

Rechtliches zur Freistellung bzw. zum Schulungsanspruch

Jeder Betriebs- bzw. Personalrat prüft, ob für die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung ein Freistellungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG oder § 54 Abs. 1 BPersVG besteht.



Grundsätzliches

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

1. die Freistellung nach § 37 Abs. 6 BetrVG / § 54 Abs. 1 BPersVG, soweit die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebs-/ Personalrats erforderlich sind.
2. die Freistellung nach § 37 Abs. 7 BetrVG / § 54 Abs. 2 BPersVG, soweit die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen als geeignet anerkannt sind.

Der Unterschied: Für unsere Betriebsratsqualifizierungen ist der erste Fall relevant. Im zweiten Fall – z. B. beim Bildungsurlaub – 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 Abs. 7 BetrVG bzw. § 54 Abs. 2 BPersVG ist auf drei Wochen pro Amtsperiode beschränkt (vier Wochen für erstmalige Betriebs- bzw. Personalratsmitglieder, die auch noch nicht Jugendvertreter*innen waren), während der Anspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG bzw. § 54 Abs. 1 BPersVG zeitlich unbegrenzt und von der Erforderlichkeit abhängig ist.

Freistellung nach

§ 37 Abs. 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 Betriebsratsmitglieder 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 Abs. 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.

Freistellung nach

§ 54 Abs. 1 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.“ Entsprechende Regelungen sind auch in den Personalvertretungsgesetzen der Länder zu finden.

Erläuterung: Für Personalratsmitglieder 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 bzw. der Dienststellenleiter*in rechtzeitig mitzuteilen. Neben dem Entsendungsbeschluss bedarf es zusätzlich der Freistellung durch die Dienststelle. Widerspricht der bzw. die Dienststellenleiter*in, muss der Personalrat oder das betreffende Mitglied eine verwaltungsgerichtliche Entscheidung herbeiführen, notfalls per einstweiliger Verfügung.

Was kann erforderlich sein?

- 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 im Betriebs- bzw. Personalrat notwendig sind.
- Gleiches gilt für anderes (nicht rechtliches) Fachwissen, das Betriebs- oder Personalratsmitglieder 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 Abs. 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*innen, die erstmals das Amt eines Betriebsratsmitglieds übernehmen und nicht zuvor Jugendvertreter*innen waren, auf vier Wochen. Abs. 6 Satz 2 bis 5 findet Anwendung.

Freistellung nach

§ 54 Abs. 2 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*innen, die erstmals das Amt im Personalrat übernehmen und nicht zuvor Jugendvertreter*innen waren, auf vier Wochen.

Erläuterung: Anders als in § 37 Abs. 6 BetrVG bzw. § 54 Abs. 1 BPersVG geht es hier um einen individuellen Anspruch des einzelnen Mitglieds von drei bis vier Wochen an geeigneten Schulungs- und Bildungsveranstaltungen während seiner Amtsperiode. Die Kenntnisse, die vermittelt werden, brauchen also im Einzelfall für den jeweiligen Betrieb oder 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 Abs. 6 BetrVG bzw. § 54 Abs. 1 BPersVG ausgeschlossen sind (unbeschadet der Erforderlichkeit nach § 37 Abs. 6 BetrVG bzw. § 54 Abs. 1 BPersVG), die Anerkennung als „geeignet“ beantragt. Den Freistellungsbescheid nach § 37 Abs. 7 BetrVG bzw. § 54 Abs. 2 BPersVG erhalten die Teilnehmer*innen mit der Einladung. 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

§ 179 Abs. 4 SGB IX

Die bezahlte Freistellung erfolgt nach § 179 Abs. 4 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 bzw. die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte*n Stellvertreter*in, wenn wegen seiner bzw. ihrer ständigen Heranziehung die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen erforderlich ist.“