

# Beschlüsse über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung, Durchführung oder Teilnahme an einer Schulung und die Bestellung eines Sachverständigen



Telefon/Telefax: 0700 – 25 26 77 36  
E-Mail: [mail@jesjanssen.de](mailto:mail@jesjanssen.de)  
Internet: [www.jesjanssen.de](http://www.jesjanssen.de)

Bei umfangreichen und komplexen Sachverhalten, z. B. der Einführung von SAP, ist es mit dem Besuch eines Seminars oft nicht getan. Das Ziel des Betriebsrats ist üblicherweise, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, was gewisse Kenntnisse und ein richtiges Vorgehen erfordert, um die Mitbestimmungspflichten im Interesse der Beschäftigten möglichst wirksam zu erfüllen.

Dazu sollte der Betriebsrat die notwendigen Kenntnisse erwerben – indem einige Mitglieder des Betriebsrats ein Seminar besuchen, ein Inhouse-Seminar speziell für das Gremium durchgeführt wird oder der Betriebsrat sich für eine Kombination aus offenem und Inhouse-Seminar entscheidet. Darüber hinaus ist u. U. auch die Bestellung eines Sachverständigen sinnvoll, wenn es darum geht, den Betriebsrat beim Entwurf einer Betriebsvereinbarung zu unterstützen.

## Schulung

Jedes Betriebsratsmitglied hat sich auf sein Mandat und die daraus resultierenden Aufgaben umfassend vorzubereiten. Aus diesem Grund ist jedes Betriebsratsmitglied dazu verpflichtet, sich die dafür unerlässlichen Kenntnisse anzueignen. Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass verantwortungsvolle Arbeit im Betriebsrat nur möglich ist, wenn jedes Betriebsratsmitglied über das erforderliche Mindestwissen zur Erfüllung seiner Aufgaben verfügt. Diese Kenntnisse sind vor allem durch den Besuch von geeigneten Schulungen zu erwerben.

Damit der Betriebsrat der Verpflichtung, sich weiterzubilden, nachkommen kann, hat der Gesetzgeber ihm in § 37 Abs. 6 BetrVG einen Anspruch auf Fortbildung eingeräumt. Gleichzeitig hat er den Arbeitgeber in § 40 Abs. 1 BetrVG verpflichtet, die Kosten für die Teilnahme an erforderlichen Schulungen zu übernehmen.

Der Betriebsrat kann jederzeit beschließen, dass seine Mitglieder an einer Schulung teilnehmen. Er sollte dabei aber unbedingt einige Punkte berücksichtigen.

## Erforderlichkeit der Weiterbildung

Die Weiterbildung muss erforderlich sein. Das bedeutet, dass das Mitglied, das an der Schulung teilnimmt, die in der Schulung vermittelten Kenntnisse für seine Arbeit im Betriebsrat jetzt oder in näherer Zukunft benötigt.

## Grundkenntnisse

Jedes Betriebsratsmitglied muss zumindest über Grundkenntnisse über das Betriebsverfassungsgesetz und über Arbeitsrecht verfügen, um seine Aufgaben als Betriebsrat ordentlich erfüllen zu können. Daher kann und sollte auch jedes ordentliche Betriebsratsmitglied, das über entsprechende Kenntnisse noch nicht verfügt, an solchen Schulungen teilnehmen, ohne dass die Notwendigkeit näher begründet werden muss.

Daneben braucht jedes Mitglied zumindest grundlegende Kenntnisse über die Sachverhalte, über die es mitbestimmt.

## Spezielle Kenntnisse

Spezielle Kenntnisse werden benötigt, damit „der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann“ (BAG 9.10.73, 6.11.73, 27.9.74, 8.2.77 etc.).

Über Sachverhalte, die der zwingenden Mitbestimmungen unterliegen, beschließt der gesamte Betriebsrat. Daher brauchen auch alle Mitglieder zumindest grundlegende Kenntnisse über diese Themen. So ist z. B. die Teilnahme an einem Seminar über Datenschutz und Arbeitnehmerüberwachung nicht nur für Mitglieder im EDV-Ausschuss, sondern für alle Betriebsratsmitglieder erforderlich.

