

Recht

Schulungen für Betriebsratsmit- glieder

vbw

Info Recht
Stand: März 2026

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.vbw-bayern.de/InfoRecht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Rechtliche Grenzen von Schulungsansprüchen kennen

Das Betriebsverfassungsgesetz räumt den Betriebsratsmitgliedern Schulungsansprüche ein, damit sie ihre gesetzlichen Aufgaben sachgerecht und mit der notwendigen Fachkompetenz wahrnehmen können.

Insbesondere nach den Betriebsratswahlen stellt sich die Frage, welche Schulungsansprüche für neu gewählte Betriebsratsmitglieder bestehen. Da sie in der Regel über wenig Vorwissen für die Ausübung eines Betriebsratsamts verfügen, besteht bei ihnen ein umfangreicherer Schulungsbedarf als bei langjährigen Betriebsratsmitgliedern.

Für die Unternehmen bedeutet die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Bildungsveranstaltungen eine erhebliche Kostenbelastung. Zudem kann es durch die Freistellung von Gremienmitgliedern für die Seminarteilnahme zu Störungen in den betrieblichen Abläufen und zu Personalengpässen kommen, die in der Praxis unter Umständen zu Konflikten führen.

Unsere Broschüre gibt Hinweise zum Umgang mit dem Schulungsbedarf der Betriebsratsmitglieder und erläutert die Inhalte und die rechtlichen Grenzen der Ansprüche. Außerdem beschreibt sie die Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers, wenn diese Grenzen im Einzelfall nicht beachtet wurden.

Bertram Brossardt
03. März 2026

Inhalt

1	Überblick	1
1.1	Rechtliche Grundlagen	1
1.2	Besonderheiten bei neu gewählten Betriebsratsmitgliedern	1
2	Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG	2
2.1	Zulässiger Schulungsinhalt	2
2.1.1	Grundkenntnisse	2
2.1.2	Spezialkenntnisse	3
2.1.3	Schlüsselqualifikationen	3
2.1.4	Teilweise erforderlicher Schulungsinhalt	4
2.2	Andere Möglichkeiten der Wissensvermittlung	5
2.3	Teilnehmer an Schulung	6
2.4	Dauer und zeitliche Lage der Schulung	7
2.5	Anspruchsberechtigung	7
2.6	Kostentragung	8
2.6.1	Entgeltfortzahlung	8
2.6.2	Kosten der Schulung	9
3	Bildungsanspruch nach § 37 Abs. 7 BetrVG	11
3.1	Zulässiger Schulungsinhalt	11
3.2	Anspruchsberechtigung	12
3.3	Schulungsdauer und -anzahl	12
3.4	Kostentragung	13
4	Verfahrensablauf	14
5	Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers	16
	Ansprechpartner/Impressum	17

1 Überblick

Rechtliche Grundlagen, Besonderheiten bei neu gewählten Betriebsratsmitgliedern

1.1 Rechtliche Grundlagen

Unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang der Arbeitgeber Betriebsratsmitglieder für die Teilnahme an Schulungen bezahlt freizustellen hat, ergibt sich aus § 37 Abs. 6 und § 37 Abs. 7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Ergänzend ist in § 40 Abs. 1 BetrVG geregelt, dass der Arbeitgeber die Kosten zu tragen hat, welche durch die Tätigkeiten des Betriebsrats entstehen. Weiter hat er für Sitzungen, Sprechstunden und für die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

Die Schulungsansprüche aus § 37 Abs. 6 und § 37 Abs. 7 BetrVG können grundsätzlich unabhängig voneinander geltend gemacht werden. Hat ein Betriebsratsmitglied jedoch bereits im Rahmen von § 37 Abs. 7 BetrVG an einer Schulungsveranstaltung teilgenommen, ist eine erneute Schulung zum gleichen Thema nach § 37 Abs. 6 BetrVG in der Regel nicht erforderlich.

1.2 Besonderheiten bei neu gewählten Betriebsratsmitgliedern

Der Schulungsbedarf ist umfassender, wenn Betriebsratsmitglieder bisher nicht in dieser oder einer vergleichbaren Funktion tätig waren. Dem trägt der Gesetzgeber in § 37 Abs. 7 S. 2 BetrVG Rechnung, indem er neu gewählten Betriebsratsmitgliedern einen zeitlich erweiterten Schulungsanspruch einräumt. Zudem erkennt die Rechtsprechung im Rahmen von § 37 Abs. 6 BetrVG für bestimmte Themen eine Seminarteilnahme von Neumitgliedern an, ohne dass im Einzelnen ihre Erforderlichkeit für die Betriebsratsarbeit dargelegt werden muss. Dies gilt insbesondere für Schulungen zu den Grundlagen des Betriebsverfassungsrechts.

