

BEST

Freistellungsratgeber Betriebsräte

Die Freistellung für Betriebsräte erfolgt nach § 37 Absatz 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Wir empfehlen folgende Vorgehensweise zur Freistellung für Schulungsveranstaltungen:

- Ermittlung des Schulungsbedarfs für das Gremium, für ein Betriebsratsmitglied oder für mehrere Betriebsratsmitglieder
- Erforderlichkeit des Seminarbesuchs feststellen
- Seminarthema und Seminarort auswählen
- Zeitraum unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten festlegen
- Ladung zur nächsten Betriebsratssitzung mit entsprechendem Tagesordnungspunkt
- Ordnungsgemäßen Entsendungsbeschluss fassen
- Schriftliche Mitteilung an den:die Arbeitgeber:in über die beschlossene Entsendung
- Schriftliche Anmeldung per Post, per Fax oder online

FAQ's

WONACH RICHTET SICH DIE FREISTELLUNG FÜR SCHULUNGS- UND BILDUNGSVERANSTALTUNGEN FÜR BETRIEBSRATSMITGLIEDER?

Für Betriebsräte richtet sich die Freistellung für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die für die Betriebsratsarbeit unbedingt erforderlich sind, nach: § 37 Absätze 2, 3 und 6 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 Arbeitszeitgestaltung 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.“

BEST

Freistellungsratgeber Betriebsräte

WAS MUSS EIN BETRIEBSRATSBESCHLUSS ZUR SEMINARENSENDUNG BEINHALTEN?

Ein Entsendungsbeschluss sollte auf der Tagesordnung der Betriebsratssitzung als gesonderter Tagesordnungspunkt angekündigt werden. Der Entsendungsbeschluss sollte aussagen:

Wer?

Wann?

Wohin?

Titel und Ort des Seminars

sowie die Gesetzesgrundlage nach § 37 Absatz 6 BetrVG

Diese Angaben sind, nachdem der Entsendungsbeschluss vom Betriebsrat gefasst wurde, dem:r Arbeitgeber:in mitzuteilen.

WER ENTSCHEIDET ÜBER DIE TEILNAHME AN SEMINAREN?

Über die Teilnahme an Seminaren entscheidet grundsätzlich das Betriebsratsgremium eigenständig.

ZU WELCHEN THEMEN KÖNNEN SCHULUNGEN ERFORDERLICH SEIN?

Neben den Grundlagenschulungen kommen alle Themen in Betracht, welche für die Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats notwendig sind. Hier sind die konkreten Verhältnisse des Betriebs und des Betriebsrats zu berücksichtigen.

IST EIN ORDENTLICHER BETRIEBSRATSBESCHLUSS FÜR EINE SEMINARTEILNAHME ERFORDERLICH?

Ja, da sonst der Anspruch auf Entgeltfortzahlung und Kostenerstattung gegenüber dem:r Arbeitgeber:in nicht gegeben ist.

WELCHE SEMINARE KÖNNEN BETRIEBSRATSMITGLIEDER 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.

WAS KANN ERFORDERLICH SEIN?

Grundsätzlich erforderlich im Sinne des BetrVG bedeutet, dass grundlegende Kenntnisse im Betriebsverfassungsrecht 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 notwendig sind.

BEST

Freistellungsratgeber Betriebsräte

Gleiches gilt für anderes (nicht-rechtliches) Fachwissen, das Betriebsräte benötigen, um ihre konkreten Aufgaben im Betrieb erfüllen zu können.

BEST bietet sowohl Grundlagen- als auch Fachseminare an.

Der Gegenstand der Schulung muss für die Betriebsratsarbeit eine gewisse Aktualität haben, das heißt, die vermittelten Kenntnisse müssen in absehbarer Zeit voraussichtlich benötigt werden. Die Notwendigkeit kann auch daraus resultieren, dass der Betriebsrat selbst eine Initiative gegenüber dem:r Arbeitgeber:in bzw. der Dienststelle beabsichtigt, für die er spezielles Wissen braucht.

WER TRÄGT DIE KOSTEN FÜR SCHULUNGEN?

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

KANN DER:DIE ARBEITGEBENDE EINEN SEMINARBESUCH VERBIETEN?

Für Betriebsratsmitglieder kann der Arbeitgeber, wenn er:sie die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht berücksichtigt hält, zur Klärung dieser Frage bei der Einigungsstelle gemäß § 76 Absatz 5 BetrVG anrufen. Sollte der:die Arbeitgeber:in Zweifel bezüglich der inhaltlichen Erforderlichkeit haben, muss er diese vor dem Arbeitsgericht geltend machen.

MUSS DIE:DER ARBEITSGEBENDE EINEN SEMINARBESUCH GENEHMIGEN?

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

Der:Die Arbeitgeber:in sollte sich innerhalb von 14 Tagen nach Bekanntmachung durch den Betriebsrat äußern (u.a. zustimmen, Einigungsstelle anrufen). Dennoch ist es für Betriebsräte ratsam, eine nicht erfolgte Zustimmung des:r Arbeitgebers:in vor dem Seminarbesuch ausdrücklich einzuholen.

Ein Schweigen des:r Arbeitgebers:in kann nicht pauschal als Zustimmung gewertet werden. Sollte der:die Arbeitgeber:in sich nicht äußern, kann der Betriebsrat eine Zustimmung über das Arbeitsgericht einholen. Hierzu sollte ein Rechtsbeistand herangezogen werden

Zur Kostenübernahme ist ein vorangegangener ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschluss eine notwendige Voraussetzung.

Freistellungsratgeber Betriebsräte

WELCHE ARBEITSZEIT IST FÜR EINE SEMINARTEILNAHMEN ANZURECHNEN?

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

Eine Besonderheit gibt es für Teilzeitbeschäftigte: Hier wird zur Berechnung ebenfalls von einer Vollzeilkraft ausgegangen und die entsprechende Differenz kann vom Betriebsmitglied als Mehrarbeit geltend gemacht werden.

Weitere 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 auf die zeitlichen Lage sowie auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht genommen und der:die Arbeitgebende rechtzeitig darüber informieren. Eine Genehmigung von ihm:ihr ist nicht erforderlich.

Mehr Informationen

www.best-saarland.de
best@best-saarland.de
+49 681 4005 249