spezialisten gehalten. Liegt die Verhältnismäßigkeit vor, dann besteht kein Kostenargument für den Arbeitgeber.

8. Einwand:

„Die Firma muss in allen Bereichen Kosten sparen!“

Jedes Betriebsratsmitglied hat nicht nur das Recht, sondern auch die Pflicht sich die notwendigen Grundlagenkenntnisse anzueignen (BAG vom 21.4.1983, 6 ABR 70/82). Die anfallenden Betriebsratskosten sind, sofern sie verhältnismäßig und erforderlich sind, ein notwendiger Ausgabenpunkt. Der Betriebsrat ist keine Abteilung des Arbeitgebers, sondern ein Gremium, das die gesetzlichen Mitwirkungsrechte im Interesse der Belegschaft wahrnimmt. Somit können Betriebsratskosten nicht durch den Arbeitgeber begrenzt werden.

9. Einwand:

„Kostengünstigere Seminaranbieter sollten bevorzugt werden!“

Der Betriebsrat als Gremium entscheidet über die Annahme von Angeboten seitens verschiedener Seminaranbieter und Bildungseinrichtungen. Er ist in seiner Entscheidung frei, das richtige Seminar, für die Bewältigung seiner Aufgaben, unter Wahrung der Verhältnismäßigkeit der Kosten, zu wählen. Der Betriebsrat ist nicht verpflichtet, preisgünstigere Seminare seitens Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbänden zu besuchen, sondern hat Anspruch auf neutrale Informationen (BAG vom 29.01.1974 AP Nr. 9 zu § 37 BetrVG).

10. Einwand:

„Der Betriebsrat verbraucht alle Bildungsmittel des Betriebs!“

Dem Versuch, seitens des Arbeitgebers die Seminarkosten des Betriebsrats mit den allgemeinen Weiterbildungs- und Fortbildungskosten zu verknüpfen, sollte früh entgegen getreten werden. Durch den eigenen gesetzlichen Schulungsanspruch von Betriebsräten ist eine formale Trennung gegeben. Die Bildungsmittel des Betriebs unterliegen der Budgetplanung der Geschäftsführung, während die Teilnahme an Seminaren für Betriebsräten der Erforderlichkeit unterliegt.

11. Einwand:

„Das Hotel ist zu teuer!“

Die Übernachtungs- und Verpflegungskosten können sich schnell zu einer „zweiten Seminargebühr“ addieren. Daher werden von Arlexum für die jeweiligen Standorte mit mehreren Hotels die Übernachtungs- und Verpflegungskosten individuell ausgehandelt und unterliegen einem internen zulässigen Kostenschlüssel, der sich unterhalb der normalen Management-Seminaren orientiert.

12. Einwand:

„Unterkunft und Verpflegung liegen über der Reisekostenregelung!“

Nach § 40 BetrVG muss der Arbeitgeber neben den eigentlichen Seminargebühren auch die notwendigen Reisekosten sowie die notwendigen Übernachtungs- und Verpflegungskosten des Betriebsratsmitglieds tragen (BAG vom 08.03.2000, Az.: 7 ABR 11/98). Weder der Einwand einer Reisekostenordnung oder ein Einwand von Lohnsteuerrichtlinien können die Kostenübernahme nach § 40 BetrVG beseitigen. Hat das Betriebsratsmitglied keinen Einfluss auf die entstehenden Kosten, so sind diese unabhängig von betrieblichen Pauschalbeträgen zu ersetzen (BAG vom 29.01.1974, Az.: 1 ABR 39/73).

13. Einwand:

„Seminar am Firmenort reduziert die Kosten und ist daher vorzuziehen!“

Dieser Einwand setzt ein vergleichbares Angebot am Firmenort voraus. Ob aber die Seminarinhalte und vor allem die Seminarqualität vergleichbar ist, entscheiden Sie als Betriebsrat. Die Entfernung zum Firmenort bietet zudem die Chance sich, in Ruhe vom Alltag, zielgerichtet neues Wissen anzueignen. Auch wenn durch den Wegfall von Übernachtungskosten das Seminar auf den ersten Blick günstiger aussieht, so entstehen auch bei täglicher An- und Abreise für den Arbeitgeber weitere Reisekosten und zu bezahlende Überstunden.

Einwände zum Thema: Teilnehmer

14. Einwand:

„Pro Betriebsratsmitglied nur ein Seminar im Jahr!“

Dieser Einwand ist oft gehört und dennoch falsch. Allein um sich die notwendigen Grundkenntnisse für die Betriebsratsarbeit anzueignen hat das BAG die Erforderlichkeit für sechs Grundlagenseminaren plus Seminare im Gesundheits- und Arbeitsschutz höchstrichterlich entschieden. Wenn das auf die regelmäßige Amtszeit eines Betriebsrats von vier Jahre, § 21 BetrVG, heruntergerechnet wird, sind über Neumitglieder mindestens 2 Seminare pro Jahr erforderlich. Nur so lässt sich eine solide Grundlagenausbildung gewährleisten. Generell gilt für alle Betriebsratsmitglieder: Der Fortbildungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG ist zeitlich nicht begrenzt. Er richtet sich ausschließlich nach der Erforderlichkeit! Daher kann es auch für langjährige Betriebsratsmitglieder erforderlich sein, mehr als ein Seminar pro Jahr zu besuchen.

