

Hinweise

zur Beschlussfassung, Kostenübernahme und Anmeldung

Hinweise zu den BR-Schlossgesprächen

Die BR-Schlossgespräche im Jahr 2024 steht ganz unter dem Motto
„Wichtiges & Aktuelles schnell umsetzen! 4 Themen > unterschiedliche Blickrichtungen“

Das breite Themenspektrum innerhalb des diesjährigen Mottos ermöglicht Betriebsratsvorsitzenden, haupt- sowie nebenamtlichen Gremiumsmitgliedern, neu- und wiedergewählten Betriebsräten gleichermaßen, Kenntnisse und Erfahrungen in den unterschiedlichen Workshops im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG zu erlangen und zu vertiefen. Der Betriebsrat kann deshalb beschließen, welches Betriebsratsmitglied bzw. welche Betriebsratsmitglieder an den BR-Schlossgesprächen teilnehmen, um Kenntnisse für eine sach- und fachgerechte Betriebsratsarbeit zu erlangen.

Kosten und Verpflegung

Der Preis der Schulungsveranstaltung ist im Vergleich zu anderen vergleichbaren Tagungen bzw. Seminaren, außerordentlich preisgünstig, da die Verpflegung während der Kongresszeiten und des organisierten Rahmenprogramms **bereits im Teilnahmepreis enthalten ist**. Eine Ablehnung der Schulung durch den Arbeitgeber mit Hinweis auf die Verhältnismäßigkeit der entstehenden Kosten kann somit entkräftet werden.

Übernachtung

Bei Bedarf fallen weitere Kosten durch die Übernachtung in Waldeck an. Im Hotel Schloss Waldeck stehen Ihnen Zimmerkontingente zum Vorzugspreis (begrenzte Anzahl) zur Verfügung.

Die Zimmer können unter dem Stichwort „WEKA AKADEMIE“ bis zum 22.05.2024 abgerufen werden. Nach Ablauf dieser Frist, fallen alle noch nicht abgerufenen Zimmer **automatisch in den freien Verkauf** des Hotels zurück.

Das Hotel ist sowohl über die öffentliche Anbindung als auch aus allen Richtungen über die Schnellstraße und die Autobahn gut zu erreichen.

Hinweise zu Schulungsveranstaltungen

Anspruchsgrundlage

Alle Mitglieder des Betriebsrats haben einen Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach **§ 37 Absatz 6 BetrVG** soweit die Themen der Fortbildung erforderlich sind. Ebenfalls nach **Art. 46 Abs. 5 BayPVG** sind die Mitglieder des Personalrats sowie das jeweils erste Ersatzmitglied unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die unmittelbar für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind (sogenannte „**notwendige Schulungen**“); dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. Der Betriebsrat, welcher über die Teilnahme einzelner Mitglieder an einer Schulungsveranstaltung zu beschließen hat, hat dem Arbeitgeber die Erforderlichkeit der Schulung unter Vorlage des Themenplanes darzulegen und nachzuweisen.

Häufigkeit von Seminarbesuchen

Es gibt keine Begrenzung, wie oft ein Betriebsrat pro Jahr oder Amtszeit ein Seminar besuchen darf. Die Häufigkeit der Seminarbesuche hängt lediglich von deren Erforderlichkeit ab.

Teilnahmepflicht

Nach § 37 Abs. 6 BetrVG haben Betriebsratsmitglieder einen Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit in diesen Kenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit des Betriebsrats sowie die Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats erforderlich sind. Die Mitglieder des Betriebsrats haben nicht nur das Recht auf eine grundsätzliche Teilnahme an derartigen Veranstaltungen, sondern sogar die Pflicht, sich fort zu bilden, um Ihre Kenntnisse aktuell zu halten.



