

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Freistellung zum Seminarbesuch

nach BetrVG

Wissen bewegt

ver.di b+b
Bildung + Beratung
LQW-zertifizierte Qualität

Impressum

© ver.di Bildung + Beratung
Gemeinnützige GmbH
Mörsenbroicher Weg 200
40470 Düsseldorf

Fon 0211 9046-0
Fax 0211 9046-818
info@verdi-bub.de
www.verdi-bub.de

Letzte Bearbeitung: Claus Jahncke
Redaktioneller Stand: Dezember 2024

ressourcenschonend
umweltschützend
verantwortungsvoll

Inhalt

Vorwort 2

Schulungsmaßnahmen für die JAV nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG 3
Unterschiede zwischen § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG 3

Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG 4
„Erforderliche" Schulungsthemen 5
Erforderlich sind Grundkenntnisse … 5
… aber auch Spezialkenntnisse 6
Die Entsendung zur Schulung 7
Der Schulungsträger 7
Wo soll die Schulung stattfinden? 8
Die Schulungsdauer 8
Zeitpunkt der Schulung 9
Der Entsendungsbeschluss 9
Unterrichtung des Arbeitgebers, Einspruchsrecht 10

Schulungsmaßnahmen nach § 37 Abs. 7 BetrVG 12
Grundsätze 12
Der Entsendungsbeschluss 13
Unterrichtung des Arbeitgebers, Einspruchsrecht 13

Was ist bei den Freistellungen nach Absatz 6 und 7 noch bedeutsam? 15
Die Entgeltfortzahlung 15
Sonstige Kostentragungspflichten des Arbeitgebers 15
Können Themen zugleich „erforderlich" und „geeignet" sein? 16
Schulungszeiten außerhalb der Arbeitszeit 16
Unfallschutz während der Teilnahme an der Schulung 18
Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für JAV-Mitglieder im öffentlichen Dienst 18

Verwendete Abkürzungen 20

Vorwort

Liebe Kolleg*innen,

klar ist: Nur kompetente JAV-Mitglieder können ihr Amt im Interesse der Beschäftigten ausüben. Zu vielfältig, zu komplex sind die Themen, welche die Jugendlichen und Auszubildenden und damit auch die JAV bewegen.

Der Gesetzgeber hat die besonderen Bedingungen der Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung anerkannt. JAV-Mitglieder sind nicht nur per Gesetz in ihrer Tätigkeit geschützt, sondern haben auch einen Anspruch auf Qualifizierung für ihre Arbeit. Der Weiterbildungsanspruch ist in § 37 BetrVG (in den Absätzen 6 und 7) in Verbindung mit § 65 Abs. 1 BetrVG geregelt.

Da Weiterbildungsmaßnahmen Zeit und Geld kosten, sind die Arbeitgeber bemüht, die Kostenbelastung für den Betrieb gering zu halten. Deshalb werden Weiterbildungsansprüche der JAV oft bestritten oder mit dem Hinweis abgelehnt, das Seminar sei zu teuer.

Leider erleichtern Jugend- und Auszubildendenvertretungen (bzw. Betriebsräte, denn das eigentliche Verfahren läuft über sie) den Arbeitgebern oft die Ablehnung, weil ihnen formale Fehler unterlaufen.

Diese kleine Broschüre soll helfen, genau diese Fehler zu vermeiden und den Qualifizierungsanspruch der JAV zu sichern.

Damit alles stimmt.
ver.di Bildung + Beratung

Schulungsmaßnahmen für die JAV nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) hat im System der betrieblichen Arbeitnehmer*innenvertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz einen großen Stellenwert. Sie nimmt umfassende und wichtige Aufgaben wahr. Sie ist zuständig für alle jugendlichen Arbeitnehmer*innen einschließlich der Auszubildenden und darüber hinaus für alle, die sich in der Ausbildung befinden. Dabei ist das Alter egal, denn die frühere Altersgrenze für Auszubildende ist 2021 weggefallen.

Der Gesetzgeber hat die Tätigkeit der JAV eng mit der Betriebsratsarbeit verbunden. Die JAV darf sich deshalb nicht unmittelbar an den Arbeitgeber wenden, sondern muss grundsätzlich mit dem Betriebsrat zusammenarbeiten. Sie entsendet zu allen Betriebsratssitzungen ein Mitglied, unabhängig von den Themen (§ 67 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Wenn Probleme der von der JAV vertretenen Beschäftigten anstehen, hat die gesamte JAV ein Teilnahmerecht (§ 67 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Darüber hinaus haben die JAV-Mitglieder ein Stimmrecht, wenn Betriebsratsbeschlüsse überwiegend jenen Personenkreis betreffen, für den die JAV zuständig ist (§ 67 Abs. 2 BetrVG).

Deshalb geht der Gesetzgeber davon aus, dass auch für die JAV umfassende Schulungs- und Bildungsmaßnahmen notwendig sind. Das Gesetz (§ 65 BetrVG) verweist ausdrücklich auf § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG und damit auf die Rechtsgrundlagen zur Teilnahme an Schulungen, die sich an Betriebsratsmitglieder richten.