2 Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG

Zulässiger Schulungsinhalt, Anspruchsvoraussetzungen, Umfang der Kostentragungspflicht

2.1 Zulässiger Schulungsinhalt

Bei dem kollektiven Schulungsanspruch des Betriebsrats nach § 37 Abs. 6 BetrVG geht es um die Vermittlung erforderlicher Kenntnisse für die Arbeit des Betriebsrats. Ein solcher setzt voraus, dass Kenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit des jeweiligen Betriebsrats konkret erforderlich sind. Dies ist nur dann der Fall, wenn der Betriebsrat diese Kenntnisse benötigt, um seine derzeitigen oder demnächst anfallenden Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können. Entscheidend hierfür ist die konkrete betriebliche Situation.

Ob der Betriebsrat im Einzelnen darlegen muss, woraus sich die Erforderlichkeit ergibt, hängt davon ab, welche Art von Kenntnissen durch die Schulung vermittelt werden soll.

2.1.1 Grundkenntnisse

Zu den Grundkenntnissen rechnet die Rechtsprechung Wissen, welches der Betriebsrat unabhängig von der jeweiligen betrieblichen Lage zur sachgerechten Bewältigung seiner gesetzlichen Aufgaben stets benötigt.

Beispiele

Grundkenntnisse sind nach der Rechtsprechung insbesondere in folgenden Bereichen erforderlich:

- Betriebsverfassungsrecht
 - Arbeitsrecht (z. B. Kündigungsschutz, Mutterschutz, Elternzeit, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)
 - Arbeitssicherheit und Unfallverhütung
-

Bei neu gewählten Betriebsratsmitgliedern muss bei der Vermittlung von Grundkenntnissen nicht im Einzelnen angegeben werden, warum die Schulungsteilnahme erforderlich ist. Ihre Schulungsteilnahme ist ausnahmsweise nur dann nicht erforderlich, wenn feststeht, dass ein erstmals gewähltes Betriebsratsmitglied bereits über ausreichende Grundkenntnisse verfügt.

2.1.2 Spezialkenntnisse

Gehen gewisse Schulungsinhalte über die Grundkenntnisse hinaus, muss ein aktueller, betriebsbezogener Anlass bestehen, dass solche Kenntnisse derzeit oder in naher Zukunft von dem zu schulenden Betriebsratsmitglied benötigt werden, da dies für die sach- und fachgerechte Ausübung seiner Beteiligungsrechte erforderlich ist (BAG, Urteil vom 10. November 1993 – 7 AZR 682/92).

Die Vermittlung von Spezialwissen ist somit nur dann erforderlich, wenn

- Aufgaben gegenwärtig oder in naher Zukunft anstehen,
- diese nur mit den Spezialkenntnissen sach- und fachgerecht erledigt werden können und
- die konkreten Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat die Vermittlung notwendig machen.

Ob die Teilnahme an einer Veranstaltung erforderlich ist, ist daher immer anhand der Umstände des Einzelfalles zu beurteilen.

Beispiele

- REFA- und Akkordvorschriften (z. B. bei Entgeltfestsetzungen)
 - Kenntnisse im ERA-TV
 - Betriebliches Eingliederungsmanagement
 - Ergonomie (z. B. bei körperlich belastenden Tätigkeiten)
 - Mobbing (bei Vorliegen aktueller Konflikte; nicht ausreichend: abgeschlossene Sachverhalte aus Vergangenheit oder nur theoretische Möglichkeit in Zukunft)
-

Die Tätigkeit eines Betriebsratsmitglieds in der Einigungsstelle gehört nicht zu den Aufgaben des Betriebsrats. Daher ist eine entsprechende Schulung nicht erforderlich. Etwas anderes gilt insoweit, als das Betriebsratsmitglied die Verhandlungen und Vorschläge der Einigungsstelle kritisch begleiten muss – selbst als in die Einigungsstelle entsandtes Mitglied – und hierzu ein erforderlicher Schulungsbedarf besteht. Solche Schulungen können erforderlich sein, es sei denn, sie werden durch einen externen Beisitzer der Einigungsstelle durchgeführt.

2.1.3 Schlüsselqualifikationen

Die Vermittlung allgemeiner Fähigkeiten und Kompetenzen ist in aller Regel nicht erforderlich. Ausnahmsweise kann dies anders zu beurteilen sein, wenn die sachgerechte Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats die Verbesserung der entsprechenden Kompetenzen erforderlich macht. Möglich ist dies etwa in großen Betrieben mit einem entsprechend großen Betriebsratsgremium und Betriebsversammlungen mit einer großen Teilnehmerzahl. Das

Bundesarbeitsgericht (BAG) hat festgestellt, dass in einem solchen Fall eine Vermittlung von Schlüsselqualifikationen für den Betriebsratsvorsitzenden und seine Stellvertreter erforderlich sein kann.