Wenn darüber hinaus aus bestimmten Anlässen (z. B. Einführung einer betrieblichen Altersversorgung, Einführung von SAP®, Änderungen bei Arbeitszeiten etc.) besondere Kenntnisse über Sachverhalte, über die das gesamte Gremium mitbestimmt, benötigt werden, sind entsprechende Seminare ebenfalls erforderlich.

## Verschiedene Seminarformen

Ein offenes Seminar, an dem Betriebsrats- und Personalratsmitglieder aus verschiedenen Betrieben, Unternehmen und Einrichtungen teilnehmen, hat seine Vorzüge:

- Sie erhalten einen Überblick über verschiedene Themen und bekommen Anregungen, um sich mit neuen Sachverhalten auseinanderzusetzen.
- Sie können sich mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Betrieben austauschen und lernen Erfahrungen aus anderen Gremien kennen.
- Durch den Abstand vom Betrieb und seinem Alltag können Sie sich optimal auf das Seminar und seine Inhalte konzentrieren.
- Für kleinere Gremien oder zu Themen, auf die sich nur einzelne Mitglieder des Betriebsrats spezialisieren, ist ein offenes Seminar die kostengünstigere Lösung.

Andererseits ist ein Inhouse-Seminar in vielen Fällen die geeignetere Lösung:

- Das gesamte Gremium erhält den gleichen Kenntnisstand, um die anstehenden Probleme gemeinsam lösen zu können.
- Im Rahmen des Seminars können wichtige Punkte in Betriebsvereinbarungen behandelt werden, die für Ihren Betrieb von Bedeutung sind.
- Sollte es später Probleme bei der Durchsetzung geben, kann der Referent als Sachverständiger, als Rechtsanwalt für die anwaltliche Beratung oder als Beisitzer einer Einigungsstelle für Sie tätig werden und ist schon in das Thema eingearbeitet.

## Kombination aus offenem Seminar mit Inhouse-Ergänzung

Ein Kompromiss zwischen diesen beiden Formen von Seminar ist unsere Kombination aus offenem und Inhouse-Seminar: Ein oder mehrere Mitglieder Ihres Gremiums besuchen ein offenes Seminar bei uns. Um Ihrem gesamten Betriebsrat die wichtigsten Informationen zu vermitteln und so den gleichen Kenntnisstand sicherzustellen, vor allem aber um wichtige Punkte in Betriebsvereinbarungen zu behandeln, die die Verhältnisse in Ihrem Betrieb berücksichtigen, kommt der Referent oder ein Rechtsanwalt anschließend zu Ihnen in den Betrieb und setzt das Seminar bei Ihnen fort.

## Sachverständiger

Ein Betriebsrat kann lt. § 80 Abs. 3 BetrVG unter gewissen Umständen einen Sachverständigen hinzuziehen, der ihn bei der Erfüllung seiner Aufgaben unterstützt.

### Voraussetzungen für die Hinzuziehung eines Sachverständigen

Für die Hinzuziehung des Sachverständigen müssen drei Voraussetzungen erfüllt sein:

- Es muss notwendig sein, den Sachverständigen hinzuzuziehen,
- die vom Arbeitgeber angebotene interne oder externe Hilfe muss ausgeschöpft sein und
- es muss darüber eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber getroffen werden, der Arbeitgeber muss also zustimmen.

Die Voraussetzung, dass es notwendig ist, den Sachverständigen hinzuzuziehen, ist dann erfüllt, wenn die notwendige Sachkunde im Betriebsrat fehlt, und ein geeigneter Sachverständiger aus dem eigenen Betrieb, der das Vertrauen des Betriebsrats genießt, vom Arbeitgeber nicht vorgeschlagen wird oder werden kann. Das Vorliegen dieser Voraussetzungen nachzuweisen, fällt im Einzelfall natürlich schwer. Der Betriebsrat hat aber einen gewissen Ermessensspielraum hinsichtlich der Frage, ob er einen Sachverständigen braucht.

