

HOW-TO

FREISTELLUNG

Bildung (be-)trifft jede_n!

I.	Freistellung für Betriebsratsmitglieder, Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) und Schwerbehindertenvertretungen (SBV)	
A	Für das Amt erforderliche Schulungs- und Bildungsveranstaltungen	4
B	Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ohne direkten betrieblichen Bezug	5
II.	Freistellung während der Arbeitszeit zur Erledigung von Betriebsrats- sowie JAV- und SBV-Tätigkeit	6
III.	Freistellung für Aus- und Fortbildung ehrenamtlicher Tätigkeiten	8
IV.	Unbezahlte Freistellung ohne Rechtsgrundlage	9
V.	Berufliche Aus- und Fortbildung aller Arbeitnehmer_innen sowie Auszubildenden	10
VI.	Los. Jetzt. Hier. > Linkliste Zeitliche Orientierung für die Freistellung	12
VII.	Anhang Auszüge der einschlägigen Gesetzesnormen und Internetquellen	14

Liebe Kollegin, Lieber Kollege,

Bildung ist für uns unerlässlich. Nur durch Bildung können wir aktiv werden. Uns weiterentwickeln. Nur durch Bildung können wir den ständig wachsenden Herausforderungen begegnen, die sich uns als Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Betriebsratsmitgliedern und aktiven Vertrauensleuten stellen. Nur durch Bildung können wir unserem Anspruch als Gewerkschafter_innen gerecht werden.

Und das (gewerkschaftliche) Bildungsangebot ist ebenso groß wie unser Bildungshunger. Egal ob fachliche Seminare zu Themen aus der JAV- und BR-Welt, Seminare zur Entwicklung sozial-methodischer Kompetenzen, Gremiensitzungen für den inhaltlichen Austausch oder andere Inhalte, wir können jederzeit auf ein vielfältiges Angebot zurückgreifen.

Wie wir die Teilnahme an Gremiensitzungen, Bildungsveranstaltungen oder ähnlichem mit unserem Arbeitsleben vereinbaren können, darauf gibt es eine Vielzahl an Antworten. Mit der vorliegenden Broschüre bieten wir einen Leitfaden, der Dich durch den Dschungel an Rechtsnormen führt und die passende Lösung für die jeweilige Situation anbietet.

Wir wünschen Dir viel Erfolg bei der Organisation Deiner Freistellung, beim Besuch Deiner Bildungsmaßnahme und erinnern an die Worte von Antonio Gramsci:


**"Bildet euch, denn wir brauchen all eure Klugheit.
Bewegt euch, denn wir brauchen eure ganze Begeisterung.
Organisiert euch, denn wir brauchen eure ganze Kraft!"**

Jürgen Wechsler

Jürgen Wechsler
Bezirksleiter
IG Metall Bayern

Rico Irmischer

Rico Irmischer
Bezirksjugendsekretär
IG Metall Bayern



Freistellung für Betriebsratsmitglieder, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen

A | Für das Amt erforderliche Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Die hier einschlägige Rechtsnorm ist
§ 37.6 BetrVG

Demnach sind Betriebsratsmitglieder, Jugend- und Auszubildenden- (gem. § 65.1 BetrVG) sowie Schwerbehindertenvertretungen (gem. § 96.4 SGB IX) für die Teilnahme an für das Amt erforderlichen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bezahlt freizustellen. Voraussetzung hierbei ist die Erforderlichkeit.

Sie liegt vor, wenn die vermittelten Kenntnisse für die konkreten Verhältnisse im Betrieb notwendig sind, um die jeweiligen Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen zu können.

Es geht also um alle Seminare, Konferenzen und allgemein Veranstaltungen, die Inhalte vermitteln, die für die Ausübung des Amtes notwendig sind. Darunter fallen Kenntnisse über Gesetze, Tarifverträge, Projektmanagement-Methoden, Rhetorik- und Kommunikationstrainings und vieles mehr.

