

# Qualifizierung von Betriebsräten für die Zukunft der Arbeit

**WEITERBILDUNG** *Digitalisierung und Automatisierung prägen die Arbeitswelt. Künstliche Intelligenz hält Einzug in die Betriebe und New Work steht für die Arbeit der Zukunft. Transformation findet im Spannungsfeld von massivem Personalmangel, hohen Krankenständen und großer Verunsicherung durch Krieg, Krise und Klimawandel statt. Um gut für diese Herausforderungen gerüstet zu sein, muss der Betriebsrat auch bei sich im Gremium für das nötige Know-how sorgen. Wie das gelingt, sagt unsere Expertin.*

VON CORNELIA RIEKE

**W**elche Themen, Entwicklungen und Herausforderungen kommen auf Betriebsräte zu? Welche Anhaltspunkte gibt es für anstehende Veränderungen im Betrieb? Wie will sich der Betriebsrat positionieren? Ist er für die anstehenden Anforderungen ausreichend qualifiziert? Diese Fragen sollte ein Betriebsratsgremium beantworten können. Darauf aufbauend kann eine Ist-Analyse vorhandener Kompetenzen durchgeführt und der Qualifikationsbedarf im Gremium ermittelt werden. Nach der Feststellung des Bedarfs geht es in die Umsetzung der Weiterbildung, meist in Gestalt von Schulungen oder Tagungen. Dabei ist die Kostenübernahme des Arbeitgebers oft ein Streitpunkt.

## Gesetzesänderungen als Wegbereiter für eine digitale Arbeitswelt

An neueren Gesetzesänderungen lässt sich ablesen, dass Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI) zentrale Themen für Betriebsräte sind und bleiben. Ein Blick auf das am 17.6.2021 verkündete Betriebsrätemodernisierungsgesetz macht deutlich, wohin die Reise

### AUF EINEN BLICK

#### Was Betriebsräte umtreibt – eine Befragung des WSI

Eine Betriebsräte-Befragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) aus 2021 ergab folgende Themen:

- **88,1%** Folgen von Corona für den Betriebsablauf
- **85,1%** Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung
- **75%** zu geringe Personalstärke in den Betrieben. In engem Zusammenhang hiermit wurden Überstunden (70%), Leistungsdruck (59,8%) und Arbeitsverdichtung (53,1%) genannt.
- **74%** Einführung neuer Techniken oder Digitalisierung

gehen soll. So regelt ein neuer § 30 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) die Teilnahme an Betriebsratssitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz, ein geänderter § 76 Abs. 3

### DARUM GEHT ES

- 1.** Die optimale Qualifizierung von Betriebsräten ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Begleitung des Wandels, den die Digitalisierung und die Einführung neuer Arbeitsmodelle mit sich bringen.
- 2.** Dafür ist eine Qualifizierungsplanung im Betriebsratsgremium unabdingbar.
- 3.** Dazu sollte eine Ist-Analyse vorhandener Kompetenzen durchgeführt und der Qualifikationsbedarf der einzelnen Mitglieder ermittelt werden.

Satz 4 BetrVG ermöglicht elektronische Signaturen von Beschlüssen der Einigungsstelle und § 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG ermöglicht Betriebsvereinbarungen in elektronischer Form mit elektronischer Signatur. Die Änderungen der §§ 80, 90 und 95 des BetrVG lassen noch tiefer blicken. So besagt der neue § 80 Abs. 3 Satz 2 BetrVG: »Muss der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von Künstlicher Intelligenz beurteilen, gilt insoweit die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich.« Ebenso bestimmt § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG eine Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers hinsichtlich der »Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen einschließlich des Einsatzes von KI«. Ein neuer § 95 Abs. 2a BetrVG weist auf die Rechte des Betriebsrats bei Auswahlrichtlinien hin, »wenn bei der Aufstellung der Richtlinien Künstliche Intelligenz zum Einsatz kommt«. Die wachsende Bedeutung der KI scheint unaufhaltsam. Der Betriebsrat muss sich im Klaren sein, dass diese auch im Rahmen seiner starken Mitbestimmungsrechte bei den sozialen Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG zum Tragen kommen dürfte. Denkbar ist die Auseinandersetzung mit KI z. B. beim Mitbestimmungsrecht im Gesundheitsschutz (Nr. 7), denn ein Einsatz von KI könnte bei Beschäftigten Überforderung und erhöhten Arbeitsdruck zur Folge haben. Ansatzpunkte bietet auch Nr. 6, wo es um die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen geht, die Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmenden überwachen können.

