



Die Freistellung zu einer Schulungsveranstaltung für gesetzliche Interessenvertreter hat folgende rechtlichen Grundlagen:

- **Betriebsratsmitglieder gem. § 37.6 / § 37.7 BetrVG (ggf. § 40 BetrVG)**
- **Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen gem. § 37.6 BetrVG**
- **Personalratsmitglieder gem. § 46.6 / § 46.7 BPersVG**
- **Schwerbehindertenvertrauenspersonen gem. § 96.4 SGB IX**
- **Gleichstellungsbeauftragte gem. Bundesgleichstellungsgesetz - BGleG**

1. Wer entscheidet über eine Seminarteilnahme?

Der Betriebsrat / Personalrat entscheidet, ob die Teilnahme eines Mitgliedes (oder mehrerer Mitglieder) an einem dieser Seminare für die Arbeit des Betriebsratsteams / Personalratsteams erforderlich ist. Der Besuch von Einführungsseminaren zur Betriebsverfassung, zum Arbeitsrecht und zur Arbeitssicherheit ist grundsätzlich erforderlich im Sinne der Gesetze. Ebenfalls als „erforderliche Kenntnisse“ gelten alle Schulungsmaßnahmen, die der Betriebsrat / Personalrat unter Berücksichtigung der konkreten Situation des einzelnen Betriebes sofort oder demnächst benötigt, um seine Aufgaben sachgemäß wahrnehmen zu können. Für die Frage, ob ein Seminarbesuch erforderlich ist, kommt es gegebenenfalls auch darauf an, welche Aufgabe ein Mitglied des Betriebs- / Personalrats innerhalb des Gremiums wahrzunehmen hat. Es kann sich dabei sowohl um Grundkenntnisse als auch um so genannte Spezialkenntnisse handeln.

Was hat der Betriebsrat / Personalrat zu tun?

Es ist notwendig, dass der Betriebsrat / Personalrat im Rahmen einer Sitzung des Gremiums innerhalb eines eigenen Tagesordnungspunktes über die erforderlichen Schulungsmaßnahmen einen Beschluss fasst. Der Betriebsrat / Personalrat entscheidet dabei, welches bzw. wie viele Mitglieder des Gremiums an welchen Seminaren / Workshops teilnehmen. Der Beschluss ist dem Arbeitgeber mitzuteilen, wobei die Gründe für die Beschlussfassung anzugeben sind. Hinsichtlich der zeitlichen Lage der Schulungsmaßnahmen muss der Betriebsrat / Personalrat betriebliche Notwendigkeiten berücksichtigen. Es empfiehlt sich daher eine frühzeitige Planung der Bildungsmaßnahmen für die Betriebsrats- / Personalratsmitglieder bzw. auch der Ersatzmitglieder, die regelmäßig an Sitzungen teilnehmen, damit innerbetriebliche Planungen dem Besuch der Seminare nicht entgegenstehen. Dem Arbeitgeber ist mitzuteilen, wer an welchem Seminar teilnehmen soll, welche Themen in diesem Seminar behandelt werden, wann und wo das Seminar stattfindet, wie die Notwendigkeit der Teilnahme begründet wird und welche Kosten (voraussichtlich) entstehen werden.

Bei Bildungsmaßnahmen nach § 37.6 BetrVG handelt es sich um einen kollektiven Anspruch des Betriebsratsgremiums. (Analog gilt § 46.6 des Bundespersonalvertretungsgesetzes für Personalräte.) Der Schulungsanspruch ist zeitlich nicht begrenzt, sondern richtet sich ausschließlich nach der Erforderlichkeit für das Gremium.



Wenn der Arbeitgeber Einwendungen hat, sollte der Betriebsrat / Personalrat an seiner Beschlussfassung festhalten. Nach erneuter Beratung im Betriebsrat oder Personalrat ist folgender Beschluss zu fassen: „Der Betriebsrat / Personalrat bestätigt nach eingehender Beratung seinen Entsendungsbeschluss nach § 37.6 BetrVG (bzw. § 46.6 BPersVG).“ Auf dieser Grundlage ist eine Teilnahme der einzelnen Betriebsrats- oder Personalratsmitglieder an der Schulungsveranstaltung auf jeden Fall möglich.

Bei einer Seminarteilnahme auf der Grundlage von § 37.6 BetrVG / § 46.6 BPersVG etc. trägt der Arbeitgeber folgende Kosten:

- Seminargebühr
- Unterbringungskosten
- Reisekosten und Spesen
- Lohn und Gehalt werden für die Dauer des Seminars weiterbezahlt.

Das Problem „Erforderlichkeit“

Das Bundesarbeitsgericht hat den Begriff der Erforderlichkeit wie folgt definiert: „Die Vermittlung bestimmter Kenntnisse ist dann erforderlich, wenn diese unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft entstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann“. (Vgl. BAG vom 09.10.1973, AP Nr. 4 zu § 37 BetrVG).