Auch wenn der Arbeitgeber einen geeigneten Sachverständigen aus dem Betrieb benannt hat (§ 80 Abs. 2 BetrVG), kann es vorkommen, dass Fragen offen geblieben sind, der Betriebsrat der Auskunft des Sachverständigen misstraut oder aus anderem Grund einen externen Sachverständigen hinzuziehen möchte. Ob der Betriebsrat in solchem Fall einen Rechtsanspruch auf Hinzuziehung eines Sachverständigen hat, hängt vom Einzelfall ab.

In jedem Fall jedoch ist es erforderlich, dass über die Hinzuziehung des Sachverständigen eine Einigung mit dem Arbeitgeber herbeigeführt wird – der Betriebsrat darf einen Sachverständigen also in keinem Fall eigenmächtig bestellen.

Der Arbeitgeber darf die Einwilligung zur Hinzuziehung eines Sachverständigen allerdings nicht allein aus dem Grund verweigern, weil er dem Betriebsrat damit seine Arbeit schwerer machen will. Wenn der Betriebsrat nachweisen kann, dass die Hinzuziehung eines externen Sachverständigen tatsächlich notwendig ist, hat er einen Rechtsanspruch darauf, den er nötigenfalls auf dem Wege des Beschlussverfahrens vor dem Arbeitsgericht erzwingen kann.

## Rechtsberatung

Im Rahmen der Beratung durch Sachverständige kann auch eine Rechtsberatung geleistet werden. Das setzt aber voraus, dass die Person, die die Rechtsberatung leistet, über eine entsprechende Erlaubnis verfügt. Aus diesem Grund haben wir mit einem Rechtsanwalt, mit dem wir seit vielen Jahren zusammenarbeiten, die Janssen Merzhäuser Consulting GbR gegründet.

Wenn Sie uns als Sachverständige hinzuziehen möchten, sollten Sie diese GbR als Sachverständige benennen, damit bei Bedarf der Rechtsanwalt Michael Merzhäuser hinzugezogen werden kann, der eine ggf. notwendige Rechtsberatung leisten wird.

## Beschlüsse des Betriebsrats

Ob Sie nun Teilnehmer zu einem offenen Seminar entsenden, eine interne Schulung für Ihr Gremium durchführen oder sich für eine Kombination aus einem offenen Seminar und einer Inhouse-

Ergänzung entscheiden, ob Sie zusätzlich einen Sachverständigen hinzuziehen möchten oder nicht – in jedem Fall müssen Sie über Ihr Vorgehen ordentliche Beschlüsse fassen und vermeiden, Formfehler zu begehen.

Sollte der Arbeitgeber z. B. die Erforderlichkeit der Schulung bestreiten oder gegen andere Inhalte des Beschlusses vorgehen und daher das Arbeitsgericht anrufen, kann es geschehen, dass der Beschluss schon wegen eines Formfehlers für ungültig erklärt wird und es Ihnen damit erschwert bzw. sogar unmöglich gemacht wird, so vorzugehen, wie Sie das vorgesehen haben.

Der Beschluss muss klar und konkret alle Angaben enthalten, die für seine Ausführung von Bedeutung sind. Bei einer Schulung gehören dazu die Angaben:

- wer nimmt an der Schulung teil,
- wann findet die Schulung statt,
- welches Thema hat die Schulung zum Inhalt,
- wo findet die Schulung statt,
- wer veranstaltet die Schulung,
- welche Kosten entstehen wofür.

Sinnvoll ist in aller Regel auch, zu begründen, warum die Teilnahme an der Schulung erforderlich ist.

Bei der Bestellung eines Sachverständigen gehören folgende Angaben in den Beschluss:

- welchem Zweck dient die Hinzuziehung des Sachverständigen,
- inwiefern ist die Hinzuziehung für die Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich,
- wer ist der Sachverständige,
- zu welchem Zeitpunkt bzw. in welchem Zeitraum wird der Sachverständige hinzugezogen,
- welche Aufgaben hat der Sachverständige,
- welchen Umfang wird die Beratung durch den Sachverständigen haben,
- welche Kosten werden voraussichtlich entstehen.

Nicht immer müssen alle Angaben in aller Ausführlichkeit im Beschluss gemacht werden, aber je konkreter und umfassender ein Beschluss formuliert ist, desto geringer ist die Gefahr, dass er später angefochten werden kann.