Es gibt zwei verschiedene gesetzliche Ansprüche: nach § 37 Abs. 6 und nach § 37 Abs. 7 BetrVG.

Unterschiede zwischen § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG

Absatz 6	Absatz 7
› erforderliche Themen	› geeignete Themen
› keine zeitliche Begrenzung	› zeitliche Begrenzung
› kein Anerkennungsverfahren	› Anerkennungsverfahren
› umfassende Kostentragung durch Arbeitgeber	› nur Entgeltfortzahlung
› Kollektivanspruch	› Individualanspruch

Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG

JAV-Mitglieder haben nach § 37 Abs. 6 BetrVG Anspruch darauf, an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilzunehmen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der JAV erforderlich sind. Damit haben sie auch Anspruch auf Arbeitsbefreiung und auf Entgeltfortzahlung.

Das Bundesarbeitsgericht hat zum Begriff „erforderliches Wissen" folgenden Grundsatz aufgestellt: Gemeint sind Kenntnisse, die erforderlich sind, damit die betriebliche Interessenvertretung ihre gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann, unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb (BAG 14.01.2015 – 7 ABR 95/12). Dieser Grundsatz gilt auch für die JAV. Ihr Aufgabenbereich ist zwar begrenzter als der des Betriebsrats, jedoch verfügen die JAV-Mitglieder über geringere Erfahrung im Betrieb und haben deshalb einen erhöhten Schulungs- und Bildungsbedarf.

Erforderlich bedeutet für die JAV also, dass die Seminarinhalte wichtig sind, um ihre gesetzlichen Aufgaben erfüllen zu können.

Die „Allgemeine Aufgaben" der JAV sind in § 70 BetrVG aufgelistet:

1. Maßnahmen, die den Arbeitnehmer*innen dienen, die von der JAV vertreten werden. Das gilt insbesondere für Fragen der Berufsbildung und der Übernahme der Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis.

1a. Maßnahmen, um tatsächliche Gleichstellung entsprechend § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b BetrVG durchzusetzen.

2. Die JAV soll überwachen, dass geltende Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden.
3. Die JAV soll Anregungen entgegennehmen, besonders in Fragen der Berufsbildung, und sie soll beim Betriebsrat darauf hinwirken, dass sie umgesetzt werden.
4. Die JAV soll sich für die Förderung der Integration ausländischer Arbeitnehmer*innen einsetzen.

Diese Aufzählung ist nicht abschließend. Es können sich weitere Aufgaben ergeben, z.B. durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

(AGG). Danach hat sich nämlich auch die JAV gegen jede im Gesetz genannte Art der Benachteiligung einzusetzen.

Ein Beispiel: Gibt es in einem Betrieb eine Regelung, nach der über 24-Jährige wegen ihres Alters nicht mehr für eine Berufsausbildung angenommen werden, ist dies eine Benachteiligung nach dem AGG.

Damit die JAV überhaupt über diese Themen Bescheid weiß, hat sie einen Rechtsanspruch darauf, vom Betriebsrat rechtzeitig und umfassend informiert zu werden (§ 70 Abs. 2 BetrVG).

„Erforderliche" Schulungsthemen

Die JAV hat also viele Aufgaben und braucht deshalb Schulung. § 37 Abs. 6 BetrVG enthält, wie bereits erwähnt, einen Kollektivanspruch der JAV. Das bedeutet, dass die JAV als gesamtes Gremium die nötigen Kenntnisse für ihre Aufgaben erwerben kann und muss. In der Praxis heißt das, dass jedes JAV-Mitglied Anspruch auf Seminare hat, um die dort erworbenen Kenntnisse dann in die JAV-Arbeit einzubringen.

Erforderlich sind Grundkenntnisse …

Die JAV insgesamt und das einzelne Mitglied müssen prüfen, welches Wissen und welche Kenntnisse sie benötigen. Am Anfang sollten dabei Grundlagenseminare stehen. Ein JAV-Mitglied kann nur sachgemäß mitarbeiten, wenn es Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht hat, die Aufgaben der JAV kennt und ihre Geschäfte mit führen kann.

Auch muss die JAV wissen, wie sie mit dem Betriebsrat zusammenarbeitet. Sie darf an Betriebsratssitzungen teilnehmen, wenn es um ihren Aufgabenbereich geht. Unter bestimmten Voraussetzungen hat sie sogar Stimmrecht (§ 67 Abs. 2 BetrVG).

Ohne eine Mindestkenntnis des einschlägigen Rechts sind die JAV-Mitglieder nicht in der Lage, ihrer Überwachungsfunktion nach § 70 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nachzukommen. Die JAV hat die Aufgabe, darauf zu achten, dass Rechtsvorschriften eingehalten werden und muss sachgemäß diskutieren und reagieren können.

Erforderlich sind Grundkenntnisse und entsprechende Rechtskenntnisse in Fragen der Berufsausbildung, der Berufsbildung und des Be-

rufsbildungsgesetzes (BBiG). Hier liegen zentrale Aufgaben der JAV. Das kommt in § 70 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG deutlich zum Ausdruck.

