

Informationen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen

Freistellungs-Ratgeber

Fragen & Antworten

zur Freistellung von Betriebs- und Personalräten

Wonach richtet sich die Freistellung für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen für Betriebs- oder Personalratsmitglieder?

- **BETRIEBSRÄTE**

Für **Betriebsräte** richtet sich die Freistellung für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (die für die Betriebsratsarbeit unbedingt erforderlich sind) nach:

§ 37 Absätze 2, 3 und 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG):

„(2) Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Zum Ausgleich für Betriebsratstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Betriebsbedingte Gründe liegen auch vor, wenn die Betriebsratstätigkeit wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann. Die Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren; ist dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

(6) Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Betriebsbedingte Gründe im Sinne des Absatzes 3 liegen auch vor, wenn wegen Besonderheiten der betrieblichen Ar-

beitszeitgestaltung die Schulung des Betriebsratsmitglieds außerhalb seiner Arbeitszeit erfolgt; in diesem Fall ist der Umfang des Ausgleichsanspruchs unter Einbeziehung der Arbeitsbefreiung nach Absatz 2 pro Schultag begrenzt auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. 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, so kann er die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.“

• PERSONALRÄTE

Für **Personalräte aus Bundesbehörden** richtet sich die Freistellung in der Hauptsache nach:

§ 46 Absatz 6 Bundespersonalvertretungsgesetz (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.“

Für alle anderen **Personalräte im Saarland** richtet sie sich nach:

§ 45 Absatz 5 Saarländisches Personalvertretungsgesetz (SPersVG):

„Mitgliedern und Ersatzmitgliedern, die regelmäßig zu Sitzungen des Personalrats herangezogen werden, ist für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Personalrats erforderlich sind, auf Antrag Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge zu gewähren.“

Welche Seminare können Betriebs- oder Personalratsmitglieder besuchen?

Grundlagenseminare können grundsätzlich von allen Mitgliedern der jeweiligen Interessenvertretung besucht werden. Für Fachseminare können sich die speziell mit diesem Sachgebiet betrauten Mitglieder freistellen lassen. BEST bietet sowohl Grundlagen- als auch Fachseminare an.

Was kann erforderlich sein?

- Grundsätzlich erforderlich im Sinne des BetrVG bzw. der Personalvertretungsgesetze bedeutet, dass grundlegende Kenntnisse im Betriebsverfassungsrecht bzw. Personalvertretungsrecht sowie im allgemeinen Arbeitsrecht vermittelt werden.
- Erforderlich sind auch 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 Betriebsrats bzw. des Personalrats notwendig sind.
- Gleiches gilt für anderes (nicht-rechtliches) Fachwissen, das Betriebs- oder Personalräte benötigen, um ihre konkreten Aufgaben im Betrieb bzw. der Dienststelle erfüllen zu können.

Der Gegenstand der Schulung muss für die Betriebs- oder Personalratsarbeit eine gewisse Aktualität haben, das heißt, 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 bzw. der Dienststelle beabsichtigt, für die er spezielles Wissen braucht.

Die Notwendigkeit kann auch daraus resultieren, dass der Betriebs- oder Personalrat selbst eine Initiative gegenüber dem Arbeitgeber beabsichtigt, für die er spezielles Wissen braucht.

Zu welchen Themen können Schulungen erforderlich sein?

Neben den Grundlagenschulungen zum Betriebsverfassungsrecht bzw. dem Personalvertretungsrecht, des allgemeinen Arbeitsrechts sowie des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit kommen alle Themen in Betracht, welche für die Erfüllung der Aufgaben des Betriebs- oder Personalrats notwendig sind. Hier sind die konkreten Verhältnisse des Betriebs bzw. der Dienststelle und des Betriebsrats bzw. Personalrats zu berücksichtigen.

Wer entscheidet über die Teilnahme an Seminaren?

Über die Teilnahme an Seminaren entscheidet grundsätzlich das Betriebsrats- bzw. Personalratsgremium eigenständig.

Ist ein ordentlicher Betriebs- bzw. Personalratsbeschluss für eine Seminarteilnahme erforderlich?

Ja, da sonst der Anspruch auf Entgeltfortzahlung und Kostenerstattung gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Dienststelle nicht gegeben ist.

4

Was muss ein Betriebsrats- bzw. Personalratsbeschluss zur Seminarentsendung (Entsendungsbeschluss) beinhalten?

