

# ich habe recht!

INFOS UND FAKTEN FÜR DIE JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG

## VERWEIGERTE SEMINARTEILNAHME DER JAV

02/2018

*Lisa, Fuat und Malte sind die Jugend- und Auszubildendenvertreter der dropkick GmbH. Ihr IG Metall-Sekretär und der Bildungsbeauftragte des Betriebsrats informieren sie über Seminare für neu gewählte JAVen und schlagen vor, dass sie das JAV-Grundlagenseminar (JAV 1) besuchen sollten. So lernen sie die Rechte und Pflichten der JAV kennen. In der Betriebsratssitzung fasst das Gremium einen Beschluss zur Seminarteilnahme nach § 37 Abs. 6 BetrVG und teilt dies dem Arbeitgeber mit. Dieser antwortet, dass er das JAV-Seminar für nicht erforderlich hält und daher weder die Seminar-, noch die Fahrt- und Unterbringungskosten bezahlen will. Lisa, Fuat und Malte sind unsicher, ob sie am Seminar teilnehmen können oder nicht?*

Für ihre Arbeit als Jugend- und Auszubildendenvertretung sind Kenntnisse über ihre Rechte und Pflichten nach dem Betriebsverfassungsgesetz und anderen Gesetzen rund um die Ausbil-

dung (z. B. Berufsbildungsgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz) unumgänglich. Diese werden auf den Seminaren der IG Metall oder anderer gewerkschaftsnaher Organisationen vermittelt. Für die Teilnahme an diesen erforderlichen Schulungen, muss der Arbeitgeber die JAV-Mitglieder bezahlt freistellen und neben den Seminarkosten auch die Fahrt- und Unterbringungskosten bezahlen. Die Freistellung zum Seminar erfolgt hier nach § 37 Abs. 6 BetrVG.

Es gibt weiterhin auch Seminare mit Inhalten, die für die JAV-Arbeit geeignet sind (§ 37 Abs. 7 BetrVG). Ein solches Seminar ist z. B. das „Jugend 1“ der IG Metall. JAV-Mitglieder können in der ersten Amtsperiode vier Wochen an solchen Seminaren teilnehmen, in jeder weiteren Amtsperiode dann nur noch drei Wochen. Für den Zeitraum der Veranstaltung hat der Arbeitgeber die Ausbildungsvergütung/ das Entgelt weiterzubezahlen. Die Seminar-, Fahrt- und Unterbringungskosten übernimmt in diesem Fall der Veranstalter.

Mit dem ordnungsgemäßen Beschluss des Betriebsrats über die Entsendung zum Seminar hat das einzelne JAV-Mitglied auch den Anspruch auf die Teilnahme. Der Betriebsrat hat einen gewissen Beurteilungsspielraum, zu welchen Bildungsveranstaltungen und Seminaren er die JAV-Mitglieder entsendet und muss nicht das günstigste Angebot nehmen. Weiterhin kann beschlossen werden, dass die JAV gemeinsam auf Seminare fährt, wenn dies erforderlich ist (z. B. nach erstmaligen JAV-Wahlen). Der Betriebsrat teilt dem

### VORAUSSETZUNGEN ORDNUNGSG. BR-BESCHLUSS

- Rechtzeitige Einladung mit Tagesordnung (§ 29 Abs. 2 BetrVG) an alle ordentlichen Betriebsratsmitglieder (auch JAV).
- Für verhinderte Betriebsratsmitglieder (und JAV-Mitglieder) muss der/die Betriebsratsvorsitzende Ersatzmitglieder einladen (§§ 29 Abs. 2 BetrVG).
- Der zu beschließende Gegenstand muss Bestandteil der Tagesordnung sein.
- Ein kurzfristiger Tagesordnungspunkt kann nur in der Sitzung behandelt werden, wenn das durch alle anwesenden Betriebsratsmitglieder einstimmig beschlossen wird.
- Die Sitzung des Betriebsrats ist nicht öffentlich, es sind also bei der Beschlussfassung nur berechnigte Personen anwesend (§ 30 BetrVG).
- Bei der Beschlussfassung müssen mindestens die Hälfte aller Betriebsräte teilnehmen (§ 33 Abs. 2 BetrVG).

