

WEITERBILDUNG FÜR BETRIEBSRÄTE

Gut geschulte Betriebsrät*innen sind ein Mehrwert für den gesamten Betrieb. Sie vertreten die Interessen der Mitarbeitenden kompetent, begleiten Veränderungen sachkundig und fördern eine konstruktive Zusammenarbeit mit den Arbeitgeber*innen. Davon profitieren nicht nur die Belegschaften, sondern auch Unternehmen - durch rechtssichere Prozesse, weniger Konflikte und bessere Lösungen. Entsprechend gehört die Weiterbildung von Betriebsratsmitgliedern zu den zentralen Voraussetzungen erfolgreicher Mitbestimmung. Zudem haben Betriebsrät*innen einen gesetzlichen Anspruch auf erforderliche Schulungen.

ALLES REIBUNGSLOS?

Trotzdem „knirscht“ es manchmal. Einige Unternehmen verweigern Betriebsrät*innen die Freistellung. Klar, manchmal sprechen gute Gründe gegen eine Freistellung. Eine drängende Deadline, eine ungewöhnliche Zahl an Krankheitsfällen oder vergleichbares. Das muss allerdings im Einzelfall gut begründet sein.

Nicht akzeptabel ist die systematische oder pauschale Ablehnung durch die Arbeitgeberseite. Doch auch in solchen Fällen gilt: Ruhe bewahren. Du hast überzeugende Argumente auf deiner Seite. Du musst sie nur kennen. Wenn du an einer Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen willst, dein Unternehmen dir aber die Freistellung verwehrt, musst du das nicht hinnehmen, sondern kannst entweder noch einmal das persönliche Gespräch suchen, dich an die Personalabteilung, deine Bezirksvertretung oder an die Rechtsabteilung wenden.

In solchen Gesprächen ist es wahrscheinlich, dass du mit einigen der folgenden „kritischen“ Nachfragen, Vorwürfen und Behauptungen konfrontiert sein wirst. Hierfür findest du nachfolgend hilfreiche Argumente, Anmerkungen und Informationen, die dir dabei helfen, dein Recht reibungslos durchzusetzen.

„FREISTELLUNGEN FÜR QUALIFIZIERUNGEN KÖNNEN WIR LEIDER NICHT GENEHMIGEN. WENN WIR DAS IN EINEM FALL GENEHMIGEN, WOLLEN DAS BALD ALLE.“

■ Das Betriebsverfassungsgesetz schreibt ganz klar vor: Als Betriebsratsmitglied bist du von deiner beruflichen Tätigkeit freizustellen, wenn du an erforderlichen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilnimmst. Seminarzeit ist dabei übrigens Arbeitszeit. Das Arbeitsentgelt ist fortzuzahlen und die Kosten durch den Arbeitgeber zu tragen. (§ 37 Abs. 6 BetrVG und § 40 Abs. 1 BetrVG)

„ICH ERKENNE NICHT, WAS DIESES SEMINAR MIT DEINER ARBEIT HIER ZU TUN HAT.“

■ Schulungen sind erforderlich, wenn sie Kenntnisse vermitteln, die du für deine konkrete oder absehbare Betriebsratsarbeit benötigst. Dazu gehören Grundlagenwissen, vertiefendes Wissen je nach Aufgabenverteilung oder Schulungen zu aktuellen betrieblichen Entwicklungen. Und du selbst hast bei der Beurteilung der Erforderlichkeiten mitzureden!

■ Der Betriebsrat soll auf Augenhöhe mit der Arbeitgeberseite agieren können. Damit du dazu in der Lage bist, hast du nicht nur das Recht auf Weiterbildung, sondern du bist dazu verpflichtet, dir die erforderlichen Kenntnisse anzueignen.

„DU BIST DOCH NUR IN TEILZEIT, ODER? FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE KÖNNEN WIR GENERELL KEINE FREISTELLUNG FÜR SCHULUNGEN GENEHMIGEN.“

■ Richtig ist, auch wenn du in Teilzeit arbeitest, hast du als Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf bezahlte Freistellung. Und Überstunden, die durch die Schulung entstehen, sind auszugleichen!

„DU BIST DOCH BLOSS ERSATZMITGLIED IM BETRIEBSRAT! DA GIBT ES KEINEN ANSPRUCH AUF SCHULUNGEN.“

■ Auch das stimmt nicht so pauschal. Auch als Ersatzmitglied kannst du einen Schulungsanspruch haben, wenn du regelmäßig in die Betriebsratsarbeit eingebunden bist.

