



Schulungen: Arbeitgeber muss zahlen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass Mitglieder des Personal- oder Betriebsrates für Schulungen auf Kosten des Arbeitgebers auch bis nach Potsdam reisen dürfen. Dem Gremium muss nicht zugemutet werden, auf ein günstigeres Webinar auszuweichen.

In einem konkreten Fall wollten Betriebsratsmitglieder eine Schulung in Binz auf Rügen absolvieren. Nach Intervention des Arbeitgebers entschieden sie sich jedoch für eine etwas günstigere Option in Potsdam. Doch auch das war dem Arbeitgeber zu teuer. Das BAG hat nun entschieden, dass Kosten für Unterbringung und Verpflegung vom Arbeitgeber übernommen werden müssen.

Selbst wenn der Arbeitgeber kostengünstigere Alternativen wie bspw. Webinare gefunden hat, dürfen die Mitglieder des Personalrats eigenständig entscheiden, an welcher Schulung sie teilnehmen. Das BAG betonte, dass die Mitglieder sich nicht dazu drängen lassen müssen, auf ein Webinar auszuweichen, nur um Kosten zu sparen.

Die Teilnahme an Schulungen, die für die ordnungsgemäße Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Personal- oder Betriebsrat notwendig sind, ist eine personalvertretungsrechtliche Aufgabe. Daher haben die Mitglieder Anspruch auf Freistellung und Kostenerstattung seitens des Arbeitgebers.

(BAG, AZ 7 ABR 8/23)

Fortbildungen: Nichtteilnahme kann Konsequenzen haben

Tarifbeschäftigte, die auf Kosten des Arbeitgebers für eine Fortbildungsmaßnahme angemeldet sind, sollten diese Verpflichtung nicht auf die leichte Schulter nehmen. Ein unentschuldigtes Fernbleiben kann den Verlust des Arbeitsplatzes nach sich ziehen. Dies gilt auch für Personal- und Betriebsratsmitglieder, wobei anzumerken ist, dass für diese die Anforderungen für eine wirksame Kündigung höher liegen.

Konkret wurde einem Betriebsratsvorsitzenden aus Norddeutschland gekündigt, nachdem er sich für eine Fortbildungsveranstaltung in Bonn eingeschrieben hatte, deren Kosten mit mehr als 2.000 Euro zu Buche schlugen. Er erschien jedoch nicht zur Fortbildung und nutzte die Zeit für private Zwecke. Der Arbeitgeber sprach darauf eine außerordentliche Kündigung aus, die das Landesarbeitsgericht bestätigte.

Der Rechtsstreit entstand, weil der Betriebsrat die für eine Kündigung notwendige Zustimmung verweigerte. Nach § 15 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) profitieren Betriebsratsmitglieder von einem erhöhten Kündigungsschutz und entsprechend § 103 KSchG ist die Zustimmung des Betriebsrats für eine Kündigung zwingend erforderlich. Da der Betriebsrat diese verweigerte, musste der Arbeitgeber die Zustimmung juristisch durchsetzen und gewann.

Tipp: Informieren Sie die Mitglieder des Personal- und Betriebsrates über Rechte und Pflichten. Für eine Rechtsberatung steht die **komba gewerkschaft** zur Seite.

(LAG, AZ 13 TaBV 40/23)