Beispiele

Im Einzelfall kann eine Schulung erforderlich sein zu:

- Rhetorik
 - Verhandlungstechnik
 - Diskussionsführung
-

2.1.4 Teilweise erforderlicher Schulungsinhalt

Teilweise werden Schulungen angeboten, bei denen unterschiedliche Themen zu einer Veranstaltung zusammengefasst werden. Sind jedoch nur einzelne Themen für die Betriebsratsarbeit erforderlich, ist nur die Teilnahme an den Veranstaltungsteilen zulässig, in denen diese Themen behandelt werden. Dies setzt aber voraus, dass ein zeitweiser Besuch nach der Organisation der Veranstaltung möglich und sinnvoll ist und dass der erforderliche Teil gesondert buchbar ist.

Ist dies nicht der Fall, kann der Arbeitgeber verlangen, dass vorrangig eine Schulung besucht wird, bei der nur erforderliche Themen behandelt werden. Gibt es keine geeignete andere Veranstaltung und überwiegen die erforderlichen Themen, ist die Veranstaltung nach der Rechtsprechung aber insgesamt als erforderlich anzusehen.

Hinweis

Die erforderlichen Themen überwiegen, wenn sie mehr als 50 Prozent der Veranstaltung ausmachen. Dabei kommt es nicht nur auf die Zahl der behandelten Themen an, sondern entscheidend auch auf den jeweiligen zeitlichen Umfang. Bei einem geringeren Anteil der erforderlichen Themen besteht ein Schulungsanspruch nicht.

Überwiegen die erforderlichen Themen, besteht ein Anspruch auf bezahlte Freistellung für die gesamte Schulung. Die Kosten der Schulung müssen hingegen nicht in jedem Fall voll vom Arbeitgeber übernommen werden. Von der Rechtsprechung ist anerkannt, dass der Arbeitgeber nicht mit unverhältnismäßigen Kosten belastet werden darf. Dies bedeutet andererseits aber nicht, dass der Arbeitgeber generell die Kosten für den nicht erforderlichen Teil anteilig in Abzug bringen kann. Es kommt für die Beurteilung im Einzelfall darauf an, ob Art und Ausmaß der Schulung in Bezug auf ihren Nutzen für die Bewältigung der

Betriebsratsarbeit verhältnismäßig sind und ob die erforderlichen und die nicht erforderlichen Schulungsinhalte sinnvoll voneinander abgrenzbar sind.

Hinweis

Es gibt Veranstalter, die bei Schulungsangeboten zur Kundengewinnung und -bindung zusätzlich Tablets o.ä. Arbeitsmittel (sog. Seminarbeigaben) zur Tätigkeit im Betriebsrat an die Betriebsratsmitglieder ausgeben. Solche Arbeitsmittel gehen bei entsprechender Billigung regelmäßig in das Eigentum des Arbeitgebers über (ggf. wird Inventarisierung, IT-Prüfung, etc. notwendig). Eine private Nutzung ist grundsätzlich ausgeschlossen. Gegebenenfalls ist eine Kostenbeschränkung im Rahmen der Erforderlichkeitsprüfung möglich.

Wenn ein Betriebsratsmitglied den Arbeitgeber über den Erhalt der entsprechenden Sachmittel nicht informiert und die Produkte privat nutzt, kann ein über die Betriebsratstätigkeit hinausgehender Verstoß gegen die arbeitsrechtlichen Pflichten vorliegen.

2.2 Andere Möglichkeiten der Wissensvermittlung

Die Wissensvermittlung muss nicht zwingend im Rahmen einer Schulung stattfinden. Die meisten für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Themen sind jedoch so umfangreich oder komplex, dass eine effektive Wissensvermittlung nur durch eine Schulung möglich ist. Nur wenn im Ausnahmefall ein Betriebsratsmitglied sich Wissen genauso gut im Eigenstudium aneignen kann, ist dieser Weg als kostengünstigere Variante zu wählen. Als regelmäßig zu komplex angesehen werden beispielsweise Grundschulungen zum Betriebsverfassungsrecht, zum allgemeinen Arbeitsrecht und zur Arbeitssicherheit.

Hinweis

Für die Zukunft ist der Ausbau anderer Formen der Wissensvermittlung zu erwarten, etwa durch E-Learning oder Videokonferenztechnik. Diese könnten sich als kostengünstigere Alternativen zu herkömmlichen Schulungen etablieren.

Ist ein bestimmtes Spezialwissen für mehrere Betriebsratsmitglieder erforderlich, genügt es regelmäßig nicht, dass lediglich ein Betriebsratsmitglied an einer Schulung teilnimmt und sein Wissen dann weitergibt. Dies könnte nur dann ausnahmsweise ausreichend sein, wenn es um ein sachlich eng umgrenztes Thema geht und erwartet werden kann, dass die Wissensweitergabe genauso effektiv ist wie der Besuch einer Schulung.

