

Rechtliche Tipps zur Freistellung

Jeder Betriebs-/Personalrat sollte prüfen, ob ein Freistellungsanspruch nach § 37,6 BetrVG oder § 46,6 BPersVG gegeben ist und – falls er vorliegt – ihn auch durchsetzen.

Grundsätzliches

Betriebs- und Personalratsmitglieder haben grundsätzlich unterschiedliche Ansprüche auf bezahlte Freistellung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen:

1. Die Freistellung nach § 37,6 BetrVG/§ 46,6 BPersVG, soweit die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebs-/Personalrats erforderlich sind.
2. Die Freistellung nach § 37,7 BetrVG/§ 46,7 BPersVG, soweit die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen als geeignet anerkannt sind.

Der Unterschied

Im zweiten Fall übernimmt der Arbeitgeber nur die Fortzahlung des Arbeitsentgelts, nicht aber wie im ersten Fall auch die Kosten der Schulung (Unterbringung, Verpflegung, Seminargebühren).

Der Anspruch nach § 37,7 BetrVG bzw. § 46,7 BPersVG ist auf drei Wochen pro Amtsperiode beschränkt (vier Wochen für erstmalige Betriebs-/Personalratsmitglieder, die auch noch nicht JugendvertreterIn waren), während der Anspruch nach § 37,6 BetrVG bzw. § 46,6 BPersVG zeitlich grundsätzlich unbegrenzt ist.

Freistellung nach § 37,6 BetrVG

Der Anspruch auf bezahlte Freistellung in Verbindung mit § 40 Abs. 1 auf Kostenübernahme durch den Arbeitgeber gilt für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Der Betriebsrat hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Er hat dem Arbeitgeber die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen rechtzeitig bekannt zu geben. Hält der Arbeitgeber die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt oder bezweifelt er die Erforderlichkeit, so kann er die Einigungsstelle anrufen bzw. ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren einleiten. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Erläuterung

Entscheidend für diesen Freistellungsanspruch ist die Erforderlichkeit der vermittelten Kenntnisse. Für Betriebsräte liegt die Erforderlichkeit dann vor, wenn die Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann. Die Kenntnisvermittlung muss sich also auf Themen beziehen, die zu den Aufgaben des Betriebsrats gehören. Die Entscheidung trifft der Betriebsrat und nicht der Arbeitgeber. Er allein hat zu prüfen und zu entscheiden, ob die in einer Bildungsveranstaltung angebotenen Kenntnisse für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind und wen er entsenden will.

Hat der Betriebsrat nach gewissenhafter Prüfung einen Entsendungsbeschluss nach § 37,6 BetrVG gefasst, bedarf es keiner Erlaubnis oder Zustimmung des Arbeitgebers mehr. Das betreffende Betriebsratsmitglied ist dann nicht nur berechtigt, sondern grundsätzlich verpflichtet, an der Schulung teilzunehmen. Auf Einwände des Arbeitgebers, die Teilnahme sei nicht erforderlich, braucht sich der Betriebsrat nicht einzulassen. Er sollte vielmehr konsequent an seinem ursprünglich gefassten Beschluss festhalten.

Rechtliche Tipps zur Freistellung

Freistellung nach § 46,6 BPersVG

»Die Mitglieder des Personalrats sind unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.«

Erläuterung

Für Personalräte gilt im Prinzip dasselbe wie für Betriebsratsmitglieder: Eine Schulungsmaßnahme ist dann erforderlich, wenn sie von ihrer Thematik her Sachgebiete betrifft, die zur Tätigkeit des Personalrats gehören und das entsandte Mitglied des Personalrats der Schulung in diesem Themenbereich bedarf, um seine Tätigkeit im Personalrat sachgemäß ausüben zu können. Die Entscheidung, ob und wann welches Mitglied zu einer erforderlichen Schulungsveranstaltung entsandt wird, obliegt dem Personalrat. Der Beschluss ist dem Dienststellenleiter rechtzeitig mitzuteilen. Neben dem Entsendungsbeschluss bedarf es zusätzlich der Freistellung durch die Dienststelle. Widerspricht der Dienststellenleiter, muss der Personalrat oder das betreffende Mitglied eine verwaltungsgerichtliche Entscheidung herbeiführen, notfalls per einstweiliger Verfügung.

Was kann erforderlich sein?

- Grundsätzlich erforderlich sind grundlegende Kenntnisse im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht sowie im allgemeinen Arbeitsrecht.
- Erforderlich sind ausreichende Kenntnisse in tariflichen Fragen und ein gewisser Standard an allgemeinen wirtschaftlichen, arbeitssicherheits- und gesundheitsförderlichen sowie technischen Kenntnissen.
- Erforderlich sein können auch rechtliche Spezialkenntnisse oder besondere Vertiefungen von Grundkenntnissen, wenn sie zur konkreten Aufgabenerfüllung des Betriebs-/Personalrats notwendig sind.
- Gleiches gilt für anderes (nicht rechtliches) Fachwissen, das Betriebs- oder Personalräte benötigen, um ihre konkreten Aufgaben im Betrieb oder in der Dienststelle erfüllen zu können.

