**Betriebsvereinbarung**

zwischen

dem Betriebsrat der Firma ...

und

der Geschäftsleitung der Firma ...

hinsichtlich der

Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Seminaren, die die Voraussetzungen des § 37 Abs. 6 i. V. mit § 40 BetrVG erfüllen.

**§ 1 Grundqualifikation des Betriebsrates und seiner Mitglieder**

(1) Die Betriebspartner sind sich darüber einig, dass für alle Betriebsratsmitglieder eine gewisse Grundqualifikation erforderlich ist. Grundsätzlich erforderlich für alle Betriebsratsmitglieder sind Schulungen zum allgemeinen Arbeitsrecht, Arbeitsschutzrecht und Betriebsverfassungsrecht. Zu prüfen ist aber, ob der individuelle Wissensstand des jeweiligen Betriebsratsmitglieds die Schulung noch erfordert: Diese Grundqualifikation erfordert mindestens den Besuch folgender Seminare:

* Einführungs- oder Grundseminar über das Betriebsverfassungsrecht,
* Einführung bzw. Überblick über das Arbeitsrecht,
* Seminar über die Beteiligungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen und
* Seminar über die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates.

(2) Für Vertiefungs- und Wiederholungsschulungen sowie die Vermittlung von speziellem Fachwissen gilt § 3 dieser Vereinbarung.

**§ 2 Anlassbezogene oder Spezialqualifikation**

(1) (Spezial)-seminare werden an den konkreten gegenwärtigen und zukünftigen Aufgabenstellungen Betriebsrats gemessen (konkreter betrieblicher Bezug oder Anlass). Diese Aufgabenstellungen werden zum einen bestimmt durch anliegende oder in absehbarer Zeit zu erwartenden betrieblichen Probleme und Fragen. Die interne Verteilung seiner Arbeit (Ausschüsse, Spezialisierung einzelner Betriebsratsmitglieder auf bestimmte Sachgebiete) spielt zum anderen eine entscheidende Rolle.

(2) Als Schulungsthemen im Sinne der vorstehenden Überlegungen kommen in Frage (Beispiele):

* Vertiefung des allgemeinen Arbeitsrechts;
* Vertiefung der Kenntnisse des Betriebsverfassungsrechts, insbesondere auch der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte zum BetrVG;
* Fragen des effektiven BR-Managements, Gesprächs-, Diskussions- und Verhandlungsführung;
* Fragen der betrieblichen Entgeltgestaltung (Zeitentgelt, Akkord- und Prämienlohn usw.);
* Fragen der Arbeitszeitgestaltung;
* Fragen des betrieblichen Arbeitsschutzes, der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Gestaltung der Arbeit;
* Fragen des betrieblichen Umweltschutzes;
* Fragen und Probleme der organisatorischen und technischen Rationalisierung;
* Fragen des Datenschutzes im Betrieb;
* Fragen der wirtschaftlichen Entwicklung und deren Analyse;
* Fragen der Personalplanung;
* Fragen der Berufsbildung;
* Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und Förderung von besonders schutzwürdigen Arbeitnehmergruppen im Betrieb;
* Fragen der Sicherung und Förderung der Beschäftigung;
* Fragen der betrieblichen Altersversorgung.

Die Aufzählung der Beispiele ist nicht abschließend.

**§ 3 Träger und Kosten der Betriebsratsseminare**

Der Betriebsrat ist bei der Wahl des Seminarveranstalters frei. Bei der Auswahl des Anbieters sollte jedoch bei gleicher Themenstellung eine angemessene Kosten-Nutzen-Relation beachtet werden.

**§ 4 Beschlussfassung des Betriebsrates und betriebliche Notwendigkeiten**

(1) Hinsichtlich der Festsetzung der zeitlichen Lage des Seminars ist auf »betriebliche Notwendigkeiten « Rücksicht zu nehmen. Solche »Notwendigkeiten« sind jedoch nur gegeben, wenn ebenso dringende wie zwingende betriebliche Gründe eine andere Terminierung des Seminars erforderlich machen.