Ein Entsendungsbeschluss sollte auf der Tagesordnung der Betriebsrats- bzw. Personalratssitzung als gesonderter Tagesordnungspunkt angekündigt werden. Der Entsendungsbeschluss sollte aussagen:

- Wer?
- Wann?
- Wohin?
- Titel und Ort des Seminars sowie die Gesetzesgrundlage (z. B. nach § 37 Absatz 6 BetrVG).

Diese Angaben sind, nach dem der Entsendungsbeschluss vom Betriebsrat bzw. Personalrats gefasst wurde, dem Arbeitgeber/der Dienststellenleitung mitzuteilen.

Kann der Arbeitgeber einen Seminarbesuch verbieten?

Für Betriebsratsmitglieder kann der Arbeitgeber lediglich den Zeitpunkt eines geplanten Schulungsbesuchs bei der Einigungsstelle gemäß § 76 Absatz 5 BetrVG beanstanden. Sollte der Arbeitgeber Zweifel bezüglich der inhaltlichen Erforderlichkeit haben, muss er diese vor dem Arbeitsgericht geltend machen.

Im Personalvertretungsrecht hat die Dienststelle bzw. deren Leiter ein Prüfungsrecht bezugnehmend der Voraussetzungen einer Schulungsteilnahme. Wird die Freistellung ausdrücklich verweigert, ist es Sache des Personalrats bzw. des jeweiligen Personalratsmitglieds, eine verwaltungsgerichtliche Entscheidung herbeizuführen (Beschlussverfahren).

Muss der Arbeitgeber einen Seminarbesuch genehmigen?

Grundsätzlich entscheidet der Betriebsrat selbst über die Erforderlichkeit von Seminarbesuchen. Der Arbeitgeber hat gemäß § 37 Absatz 2 BetrVG die Mitglieder des Betriebsrats hierfür „ohne Minderung des Arbeitsentgelts“ freizustellen.

Der Arbeitgeber sollte sich aber innerhalb von 14 Tagen nach Bekanntmachung durch den Betriebsrat äußern (zustimmen, Einigungsstelle anrufen, usw.). Dennoch ist es für Betriebsräte ratsam, eine nicht erfolgte Zustimmung des Arbeitgebers vor dem Seminarbesuch ausdrücklich einzuholen. Ein Schweigen des Arbeitgebers kann nicht pauschal als Zustimmung gewertet werden. Sollte der Arbeitgeber sich nicht äußern, kann der Betriebsrat eine Zustimmung über das Arbeitsgericht einholen. Hierzu sollte ein Rechtsbeistand herangezogen werden.

Im Personalvertretungsrecht hat die Dienststellenleitung sich ausdrücklich zu äußern: Entweder im Sinne einer Freistellung des betreffenden Personalvertretungsmitglieds oder einer Ablehnung des Schulungsbegehrens

Wer trägt die Kosten für Schulungen?

Die Kosten für ein Betriebsratsseminar nach § 37 Absatz 6 BetrVG trägt gemäß § 40 BetrVG vollständig der Arbeitgeber. Hierzu zählen Reisekosten, Seminargebühren, Übernachtungs- und Verpflegungskosten.

Analog zu den Regeln im Betriebsverfassungsrecht müssen die Kosten für Schulungen von Personalratsmitgliedern durch die Dienststelle getragen werden.



Achtung: Zur Kostenübernahme des Arbeitgebers/der Dienststelle ist ein (vorangegangener) ordnungsgemäßer Betriebsrats- bzw. Personalratsbeschluss eine notwendige Voraussetzung.

Welche Arbeitszeit kann ich mir für ein Seminar gutschreiben?

Ein Seminartag entspricht einem (jeweils) betriebsüblichen Arbeitstag einer Vollzeitkraft. Gibt es in einem Betrieb bzw. einer Dienststelle unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, so gilt zum Vergleich die übliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers aus der jeweiligen Abteilung bzw. dem Tätigkeitsumfeld des Betriebsratsmitglieds.

Eine Besonderheit gibt es für Teilzeitbeschäftigte: hier wird zur Berechnung ebenfalls von einer Vollzeitkraft ausgegangen und die entsprechende Differenz kann vom Betriebs- bzw. Personalratsmitglied als Mehrarbeit geltend gemacht werden.