Es ist daher einfach zu eng gesehen, wenn das Bundesarbeitsgericht in einer (allerdings recht alten) Entscheidung festgestellt hat, dass Kenntnisse zum BBiG nach § 37 Abs. 6 BetrVG nicht gesondert, sondern auch am Rande einer sonst erforderlichen Schulung mitvermittelt werden können (BAG 06.05.75 – 1 ABR 135/73). Diese Auffassung ist zu Recht kritisiert worden. Entsprechendes gilt auch für die Überwachung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

Auch der Gesundheitsschutz gehört zu den Aufgaben der JAV. Die Mitglieder können nach § 70 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu „Gesundheitsschutz im Betrieb" geschult werden, sofern dabei der Jugendschutz im Mittelpunkt steht (BAG 10.06.75 – 1 ABR 139/73).

Zur grundlegenden Wissensvermittlung nach § 37 Abs. 6 BetrVG können somit z.B. folgende Seminarthemen gehören:

- Die JAV in der Betriebsverfassung
- Grundlagen des BetrVG
- Einführung in die Arbeit der JAV
- Das Recht der Berufsausbildung und der Berufsbildung
- Zusammenarbeit zwischen JAV und Betriebsrat
- Rechtsgrundlagen für jugendliche Beschäftigte
- Die Geschäftsführung der JAV
- Das Jugendarbeitsschutzgesetz
- Gleichbehandlungsgesetz und jugendliche Beschäftigte
- Integration ausländischer jugendlicher Beschäftigter in den Betrieb.

... aber auch Spezialkenntnisse

Auch Spezialwissen kann nach § 37 Abs. 6 BetrVG „erforderlich" sein.

Zum Beispiel zu folgenden Themen:

- Arbeits- und Gesundheitsschutz für Jugendliche im Betrieb
- Ausbildungsvergütung und andere Entgeltformen jugendlicher Arbeitnehmer*innen
- Die Umsetzung des AGG im Zuständigkeitsbereich der JAV
- Organisation der JAV-Arbeit – organisieren und verhandeln
- Die Mitarbeit in der GJAV
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Allgemein gilt: JAV-Mitglieder, die noch nicht lange im Amt sind, sollten zunächst grundlegende Seminare besuchen. Wer bereits Grundlagenwissen erworben hat oder mit besonderen Aufgaben betraut ist, benötigt Spezialwissen. In der JAV muss insgesamt eine große Breite erforderlichen Wissens vorhanden sein.

Dabei geht es in der Schulung sowohl um die jeweiligen Rechtsgrundlagen als auch um die Inhalte. Es reicht beispielsweise nicht aus, zu wissen, wie das Berufsbildungsgesetz aufgebaut ist und welche formalen Rechtsgrundlagen es enthält. Auch Sachkenntnis gehört dazu und das Wissen darüber, wie man Rechte in der Praxis umsetzt.

Zudem können neue Gesetze und wesentliche Änderungen in der Rechtsprechung einen erneuten Bedarf an Schulung auslösen.

Schulungen sind keineswegs nur erforderlich, wenn die JAV auf betriebliche Anlässe reagieren muss oder wenn Gesetze geändert wurden. Eine Schulung etwa zur Gleichberechtigung im Betrieb oder zum Arbeits- und Gesundheitsschutz kann auch vorbeugend erforderlich sein – eben um Diskriminierung oder Arbeitsunfälle von vornherein zu vermeiden.

Die Entsendung zur Schulung

Die JAV hat zu prüfen, welches Wissen sie braucht, um ihre Arbeit sachgerecht bewältigen zu können. Danach geht es um folgende Fragen:

- Welche Mitglieder sollen eine Schulung besuchen?
- Welcher Schulungsträger kommt in Betracht?
- Wo soll die Schulung stattfinden?
- Wie lange soll sie dauern?
- Wann soll sie stattfinden?

Es hängt vom Thema und vom bereits vorhandenen Wissensgrad in der JAV ab, ob nur ein Mitglied zur Schulung entsandt wird oder mehrere.

Der Schulungsträger

Schulungen werden von vielen unterschiedlichen Veranstaltern angeboten – nicht alle sind geeignet.

Die Gewerkschaften sind die natürlichen Verbündeten der Betriebsräte und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Ihre Unterstützungsfunktion ist gesetzlich anerkannt und abgesichert. Gewerk-

schaften wissen, wie man Arbeitnehmer*inneninteressen wahrnimmt, von der Mitwirkung am Arbeitsrecht über die Vertretung vor den Arbeits- und Sozialgerichten bis zur Tarifpolitik. Deshalb sind sie als Anbieter für JAV-Seminare besonders geeignet.

Diese Unterstützungsfunktion ist in der Rechtsprechung anerkannt. So hat das für den öffentlichen Dienst zuständige Bundesverwaltungsgericht festgestellt, dass die Gewerkschaften in jeder Hinsicht die Gewähr für eine ordnungsgemäße Schulung bieten (BVerwG 27.04.79 – 6 P 45/78). Für die private Wirtschaft hat das Bundesarbeitsgericht anerkannt, dass gewerkschaftliche Betriebsratsschulungen stärker als andere die spezifischen Belange der Betriebsratsarbeit berücksichtigen (BAG 15.05.86 – 6 ABR 74/83). Eine Übersicht über alle Seminarangebote von ver.di Bildung + Beratung findet ihr unter www.verdi-bub.de/seminare.