### Qualifizierung als Voraussetzung

Um mit diesen technischen Neuerungen verantwortungsvoll im Interesse der Belegschaft umgehen zu können, braucht es Know-how, einen gewissen Erfahrungsschatz, Weitblick und Fingerspitzengefühl. Jedes Betriebsratsgremium sollte sich deshalb fragen, ob das erforderliche Wissen und Können auch vorhanden ist. Dazu empfiehlt es sich, den Ist-Zustand im Betriebsratsgremium zunächst zu analysieren: Befinden sich im Gremium viele Neulinge, die ihre erste Amtszeit erleben, oder gibt es auch alte Hasen, die umfangreiche Erfahrungen mitbringen? Welche Entwicklungen im Betrieb erfordern welches Wissen? Welche Ausschüsse wurden im Betriebsratsgremium errichtet? Welche Qualifikationen bringen die

Ausschussmitglieder mit? Welche Erfahrungen haben die einzelnen Betriebsratsmitglieder evtl. außerhalb der Betriebsratsarbeit mit Digitalisierung oder KI gesammelt? Welche Qualifizierungsbedarfe haben sich bereits seit der Wahl herauskristallisiert? Checklisten können hilfreich sein, um mit gezielten Fragen zum passenden Weiterbildungsplan im Betriebsratsgremium zu gelangen.

#### ARBEITSHILFE



Eine Checkliste zu den Leitfragen eines Betriebsräte-Weiterbildungsplans findet ihr Online unter: [www.bund-verlag.de/aib-2023-07-08-3](http://www.bund-verlag.de/aib-2023-07-08-3)

Wurde die Ist-Situation des Gremiums hinreichend beleuchtet und weiß das Gremium, in welche Richtung es sich entwickeln will, geht es an die konkrete Umsetzung. Unerlässlich ist die Inanspruchnahme von Seminaren, die die Qualifikation von Betriebsratsmitgliedern vervollständigen. Kernvorschrift ist in diesem Zusammenhang § 37 Abs. 6 BetrVG.

### Die Erforderlichkeit des Seminars als Dreh- und Angelpunkt

Bei allen Seminaren, die für die Betriebsratsarbeit erforderlich sind, ist § 37 Abs. 6 BetrVG die passende Anspruchsgrundlage. Erforderlich ist die Vermittlung von Kenntnissen, wenn diese unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann.<sup>1</sup> Schon die gesetzliche Verpflichtung eines jeden Betriebsratsmitglieds, sein Amt in eigener Verantwortung auszuüben, erfordert es, die Grundlagen des BetrVG zu kennen. Wird das Betriebsverfassungsrecht in wesentlichen Punkten novelliert, gehört auch eine Schulung über die Neuerungen stets zu einem erforderlichen Seminar.<sup>2</sup>

Auch die Vermittlung von Grundkenntnissen des allgemeinen Arbeitsrechts, insbesondere des Arbeitsschutzrechts, ist stets als eine erforderliche Kenntnisvermittlung im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG anzusehen. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung

<sup>1</sup> DKW, § 37 BetrVG Rn. 108.  
<sup>2</sup> DKW, § 37 BetrVG Rn. 112.