Sinnvoll ist es in jedem Fall, das Begehren des Betriebsrats, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, im Beschluss deutlich zu machen, um klarzustellen, was das Ziel des Betriebsrats ist. Dabei sollte durchaus ein Termin genannt werden, bis zu dem die Betriebsvereinbarung abgeschlossen sein soll, um deutlich zu machen, dass der Betriebsrat es ernst meint.

Plant der Arbeitgeber eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme, etwa die Einführung einer neuen technischen Einrichtung, Änderungen beim Arbeitszeitmodell etc., sollte in der Betriebsvereinbarung deutlich gemacht werden, dass der Betriebsrat dies erst nach dem Abschluss der Betriebsvereinbarung zulässt.

Ein Beschluss über das Ziel, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, ein Inhouse-Seminar durchzuführen bzw. Teilnehmer zu einem offenen Seminar zu entsenden, das u. U. durch einen Inhouse-Teil ergänzt wird, könnte z. B. so lauten:

Der Betriebsrat strebt den Abschluss einer Betriebsvereinbarung über [Thema] an. Diese Betriebsvereinbarung soll bis zum [Datum] abgeschlossen werden. Der Arbeitgeber wird darauf hingewiesen, dass der Betriebsrat [Sachverhalt, z. B. die Einführung von SAP, Änderungen der Arbeitszeiten etc.] nicht dulden wird, bevor er sein Mitbestimmungsrecht wahrgenommen hat. Nötigenfalls wird der Betriebsrat seinen Unterlassungsanspruch durchsetzen.

Um die Betriebsvereinbarung richtig vorzubereiten, ist die Teilnahme an bzw. Durchführung von Schulungen und die Hinzuziehung eines Sachverständigen erforderlich.

Möchten Sie Mitglieder des Gremiums zu einem Seminar entsenden, kann der Beschluss wie folgt ergänzt werden:

Die Betriebsratsmitglieder [Namensliste] nehmen vom [Beginn] bis zum [Ende] an einer Schulung zum Thema [Seminartitel] teil. Die Schulung findet in [Ort] statt und wird von der JES Janssen EDV Schulung und Beratung GmbH durchgeführt.

Die Kosten für die Schulung betragen [Teilnahmegebühr] zzgl. Umsatzsteuer und der Kosten für Reise und Unterbringung ([Tagessatz]) sowie sonstigen Spesen.

Der Arbeitgeber wird aufgefordert, die Schulungsteilnehmer in der genannten Zeit von ihrer normalen Tätigkeit freizustellen und die Kosten zu übernehmen.

Falls Sie die Teilnahme mit einer internen Schulung ergänzen möchten, kann der Beschluss so ergänzt werden:

Um allen Mitgliedern des Betriebsrats die für die Wahrnehmung der Mitbestimmungspflicht notwendigen Kenntnisse zu vermitteln und Besonderheiten in unserem Betrieb zu erörtern, wird das Seminar in der Zeit von [Beginn] bis [Ende] um [Anzahl] Tage ergänzt, für die ein Referent der JES Janssen EDV Schulung und Beratung GmbH den Betriebsrat intern schult. An der ergänzenden internen Schulung nehmen [alle / folgende] Mitglieder des Betriebsrat teil [ggf.: Liste].

Die Kosten für die internen Ergänzung der Schulung betragen [Betrag].

Der Arbeitgeber wird aufgefordert, die Schulungsteilnehmer in der genannten Zeit von ihrer normalen Tätigkeit freizustellen und die Kosten zu übernehmen.

Oder, wenn statt der Teilnahme am offenen Seminar eine interne Schulung vorgesehen ist:

Für [Gremium bzw. Ausschuss] wird vom [Beginn] bis zum [Ende] eine Schulung zum Thema [Seminartitel] durchgeführt. An der Schulung nehmen [Teilnehmerliste] teil. Die Schulung soll in den eigenen Räumen der [Firma] stattfinden und wird von der JES Janssen EDV Schulung und Beratung GmbH durchgeführt. Die Kosten für die Schulung betragen [Preis] zzgl. Umsatzsteuer [ggf. sowie weitere Kosten].