Wo soll die Schulung stattfinden?

Schulungen werden in der Regel zu bestimmten Terminen an bestimmten Orten angeboten. Wenn die JAV den Beschluss fasst, Mitglieder zu einer Schulung zu schicken, muss sie zwar im Prinzip den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachten und betriebliche Interessen berücksichtigen. Der Arbeitgeber kann aber nicht über den Schulungsträger und den Schulungsort mitentscheiden.

Selbst wenn euer bevorzugtes Seminar erheblich weiter entfernt stattfindet als das eines anderen Seminaranbieters, könnt ihr euch für das weiter entfernte Seminarangebot entscheiden, wenn es mit seinen Inhalten oder der Vermittlungsmethode besser für euch geeignet ist.

Die Schulungsdauer

Bei der Schulungsdauer ist einerseits zu berücksichtigen, dass der Aufgabenbereich der JAV nicht so umfassend wie der des Betriebsrats ist, aber andererseits JAV-Mitglieder in der Regel altersbedingt über geringere Erfahrungen und Kenntnisse verfügen. Ansonsten aber gilt grundsätzlich die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zu den Betriebsräte-Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG.

Nach dem vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sind zwar die Interessen des Betriebs mit zu berücksichtigen. Wie lange ein Seminar dauert, hängt aber davon ab,

welche Inhalte vermittelt werden müssen und wie umfangreich und komplex die Themen sind. Dies liegt im Beurteilungsspielraum von Betriebsrat und JAV (§ 37 Abs. 6 BetrVG). Allgemein haben sich Schulungen von einwöchiger Dauer für JAV-Mitglieder als ausreichend, aber auch als notwendig erwiesen. Während der Amtszeit sind natürlich mehrere Schulungen notwendig: Die Grundqualifizierung besteht aus mehreren Bausteinen, und auch Spezialwissen muss erworben werden.

Zeitpunkt der Schulung

Nach § 37 Abs. 6 Satz 3 BetrVG sind Betriebsrat und JAV verpflichtet, bei der Wahl des Zeitpunkts die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Es ist also abzuwägen. Im Vordergrund steht aber auch hier, dass die JAV nur dann sachgemäß arbeiten kann, wenn sie ausreichend geschult ist.

Das bedeutet: Nur unter bestimmten Bedingungen werden betriebliche Belange einer Schulung entgegenstehen – allenfalls dann, wenn eine personelle Vertretung im Betrieb nicht sicherzustellen ist und deshalb der Betriebsablauf erheblich gestört wird oder wenn ein besonderer Arbeitsanfall vorliegt, der nicht hinausgeschoben werden kann.

Im Prinzip gilt das auch für die JAV. Wenn zum Beispiel Auszubildende kurz vor Zwischenprüfungen stehen, wird eine Schulung in dieser Zeit nicht sinnvoll sein.

Der Entsendungsbeschluss

Rechtlich muss der Betriebsrat nach § 37 Abs. 6 BetrVG darüber beschließen, JAV-Mitglieder zu einer Schulung zu schicken. Allerdings kann der Betriebsrat in der Regel nicht beurteilen, welches Wissen die JAV braucht und welche Mitglieder ein Seminar besuchen sollen. Deshalb ist er auf die enge Zusammenarbeit mit der JAV angewiesen.

Zunächst muss sich die JAV in einer ordnungsgemäß einberufenen Sitzung mit dem Thema befassen. Sie muss den Wissensbedarf feststellen und nach § 65 i.V.m. § 33 BetrVG beschließen, welche Mitglieder eine Schulung besuchen sollen. Das Seminar muss dabei genau benannt werden, also mit Inhalt, Zeitpunkt, Ort und Anbieter. Am besten legt ihr die Seminarausschreibung als Anhang zum Beschluss bei.

Dieser Beschluss geht dann an den Betriebsrat (nicht an den Arbeitgeber!), und der Betriebsrat fasst dann den endgültigen Beschluss zur Seminarteilnahme. Möglicherweise hat er aber auch Einwände, etwa in der Frage der betrieblichen Notwendigkeiten, die er gegebenenfalls auch gegenüber dem Arbeitgeber vertreten muss. Es ist deshalb sinnvoll, wenn die JAV noch vor ihrem Beschluss Kontakt mit dem Betriebsrat (also der*dem Betriebsratsvorsitzenden) aufnimmt und sich abstimmt.

Abstimmung und Beschluss innerhalb der JAV entfallen natürlich, wenn die JAV nur aus einem Mitglied besteht. Dann wird sich das JAV-Mitglied mit einem Vorschlag an den Betriebsrat wenden und diesen um einen entsprechenden Beschluss bitten.

Der Betriebsrat hat sodann einen Beschluss nach § 33 BetrVG zu fassen. An der Beschlussfassung des Betriebsrats kann die gesamte JAV teilnehmen. Sie hat dazu auch Stimmrecht, einschließlich der Mitglieder, die entsandt werden sollen. Dies ergibt sich bereits daraus, dass der Wissenserwerb ein Kollektivanspruch der JAV ist.