Der Gegenstand der Schulung muss für die Betriebs- oder Personalratsarbeit eine gewisse Aktualität haben, d. h. die vermittelten Kenntnisse müssen in absehbarer Zeit voraussichtlich benötigt werden. Die Notwendigkeit kann auch daraus resultieren, dass der Betriebs- oder Personalrat selbst eine Initiative gegenüber dem Arbeitgeber beabsichtigt, für die er spezielles Wissen braucht.

Freistellung nach § 37,7 BetrVG

Jedes Mitglied des Betriebsrats hat während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde als geeignet anerkannt sind. Der Anspruch erhöht sich für ArbeitnehmerInnen, die erstmals das Amt eines Betriebsratsmitglieds übernehmen und nicht zuvor Jugendvertreter waren, auf vier Wochen. Abs. 6 Satz 2-5 findet Anwendung.

Freistellung nach § 46,7 BPersVG

Jedes Mitglied des Personalrats hat während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Bezüge für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der Bundeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt sind. Der Anspruch erhöht sich für ArbeitnehmerInnen, die erstmals das Amt eines Personalrats übernehmen und nicht zuvor JugendvertreterInnen waren, auf vier Wochen.

Erläuterung:

Anders als in Abs. 6 geht es hier um einen individuellen Anspruch des einzelnen Mitglieds auf drei- bzw. vierwöchige Teilnahme an geeigneten Schulungs- und Bildungsveranstaltungen während seiner Amtsperiode. Die Kenntnisse, die vermittelt werden, brauchen also im Einzelfall für den jeweiligen Betrieb / die jeweilige Dienststelle nicht erforderlich zu sein. Über die Eignung entscheiden weder der Betriebs- oder Personalrat noch der Arbeitgeber. Dies ist Sache der zuständigen Landesbehörden bzw. der Bundeszentrale für politische Bildung. Das DGB Bildungswerk hat für Seminare, die nicht ausschließlich nach § 37,6 BetrVG bzw. § 46,6 BPersVG ausgeschlossen sind (unbeschadet der Erforderlichkeit nach § 37,6/46,6) die Anerkennung als »geeignet« beantragt.

Den Freistellungsbescheid nach § 37,7 BetrVG bzw. § 46,7 BPersVG erhalten die TeilnehmerInnen mit der Einladung von den jeweiligen Bildungszentren. Will ein Betriebsratsmitglied an einer Bildungsveranstaltung teilnehmen, die nicht erforderlich, aber geeignet ist, muss auch in diesem Fall der Betriebsrat einen Beschluss fassen, bei der zeitlichen Lage auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht nehmen und den Arbeitgeber rechtzeitig informieren. Eine Genehmigung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich. Personalratsmitglieder bedürfen keines Entsendungsbeschlusses. Sie müssen den Freistellungsanspruch persönlich gegenüber der Dienststellenleitung geltend machen.

Freistellung für Vertrauensleute der Schwerbehinderten nach § 96 SGB IX

Die Freistellung erfolgt nach § 96 SGB IX. »Sie sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge zu befreien, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Satz 1 gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Satz 2 gilt auch für den/die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte/-n StellvertreterIn, wenn wegen seiner/ihrer ständigen Heranziehung die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen erforderlich ist.«

Freistellung für Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen

Für Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen in Betrieb und Dienststelle trifft das oben Dargestellte in ähnlicher Weise zu. Gemäß § 65 Abs. 1 BetrVG und § 62 BPersVG gelten § 37,6 und 37,7 BetrVG bzw. § 46,6 und 46,7 BPersVG entsprechend bzw. sinngemäß. Den Entsendungsbeschluss fasst nicht die Jugendvertretung, sondern fassen auf deren Vorschlag die Betriebs-/Personalräte, wobei die JugendvertreterInnen mit vollem Stimmrecht zu beteiligen sind.

Zusammenfassend schlagen wir folgendes Vorgehen zur Freistellung vor:

- 1 Ermittlung des Schulungsbedarfs für das Gremium, für ein Betriebsratsmitglied oder für mehrere Betriebsratsmitglieder
- 2 Erforderlichkeit des Seminarbesuchs feststellen
- 3 Seminarthema und Seminarort auswählen
- 4 Zeitraum unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten festlegen
- 5 Ladung zur nächsten Betriebsratssitzung mit entsprechendem Tagesordnungspunkt
- 6 Ordnungsgemäßen Entsendungsbeschluss fassen
- 7 Schriftliche Mitteilung an den Arbeitgeber über die beschlossene Entsendung
- 8 Schriftliche Anmeldung zum DGB Bildungswerk per Post schicken, faxen (siehe Seite 252 und 256) oder online über: www.betriebsratsqualifizierung.de

➔ **Haben Sie Fragen, welche Seminare für Sie »erforderlich« sind oder wünschen Sie weitere Informationen?**

Rufen Sie unseren Experten für Arbeitsrecht an:

Thomas Pristin

thomas.pristin@dgb-bildungswerk.de

Tel: 040 / 606 706 - 22