2.3 Teilnehmer an Schulung

Der Schulungsanspruch besteht für Betriebsratsmitglieder. Eine Schulung für Ersatzmitglieder kann nur dann verlangt werden, wenn diese dauerhaft oder mit besonderer Häufigkeit in den Betriebsrat nachrücken. Somit ist die Entsendung eines Ersatzmitglieds des Betriebsrats zu einer Grundschulung nur ausnahmsweise möglich. Im Einzelfall kann jedoch auch die Schulungsteilnahme eines Ersatzmitglieds unter engen Voraussetzungen erforderlich sein und damit bejaht werden (vgl. LAG Hessen, Beschluss vom 17. Januar 2022 – 16 TaBV 99/21).

Ob eine Teilnahme aller oder lediglich einzelner Betriebsratsmitglieder an der Schulung zulässig ist, richtet sich nach der Erforderlichkeit für die Betriebsratstätigkeit. Die Vermittlung von Grundkenntnissen ist regelmäßig für alle Betriebsratsmitglieder erforderlich. Bei Spezialkenntnissen ist es jedoch häufig ausreichend, wenn ein einzelnes oder ein Teil der Betriebsratsmitglieder die Veranstaltung besuchen. Im Betriebsrat kommt es regelmäßig zu einer Funktionsverteilung. Nur Betriebsratsmitglieder, die mit einem bestimmten Thema befasst sind, bedürfen hierfür einer Schulung.

Allerdings ist der Betriebsrat weder verpflichtet, die anstehenden Aufgaben auf wenige kenntnisreiche Mitglieder zu konzentrieren, noch muss er sich bei der Aufgabenerfüllung auf die Information eines einzelnen Betriebsratsmitglieds verlassen. Zur Durchführung einer sinnvollen Organisation der Betriebsratsarbeit kann es zulässig sein, auch andere Mitglieder mit der Aufgabenwahrnehmung zu betrauen. Maßgeblich für die Bewertung, ob und inwieweit eines oder mehrere Mitglieder über Spezialkenntnisse verfügen müssen, sind die Größe und personelle Zusammensetzung sowie die Geschäftsverteilung des Betriebsrats.

Verfügt ein Betriebsratsmitglied bereits über die notwendigen Vorkenntnisse zu einem Thema, ist eine Schulungsteilnahme nicht erforderlich. Trotz vorhandenen Vorwissens ist die Teilnahme an einer Schulung dennoch erforderlich, wenn die Betriebsratsarbeit den Ausbau oder die Vertiefung dieser Kenntnisse notwendig macht. Auch eine über längere Zeit gesammelte praktische Erfahrung schließt die Erforderlichkeit einer theoretisch-fachlichen Schulung nicht automatisch aus (BAG vom 27. August 1974, 1 ABR 66/73).

Hinweis

Der Betriebsrat muss in einem Beschluss festlegen, für welche Betriebsratsmitglieder er eine Schulungsteilnahme als erforderlich erachtet. Ihm steht dabei ein Beurteilungsspielraum zu. Nur wenn die Einschätzung des Betriebsrats grob fehlerhaft ist, kann der Arbeitgeber gegen die Schulungsteilnahme vorgehen.

2.4 Dauer und zeitliche Lage der Schulung

Vorgaben, wie viele Stunden oder Tage eine Schulung höchstens dauern darf, existieren bei dem Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG nicht. Eine Obergrenze für die Schulungsdauer ergibt sich aus dem allgemein für die Kosten der Betriebsratsarbeit geltenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Dabei kommt es entscheidend auf die Bedeutung des Wissens für die Betriebsratsarbeit, dessen Umfang sowie Schwierigkeitsgrad und das bereits vorhandene Vorwissen des jeweiligen Betriebsratsmitglieds an. Hiernach kann im Einzelfall nur eine kürzere Schulungsdauer zulässig sein.

Eine Schulung ist regelmäßig dann nicht mehr erforderlich, wenn die Amtsperiode des Betriebsrats in absehbarer Zeit enden wird. Das gilt auch, wenn das Betriebsratsmitglied auch für den neuen Betriebsrat kandidieren will und seine Wiederwahl wahrscheinlich ist (BAG-Beschluss vom 07. Juni 1989 - 7 ABR 26/88). Nur wenn dargelegt werden kann, dass das zu vermittelnde Wissen gerade auch noch für den restlichen Zeitraum der Amtsperiode erforderlich ist, kann eine Schulungsteilnahme beansprucht werden.

Die zeitliche Lage der Schulung muss in einem Beschluss des Betriebsrats festgelegt und dem Arbeitgeber rechtzeitig bekannt gegeben werden. Dabei hat der Betriebsrat die betrieblichen Notwendigkeiten angemessen zu berücksichtigen. Lässt sich jedoch eine Störung betrieblicher Abläufe vermeiden, ist die Schulungsteilnahme zulässig.