2. Seminare für die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Mitglieder der JAV haben gemäß § 37.6 BetrVG und § 37.7. BetrVG in Verbindung mit § 65.1 BetrVG einen Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ohne Minderung ihres Entgelts. Dieser Anspruch besteht ausschließlich für Veranstaltungen deren Inhalt für die Arbeit der JAV wichtig ist, d. h. für die JAV- Arbeit erforderliches Wissen vermittelt wird. Der Beschluss über die Teilnahme an einem Seminar nach § 37.6 BetrVG ist vom zuständigen Betriebsrat (nicht von der Jugend- und Auszubildendenvertretung) zu fassen. Die Entscheidung über die zeitliche Lage sowie die an der Schulung teilnehmenden Personen bestimmt der Betriebsrat, da die JAV keine unmittelbar dem Arbeitgeber gegenüber wirksamen Beschlüsse fassen kann. Das Gesetz sieht jedoch vor, dass sich die JAV bei der Entscheidung des Betriebsrats mit vollem Stimmrecht beteiligen kann (§ 67 Abs. 2 BetrVG).



3. Seminare für Schwerbehindertenvertrauenspersonen

Für die Vertrauensleute der Schwerbehinderten gilt der § 96.4 SGB IX. Danach ist dieser Personenkreis ohne Minderung des Arbeitsentgeltes für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen freizustellen, soweit dort Kenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Vor Schulungsbeginn ist dem Arbeitgeber rechtzeitig mitzuteilen, auf welcher Rechtsgrundlage, welches Mitglied der Schwerbehindertenvertretung, an welchem Seminar (wann, wo, Themen, soweit möglich Kosten) teilnehmen wird. Die Kosten für die Seminarteilnahme trägt der Arbeitgeber (§ 96.8 SGB IX). Zum erforderlichen Wissen der Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung gehören neben Kenntnissen über das SGB IX und das Bundesgleichstellungsgesetz auch Kenntnisse im Betriebsverfassungsrecht, Kenntnisse im Arbeits- und Sozialrecht, Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz etc. Der hier erläuterte Schulungsanspruch für Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen gilt im selben Umfang auch für das jeweils mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied der Schwerbehindertenvertretung, wenn es ständig zur Erfüllung der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 SGB IX herangezogen wird und häufig die Vertretung der Vertrauensperson für längere Zeit übernimmt.

4. Ersatzmitglieder des Betriebsrats- oder Personalrats

Ersatzmitglieder haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Teilnahme an Schulungsmaßnahmen nach § 37.6 BetrVG bzw. § 46.6 BPersVG.

Ausnahme: Ersatzmitglieder, die häufig oder regelmäßig verhinderte Betriebsrats- oder Personalratsmitglieder vertreten und spezielle Aufgaben übernehmen, können an Schulungsmaßnahmen nach § 37.6 BetrVG und § 46.6 BPersVG teilnehmen. Somit hat in der Regel das erste Ersatzmitglied Anspruch auf Teilnahme an Schulungsmaßnahmen. In diesem Fall gilt das gleiche Vorgehen wie bei den Betriebsrats- oder Personalratsmitgliedern.

5. Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber hat spätestens zwei Wochen vor Seminarbeginn den Seminarbesuch abzulehnen, sonst gilt die Freistellung als bewilligt. Die Ablehnung durch den Arbeitgeber hat schriftlich zu erfolgen. Bei Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber um die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen gilt: Der Beschluss des Betriebsrats / Personalrats hat so lange Bestand, wie er nicht durch Beschluss eines Arbeitsgerichts aufgehoben ist. Wendet sich der Arbeitgeber gegen einen Beschluss des Betriebsrats / Personalrats, dann muss sich der Arbeitgeber innerhalb von 14 Tagen an das Arbeitsgericht wenden bzw. die Einigungsstelle anrufen, wenn die betriebliche Notwendigkeit aus seiner Sicht nicht ausreichend berücksichtigt wurde. Unterlässt er diese Schritte, kann das Mitglied des Betriebsrats an der Schulungsmaßnahme teilnehmen. In solchen Fällen empfiehlt es sich, dass der Betriebsrat / Personalrat Kontakt mit der EVG Bildung und Wissen aufnimmt.



6. Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 10.5 BGlG

Der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin ist Gelegenheit zur Fortbildung insbesondere im Gleichstellungsrecht und in Fragen des öffentlichen Dienst-, Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrechts zu geben.

7. Teilnahme an Seminaren für Aufsichtsräte

Zwar können nach §109.1 Satz 2 AktG Mitglieder von Aufsichtsräten zur Beurteilung externe Sachverständige hinzuziehen, sie müssen allerdings nach gültiger Rechtsprechung die nötigen Mindestkenntnisse und -fähigkeiten zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeit im Aufsichtsrat entweder besitzen oder sich diese aneignen. (Vgl. BGH 27/28 vom 15.11.1982 - II ZR, BGHZ 85, 293)

Wenn eine Schulungsveranstaltung die für ein Mandat erforderliche Qualifikation vermittelt, so hat das Mitglied im Aufsichtsrat Anspruch auf bezahlte Arbeitsfreistellung und auf Erstattung der Schulungskosten gem. §§ 675 und 670 BGB durch den Arbeitgeber.