„SIE SIND DOCH GERADE ERST NEU IM BETRIEBSRAT? ARBEITEN SIE DOCH ERSTMAL EIN PAAR MONATE, BEVOR SIE EINE SCHULUNG MACHEN.“

■ Richtig ist das Gegenteil. Eine Schulung ist erforderlich, wenn sie Wissen vermittelt, das notwendig ist, um die gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats sachgerecht wahrnehmen zu können. Gerade bei neu gewählten Mitgliedern besteht deshalb ein großer Schulungsbedarf.

„SIE KENNEN DOCH DIE PERSONALSITUATION. EINEN AUSFALL KÖNNEN WIR LEIDER DERZEIT NICHT KOMPENSIEREN. ENTSPRECHEND KÖNNEN WIR SIE LEIDER NICHT FREISTELLEN.“

■ Rein organisatorische Probleme sind keine ausreichende Begründung, um eine Schulung abzulehnen. Solange dein Betriebsrat die Arbeitgeberseite rechtzeitig über die Schulung informiert, darf sie nur mit objektiv nachvollziehbaren, zwingenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden.

„ALSO GRUNDSÄTZLICH GENEHMIGEN WIR GERNE QUALIFIZIERUNGEN. ABER EIN FÜNFTÄGIGES SEMINAR FÜR GRUNDLAGEN – DAS KÖNNEN WIR NICHT GENEHMIGEN.“

■ Lass dich nicht verunsichern. Betriebsratsarbeit ist komplex und umfangreich und die Themenbereiche bauen aufeinander auf. Kurze Seminare bedeuten oft genug nur eine oberflächliche Wissensvermittlung. Du hast aber einen gesetzlichen Anspruch auf eine ausreichende, praxisgerechte Qualifizierung, um deine Aufgaben eigenständig und rechtssicher wahrzunehmen – nicht auf eine „Minimalvermittlung“.

„IST ES DENN NOTWENDIG, DASS DAS SEMINAR IN PRÄSENZ STATTFINDET? SUCHEN SIE SICH DOCH EIN DIGITALES ANGEBOT, DAS GENEHMIGEN WIR GERNE.“

■ Der Betriebsrat hat einen Beurteilungsspielraum (§ 37 Abs. 6 BetrVG i.V.m. BAG 7 ABR 8/23). Wenn der Betriebsrat entscheidet, dass die erforderlichen Kenntnisse Präsenz erfordern, dann spricht das gegen digitale Alternativen.

„DAS SEMINAR, DAS SIE SICH AUSGESUCHT HABEN, ERSCHEINT UNS SEHR TEUER. WENN SIE UNS EINE GÜNSTIGERE ALTERNATIVE VORSCHLAGEN, GENEHMIGEN WIR DIE GERNE.“

■ Der Betriebsrat hat in der Tat wirtschaftliche Gesichtspunkte zu berücksichtigen (§ 40 Abs. 1 BetrVG). Aber Kosten sind nicht das einzig ausschlaggebende Argument. Inhaltliche Relevanz, die Qualifikation der Referent*innen und Qualität und Nachhaltigkeit der Wissensvermittlung sind ebenso entscheidend. Wichtig ist, dass du und der Betriebsrat die Wahl des Seminars inhaltlich gut begründen können.

■ Dasselbe gilt übrigens für Reise-, Übernachtungs- und Nebenkosten, die ebenso angemessen, aber nicht das „billigste“ sein müssen.

„UNS WÄRE ES LIEBER, WENN SIE DAS SEMINAR BEI DEM ANBIETER XY NEHMEN.“

■ Auch die Wahl des Anbieters liegt weitgehend beim Betriebsrat. Der Betriebsrat ist berechtigt, unter mehreren geeigneten Anbietern denjenigen auszuwählen, der die erforderlichen Kenntnisse am besten vermittelt. Die Entscheidung für die IGBCE-BWS kann gut mit langjährigen positiven Erfahrungen, der branchenspezifischen Ausrichtung, Praxisnähe und didaktischer Qualität begründet werden.

WIR FREUEN UNS AUF DEINE BALDIGE TEILNAHME AN SEMINAREN DER IGBCE-BWS!