Schritt für Schritt : Die Freistellung für Betriebs- bzw. Personalräte nach § 37 Absatz 6 BetrVG bzw. nach § 46 Absatz 6 BPersVG oder § 45 Absatz 5 SPersVG

Wir empfehlen folgendes Vorgehen zur Freistellung für Schulungsveranstaltungen **für Betriebs- oder Personalräte**:

1. Ermittlung des Schulungsbedarfs für das Gremium, für ein oder für mehrere Betriebsrats-/Personalratsmitglieder
2. Erforderlichkeit des Seminarbesuchs feststellen
3. Seminarthema und Seminarort auswählen
4. Zeitraum unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten festlegen
5. Ladung zur nächsten Betriebsrats-/Personalratssitzung mit entsprechendem Tagesordnungspunkt
6. Ordnungsgemäßen Entsendungsbeschluss fassen
7. Schriftliche Mitteilung an den Arbeitgeber über die beschlossene Entsendung
8. Schriftliche Anmeldung per Post, per Fax oder übers Internet unter best-saarland.de

Weitere Formen der Freistellung:

Die Freistellung für Betriebsräte nach § 37 Absatz 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 Arbeitnehmer, die erstmals das Amt eines Betriebsratsmitglieds übernehmen und nicht zuvor Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung waren, auf vier Wochen. § 37 Absatz 6 Satz 2-5 BetrVG findet Anwendung.“

Erläuterung: Im Gegensatz zum Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Absatz 6 BetrVG handelt es sich bei Absatz 7 um einen Individualanspruch des einzelnen Betriebsratsmitglieds, ohne Rücksicht auf seinen konkreten Wissensstand. Eine Prüfung für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen nach Absatz 7 ist entbehrlich. Es reicht, wenn die betreffende Veranstaltung durch die oberste Arbeitsbehörde des Landes als geeignet anerkannt ist.

Will ein Betriebsratsmitglied an einer Bildungsveranstaltung nach § 37 Absatz 7 BetrVG 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.

Die Freistellung für Personalräte in Bundesbehörden nach § 46 Absatz 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 Arbeitnehmer, die erstmals das Amt eines Personalrates übernehmen und nicht zuvor Mitglieder der Jugendvertretung waren, auf vier Wochen.“

Erläuterung: Anders als in Absatz 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.

Personalratsmitglieder bedürfen hierfür keines Entsendungsbeschlusses des Personalrats. Sie müssen den Freistellungsanspruch persönlich gegenüber dem Dienststellenleiter geltend machen.

Die Freistellung für Mitglieder von Mitarbeitervertretungen

Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)

§ 19 (3) MVG-EKD

„Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubes bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während der Arbeitszeit zu gewähren. Über die Aufteilung des Anspruchs auf

Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.“

Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) im Bistum Speyer und Bistum Trier

§ 16 MAVO Speyer / § 23 MAVO Trier

„Schulung der Mitarbeitervertretung und des Wahlausschusses

(1) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung während ihrer Amtszeit bis zu insgesamt drei Wochen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu gewähren, wenn diese die für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung erforderlichen Kenntnisse vermitteln, von der Diözese oder dem Diözesan-Caritasverband als geeignet anerkannt sind und dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse einer Teilnahme nicht entgegenstehen. Bei Mitgliedschaft in mehreren Mitarbeitervertretungen kann der Anspruch nur einmal geltend gemacht werden.

(2) Die Mitglieder des Wahlausschusses erhalten für ihre Tätigkeit und für Schulungsmaßnahmen, die Kenntnisse für diese Tätigkeit vermitteln, Arbeitsbefreiung, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben erforderlich ist. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.“



Erläuterung: Mitglieder von Mitarbeitervertretungen (bei kirchlichen Einrichtungen) haben Anspruch auf eine Vermittlung der für die Arbeit der Mitarbeitervertretung erforderlichen Kenntnisse. Die rechtlichen Voraussetzungen hierfür unterscheiden sich von denen im Betriebsverfassungs- bzw. Personalvertretungsrecht. So haben Mitarbeitervertreter von Einrichtungen der römisch-katholischen Kirche beispielsweise ausschließlich Anspruch auf Schulungen, die von der jeweiligen Diözese oder dem jeweiligen Diözesan-Caritasverband als geeignet anerkannt sind.

Darüber hinaus können die Dienststellen sowohl bei evangelischen als auch bei römisch-katholischen Einrichtungen die Arbeitsbefreiung versagen, sofern dienstliche Notwendigkeiten bzw. dienstliche oder betriebliche Belange dem entgegenstehen.

Haben Sie noch weitere Fragen? Wenden Sie sich einfach an BEST:

BEST e.V.

Fritz-Dobisch-Str. 6-8

66111 Saarbrücken

Tel.: 0681 4005 249

E-Mail: best@best-saarland.de

Internet: best-saarland.de