Beispiele

Die betrieblichen Notwendigkeiten können der Schulungsteilnahme zu einem bestimmten Zeitpunkt entgegenstehen, wenn

- dringende Aufträge die Mitarbeit des Betriebsratsmitglieds erfordern oder
 - eine Vertretung nicht sichergestellt werden kann und dadurch Störungen in betrieblichen Abläufen zu erwarten wären.
-

Betriebliche Notwendigkeiten sind nur bei nicht nach § 38 BetrVG freigestellten Betriebsratsmitgliedern zu berücksichtigen. Durch die Schulungsteilnahme freigestellter Betriebsratsmitglieder kann keine Belastung betrieblicher Abläufe eintreten.

2.5 Anspruchsberechtigung

Der Schulungsanspruch steht zunächst dem Betriebsrat als Gremium zu. Erst wenn der Betriebsrat in einem Beschluss festgelegt hat, welches oder welche Betriebsratsmitglieder an einer bestimmten Schulung teilnehmen sollen, steht diesen ein Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG zu.

2.6 Kostentragung

Die vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten umfassen die Entgeltfortzahlung sowie die Kosten der Schulung.

2.6.1 Entgeltfortzahlung

Gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG richtet sich der Vergütungsanspruch des Betriebsratsmitglieds nach § 37 Abs. 2 und 3 BetrVG. Die Vergütung für die durch die Teilnahme an der Schulung ausfallende Arbeitszeit ist somit durch den Arbeitgeber fortzuzahlen. Dies gilt nicht nur für die reinen Schulungszeiten, sondern auch für die Pausen während eines Schultags. Ebenso steht den Schulungsteilnehmern für Wege-, Fahrt- und Reisezeiten ein Entgeltanspruch zu, wenn dadurch Arbeitszeit versäumt wird (BAG, Urteil vom 16. Februar 2005 – 7 AZR 330/04). Einzelheiten hierzu können in betrieblichen oder tarifvertraglichen Regelungen geregelt sein.

Hinweis

Dem Arbeitnehmer steht diejenige Vergütung zu, die er erhalten hätte, wenn er nicht die Schulung besucht, sondern regulär gearbeitet hätte (sog. Lohnausfallprinzip). Daher sind ihm auch Nebenbezüge und Zuschläge zu gewähren.

Erfolgt die Teilnahme aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit, hat das Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung in entsprechendem Umfang (Freizeitausgleich). Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn wegen der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung die Schulungsteilnahme nur außerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann.

Beispiele

- Schulungsteilnahme an einem Tag, an dem nach einem rollierenden Schichtsystem keine Arbeitspflicht bestand
 - Schulungsteilnahme von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern außerhalb ihrer Arbeitszeit
-

Eine Einschränkung besteht bei teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern. Der Umfang des Ausgleichsanspruchs ist, bezogen auf den jeweiligen Schultag, auf die Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers begrenzt.

Der Anspruch auf Freizeitausgleich ist innerhalb eines Monats nach dem Abschluss der Schulung zu erfüllen. Ist dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, ist die zusätzlich aufgewendete Zeit abzugelten und dabei wie Mehrarbeit (also ggf. mit Mehrarbeitszuschlägen) zu vergüten.

Bei der Beurteilung, ob und wann einem Betriebsratsmitglied die Fortsetzung der Arbeit wegen einer außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit bevorstehenden Betriebsratssitzung bzw. Betriebsratsschulung unzumutbar ist, ist eine elfstündige Ruhepause in Anlehnung an das Arbeitszeitgesetz zu berücksichtigen (vgl. § 5 Abs. 1 ArbZG). Deshalb ist ein Betriebsratsmitglied, das zwischen zwei geplanten Nachtschichten an einem Seminar teilnimmt, berechtigt, die Arbeit in der nachfolgenden Nachtschicht nach dem eigentlichen Beginn der Schicht unter Fortzahlung der Vergütung zu einem Zeitpunkt aufzunehmen, der eine ununterbrochene Erholungszeit von elf Stunden am Tag ermöglicht, in der weder Arbeitsleistung zu erbringen ist noch eine Schulungsteilnahme erfolgt.

Beispiel

Ende der Schulung um 16:00 Uhr, Arbeitsbeginn in der Nachtschicht erst ab 03:00 Uhr.

2.6.2 Kosten der Schulung

Der Arbeitgeber hat auch die Kosten der Schulung zu tragen. Dies folgt aus § 40 Abs. 1 BetrVG. Die Kosten der Schulung umfassen neben der Schulungs-/ Seminargebühr auch die notwendigen Reise- und Übernachtungskosten sowie Mehrkosten für Verpflegung. Bei der Entscheidung über die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme steht dem Betriebsrat ein Beurteilungsspielraum zu. Dabei ist der Betriebsrat verpflichtet, den Arbeitgeber nur mit Kosten zu belasten, die er für angemessen halten darf (BAG, Beschluss vom 17. Dezember 2021 – 7 ABR 27/29). Er hat darauf bedacht zu sein, die durch seine Tätigkeit verursachten Kosten auf das notwendige Maß zu beschränken (BAG, Beschluss vom 7. Februar 2024 – 7 ABR 8/23).