Den Beschluss hierzu trifft der Betriebsrat, wobei eine Erlaubnis oder Zustimmung des Arbeitgebers nicht notwendig ist.

Liegt die jeweilige Veranstaltung außerhalb der persönlichen Arbeitszeit der/des betroffenen Kolleg_in, ist sie nach folgendem Grundsatz zu vergüten:

1 Schulungstag =
1 Arbeitstag eines/r Vollzeitbeschäftigten

Die anfallenden Kosten wie Seminargebühren, Fahrtkosten, Kosten für Unterkunft und Verpflegung sind vom Arbeitgeber zu tragen. Eine Begrenzung der Anzahl an Seminaren während einer Amtszeit besteht nicht.

Aber: Der Betriebsrat muss die betriebliche Notwendigkeit der Veranstaltung berücksichtigen und Für- und Wiederargumente gegeneinander abwägen.

§ 37.6 BetrVG

Veranstaltungen nach § 37.6 BetrVG sind beispielsweise JAV-I- und JAV-II-Seminare, die BR-Kompakt-Reihe, und viele Seminare mehr.

B | Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ohne direkten betrieblichen Bezug

Einschlägige Rechtsnorm ist hier der
§ 37.7 BetrVG.

Hierunter fallen Veranstaltungen, welche zwar keinen direkten Bezug zu konkreten betrieblichen Verhältnissen haben, aber von der obersten Arbeitsbehörde des Landes anerkannt sind und Hintergrundwissen vermitteln sollen.

Konkret handelt es sich hier um Seminare, die nicht notwendig, aber mehr als nützlich für die Ausübung des Amtes sind. Kenntnisse über unser Wirtschafts- oder Politiksystem, geschichtliche Zusammenhänge, gewerkschaftspolitische Inhalte und vieles mehr.

Ob dies der Fall ist, lässt sich der Seminarausschreibung entnehmen. Derartige Termine sind auf eine bezahlte Freistellung

für insgesamt drei Wochen pro Amtszeit beschränkt. Eine Woche zusätzlich freigestellt – also insgesamt vier Wochen – werden Kolleg_innen, bei denen es sich um die erstmalige Besetzung des Amtes handelt. Dies gilt allerdings nicht, wenn man beispielsweise zwar zum ersten Mal Mitglied im Betriebsratsgremium ist, aber zuvor bereits einen Posten in der Jugend- und Auszubildendenvertretung bekleidet hat.

Auch hinsichtlich der Kostenübernahme seitens des Arbeitgebers gestaltet sich die Situation hier anders als unter Punkt „A“: Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, anfallende Kosten zu übernehmen. Das Entgelt wird aber sehr wohl durch den Arbeitgeber bezahlt.

Auch wenn die Entscheidungskompetenz direkt bei der/dem betroffenen Kolleg_in liegt, so werden Maßnahmen nach § 37.7 BetrVG in der Praxis fast immer im Gremium diskutiert und beschlossen. Das ergibt schon deshalb Sinn, weil der Betriebsrat ohnehin die zeitliche Lage der Maßnahme beschließen muss.

§ 37.7 BetrVG

Veranstaltungen nach § 37.7 BetrVG sind beispielsweise die Jugend-I, -II und III-Seminare, das A1-Seminar und viele Seminare mehr.

Freistellung während der Arbeitszeit zur Erledigung von Betriebsrats- sowie JAV- und SBV-Tätigkeit

Hierbei handelt es sich um die Norm **§ 37.2 BetrVG**. Sie regelt den Anspruch auf Freistellung während der Arbeitszeit zur Erledigung von Betriebsrats-, JAV- und SBV-Tätigkeiten; also eine sogenannte „vorübergehende Befreiung“.

Denn nach erledigter Aufgabe muss die reguläre Arbeit wieder aufgenommen werden. Dieser Anspruch gilt für alle Kolleg_innen, die Mitglied des Betriebsrates, der JAV oder der SBV sind.