Der Betriebsratsbeschluss ist Voraussetzung dafür, dass JAV-Mitglieder zu einer Schulung geschickt werden können. Dieser Beschluss ist maßgebend für das Vorgehen gegenüber dem Arbeitgeber.

Unterrichtung des Arbeitgebers, Einspruchsrecht

Danach muss der Arbeitgeber vom Betriebsrat informiert werden. Ein Zeitraum von zwei bis drei Wochen vor Seminarbeginn gilt allgemein als ausreichend. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich. Maßgebend ist der Beschluss des Betriebsrats.

Die Unterrichtung soll den Arbeitgeber allerdings in die Lage versetzen, sich auf die Abwesenheit des JAV-Mitglieds einzustellen. Der Arbeitgeber kann aber auch reagieren, wenn seiner Ansicht nach betriebliche Notwendigkeiten nicht berücksichtigt wurden oder er die Schulungsmaßnahme nicht für erforderlich hält.

a) Nichtberücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten

   In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen. Eine Frist schreibt das Gesetz nicht vor. Die meisten Arbeitsrechtler*innen sind aber der Ansicht, dass der Arbeitgeber die Einigungsstelle innerhalb von zwei Wochen anrufen muss, ge-

rechnet vom Zeitpunkt, da er vom Betriebsrat informiert wurde. Andernfalls bleibt es bei dem Entsendungsbeschluss.

Die Einigungsstelle wiederum darf nur darüber entscheiden, ob betriebliche Notwendigkeiten berücksichtigt wurden oder nicht. Sie darf nicht rechtlich bewerten, ob die Schulung unter § 37 Abs. 6 BetrVG fällt oder ob der Beschluss der JAV bzw. des Betriebsrats aus anderen Gründen unwirksam ist.

Rechtlich noch nicht ausreichend geklärt ist das Verfahren, wenn die Einigungsstelle vor Beginn der Schulung nicht mehr zusammentritt. Die meisten Arbeitsrechtler*innen sind der Ansicht, dass dann eine aufschiebende Wirkung eintritt. Das kann aber problematisch werden, wenn die Schulung aktuell nötig ist oder wenn erkennbar wird, dass die Einigungsstelle, etwa wegen Erkrankung der*des Vorsitzenden, über einen längeren Zeitraum hinweg keine Entscheidung fällen kann. Nach richtiger Auffassung kann der Betriebsrat in solchen Fällen eine einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht erwirken.

b) Bestreiten der Erforderlichkeit

Wenn der Arbeitgeber die Auffassung vertritt, die vorgesehene Schulung sei nicht erforderlich oder zumindest nicht für das vorgesehene JAV-Mitglied, dann ist nicht die Einigungsstelle zuständig, sondern das Arbeitsgericht. Nicht nur der Betriebsrat ist am Verfahren zu beteiligen, sondern auch die JAV.

Das hat aber nicht zwangsläufig zur Folge, dass das JAV-Mitglied die Schulung bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung zurückstellen muss. Ein solches Verfahren kann sich schließlich über Monate hinweg erstrecken und wenn es wegen grundsätzlicher Bedeutung bis zum Bundesarbeitsgericht geht, sogar über Jahre.

Deshalb gehen viele Arbeitsrechtler*innen davon aus, dass ein Mitglied vom Betriebsrat oder von der JAV trotz eines laufenden Verfahrens zur Schulung fahren darf. Das hat auch für JAV-Mitglieder zu gelten. Besonders dann, wenn schon ein Beschluss des Arbeitsgerichts, wenngleich noch ohne Rechtskraft, gegen den Arbeitgeber ergangen ist, kann an der Schulung teilgenommen werden (vgl. BAG 06.05.75 – 1 ABR 135/73).

Schulungsmaßnahmen nach § 37 Abs. 7 BetrVG

Neben Schulungsmaßnahmen nach § 37 Abs. 6 BetrVG gibt es auch solche nach § 37 Abs. 7 BetrVG. Solche Schulungen müssen nicht „erforderlich", sondern lediglich „geeignet" sein. JAV-Mitglieder haben darauf einen individuellen Anspruch. Es kommt dabei nicht auf ihren konkreten Wissensstand an (BAG 28.08.96 – 7 AZR 840/95, zur Schulung von Betriebsratsmitgliedern).

Die beiden Ansprüche stehen selbstständig nebeneinander. Sie dürfen deshalb nicht gegenseitig angerechnet werden. Der Arbeitgeber darf die Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 7 BetrVG nicht mit dem Hinweis verweigern, das betreffende JAV-Mitglied sei bereits vor Kurzem nach § 37 Abs. 6 BetrVG geschult worden. Andererseits darf er auch nicht von einem JAV-Mitglied verlangen, für Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG zunächst seine (zeitlich begrenzten) Schulungsansprüche nach § 37 Abs. 7 BetrVG auszuschöpfen.