(2) Der Betriebsrat zeigt dem Arbeitgeber zu Beginn jedes Kalenderhalbjahres an, zu welchen Seminaren er Mitglieder entsendet. Der Besuch von Seminaren, die durch unvorhergesehene betriebliche Ereignisse oder Maßnahmen des Arbeitgebers erforderlich sind, wird von Satz 1 nicht berührt.

(3) Der Betriebsrat achtet bei seiner Beschlussfassung über den Seminarbesuch seiner Mitglieder auf die betrieblichen Notwendigkeiten, indem er in der Regel 4 Wochen vor Seminarbeginn dem Arbeitgeber die Teilnahme nebst Themen- und Kostenplan anzeigt.

(4) Betriebsrat und Geschäftsführung stimmen überein, dass in der Zeit von … bis … und in den Haupturlaubsmonaten die betrieblichen Notwendigkeiten bei der Teilnahme an Seminaren in besonderer Weise zu berücksichtigen sind.

**§ 5 Konfliktregelung**

(1) Sollte über den Zeitpunkt (Vorliegen betrieblicher Notwendigkeiten) eines Seminarbesuchs eines oder mehrerer Betriebsratsmitglieder kein Einvernehmen zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat zu erreichen sein, entscheidet die Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG.

(2) Zur Vermeidung arbeitsgerichtlicher Verfahren bestellen die Betriebspartner eine Einigungsstelle, die aus zwei Beisitzern auf Seiten des Betriebsrates und der Geschäftsführung und einer neutralen vorsitzenden Person besteht. Die konkrete Zusammensetzung der Einigungsstelle geht aus der Anlage hervor. Arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren bleiben unberührt.

**§ 6 Laufzeit, Kündigung, Nachwirkung**

(1) Diese Betriebsvereinbarung tritt am … in Kraft und kann nach Ablauf eines Jahres mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsultimo gekündigt werden.

(2) Nach ihrer Kündigung bleiben die Regelungen dieser Vereinbarung in Kraft, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

Unterschriften

Dieser kostenlose Download stammt aus einer Ausgabe von „**Betriebsrat heute**“.

Sollten sie noch kein Abonnent sein, können Sie Ihre **KOSTENLOSE Gratis-Ausgabe** jetzt kostenlos anfordern. Ich bin sicher: Sie werden begeistert sein!

* Ja, ich möchte „**Betriebsrat heute**“ gratis testen und von allen Vorteilen profitieren:
* **Eine Gratis-Ausgabe, die Sie 14 Tage lang testen können.** Diese Gratisausgabe dürfen Sie in jedem Fall behalten.
* Wenn Sie uns innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Gratis-Ausgabe nichts Gegenteiliges telefonisch, per Fax, Brief oder E-Mail mitteilen, erhalten sie automatisch die weiteren Ausgaben zu einem Preis von nur 19,90 Euro pro Ausgabe + 1,45 Euro für Porto und Versandkosten und MWSt. „Betriebsrat heute“ erscheint 30 mal pro Jahr mit je 8 Seiten pro Ausgabe. Den Bezug können Sie jederzeit zum Ende des Bezugsjahres kündigen.

**Vorname, Name: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Firma: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Straße + Nr.: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Postleitzahl: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Ort: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**E-Mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Telefon: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Unterschrift: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Jetzt ausfüllen und absenden an:

* Fax: 0931-4170497
* Telefon: 0931-4170427
* Post: Praktische Medien für Betriebsräte, Winkelhausen 27, 51519 Odenthal
* E-Mail: [kundenservice@praktimedia.de](mailto:kundenservice@praktimedia.de)

Unser Angebot richtet sich nur an Unternehmen, Industrie, Gewerbe, Handwerk, Handel, freie Berufe, öffentliche oder karitative Einrichtungen, den öffentlichen Dienst und Behörden sowie Verbände oder vergleichbare Institutionen und ist ausschließlich zur Verwendung in der beruflichen bzw. gewerblich oder selbständigen Arbeit vorgesehen. Nähere Auskünfte zum Datenschutz finden Sie unter [www.praktimedia.de](http://www.praxispurmedien.de)

BET-Downl.-25/2020