

Informationen und Rechtsgrundlagen zur Freistellung und Kostenübernahme von Mitgliedern der gesetzlichen Interessenvertretungen für die Fachtagung ver.di – Gute Arbeit

Die Fachtagung „Gute Arbeit“ ist für die Arbeit von Interessenvertretung nach den unten genannten gesetzlichen Bestimmungen notwendig.

Themen der Tagung sind unter anderem:

- Gute Arbeit – Motor und Perspektiven
- Gute Arbeit und unternehmerischer Erfolg
- Mitarbeiterbefragung zum Thema Gute Arbeit
- Gefährdungsanalysen
- Gestaltungsmöglichkeiten Guter Arbeit im Betrieb
- Beschäftigungssicherheit
- Work-Life-Balance
- Betriebliche Weiterbildung
- Gute Arbeit und Persönlichkeitsschutz

weitere Information unter www.verdi-gute-arbeit.de

gesetzliche Bestimmungen zur Freistellung

- BR:** Freistellung nach § 37 Abs. 6 BetrVG
PR: Freistellung nach § 46 Abs. 6 BPersVG
PR: Landespersonalvertretungsgesetze
SBV: Freistellung nach § 96 Abs. 4 und 8 des SGB IX
MAV: Freistellung nach § 19 i.V.m. § 30 MVG
JAV: Freistellung nach § 65 Abs. 1 i.V. § 37 Abs. 6 BetrVG

Freistellung für Betriebs- und Personalratsmitglieder

Betriebs- und Personalräte haben Anspruch auf bezahlte Freistellung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen.

Nach § 37 (6) BetrVG / § 46 (6) BPersVG bzw. den vgl. Normen der LPersVG besteht ein zeitlich unbegrenzter Anspruch auf Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die **erforderliche Kenntnisse** vermitteln.

Hier trägt der Arbeitgeber alle Kosten: die Seminarkosten sowie die Kosten für Unterbringung und Verpflegung, die Reisekosten sowie die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes. Grundsätzlich hat dieser Anspruch zur sach- und fachgerechten Erfüllung der Aufgaben der gesetzlichen Interessenvertretung Vorrang und muss konsequent umgesetzt werden.

Freistellung nach § 37 Abs. 6 BetrVG / § 46 Abs. 6 BPersVG

Der Betriebs- oder Personalrat entscheidet, ob die Teilnahme eines BR-/PR-Mitglieds oder mehrerer BR-/PR-Mitglieder für die Arbeit des Gremiums erforderlich ist. Veranstaltungen, die Grundkenntnisse auf den Gebieten der Betriebsverfassung, der Personalvertretung, des Arbeits- und Arbeitsschutzrechts sowie der Arbeitssicherheit vermitteln, sind grundsätzlich erforderlich. Ebenso sind Veranstaltungen mit vertiefenden Kenntnissen oder Spezialwissen erforderlich, wenn diese einen konkreten Bezug zu den Aufgaben der Interessenvertretungen haben.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt für Betriebsräte die Erforderlichkeit dann vor, wenn die Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann. Für die Frage der Erforderlichkeit kommt es ggf. auch darauf an, welche Aufgaben ein Mitglied innerhalb des Gremiums wahrzunehmen hat. Es kann sich dabei sowohl um Grundkenntnisse als auch um so genannte Spezialkenntnisse handeln, wie z. B. wirtschaftliche, tarifliche oder technische Kenntnisse.

Verfahren

Es ist notwendig, einen rechtswirksamen Beschluss über die erforderlichen Schulungsmaßnahmen zu fassen. Dieses muss in einer Sitzung des Gremiums innerhalb eines eigenen Tagesordnungspunktes geschehen. Der Betriebs- oder Personalrat entscheidet dabei, welches bzw. wie viele Mitglieder des Gremiums an welchen Maßnahmen teilnehmen. Der Beschluss ist dem Arbeitgeber bzw. der Dienststelle mitzuteilen. Hinsichtlich der zeitlichen Lage muss der Betriebs- oder Personalrat betriebliche Notwendigkeiten berücksichtigen. Es empfiehlt sich daher eine frühzeitige Planung für Veranstaltungsbesuche, damit innerbetriebliche Planungen dem nicht entgegenstehen.