Der Arbeitgeber wird aufgefordert, die Schulungsteilnehmer in der genannten Zeit von ihrer normalen Tätigkeit freizustellen, den benötigten Raum und die Hilfsmittel (Overhead-Projektor, Flipchart, Videoprojektor) zur Verfügung zu stellen und die Kosten zu übernehmen.

Es ist immer sinnvoll, die Erforderlichkeit der Schulung zu begründen:

Da [Begründung, z. B. der Arbeitgeber die Einführung von SAP plant / eine Betriebsvereinbarung über die Nutzung von Internet und E-Mail abgeschlossen werden soll], und der Betriebsrat zur Wahrnehmung seiner Mitbestimmungspflichten Kenntnisse benötigt, ist die Teilnahme der genannten Mitglieder am Seminar erforderlich.

Möchten Sie eine Kombination aus offenem um Inhouse-Seminar durchführen, sollte auch dies begründet werden:

Da überdies alle Betriebsratsmitglieder zumindest Grundkenntnisse benötigen, um ihre Mitbestimmungspflichten ordnungsgemäß wahrnehmen zu können, ist eine Teilnahme aller Betriebsratsmitglieder an dem ergänzenden internen Teil erforderlich.

Wenn Sie außerdem einen Sachverständigen bestellen möchten, sollte eine Passage in den Beschluss aufgenommen werden, die z. B. so lauten kann:

Die Janssen Merzhäuser Consulting GbR wird als Sachverständige des Betriebsrats damit beauftragt, den Betriebsrat bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben im Zusammenhang mit [Thema] zu unterstützen. Die Sachverständige soll den Betriebsrat hinsichtlich der Einhaltung der Datenschutzvorschriften, der Mitbestimmung im Zusammenhang mit der möglichen Kontrolle des Verhaltens oder der Leistung der Arbeitnehmer, der Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften und dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung über diese Sachverhalte beraten und unterstützen.

Die voraussichtlichen Kosten betragen [Tagessatz] pro Tag zzgl. notwendiger Reisekosten. Der Umfang der Beratung wird [Schätzung] Tage nicht überschreiten, wodurch Gesamtkosten in Höhe von maximal [Betrag] (zzgl. Umsatzsteuer) entstehen.

Da im eigenen Betrieb keine sachkundige Person genannt werden kann, die das Vertrauen des Betriebsrats genießt und überdies die Mitglieder der Projektgruppe an permanenter Arbeitsüberlastung leiden, was zur Folge hat, dass sie dem Betriebsrat nicht im erforderlichen Umfang zur Verfügung stehen können, ist die Hinzuziehung eines externen und unabhängigen Sachverständigen notwendig.

Der Arbeitgeber wird aufgefordert, gem. § 80 Abs. 3 seine Zustimmung zur Hinzuziehung des Sachverständigen zu geben und zu erklären, dass er die Kosten übernehmen wird.

Dieser Beschluss sollte möglichst frühzeitig gefasst werden – zumindest drei Wochen vor Beginn der Schulung. Natürlich muss er ordentlich im Sitzungsprotokoll aufgenommen werden, also mit vollständigem Wortlaut und der Stimmenzahl, mit der er zustande gekommen ist.

## Weiteres Verfahren

Der Betriebsrat muss den Arbeitgeber rechtzeitig über die Seminarteilnahme informieren. Dafür genügt normalerweise eine Frist von zwei bis drei Wochen vor Beginn der Schulung. Am besten ist es, wenn man dem Arbeitgeber den Wortlaut des Beschlusses unverzüglich schriftlich mitteilt:

Auf seiner Sitzung am [Datum] hat der Betriebsrat folgenden Beschluss gefasst:

[Wortlaut des Beschlusses]

Bitte geben Sie bis zum [Datum mindestens zwei Wochen vor Beginn der Schulung] die Kostenübernahmeerklärung ab und nennen Sie uns einen ersten Termin für die Verhandlung über die Betriebsvereinbarung.