Grundsätze

Das nach § 37 Abs. 7 BetrVG zu vermittelnde Wissen muss für die Tätigkeit der JAV bzw. für das einzelne JAV-Mitglied lediglich nützlich und förderlich, nicht unbedingt erforderlich sein. Es muss nicht einmal ein direkter Bezug zur Betriebsverfassung und zur Tätigkeit vorliegen. Es lässt sich also eher von Bildungsveranstaltungen sprechen.

Geeignete Schulungs- und Bildungsmaßnahmen nach § 37 Abs. 7 BetrVG sind beispielsweise:

- Mitbestimmung und Verfassungsrecht
- Die Stellung der Gewerkschaften in der Gesellschaft
- Globalisierung und Arbeitnehmer*innenrechte
- Grundsatzfragen der Ergonomie
- Tarifpolitik und betriebliche Lohnpolitik
- Der Einsatz der EDV in Betrieb und Unternehmen
- Das Gleichbehandlungsgesetz in seinen praktischen Bezügen zur Arbeitswelt
- Rhetorik
- Austragung von Konflikten im Betrieb.

Eine solche Bildungsveranstaltung muss von der obersten Arbeitsbehörde des Landes, in dem der Schulungsträger seinen Sitz hat, als

geeignet anerkannt sein. Dann kann der Arbeitgeber nicht argumentieren, die Bildungsmaßnahme sei nicht geeignet.

Ein weiterer wichtiger Unterschied zu den erforderlichen Seminaren liegt darin, dass der Anspruch auf Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG zeitlich begrenzt ist. Er beträgt für die Dauer der Amtszeit drei Wochen, für erstmals gewählte JAV-Mitglieder vier Wochen – genau wie bei Betriebsratsmitgliedern, obwohl die JAV-Amtszeit nur zwei Jahre beträgt (Betriebsrat: vier Jahre). JAV-Mitglieder können in diesem Rahmen auch mehrere Seminare besuchen und sich dafür freistellen lassen.

Rückt während der Amtszeit ein Ersatzmitglied nach, steht diesem bei der verkürzten Amtszeit gleichwohl der volle Anspruch einschließlich der zusätzlichen Woche zu (BAG 19.04.89 – 7 AZR 128/88). Es sei denn, dies steht in keinem Verhältnis zu der noch verbleibenden Amtszeit des Ersatzmitglieds.

Der Entsendungsbeschluss

Auch bei einer Teilnahme an einer Schulung nach § 37 Abs. 7 BetrVG müssen JAV und Betriebsrat über die Entsendung beschließen – obwohl es sich um einen Individualanspruch handelt. Der Anstoß, eine solche Veranstaltung zu besuchen, wird freilich häufig von dem betreffenden JAV-Mitglied ausgehen. Auch hier sollten sich JAV und Betriebsrat vorher abstimmen.

Das weitere Verfahren entspricht dem von § 37 Abs. 6 BetrVG. Nachdem die JAV die Entsendung beschlossen hat, befasst sich der Betriebsrat damit und teilt seinen Beschluss dem Arbeitgeber mit.

Unterrichtung des Arbeitgebers, Einspruchsrecht

Dabei sollte der Betriebsrat dem Arbeitgeber auch gleich mitteilen, dass die Bildungsveranstaltung von der obersten Arbeitsbehörde anerkannt ist, am besten mit Aktenzeichen des Anerkennungsbescheides.

Der Arbeitgeber kann auch in diesem Fall die Einigungsstelle anrufen, wenn seiner Ansicht nach die betrieblichen Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt wurden. Gegebenenfalls muss die Einigungsstelle entscheiden; insoweit gelten entsprechend die Ausführungen zu Absatz 6.

Der Arbeitgeber kann sich jedoch nicht auf den Standpunkt stellen, die Veranstaltung sei nicht geeignet. Die Arbeitsbehörde hat die Veranstaltung anerkannt, deshalb ist ein solcher Einwand nicht möglich. Allenfalls könnte der Arbeitgeber den Anerkennungsbescheid beim Verwaltungsgericht anfechten, was aber in der Praxis sehr selten vorkommt.

Was ist bei den Freistellungen nach Absatz 6 und 7 noch bedeutsam?

Die Entgeltfortzahlung

Ein JAV-Mitglied, das an einer Schulung teilnimmt, hat Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts, und zwar unabhängig davon, ob es sich um Schulungen nach Absatz 6 oder Absatz 7 handelt.

Es gilt das Lohnausfallprinzip: Es ist das Entgelt zu zahlen, wie es sonst bei einem Verbleib im Betrieb gezahlt worden wäre. Das ist bei Auszubildenden die Ausbildungsvergütung. Junge Arbeitnehmer*innen, die sich nicht in der Ausbildung befinden, bekommen auch Zulagen und Zuschläge (etwa Überstundenzuschläge).

Sonstige Kostentragungspflichten des Arbeitgebers

Was die weiteren Kosten angeht, unterscheiden sich die beiden Typen von Schulungen allerdings grundlegend. Nur bei Veranstaltungen nach Absatz 6 muss der Arbeitgeber auch die weiteren Kosten für die Teilnahme übernehmen.