Neben dem Entsendungsbeschluss des Personalrats bedarf es für das Personalratsmitglied noch einer Freistellung durch die Dienststelle.

Jugend- und Auszubildenenvertretungen

Mitglieder der Jugend- und Auszubildenenvertretung haben grundsätzlich einen Anspruch auf Schulungsmaßnahmen nach § 65 Abs. 1 i.V. § 37 Abs. 6 BetrVG. Das dargestellte Verfahren ist das gleiche.

Landespersonalvertretungsgesetze (LPersVG)

In den Landespersonalvertretungsgesetzen gibt es dem BPersVG vergleichbare Regelungen. Bitte ggf. bei den zuständigen ver.di-Bezirksverwaltungen oder dem für den Betrieb zuständigen ver.di-Fachbereich nachfragen.

Ersatzmitglieder des Betriebs- oder Personalrats

Ersatzmitglieder, die häufig oder regelmäßig verhinderte Betriebsrats- oder Personalratsmitglieder vertreten, haben grundsätzlich einen Anspruch auf Schulungsmaßnahmen nach § 37 (6) BetrVG bzw. § 46 (6) BPersVG. Das dargestellte Verfahren ist das gleiche.

Mitarbeiter(innen)vertretungen

Mitglieder der Mitarbeiter(innen)vertretung in kirchlichen Einrichtungen haben nach § 19 i.V.m. § 30 Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) bzw. nach vergleichbaren Regelungen, wie beispielsweise der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) Anspruch auf Arbeitsbefreiung für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, die für die Arbeit der MAV erforderlich sind. Voraussetzung für die Teilnahme eines MAV-Mitgliedes ist ein Entsendungsbeschluss der Mitarbeiter(innen)vertretung, aus dem die Erforderlichkeit der im Seminar vermittelten Kenntnisse hervorgeht. Die Freistellungsansprüche von MAV-Mitgliedern pro Amtszeit unterliegen je nach Freistellungsgrundlage unterschiedlichen zeitlichen Begrenzungen. Bitte ggf. bei der ver.di-Bezirksverwaltung oder dem zuständigen ver.di-Fachbereich nachfragen.

Gleichstellungsbeauftragte

Eine gesetzlich geregelte Freistellungsgrundlage für Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin existiert bisher nur im Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig). Hiernach muss gem. § 10 Abs. 5 die Gelegenheit zur Fortbildung insbes. im Gleichstellungsrecht und in Fragen des öffentlichen Dienst-, Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrechts gegeben sein. Das BGleig gilt für alle Beschäftigten der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung unabhängig von ihrer Rechtsform sowie in den Gerichten des Bundes. Zur Bundesverwaltung im Sinne des Gesetzes gehören auch die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebsverwaltungen. Ebenfalls sind auch in den meisten LPersVG Freistellungen expliziert genannt oder leiten sich daraus ab, dass ohne fachbezogene Schulungen eine effektive Aufgabenerfüllung nicht geleistet werden kann. Für die Kolleginnen aus der Privatwirtschaft existiert eine Freistellungsregelung nur, wenn sie durch Betriebsvereinbarung geregelt wurde.

Schwerbehindertenvertretungen

Grundlage für die Freistellung von Mitgliedern der Schwerbehindertenvertretung sind die Bestimmungen des § 96 Abs. 4 und Abs. 8 des SGB IX. Danach sind Mitglieder der SBV ohne Minderung des Arbeitsentgeltes für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen freizustellen, soweit diese für die Arbeit erforderliche Kenntnisse vermitteln. Dies gilt auch für die mit der höchsten Stimmenzahl gewählten StellvertreterInnen. Vor Seminarbeginn ist dem Arbeitgeber rechtzeitig mitzuteilen, auf welcher Rechtsgrundlage welches Mitglied der Schwerbehindertenvertretung an welchem Seminar (wann, wo, Themen und Kosten) teilnehmen wird.