

# So klappt es mit einer Freistellung

**ÜBERBLICK** Welche Gesetze für welche Weiterbildung gelten und was wie gefördert wird

Freistellungsansprüche können Beschäftigte für persönliche Weiterbildung oder für funktionsgebundene Fortbildung geltend machen. Nachfolgend erläutern wir kurz und knapp, welche gesetzlichen Grundlagen es für beide Formen der Freistellung gibt.

Bildungsfreistellung (oft auch Bildungsurlaub genannt) ist das Recht aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männer auf Freistellung von der Arbeit mit voller Lohn- und Gehaltsfortzahlung zur Teilnahme an anerkannten Veranstaltungen der gesellschaftspolitischen und beruflichen Weiterbildung nach eigener Wahl. In Deutschland regeln Landesgesetze die genauen Modalitäten. Alle Beschäftigtenvertretungen haben darüber hinaus – ebenfalls durch Gesetze fixiert – Anspruch auf Freistellung für ihre fachliche Weiterbildung. Das gilt für Betriebs- und Personalräte ebenso wie für Mitarbeiter- sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen oder Frauenbeauftragte.

## Saarländisches

### Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG)

Im Saarland haben Beschäftigte, die dem Betrieb seit mindestens sechs Monaten angehören, jährlich einen Anspruch auf bis zu fünf Tage Freistellung für anerkannte Maßnahmen der beruflichen oder politischen Bildung sowie zur Weiterbildung im Ehrenamt. Ein entsprechender Antrag ist spätestens sechs Wochen vor Beginn der Maßnahme zu stellen. Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten für diese Zeit ohne Minderung des Entgeltes von der Arbeit freizustellen. Die Seminarkosten trägt der Beschäftigte.

### Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – § 37,6 und § 37,7

§ 37,6: Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertreter haben den Anspruch, dass sie der Arbeitgeber für Schulungsveranstaltungen, die Kenntnisse vermitteln, die für ihre Arbeit erforderlich sind, freistellt. Der Arbeitgeber hat bei diesen Seminaren auch die Seminarkosten zu übernehmen. § 37,7: Unbeschadet des Anspruchs nach § 37,6 BetrVG hat jedes Betriebsratsmitglied und jedes Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung wäh-



Für verschiedene Arten von Weiterbildung gibt es verschiedene Möglichkeiten zur „Bildungsfreistellung“.

rend seiner Amtszeit den Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen (in der ersten Amtsperiode: vier Wochen) für Schulungsveranstaltungen, die als geeignet anerkannt sind. Die Seminarkosten hat der Teilnehmer zu tragen.

### Saarländisches Personalvertretungsgesetz (SPersVG) – § 45,5

### Bundespersönalvertretungsgesetz (BPersVG) – § 54,1

Die Mitglieder des Personalrats sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung sind unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Seminaren freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind. Die anfallenden Seminarkosten muss der Arbeitgeber nur dann tragen, wenn die vermittelten Kenntnisse auch als erforderlich für die Betriebsratsarbeit iSv § 37 Abs. 6 BetrVG einzustufen sind. Ansonsten trägt das Betriebsratsmitglied die Kosten selbst.

### Sozialgesetzbuch (SGB) IX – § 179,4

Die Bildungsangebote richten sich an die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen. Die Seminarkosten hat der Arbeitgeber zu tragen, sie sind für diese Seminare von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes oder der Dienstbezüge zu befreien.

### Landesgleichstellungsgesetz (LGG) – § 15,4

### Bundesgleichstellungsgesetz (BGleGG) – § 10,5

Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin sind in angemessenem Umfang Gelegenheit zur Fortbildung, insbesondere im Gleichstellungsrecht und in Fragen des öffentlichen Dienst-, Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrechts zu geben. Die Seminarkosten hat der Arbeitgeber zu tragen.

Mit diesen Informationen können wir lediglich eine Übersicht über die möglichen Freistellungsgrundlagen bieten. Interessierte sollten jeweils im Einzelfall prüfen, welche Vorschrift anwendbar ist und in welcher Form eine Beschlussfassung, Information/Beantragung und gegebenenfalls auch eine Genehmigung erfolgen muss. >> **Tipp:** Im Einhefter gibt es auf Seite B einen Überblick über Anlaufstellen für Beschäftigte, die sich gezielt für eine Weiterbildungsmaßnahme interessieren. Dort kann man auch nachfragen, was man genau tun müssen, um eine Freistellung zu erhalten. Weitere Infos: [www.arbeitskammer.de/bildungsfreistellung](http://www.arbeitskammer.de/bildungsfreistellung) **red**

## Regelungen für MAV und Datenschutzbeauftragte

Gesetzliche Freistellungsregelungen gibt es auch für kirchliche Mitarbeitervertretungen – MAV (§ 19 Abs. 3 EKD, § 16 Abs. 1 MAVO) und für Datenschutzbeauftragte (§§ 5 und 6 BDSG, Art. 37 und 38 EU-DSGVO). **red**