Das ergibt sich aus § 40 Abs. 1 BetrVG. Nach dieser Vorschrift hat der Arbeitgeber alle dem Betriebsrat entstehenden Kosten zu erstatten. Dazu zählen auch die für den Betriebsrat erforderlichen Schulungen. Diese Bestimmung gilt auch für die JAV. Das ergibt sich durch die Bezugnahme auf diese Vorschrift in § 65 Abs. 1 BetrVG.

Der Arbeitgeber muss folgende Kosten übernehmen: die Seminargebühren einschließlich der Kosten für Übernachtung und Verpflegung und selbstverständlich auch die Reisekosten. Besteht im Betrieb eine verbindliche Reisekostenregelung, gilt sie auch für Fahrten zu Schulungen. Berechnet aber ein Veranstalter höhere Tagessätze als nach der betrieblichen Reisekostenregelung, so hat der Arbeitgeber diese höheren Tagessätze zu erstatten, soweit das teilnehmende JAV-Mitglied die Kosten nicht beeinflussen konnte, z.B. weil der Seminarveranstalter die Übernachtungs- und Verpflegungskosten pauschal von den Teilnehmer*innen fordert (BAG 28.03.07 – 7 ABR 33/06).

Der Arbeitgeber darf sich auch nicht auf den Standpunkt stellen, höhere Reisekosten zu einer weiter entfernten Schulungsstätte seien nicht gerechtfertigt, weil ein näher gelegenes Institut die gleichen Themen anbiete.

Der Arbeitgeber darf zwar nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit finanziell nicht unangemessen belastet werden. JAV und Betriebsrat haben jedoch einen Beurteilungsspielraum, der es ihnen erlaubt, eine höherwertige, wenngleich weiter entfernte Schulungsstätte zu wählen. Der Betriebsrat kann sich beispielsweise auf den Standpunkt stellen, dies sei erforderlich, weil dort bessere Lehrkräfte (z.B. aus dem gewerkschaftlichen Bereich) eingesetzt werden oder weil die Didaktik besser entwickelt ist (vgl. BAG 24.08.76 – 1 ABR 109/74).

Können Themen zugleich „erforderlich" und „geeignet" sein?

Schulungen nach den Absätzen 6 und 7 haben unterschiedliche Rechtsgrundlagen und können nebeneinander bestehen. Gleichwohl gibt es Mischformen. Seminare können sowohl Themen nach Absatz 6 als auch nach Absatz 7 behandeln. Wenn die „erforderlichen" Themen mehr als 50 Prozent der Schulungszeit einnehmen, gilt die gesamte Schulung als erforderlich im Sinne von Absatz 6.

Es kann aber auch sein, dass die gleiche Schulung für das eine JAV-Mitglied erforderlich, für das andere aber nur geeignet ist. Für JAV-Mitglieder, die an allen Sitzungen des Betriebsrats teilnehmen, sind Themen wie „Beteiligungsrechte des Betriebsrats" oder „Organisatorische Grundlagen der Betriebsratsarbeit" durchaus erforderlich. Für JAV-Mitglieder, die nicht an allen Sitzungen des Betriebsrats teilnehmen, sind sie jedenfalls geeignet.

Ein weiteres Beispiel: Betriebswirtschaftliche oder rechtliche Themen, die sich auf das Unternehmen beziehen, können „erforderlich" sein für ein JAV-Mitglied, das in die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung entsandt wurde. Für andere JAV-Mitglieder sind solche Themen dagegen durchaus geeignet als Bildungsveranstaltung nach Absatz 7.

Schulungszeiten außerhalb der Arbeitszeit

Nicht nur Betriebsratsmitglieder, auch Mitglieder einer JAV haben einen grundsätzlichen Anspruch auf Arbeitsbefreiung, wenn die Schulung außerhalb der Arbeitszeit stattgefunden hat. Wenn die Arbeitsbefreiung aus betriebsbedingten Gründen vor Ablauf eines Monats nicht möglich ist, besteht ein Anspruch auf Vergütung wie bei Mehrarbeit (vgl. § 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG).

Für den Anspruch auf einen solchen Freizeitausgleich müssen betriebsbedingte Gründe vorliegen. § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG enthält dazu folgende Regelungen:

„Betriebsbedingte Gründe im Sinne des Absatzes 3 liegen auch vor, wenn wegen Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung die Schulung des Betriebsratsmitglieds außerhalb seiner Arbeitszeit erfolgt; in diesem Fall ist der Umfang des Ausgleichsanspruchs unter Einbeziehung der Arbeitsbefreiung nach Absatz 2 pro Schulungstag begrenzt auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers."

Diese Regelungen gelten für beide Typen von Schulungen. Es liegt das Prinzip zugrunde, dass Betriebsrats- und JAV-Mitglieder nicht benachteiligt werden sollen, wenn der Schulung ein anderes „Arbeitszeitsystem" als im Betrieb zugrunde liegt und sie daher Freizeit opfern müssen.

Von diesen Bestimmungen werden hauptsächlich Teilzeitbeschäftigte betroffen sein; allerdings kommt Teilzeitarbeit bei JAV-Mitgliedern seltener vor. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf Ausgleich, wenn die Schulungszeit außerhalb ihrer Arbeitszeit, aber innerhalb der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten liegt. Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung wird begrenzt auf die Arbeitszeit von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer*innen (§ 37 Abs. 6 Satz 2 zweiter Halbsatz BetrVG).