der Arbeitswelt dürften hiermit zusammenhängende Fragen auch zum erforderlichen Grundwissen gehören. Geht es bei der Vermittlung von speziellem Fachwissen um Bereiche, in denen dem Betriebsrat Beteiligungsrechte zustehen, sind bei der Prüfung der Notwendigkeit der Schulung die konkreten Aufgaben des jeweiligen Betriebsrats zu betrachten. Unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse des Betriebs können unterschiedliche Themenbereiche in Betracht kommen wie Arbeitszeiten, EDV-Systeme, Datenschutz, Gesprächs- und Diskussionsführung, Lohngestaltung, Mobbing, Rhetorik, Personalplanung sowie sozialversicherungsrechtliche oder wirtschaftliche Themen. Jeder größere BetrVG-Kommentar liefert zu dieser Frage einen breiten Katalog von Themen, die für die Betriebsratsarbeit erforderlich sein können, wenn sie sich auf die konkrete betriebliche Situation bezogen begründen lassen.<sup>3</sup> Ausdrücklich erwähnt werden an dieser Stelle auch Aufgaben und Rechte des Betriebsrats beim geplanten Einsatz von KI/Algorithmen einschließlich der damit verbundenen Auswirkungen auf Beschäftigte, auch die Arbeitsverfahren und -abläufe, einschließlich der mit dem Einsatz von KI verbundenen datenschutzrechtlichen Fragen.

#### Was bei teilweiser Erforderlichkeit zu beachten ist

Da Betriebsratsschulungen in aller Regel allgemein und nicht speziell für Betriebsratsmitglieder eines bestimmten Betriebs angeboten und durchgeführt werden, kommt es vor, dass nicht alle auf einer Schulung behandelten Themen für jedes teilnehmende Betriebsratsmitglied erforderlich sein können. Dies führt jedoch nicht zur Unzulässigkeit des Besuchs der Schulungsveranstaltung. Vielmehr wird die Erforderlichkeit der Schulung nicht berührt, wenn nicht erforderliche Kenntnisse nur geringfügig gestreift werden. Nimmt die Behandlung nicht erforderlicher Themen einen größeren Umfang ein, muss genau hingeschaut werden, ob sich erforderliche und nicht erforderliche Inhalte klar voneinander trennen lassen und ein nur zeitweiser Besuch einer Veranstaltung möglich und sinnvoll erscheint. Grundsätzlich ist die Erforderlichkeit einer Schulung einheitlich zu bewerten und es kommt darauf an, ob die Schulungszeit der erforderlichen Themen mit mehr als 50% überwiegt.

#### Der Betriebsrat entscheidet selbst

Er muss nicht den Arbeitgeber um Erlaubnis fragen, sondern er selbst hat zu prüfen und zu entscheiden, ob die in einer Bildungsveranstaltung angebotenen Kenntnisse für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Der Begriff der Erforderlichkeit ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, bei dessen Anwendung dem Betriebsrat ein Beurteilungsspielraum eingeräumt wird. Der Betriebsrat muss aus Perspektive eines vernünftigen Dritten die Interessen der Beteiligten gegeneinander abwägen und beurteilen, ob unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und im Betriebsrat die Schulung nach dem mitgeteilten Lehrplan geeignet erscheint, die Kenntnisse zu vermitteln, die der Betriebsrat zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner Aufgaben benötigt.

## »Der Betriebsrat ist als Gremium Inhaber des Anspruchs nach § 37 Abs. 6 BetrVG und entscheidet durch Beschluss, wen er zu einer erforderlichen Schulung entsenden will.«

CORNELIA RIEKE

#### Häufige Streitpunkte mit Arbeitgebern

Leider kommt es bei der Kostenübernahme von Schulungen immer wieder zu Streitigkeiten. Oft halten Arbeitgeber die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt oder bestreiten die Erforderlichkeit der Schulung. Betriebsräte sollten sich

#### Das Recht muss Schritt halten



Däubler

#### Digitalisierung und Arbeitsrecht

Künstliche Intelligenz – Homeoffice – Arbeit 4.0 8., aktualisierte Auflage  
2023. 675 Seiten, kartoniert  
€ 46,-  
ISBN 978-3-7663-7272-7

[bund-shop.de/7272](https://bund-shop.de/7272)

**BUND SHOP**

service@bund-shop.de  
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

<sup>3</sup> Siehe dazu auch DKW, § 37 BetrVG Rn. 131.

