

GenoForum 2019

Informationsblatt zu:

Freistellung von Betriebsratsmitgliedern zum Zwecke der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gem. § 37 Abs.6 in Verbindung mit § 40 Abs. 1 BetrVG

Liebe KollegInnen, liebe Kollegen,

Welche Rechtsgrundlagen regeln Freistellung und Kostenübernahme?

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt, dass Mitglieder des Betriebsrats das Recht und die Pflicht haben, zu ihrer Qualifizierung Schulungs- und Bildungsveranstaltungen w. z. B. Seminare oder Tagungen zu besuchen. Die Freistellung und Kostenübernahme durch den Arbeitgeber erfolgt gem. § 37 Abs. 6 in Verbindung mit § 40 Abs. 1 BetrVG. Danach hat der Arbeitgeber – neben der Entgeltfortzahlung – die durch den Besuch der Seminarveranstaltung anfallenden Kosten zu tragen. Das sind u.a.:

- * Seminargebühren
- * Fahrtkosten
- * Kosten für Unterkunft und Verpflegung.

Was heißt "erforderlich"?

Das Recht auf einen Besuch einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung gem. § 37 Abs. 6 BetrVG gilt z. B. für solche Seminare, in denen Kenntnisse vermittelt werden, die für die Betriebsratsarbeit erforderlich sind. Erforderlich im Sinne der Rechtsprechung sind auf jeden Fall Seminare, die Grundwissen vermitteln. Jedes Betriebsratsmitglied kann (sollte) sie besuchen. Dazu gehören z.B. die Seminare der Grundqualifizierung sowie die Seminarangebote zum allgemeinen Arbeitsrecht und zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Erforderlich sind aber auch Veranstaltungen, die Spezialwissen vermitteln und einen direkten Bezug zu aktuellen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben des Betriebsrats haben.

Dem Betriebsrat steht bei der Frage, ob ein Seminar erforderlich ist, ein Beurteilungsspielraum zu. Er entscheidet, wen und wie viele Mitglieder er zu einem Seminar entsendet und ob er ein Thema für erforderlich hält. Dabei ist zu beachten, dass der Betriebsrat - als Gremium - ausreichende Kenntnisse der Materie erlangt. Einer Genehmigung durch den Arbeitgeber bedarf es nicht.

Was bedeutet "aktueller betrieblicher Anlass"?

Bei Themen, die über das so genannte Grundwissen hinausgehen, muss immer ein aktueller betrieblicher Anlass vorliegen oder perspektivisch eintreten. Ein Seminar zum Sozialplanrecht wäre z.B. nur dann erforderlich (im Sinne der Rechtsprechung), wenn im Betrieb tatsächlich betriebsändernde Maßnahmen geplant sind. Will der Betriebsrat selbst initiativ werden und mit dem Arbeitgeber Regelungen treffen, besteht ebenfalls ein Anrecht auf Qualifizierung. Beabsichtigt der Betriebsrat z.B., eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit abzuschließen, hat er einen Anspruch, sich die entsprechenden Kenntnisse des rechtlichen Rahmens und möglicher Arbeitszeitmodelle anzueignen. Aus der Aufgabenverteilung im Betriebsrat oder aus der Mitarbeit in Ausschüssen können sich weitere Schulungsansprüche ableiten.

Was ist bei der Beschlussfassung zu beachten?

Die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung setzt einen entsprechenden Entsendungsbeschluss des Betriebsrats voraus. Dieser Beschluss ist die alleinige Grundlage für die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern zur Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung.

Dem Arbeitgeber muss der Beschluss rechtzeitig mitgeteilt werden.

Aus dem Beschluss muss die Erforderlichkeit des Themas und der Teilnahme hervorgehen.

Nach der Rechtsprechung des BAG sind Kenntnisse und Fähigkeiten, die auf Schulungen vermittelt werden, dann für die Betriebsratsarbeit erforderlich, wenn diese unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation benötigt werden, um die jetzigen oder demnächst anfallenden Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können. In dem Beschluss sind deshalb aktuelle oder absehbare betriebliche oder betriebsratsbezogene Anlässe darzulegen, aus denen sich der Schulungsbedarf ergibt. Darüber hinaus muss berücksichtigt werden, ob die Kenntnisse im Gremium bzw. bei den zu entsendenden BR-Mitgliedern bereits vorhanden sind oder nicht. Haben einzelne BR-Mitglieder bereits Schulungsveranstaltungen zum vorliegenden Thema besucht, ist für ihre Teilnahme keine Erforderlichkeit begründet

Wann muss der Arbeitgeber informiert werden?