Schulungsberechtigte

Berechtigt sind grundsätzlich alle amtsführenden Betriebsratsmitglieder. Ersatzmitglieder haben nur dann einen Anspruch auf Teilnahme an Bildungs- und Schulungsveranstaltungen, wenn ihre Teilnahme notwendig ist, um die Handlungsfähigkeit des Betriebsrats zu gewährleisten. Dies ist immer dann der Fall, wenn ein Ersatzmitglied häufig und für längere Zeit Betriebsratsmitglieder vertritt oder dauerhaft in den Betriebsrat nachgerückt ist. Unter diesen Voraussetzungen ist der Besuch von Grundlagenseminaren zum Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht für Ersatzmitglieder erforderlich.

Erforderlichkeit

Grundsätzlich gilt: Durch die Veranstaltung müssen den teilnehmenden Betriebsratsmitgliedern Kenntnisse vermittelt werden, die unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und im Betriebsrat benötigt werden, damit die Betriebsratsmitglieder ihre derzeitigen und demnächst anfallenden Aufgaben sachgerecht erfüllen können.

Freistellungsanspruch

Soweit eine Schulungs- oder Bildungsveranstaltung Kenntnisse vermittelt, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind, muss der Arbeitgeber die teilnehmenden Betriebsratsmitglieder nach § 37 Abs. 6 BetrVG bezahlt von der Arbeitsleistung freistellen. Er darf das Entgelt für die Dauer der Veranstaltung nicht kürzen.

Beschlusserfordernis

Über die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Schulungs- oder Bildungsveranstaltungen muss der Betriebsrat in einer ordnungsgemäß einberufenen Sitzung durch Beschluss entscheiden. Der Beschluss muss enthalten:

- Art und zeitliche Lage der Schulung
- Anzahl und Namen der teilnehmenden Betriebsratsmitglieder

Der Beschluss muss vor Durchführung der Maßnahme gefasst werden. Eine nachträgliche Beschlussfassung hat keine Rechtswirkungen.

Interessenabwägung

Sowohl bei der Auswahl des Inhalts der Veranstaltung und der teilnehmenden Mitglieder als auch bei der Entscheidung über die zeitliche Lage muss der Betriebsrat die Interessen des Betriebs auf der einen Seite sowie die Interessen des Betriebsrats und der Belegschaft auf der anderen Seite gegeneinander abwägen.

Bei der zeitlichen Lage ist auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen. Der Schulungszeitpunkt ist grundsätzlich so zu wählen, dass die betrieblichen Belange möglichst wenig belastet werden.

Vor diesem Hintergrund kann es sinnvoll sein, nicht mehrere Betriebsratsmitglieder gleichzeitig auf dieselbe Schulungsveranstaltung zu schicken. Wendet der Arbeitgeber ein, dass betriebliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden seien, kann der Betriebsrat sogar verpflichtet sein, die Anzahl der Teilnehmer zu reduzieren oder einzelnen Betriebsratsmitgliedern, deren Arbeitsleistung zwingend erforderlich ist, eine Teilnahme an der Veranstaltung zu untersagen. Allerdings kann der Arbeitgeber nicht verlangen, dass die Schulungsmaßnahmen im Ganzen unterlassen werden.

Unterrichtung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss rechtzeitig vor dem Beginn der Schulungs- oder Bildungsveranstaltung über Ort, Zeit und Thema der Veranstaltung, den Veranstalter, die Teilnehmer und ggf. über eine behördliche Anerkennung der Veranstaltung informiert werden. Die Unterrichtung hat so zeitig zu erfolgen, dass der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, sich auf die Abwesenheit der Betriebsratsmitglieder einzustellen und zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine Freistellung vorliegen.

Kostentragung

Die Kosten der Schulungsveranstaltung hat der Arbeitgeber nach § 40 BetrVG zu tragen.

Einigungsstelle und Beschlussverfahren bei Streitfällen

Kann sich der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber nicht über die Frage der zeitlichen Lage der Bildungsmaßnahme einigen, muss die Einigungsstelle angerufen werden, die dann entscheidet. Ist der Arbeitgeber der Meinung, die Fortbildung sei nicht erforderlich, kann zur Klärung ein Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht beantragt werden.