## GUT ZU WISSEN

## Webinar oder Präsenzveranstaltung

Welche Tragweite der Beurteilungsspielraum des Betriebsrats hat, zeigt die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Düsseldorf (24.11.2022 – 8 TaBV 59/21, AiB 2/2023, 36). Ein Betriebsrat hat zwei Mitglieder zu einem Präsenzseminar entsandt, der Arbeitgeber verweigerte die Übernahme der Kosten für die Übernachtung und Verpflegung mit dem Argument, der Betriebsrat hätte stattdessen ein inhaltsgleiches Webinar in Anspruch nehmen können. Der Betriebsrat erachtete ein inhaltsgleiches Webinar jedoch als qualitativ nicht gleichwertig mit einer Präsenzveranstaltung und bekam Recht. Die Einschätzung des Betriebsrats, dass der Lerneffekt im Rahmen einer Präsenzveranstaltung deutlich höher sei als bei einem Webinar, sei nicht zu beanstanden. Ein Austausch und eine Diskussion über bestimmte Themen seien bei einem Webinar in weitaus schlechterem Maße möglich als bei einer Präsenzveranstaltung.

hier nicht einschüchtern lassen, sondern stattdessen den Fokus auf ihre Handlungsmöglichkeiten legen. Geht es um die Frage der betrieblichen Notwendigkeit, entscheidet hierüber gemäß § 37 Abs. 6 Satz 5 und 6 BetrVG die Einigungsstelle. Dies ist für den Arbeitgeber mit zusätzlichen Kosten verbunden, sodass nicht auszuschließen ist, dass es sich bei den Einwänden des Arbeitgebers nur um einen Einschüchterungsversuch handeln könnte. Bestreitet der Arbeitgeber die Erforderlichkeit der Schulung, ist zum einen eine saubere Argumentation mit Bezug auf die betriebliche Situation wichtig. Lässt sich die Streitigkeit nicht innerbetrieblich lösen, entscheidet das Arbeitsgericht im Beschlussverfahren (§§ 2a, 80 ff. Arbeitsgerichtsgesetz – ArbGG).

*Expertenrat:* Hier muss der Betriebsrat strategisch abwägen: Ist er sich sicher, dass die gewählte Schulung erforderlich ist, kann er entsprechend dem Entsendungsbeschluss das

Mitglied zu dem Seminar entsenden. Dieses ist dann auch verpflichtet, an der Schulung teilzunehmen. Anschließend kann er das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren einleiten, um den nach § 40 BetrVG zur Kostenübernahme verpflichteten Arbeitgeber zur Übernahme der Kosten zu veranlassen. Ist sich der Betriebsrat jedoch nicht sicher, ob das Arbeitsgericht die Schulung für erforderlich halten wird, dürfte es sinnvoll sein, schon einige Wochen oder auch Monate vor dem Schulungstermin ein Beschlussverfahren einzuleiten, um durch das Arbeitsgericht die Erforderlichkeit der Schulung und damit die Pflicht des Arbeitgebers zur Kostenübernahme, feststellen zu lassen.

### Vereinbarungen treffen

Um sich Streitigkeiten zu ersparen, könnten Betriebsräte auch die Möglichkeit ins Auge fassen, mit dem Arbeitgeber konkretisierende und pauschalierende Regelungen zu vereinbaren. Hierin lässt sich z. B. festlegen, welche Schulungsthemen für den Betriebsrat als erforderlich anzusehen sind und dass einem Betriebsrat ein gewisses Kontingent von Schultagen pro Amtszeit zur Verfügung gestellt wird, über das er eigenverantwortlich verfügen kann. Darüberhinausgehende erforderliche Schulungen zu ursprünglich nicht voraussehbaren, jedoch nunmehr doch aktuellen Themen, sollten dadurch aber nicht ausgeschlossen werden.

### Weiterbildung macht Betriebsratsarbeit erfolgreicher

Eine optimale Qualifizierung von Betriebsräten ist Voraussetzung für eine kompetente Begleitung des Wandels, den die Digitalisierung und die Einführung neuer Arbeitsmodelle unweigerlich mit sich bringen. Selbst wenn der Teilnahme an einem bestimmten Seminar die eine oder andere Hürde im Weg steht, lohnt es sich, diese zu anzugehen und zu überwinden. Weiterbildung zahlt sich langfristig immer aus und macht Betriebsratsarbeit erfolgreicher! <



**Cornelia Rieke**, Bereichsleiterin Betriebsratsqualifizierung DGB Bildungswerk e.V.