Hinweis

Eine Einschränkung des Umfangs der Kostentragung besteht nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit:

- Der Betriebsrat muss die kostengünstigere Schulung wählen, wenn verschiedene Veranstaltungen gleichartig und qualitativ gleichwertig sind. Dies gilt auch in Bezug auf die Reisekosten, wenn eine ortsnähere Schulungsveranstaltung angeboten wird.
- Existieren betriebliche Reisekostenrichtlinien, sind diese für die Bemessung der Reisekosten heranzuziehen. Nach Möglichkeit sind Fahrgemeinschaften zu bilden und ist das kostengünstigste Verkehrsmittel zu wählen.

- Bei den Übernachtungskosten ist der Betriebsrat verpflichtet, eine möglichst kostengünstige Unterkunft zu wählen. Außerdem ist eine Übernachtung nur erforderlich, wenn dem teilnehmenden Betriebsratsmitglied die zwischenzeitliche Heim- und Rückfahrt nicht zumutbar ist. Dabei ist allerdings zu beachten, dass nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts der „abendliche Erfahrungsaustausch“ zu Betriebsratsthemen als Bestandteil des Seminars anzusehen ist.
- Auch bei Verpflegungsaufwendungen sind keine „Luxusaufwendungen“ zulässig. Zudem sind vom Arbeitgeber nur die Mehraufwendungen zu übernehmen. Die ersparten Kosten für die persönliche Lebensführung können von dem zu erstattenden Betrag abgezogen werden.

Im Einzelfall kann dennoch der Besuch einer kostenintensiveren Veranstaltung verlangt werden, wenn diese erheblich früher stattfindet oder ihr Besuch aus anderen Gründen eine effektivere Wissensvermittlung ermöglicht. Insbesondere kann der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht ohne Weiteres auf die kostengünstigere Möglichkeit einer Online-Schulung (Webinar) verweisen, da diese nach der Rechtsprechung des BAG aufgrund des fehlenden Gedanken- und Erfahrungsaustausches und der gesteigerten Störanfälligkeit in der Regel nicht gleichwertig zu einer Präsenzveranstaltung sein wird (BAG, Beschluss vom 7. Februar 2024 – 7 ABR 8/23).

Eine weitere Begrenzung der Kostentragungspflicht besteht bei Schulungen, die von einer Gewerkschaft angeboten werden. In diesem Fall sind nur die Kosten zu übernehmen, die der Gewerkschaft auch tatsächlich entstanden sind („Gestehungskosten“). Daher kann der Arbeitgeber verlangen, dass ihm eine umfassende Kostenaufstellung vorgelegt wird. Hintergrund dieser Einschränkung ist, dass der Arbeitgeber ansonsten gezwungen wäre, seinen „sozialen Gegenspieler“ zu finanzieren (BAG, Beschluss vom 29. Januar 1974 – 1 ABR 41/73). Die Begrenzung besteht in der Regel auch, wenn ein gewerkschaftsnaher Veranstalter die Schulung anbietet.

Hinweis

Der Betriebsrat oder die Schulungsteilnehmer sind verpflichtet, die tatsächlich entstandenen Schulungskosten im Einzelnen nachzuweisen. Solange dies nicht erfolgt, kann der Arbeitgeber die Kostenübernahme verweigern.

3 Bildungsanspruch nach § 37 Abs. 7 BetrVG

Zulässiger Schulungsinhalt, Anspruchsvoraussetzungen, Umfang der Kostentragungspflicht

3.1 Zulässiger Schulungsinhalt

Bei dem Schulungsanspruch aus § 37 Abs. 7 BetrVG handelt es sich im Gegensatz zu dem aus § 37 Abs. 6 BetrVG um einen individuellen Anspruch eines jeden Betriebsratsmitglieds. Für einen solchen Anspruch aus § 37 Abs. 7 BetrVG ist es ausreichend, dass die vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten für die Betriebsratsarbeit nützlich sind. Die konkreten Gegebenheiten im Betrieb spielen hierfür keine Rolle. Es besteht daher gegenüber dem Schulungsanspruch aus § 37 Abs. 6 BetrVG ein deutlich breiterer Bereich an Themen, die als geeignet anerkannt werden. Eine Freistellung nach § 37 Abs. 7 BetrVG wird daher auch als „Bildungsurlaub“ der Betriebsratsmitglieder bezeichnet.