Arbeitgeber die beschlossene Teilnahme und zeitliche Lage der Bildungsveranstaltung rechtzeitig mit. Auch wenn eine JAV nach dem Betriebsverfassungsgesetz einen eindeutigen Anspruch auf Seminarbesuche hat, verweigern manche Arbeitgeber die Kostenübernahme und Freistellung. Arbeitgeber argumentieren dann, die Seminarteilnahme sei nicht erforderlich. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seiner Rechtsprechung einen

### GRUNDLAGENSEMINARE

Stets als erforderlich anzusehen sind Seminare, die sogenannte Grundkenntnisse vermitteln:

- Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsrechts
- Grundkenntnisse des allgemeinen Arbeitsrechts
- Grundkenntnisse im Bereich Berufsbildung und Jugendarbeitsschutz
- Grundkenntnisse über die im Betrieb geltenden Tarifverträge

Leitgedanken zur „Erforderlichkeit“ von Seminaren entwickelt:

*„Die Vermittlung von Kenntnissen ist dann erforderlich, wenn diese Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und Betriebsrat notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtige oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann.“*

Gleiches gilt auch für die JAV (§ 37 BetrVG in Verbindung mit § 65 Abs. 1 BetrVG). Die Vermittlung von Grundlagen aus dem Betriebsverfassungsgesetz ist für die Arbeit der JAV immer erforderlich und zwar für jedes einzelne JAV-Mitglied. Der Erwerb von rechtlichen Kenntnissen im Selbststudium oder mittels Unterrichtung durch andere JAV-Mitglieder bzw. Betriebsräte wird nicht erwartet. Daher gelten die Inhalte der JAV 1- und JAV 2- Wochenseminare immer als erforderlich.

Selbst Ersatzmitglieder der JAV hätten einen Anspruch auf Seminarbesuche, wenn sie regelmäßig für ein verhandeltes JAV-Mitglied nachrücken (§ 25 Abs. 1 BetrVG).

## RECHTSPRECHUNG

Die Vermittlung von Kenntnissen i. S. d. § 37 Abs. 6 BetrVG ist erforderlich, wenn diese Kenntnisse benötigt werden, damit die JAV-Mitglieder ihre derzeitigen oder demnächst anfallenden gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen können.

*BAG vom 7.05.2008 – 7 AZR 90/07*

Eine Seminarveranstaltung, die erforderliche und nicht erforderliche Themen vermittelt, fällt nur dann unter § 37 Abs. 6 BetrVG, wenn die erforderlichen Themen zu mehr als 50 % überwiegen. *LAG Hamburg v. 26. 9. 1996 – 1 TaBV 2/96*

Zur Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung ist die Zustimmung des Arbeitgebers nicht erforderlich.

*LAG Düsseldorf v. 6. 9. 1995 – 12 TaBV 69/95*

Ein Ersatzmitglied kann zu einer Schulungsveranstaltung entsandt werden, wenn dies im Einzelfall zur Gewährleistung der Arbeitsfähigkeit erforderlich ist.

*BAG v. 19. 9. 2001 – 7 ABR 32/00*

Im Gegensatz zu Grundlagenseminaren muss der Betriebsrat in einem Beschluss für Spezialseminare begründen, ob für die JAV konkrete Aufgaben anstehen, die eine Teilnahme erforderlich macht. „Spezialkenntnisse“ ergeben sich oft aus der Aufgabenverteilung innerhalb des JAV-Gremiums. So ist es z. B. erforderlich, dass Schriftführer/innen ein Seminar zur Protokollführung besuchen.