## Kostenübernahmeerklärung

Die Kostenübernahmeerklärung ist nicht zwingend erforderlich. Da der Arbeitgeber gem. § 40 Abs. 1 BetrVG ohnehin verpflichtet ist, die Kosten für erforderliche Schulungen zu übernehmen, trägt er die Kosten unabhängig davon, ob er vorher eine entsprechende Erklärung abgibt oder nicht. Sie kann etwa so lauten:

Wir erklären uns bereit, die Kosten für die Teilnahme von [Teilnehmerliste] am Seminar [Bezeichnung] in Höhe von [Seminalgeld] (zzgl. Umsatzsteuer) sowie Kosten für die Unterbringung und Verpflegung, die Kosten für die Durchführung einer ergänzenden Schulung in unserem Hause in Höhe von [Betrag] und die Kosten für einen Sachverständigen bis zu einer Höhe von [Betrag], jeweils zzgl. Umsatzsteuer, zu übernehmen.

Die Kosten stellen Sie uns bitte in Rechnung. Die Rechnung wird von uns umgehend beglichen.

## Und wenn der Arbeitgeber nicht einverstanden ist?

Sollte der Arbeitgeber mit dem Beschluss und dem Vorgehen nicht einverstanden sein, gibt es verschiedene Möglichkeiten:

### Schulung

Wenn der Arbeitgeber die Teilnahme an der Schulung verhindern will, muss er – je nach Begründung, mit der er sie verhindern will – die Einigungsstelle anrufen oder ein Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht beantragen. Tut er das nicht innerhalb einer Frist von ca. zwei bis drei Wochen, wird verfahren wie beschlossen.

Wenn der Arbeitgeber deutlich macht, dass er der Teilnahme nicht zustimmen wird, kann der Betriebsrat auch seinerseits ein Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht beantragen, um den Arbeitgeber zu verpflichten, die Teilnahme an der Schulung zu dulden und die Kosten zu übernehmen. So

kann man sicherstellen, dass den betroffenen Betriebsratsmitgliedern später keine Schwierigkeiten – etwa Abmahnungen durch den Arbeitgeber – drohen.

## Sachverständiger

Die Hinzuziehung eines Sachverständigen bedarf – wie bereits oben dargestellt – einer Einigung mit dem Arbeitgeber. Stimmt der Arbeitgeber der Bestellung eines Sachverständigen nicht zu, darf der Betriebsrat ihn nicht eigenmächtig beauftragen. Ist der Betriebsrat der Meinung, einen Anspruch auf einen Sachverständigen zu haben, kann er versuchen, die fehlende Zustimmung des Arbeitgebers vom Arbeitsgericht ersetzen zu lassen. Dazu sollten Sie einen Rechtsanwalt hinzuziehen.

## Betriebsvereinbarung

Wenn der Arbeitgeber der Meinung ist, dass der Sachverhalt nicht mitbestimmungspflichtig sei, und er deshalb keine Betriebsvereinbarung abschließen bzw. mit dem Betriebsrat darüber verhandeln müsse, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen, da eine Einigung ja offenkundig nicht zustande kommt. In diesem Fall sollten Sie einen Rechtsanwalt hinzuziehen. Wenn Sie die Janssen Merzhäuser Consulting GbR als Sachverständige bestellt haben, bietet es sich natürlich an, dass unser Partner, der Rechtsanwalt Michael Merzhäuser, für Sie tätig wird.

Es kann geschehen, dass in der Einigungsstelle festgestellt wird, dass der Sachverhalt tatsächlich nicht der zwingenden Mitbestimmung unterliegt. Dann bleibt dem Betriebsrat immer noch der Weg zum Arbeitsgericht, um den Beschluss der Einigungsstelle überprüfen zu lassen.

Bei einem mitbestimmungspflichtigen Sachverhalt hat der Betriebsrat in jedem Fall einen Unterlassungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber, wenn der eine Maßnahme ergreift, ohne dem Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht zu gewähren. Dieser Unterlassungsanspruch kann ggf. durch eine einstweilige Verfügung vor dem Arbeitsgericht oder ein Beschlussverfahren durchgesetzt werden, für das Sie aber in jedem Fall wieder einen Rechtsanwalt konsultieren sollten.