Ob eine Veranstaltung für die Betriebsratsarbeit geeignete Kenntnisse vermittelt, wird von der obersten Arbeitsbehörde eines Landes durch einen Bescheid festgestellt. Dabei reicht die Anerkennung in einem Bundesland aus. Zuständig ist die oberste Arbeitsbehörde des Landes (in Bayern das Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales), in dem der Seminarträger seinen Sitz hat (Trägerprinzip).

Hinweis

Der Arbeitgeber kann die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Veranstaltung nicht verweigern, weil diese nach seiner Beurteilung keinen Nutzen für die Betriebsratsarbeit bietet. Er ist an die Anerkennung durch die oberste Arbeitsbehörde gebunden. Die Anerkennung muss für die konkrete Veranstaltung vorliegen, nicht ausreichend ist hingegen die Eignung des Trägers an sich (BAG, Beschluss vom 18. Dezember 1973 - 1 ABR 35/73). Auch reicht es nicht aus, dass allgemein Veranstaltungen dieser Art als geeignet anerkannt sind.

Beispiele

Schulungen zu folgenden Themen werden in Bayern z. B. in der Regel als geeignet anerkannt:

- Allgemeine Fragen der Arbeitswissenschaft und Arbeitsbewertung
 - Mitbestimmungs- und Gesellschaftsrecht
 - Betrieblicher Umweltschutz
 - Bedeutung der Rechtsetzung der Europäischen Union für das nationale Arbeitsrecht
-

3.2 Anspruchsberechtigung

Der Anspruch auf Bildungsurlaub steht jedem einzelnen Betriebsratsmitglied zu. Dabei muss aber sichergestellt sein, dass die auf der Schulung vermittelten Kenntnisse der Betriebsratsarbeit zugutekommen können. Dies ist nach dem BAG dann nicht der Fall, wenn die Amtszeit des Betriebsrats am letzten Tag oder wenige Tage nach der Schulung endet (BAG, Urteil vom 28. August 1996 - 7 AZR 840/95).

Hinweis

Auch ein Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 7 BetrVG setzt einen Beschluss des Betriebsrats voraus. Da der Anspruch jedoch dem einzelnen Betriebsratsmitglied zusteht, darf der Betriebsrat die Fassung eines Beschlusses nicht verweigern, wenn er mit der Themenwahl nicht einverstanden ist. Er kann jedoch die zeitliche Lage der Schulungsteilnahme festsetzen und hat dabei die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen.

3.3 Schulungsdauer und -anzahl

Der Anspruch aus § 37 Abs. 7 BetrVG ist im Gegensatz zu § 37 Abs. 6 BetrVG zeitlich begrenzt auf drei Wochen (15 Tage bei einer Fünftagewoche) pro Amtszeit. Die Zeiten der Einzelschulungen werden hierbei zusammengerechnet. Die Schulungszeit kann entweder zusammenhängend oder in Teilabschnitten in Anspruch genommen werden.

Bei neu gewählten Betriebsratsmitgliedern, die nicht bereits zuvor Mitglied eines (deutschen) Betriebs- oder Personalrats waren, beträgt der Schulungsanspruch vier Wochen (20 Tage bei einer Fünftagewoche), vgl. § 37 Abs. 7 S. 2 BetrVG. Aufgrund der unterschiedlichen Verhältnisse ist eine vorherige Mitgliedschaft in einer ausländischen Arbeitnehmervertretung in der Regel unschädlich. Ein lediglich dreiwöchiger Anspruch besteht auch dann, wenn das Betriebsratsmitglied zuvor bereits einer Jugend- und Auszubildendenvertretung angehört hatte.

Hinweis

Um nachvollziehen zu können, in welchem Umfang noch ein Bildungsanspruch besteht, empfiehlt es sich, die bisherige Schulungsteilnahme für das jeweilige Betriebsratsmitglied zu dokumentieren.

Rücken Ersatzmitglieder endgültig in den Betriebsrat nach, steht ihnen der Bildungsanspruch zeitanteilig für die Restdauer der verbleibenden Amtszeit zu. Auch bei einer verkürzten oder verlängerten Amtszeit infolge einer außerordentlichen Betriebsratswahl (§ 13

Abs. 2 BetrVG) erhöht oder verringert sich der Schulungsanspruch zeitanteilig; unberührt davon bleibt aber der 1-Wochen-Zuschlag für neu gewählte Betriebsratsmitglieder (BAG, Urteil vom 19. April 1989 - 7 AZR 128/88).

3.4 Kostentragung

Der Anspruch aus § 37 Abs. 7 BetrVG umfasst die Freistellung von der Arbeitspflicht bei Fortzahlung der Vergütung (Lohnausfallprinzip). Der Umfang der Entgeltfortzahlungspflicht entspricht demjenigen bei § 37 Abs. 6 BetrVG. Außerdem steht den Schulungsteilnehmern unter den gleichen Grundsätzen wie bei § 37 Abs. 6 BetrVG ein Freizeitausgleich zu.