Die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung muss der Betriebsrat zuvor ordnungsgemäß beschließen und protokollieren. Das ist unbedingte Voraussetzung. Fehlt ein solcher protokollierter Beschluss, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die entstandenen Kosten einschließlich der Entgeltfortzahlung zu übernehmen. Teilen Sie dem Arbeitgeber also rechtzeitig (mindestens zwei Wochen vor Beginn der Schulungsmaßnahme, besser wäre ein längerer Vorlauf von drei bis vier Wochen) Zeitpunkt, Ort und Dauer der Schulungsveranstaltung, die Kosten sowie den Themenplan mit.

Was muss der Arbeitgeber wissen?

Der Arbeitgeber muss über die teilnehmenden Betriebsratsmitglieder, über Zeitpunkt und Dauer der Schulungsveranstaltung, die Kosten sowie den Themenplan informiert werden. Der Betriebsrat sollte auf jeden Fall kurz darlegen, aus welchem Grund die Schulungsveranstaltung für ihn erforderlich ist. Wir empfehlen, bei diesem Beschluss gleichzeitig Ersatzteilnehmer/-innen festzulegen. Bei Verhinderung ist der Betriebsrat berechtigt, ein anderes Betriebsratsmitglied zu entsenden. So können eventuell fällige Stornogebühren vermieden werden.

Welche Kosten muss der Arbeitgeber tragen?

Wenn Sie auf Beschluss des Betriebsrats an einem Seminar gem. § 37 Abs. 6 BetrVG teilnehmen, muss der Arbeitgeber gem. § 40 Abs. 1 in Verbindung mit § 37 Abs. 6 BetrVG die Kosten tragen. Dazu gehören neben der Seminargebühr die Kosten für Übernachtung und Verpflegung, wenn diese nicht zu beeinflussen sind, sowie die Reisekosten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen angemessenen Reisekostenvorschuss zu leisten.

Bei der Teilnahme an Schulungsveranstaltungen muss der Betriebsrat zwar den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachten (d.h. in Bezug auf Dauer und Kosten die betrieblichen Möglichkeiten berücksichtigen), dies bedeutet aber nicht, dass der Betriebsrat verpflichtet wäre, die preiswerteste Seminarvariante auszuwählen. Der Betriebsrat allein entscheidet, bei welchem Anbieter er Seminare besucht. Er muss sich nicht aus Kostengründen auf Angebote einer von Arbeitgeberseite getragenen Bildungseinrichtung beschränken; auch muss er sich nicht auf andere konkurrierende Veranstalter zu seiner Gewerkschaft verweisen lassen.

Betriebsratsarbeit muss in der Arbeitszeit stattfinden. Dazu gehört auch der Besuch eines Seminars. Nach der Neuregelung des Betriebsverfassungsgesetzes haben jetzt auch Betriebsratsmitglieder, die außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit ein Seminar besuchen, einen Ausgleichsanspruch, der begrenzt ist auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers.

Wer entscheidet im Streitfall? Was tun, wenn der Arbeitgeber die Kostenübernahme verweigert?

Der Betriebsrat hat bei der Entsendung der Betriebsratsmitglieder zu einem Seminar auf betriebliche Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen, die ggfls. die Anwesenheit der ausgewählten Betriebsratsmitglieder zeitlich im Betrieb erfordern. Der Arbeitgeber kann die Kostenübernahme nur im Ausnahmefall einer betrieblichen Notwendigkeit und mit eindeutiger Begründung ablehnen und muss dann von sich aus zur verbindlichen Entscheidung dieses Streitfalles die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Sollte Ihr Arbeitgeber darüber hinaus trotz Ihrer im Beschluss dargelegten aktuellen Anlässe für den Schulungsbedarf die Kostenübernahme an dem Seminar verweigern, informieren Sie uns bitte und nehmen Sie bitte trotzdem am Seminar teil. Nach dem Seminar setzen wir uns mit Ihnen in Verbindung und bitten um Einleitung entsprechender Beschlussverfahren gegen den Arbeitgeber. Dies bezieht sich sowohl auf die Seminargebühr als auch auf die Kosten für das Tagungshotel. Wenn Sie keine Kostenübernahme für die Hotelkosten von Ihrem Arbeitgeber erhalten, gehen wir gegenüber dem Hotel in Vorleistung und leiten die Rechnung an Ihren Arbeitgeber weiter. Sollte der Arbeitgeber für die Tage der Schulungsveranstaltung Gehaltskürzungen vornehmen, muss das Gehalt individualrechtlich eingeklagt werden. Als ver.di-Mitglied werden Sie in einem solchen Verfahren durch den ver.di-Rechtsschutz vertreten. Wenn Sie kein Gewerkschaftsmitglied sind, wenden Sie sich in diesem Fall bitte an Ihre Rechtsschutzversicherung.

Bei weiteren Fragen wenden Sie sich bitte an unsere Rechtsabteilung in Düsseldorf:
Fon: 0211/9046 820, E-Mail: rechtsabteilung@verdi-bub.de