15. Einwand:

„Das Seminarwissen kann doch intern weitergegeben werden!“

Wir alle kennen das Kinderspiel „Stille Post“, bei dem manch lustiger Satz entsteht. Anders als bei Kinderspielen hat die falsche Wiedergabe von Wissen bei Betriebsräten Konsequenzen. Deshalb hat der Gesetzgeber jedem Betriebsratsmitglied einen Rechtsanspruch für den Seminarbesuch zugesprochen. Auch ein Selbststudium des benötigten Wissens ist oft, mangels fehlendem juristischen Grundstudiums, ausgeschlossen. Der Einwand, der internen Weitergabe von Wissen, ist somit zurückzuweisen. (BAG vom 15.05.1986, DB , 2496)

16. Einwand:

„Nur ein Betriebsratsmitglied darf sich zur selben Zeit weiterbilden!“

Der gemeinsame Seminarbesuch mehrerer Betriebsratsmitglieder, hat neben den geringeren Fahrtkosten vor allem bei Grundlagenseminaren und/oder bei komplizierten betrieblichen Sachverhalten, den Vorteil, dass ein gemeinsames lernen wesentlich effizienter und produktiver ist. Sollte der Einwand des Arbeitgebers auf betrieblichen Notwendigkeiten beruhen, muss dies im Einzelfall unter strengen Voraussetzungen geklärt werden. Eine mögliche betriebliche Notwendigkeit sollte allerdings vom Betriebsrat schon beim Endsendebeschluss Berücksichtigung finden, um solche Situationen von vornherein auszuschließen.

17. Einwand:

„Ein Seminarbesuch ist bei Personalmangel nicht möglich!“

Bei der zeitlichen Auswahl von Seminarbesuchen gilt die Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeit, d.h. bei saisonalen Spitzen (z.B. Weihnachtsgeschäft im Einzelhandel) geht der reibungsloser Betriebsablauf gegenüber dem Seminarbesuch vor. Ein genereller Personalmangel ist jedoch kein gerechtfertigter Einwand. Das BetrVG sieht keinen Genehmigungsvorbehalt des Arbeitgebers vor, bei Meinungsverschiedenheiten hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Einigungsstelle anzurufen, um gegen den Entsendebeschluss des Betriebsrats vorzugehen. Kommt er dem nicht nach, können die im Endsendebeschluss genannten Betriebsratsmitglieder am Seminar teilnehmen.

18. Einwand:

„Mehr als 3-4 Wochenseminare pro Amtszeit stehen einem Betriebsrat nicht zu!“

Diese Regelung entstammt aus dem Anspruch auf Seminarbesuch nach § 37 Abs. 7 BetrVG, also für Seminare die nicht erforderlich sondern nur geeignet für die Betriebsratsarbeit sind. Bei diesen Seminaren muss der Arbeitgeber auch nicht die Seminarkosten tragen. Alle Seminare von Arlexum ist die Erforderlichkeit nach § 37 Abs. 6 BetrVG für die Betriebsratsarbeit gegeben und somit entscheidet das Betriebsratsgremium über die Anzahl an Seminaren, die in der aktuellen betrieblichen Situation erforderlich sind. Eine Reduzierung der Anzahl und des Zeitrahmens seitens des Arbeitgebers ist dabei nicht möglich.

19. Einwand:

„Ersatzmitglieder benötigen keine Seminare!“

Nicht jedes Ersatzmitglied hat auch automatisch einen Schulungsanspruch aus §37 Abs. 6 BetrVG. Nur Ersatzmitglieder, die häufiger ein verhindertes Betriebsratsmitglied vertreten, können einen Schulungsanspruch geltend machen. Das Bundesarbeitsgericht bejaht den Schulungsanspruch nach §37 Abs. 6 BetrVG für ein Ersatzmitglied, wenn dieses Ersatzmitglied an mehr als einem viertel aller Betriebsratssitzungen teilgenommen hat. Dies ist normalerweise der Fall, wenn das verhinderte Betriebsratsmitglied über einen längeren Zeitraum ausfällt. Wer dauerhaft in den Betriebsrat nachrückt, hat als reguläres Mitglied generell den Schulungsanspruch aus §37 Abs. 6 BetrVG.

20. Einwand:

„Das Seminar ist nur wegen dem Ort und Freizeitwert ausgewählt worden!“

Es ist sehr anstrengend, sich in neue Rechtsgebiete einzuarbeiten und theoretischen Inhalten zu folgen. Erst recht, wenn man noch wenig Wissen im Arbeitsrecht und erst einige Erfahrungen als Betriebsrat gesammelt hat. Ein angenehmer Seminarort und ein abendliches Freizeitangebot, bei dem sich Teilnehmer untereinander nach einem langen Seminartag erholen und austauschen können, erhöht den Lernerfolg einer Schulung ungemein.