Die Kosten der Schulung (Schulungsgebühr, Reisekosten, Übernachtungskosten, Mehrkosten für Verpflegung) sind vom Arbeitgeber jedoch gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG nur zu tragen, wenn die als geeignet anerkannte Schulung gleichzeitig für die konkrete Betriebsratsarbeit erforderliche Kenntnisse im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG vermittelt. Hierfür gelten die Ausführungen unter 2.1. ff.

4 Verfahrensablauf

Betriebsratsbeschluss, Nachweise

Ein Schulungsanspruch setzt voraus, dass ein Betriebsratsbeschluss gefasst wurde (BAG, Beschluss vom 08. März 2000 – 7 ABR 11/98). Dies gilt auch für den Bildungsanspruch aus § 37 Abs. 7 BetrVG.

In diesem Beschluss muss festgelegt sein,

- welches Betriebsratsmitglied
- an welcher Schulungs- und Bildungsveranstaltung
- zu welchem Zeitpunkt

teilnehmen soll.

Dagegen braucht er sich nicht darauf zu erstrecken, mit welchem Verkehrsmittel das Betriebsratsmitglied zum Schulungsort gelangt und ob es dort übernachtet. Dies kann das Betriebsratsmitglied entscheiden, wobei sich die Erforderlichkeit und damit die Kostentragungspflicht grundsätzlich nach den Umständen zu dem Zeitpunkt richten, in dem es seine Entscheidung trifft.

Der Beschluss muss vor der Teilnahme an der Schulungsveranstaltung gefasst worden sein.

Der Arbeitgeber muss überprüfen können, ob die gesetzlichen Voraussetzungen für einen Schulungsanspruch vorliegen. Daher muss der Betriebsrat den Arbeitgeber über folgende Aspekte rechtzeitig informieren:

- die Schulungsteilnehmer;
- Zeit, Ort und Dauer der Schulung;
- den detaillierten Themen- und Zeitplan der Veranstaltung (nur bei § 37 Abs. 6 BetrVG);
- die amtliche Anerkennung der Veranstaltung (nur bei § 37 Abs. 7 BetrVG).

Hinweis

Diese Information müssen dem Arbeitgeber so rechtzeitig übermittelt werden, dass dieser den Anspruch prüfen, eventuell rechtliche Maßnahmen ergreifen und betrieblich organisatorische Maßnahmen treffen kann.

[Verfahrensablauf](#)

Der Anspruch auf Schulungsteilnahme setzt nicht voraus, dass der Arbeitgeber sich mit der Schulungsteilnahme einverstanden erklärt hat. Die Betriebsratsmitglieder müssen ihren Vorgesetzten jedoch rechtzeitig über die Teilnahme an der Schulung informieren, damit dieser ggf. die Vertretung sicherstellen kann.

5 Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers

Konsequenzen bei Nichtbeachtung rechtlicher Grenzen

Nimmt ein Betriebsratsmitglied an einer Schulung ohne vorherigen Betriebsratsbeschluss teil oder war eine Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG nicht erforderlich, kann der Arbeitgeber die Fortzahlung der Vergütung und die Übernahme der Schulungskosten verweigern. Zur Klärung, ob die Teilnahme an einer Schulung erforderlich ist, kann der Arbeitgeber schon im Vorfeld der Veranstaltung ein Beschlussverfahren einleiten.

Übermittelt der Betriebsrat die notwendigen Informationen verspätet, stellt dies eine Verletzung von Amtspflichten dar. Bei wiederholten groben Verstößen kann die Auflösung des Betriebsrats nach § 23 Abs. 1 BetrVG gerechtfertigt sein. Der Schulungsanspruch entfällt jedoch nicht.

Bei Streitigkeiten über die Festlegung der zeitlichen Lage einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung kann der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen, wenn er die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt hält. Dies sollte er nach dem Rechtsgedanken des § 38 Abs. 2 S. 7 BetrVG möglichst innerhalb von zwei Wochen nach Mitteilung des Betriebsrats tun, da ansonsten von einer stillschweigenden Genehmigung der Schulung ausgegangen werden könnte. Das BAG hat ausdrücklich offengelassen, ob der Einspruch innerhalb von 2 Wochen oder sogar „unverzüglich“ erfolgen muss (BAG, Beschluss vom 18. März 1977 – 1 ABR 54/74). Daher sollte der Arbeitgeber jedenfalls zumindest die Zwei-Wochen-Frist einhalten. Bis zur Entscheidung der Einigungsstelle ist die Teilnahme an der Schulung zurückzustellen.

Ansprechpartner/Impressum

Dr. Sandra Beck

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-229
sandra.beck@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw März 2026