In bestimmten Fällen kann der Ausgleichsanspruch auch für Betriebsrats- oder JAV-Mitglieder bestehen, die als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer*innen an einer Schulung teilnehmen – aber nur dann, wenn sie aus betrieblichen Gründen Freizeit opfern müssen. Betriebsbedingte Gründe können sich aus der Eigenart des Betriebs, der Gestaltung des Arbeitsablaufs oder auch aus der Beschäftigungslage ergeben.

Ein solcher Fall liegt etwa vor, wenn die Schulung auf einen Tag fällt, an dem das Mitglied sonst wegen des betrieblichen Rolliersystems arbeitsfrei gehabt hätte. Auch bei Schichtarbeit oder Gleitzeit kann dieser Fall eintreten.

Der Grundgedanke ist immer: Das Mitglied der JAV oder des Betriebsrats soll nicht dadurch benachteiligt werden, dass der Schulung ein anderes „Arbeitszeitsystem" zugrunde liegt als im Betrieb.

Der Ausgleich ist immer begrenzt auf die Arbeitszeit von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer*innen. Dauert eine Schulung etwa wegen einer Abendveranstaltung über die betriebliche Arbeitszeit von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer*innen hinaus, besteht kein Anspruch auf Ausgleich.

Unfallschutz während der Teilnahme an der Schulung

Die ehrenamtliche Tätigkeit eines Mitglieds der JAV steht seiner sonstigen Ausbildungs- oder Arbeitstätigkeit gleich. Deshalb gilt die Tätigkeit als JAV-Mitglied in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht als Arbeitsleistung. Es besteht Unfallschutz. Dieser erstreckt sich auch auf die Teilnahme an einer Schulung, einschließlich der An- und Abreise. Unfälle gelten als Arbeitsunfälle und sind nach den allgemeinen unfallversicherungsrechtlichen Vorschriften zu entschädigen.

Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für JAV-Mitglieder im öffentlichen Dienst

Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen im öffentlichen Dienst sind im Geltungsbereich des Personalvertretungsrechts tätig. Sie haben prinzipiell ebenfalls Ansprüche auf eine Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen wie JAV-Mitglieder in der privaten Wirtschaft. Das gilt für beide Typen von Schulungen.

Nach § 54 Abs. 1 BPersVG sind Personalratsmitglieder unter Fortzahlung der Bezüge für Schulungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind. Darüber hinaus hat nach § 54 Abs. 2 BPersVG jedes Personalratsmitglied während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch darauf, bei laufenden Bezügen für insgesamt drei Wochen freigestellt zu werden, um Schulungen und Bildungsveranstaltungen zu besuchen, die von der Bundeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt worden sind.

Für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen werden die Bestimmungen des § 54 Abs. 1 und 2 BPersVG entsprechend angewendet (§ 105 BPersVG). Eine detaillierte Darstellung ist an dieser Stelle nicht möglich. Ungeachtet grundsätzlicher Übereinstimmungen gibt es zahlreiche Abweichungen im Detail, die hier nicht ausreichend dargestellt werden können.

Bereits die Rechtsgrundlagen nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz und den Landespersonalvertretungsgesetzen weichen voneinander ab. So begrenzen z.B. einzelne Landespersonalvertretungsgesetze die Freistellungen selbst für erforderliche Schulungsveranstaltungen auf eine bestimmte zeitliche Dauer.

Schulungen werden von der Bundeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt. Bei Rechtsstreitigkeiten entscheiden nicht die Arbeitsgerichte, sondern die Verwaltungsgerichte. In dringenden Fällen kann die Personalvertretung weiterhelfen, auf jeden Fall aber die zuständige Gewerkschaft ver.di.

Verwendete Abkürzungen

Abs.	Absatz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
f.	folgende
GJAV	Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung
i.V.m.	in Verbindung mit
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
vgl.	vergleiche



Grundseminare für JAV-Mitglieder (BetrVG)

Starte als JAV-Mitglied mit dem Seminar

:: **JAV-Praxis 1** Einführung in die Arbeit der JAV
Grundlegende Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten der JAV (JAV 1)

Mit den folgenden Seminaren kannst du nach der Teilnahme am ersten Grundseminar dein Wissen ausbauen:

:: **JAV-Praxis 2** Ausbildung checken und verbessern/nach Berufsbildungsgesetz
Qualitätssicherung der beruflichen Erstausbildung (JAV 2)

:: **JAV-Praxis 3** Organisieren – informieren – (ver-)handeln
Training für die JAV-Arbeit (JAV 3)

:: **JAV-Praxis 4** Beraten und (re-)agieren
Effektiv konkrete Probleme von Auszubildenden bearbeiten (JAV 4)

Wissen bewegt

ver.di b+b
Bildung + Beratung
LQW-zertifizierte Qualität

ver.di b+b
Bildung + Beratung



Bildungs-planer

Speziell für JAVen! Planen Sie Ihre Seminarbesuche im Gremium – einfach, schnell und übersichtlich.
Zum Download: www.verdi-bub.de/bildungsplaner