Die Seminarkosten sind ein weiteres Argument für die Verweigerung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber fordert den BR und JAV dann auf, nach billigeren Anbietern zu suchen oder schlägt selbst eine günstigere Variante vor. Können Betriebsrat und JAV die Wahl des Bildungsträgers begründen, kann der Arbeitgeber nicht auf der günstigeren Alternative bestehen. Argumente für Seminare der Gewerkschaft sind der Praxisbezug sowie die gute Arbeitsatmosphäre mit gewerkschaftlich organisierten Kollegen/innen. Das schafft ein Klima des Vertrauens und fördert so den Lernerfolg. Die Referenten/innen in Jugendseminaren kommen meist selbst aus der Praxis und haben eine sozialpädagogische Ausbildung im Umgang mit Jugendlichen absolviert.

Auch die ungünstige zeitliche Lage oder betriebliche Notwendigkeiten des Seminars, werden von Arbeitgebern als Verweigerungsgrund genannt. Gerade JAV-Mitglieder die sich noch in ihrer Berufsausbildung befinden hören oft, dass „eine Seminarteilnahme nicht mit dem Ausbildungsplan zu vereinbaren sei“. Während des Abteilungsdurchlaufs ist eine Seminarteilnahme aber unbedenklich, da die Anwesenheit von Auszubildenden nicht betrieblich notwendig ist und nicht zum Personalengpass führt. JAV-Mitglieder in Ausbildung sollten jedoch im eigenen Interesse darauf achten, dass die Seminarteilnahme nicht mit Prüfungsvorbereitung oder Prüfungen kollidiert. In jedem Fall sollten der Betriebsrat und die JAV die beschlossene Seminarteilnahme frühzeitig mitteilen, damit der Arbeitgeber rechtzeitig auf die Abwesenheit reagieren kann. Ist der Arbeitgeber der Meinung, dass die betrieblichen Notwendigkeiten nicht hinreichend berücksichtigt wurden, kann er nach § 37 Abs. 6 Satz 5 BetrVG die Einigungsstelle anrufen. Grundsätzlich genügt der Beschluss des Betriebsrats für eine Seminarteilnahme. Eine Zustimmung oder

Erlaubnis des Arbeitgebers ist nicht notwendig. Bei Einwänden des Arbeitgebers kann die zuständige IG Metall Geschäftsstelle beraten. Zwei Punkte sollte der Betriebsrat mit der JAV prüfen:

1. War die Beschlussfassung zur Seminarteilnahme für das JAV-Mitglied ordnungsgemäß?
2. Ist das Seminar für das einzelne JAV-Mitglied erforderlich?

Sind beide Voraussetzungen erfüllt, sollte das JAV-Mitglied an der Bildungsveranstaltung teilnehmen.

*Lisa, Fuat und Malte freuen sich auf ihr bevorstehendes JAV-Grundlagenseminar. Zwar hat der Arbeitgeber ihnen die Seminarteilnahme verweigert, jedoch hat der Betriebsrat einen ordnungsgemäßen Beschluss gefasst und die Erforderlichkeit der Seminarteilnahme für die drei JAV-Mitglieder festgestellt. Sollte ihr Arbeitgeber die Zahlung verweigern, haben sie sich mit ihrer IG Metall Geschäftsstelle darauf geeinigt, die Fortzahlung ihrer Ausbildungsvergütung einzuklagen.*

## KONTAKT

**Manuel Michniok**

**IG METALL**

FB ZIELGRUPPENARBEIT und GLEICHSTELLUNG

Ressort JUNGE IG METALL

jugend@igmetall.de

jugend.igmetall.de

jav-portal.de

facebook.com/igmetalljugend

## IG METALL VOR ORT

**Christiane Jansen**

Sachverständige für  
Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht

**Matti Riedinger**

B.A. Sozialökonomie, Wirtschafts- und Arbeitsrecht

## IMPRESSUM

IG Metall Vorstand, FB Zielgruppenarbeit und Gleichstellung, Ressort Junge IG Metall,  
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt

Gefördert vom BMFSFJ