Voraussetzung für den vorliegenden Fall ist zum Einen, dass eine entsprechende Aufgabe vorliegt, zum Anderen, dass diese auch tatsächlich eine Freistellung erfordert.

Die Aufgaben sind im Betriebsverfassungsgesetz geregelt, sie können sich aber auch aus anderen Gesetzen, Tarifverträgen und aus Betriebsvereinbarungen ergeben.

In der Praxis wird für alle Gremiensitzungen, Rundgänge, Besprechungen, Zeiten zur Erledigung anstehender Arbeiten und ähnlicher Aufgaben nach dem **§ 37.2 BetrVG freigestellt. Auch Freistellungen für überbetriebliche Absprachen, z.B. mit BR-, JAV- und SBV-Mitgliedern anderer Betriebe, können über diesen Paragraphen organisiert werden.**

Da die Betriebsratsarbeit grundsätzlich während der Arbeitszeit stattfindet und Vorrang vor den regulären Arbeitsaufgaben hat, wird die Frage nach der Erforderlichkeit der Freistellung in der Regel mit „Ja“ beantwortet.

Die Beurteilung liegt jedoch immer beim jeweiligen Betriebsratsmitglied oder JAVe selbst. Das Einholen einer Erlaubnis vom Arbeitgeber ist hier nicht nötig, denn der/die Kolleg_in ist zur Erledigung von Betriebsrats- oder JAV-Aufgaben automatisch befreit. Was allerdings erforderlich ist, ist eine (rechtzeitige) Ab- und Wiederanmeldung beim Arbeitgeber, wenn das Mitglied den Arbeitsplatz verlassen muss. Hierbei ist es wichtig, den Arbeitgeber über die voraussichtliche Dauer sowie den Ort, welcher auch außerhalb des Betriebes sein kann, der Tätigkeit zu informieren.

§ 37.2 BetrVG

Eine Freistellung nach § 37.2 BetrVG bietet sich bei GBR- und GJAV-Terminen, bei bestimmten Formen von Tagesschulungen und weiteren Tätigkeiten an.



Freistellung für Aus- und Fortbildung ehrenamtlicher Tätigkeiten

Die hier einschlägige Rechtsquelle ist das **Jugendarbeitsfreistellungsgesetz (JArbFG)**. Demnach haben ehrenamtliche Jugendleiter_innen (ab 16 Jahren) einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung, um an Tagungen und Veranstaltungen, die der Aus- und Fortbildung der ehrenamtlichen Tätigkeit dienen, teilzunehmen (Art. 1 I JArbFG).

Konkret heißt das, dass die Freistellung für sämtliche übliche Tätigkeiten der ehrenamtlichen Jugendleiter_innen erfolgt. Hierunter fallen insbesondere Tätigkeiten bei Veranstaltungen sowie Schulungen.

Der Antrag auf Freistellung ist mindestens vier Wochen vor Beginn der jeweiligen Veranstaltung in Textform zu stellen. Als Textform gilt insofern jede lesbare, dauerhafte Erklärung unter Nennung der erklärenden

Person; es genügt also eine kurze E-Mail an den Arbeitgeber. Eine eigenhändige Unterschrift ist nicht erforderlich. Ein Musterantrag befindet sich im Anhang.

Widerspricht der Arbeitgeber dem Antrag nicht bis spätestens zwei Wochen vor Beginn der Veranstaltung mit Begründung (ebenfalls in Textform), so gilt der Antrag als genehmigt. Der Arbeitgeber kann die Freistellung im Einzelfall verweigern, wenn entsprechende betriebliche Gründe vorliegen (Art. 3 I JArbFG).

Der Umfang der Freistellung kann sowohl ganztätig, als auch stundenweise erfolgen. Pro Kalenderjahr beschränkt sich der Anspruch auf zwölf Veranstaltungen. Insgesamt darf die Dauer höchstens dem Dreifachen der wöchentlichen Arbeitszeit

entsprechen. (Anzahl der Wochenstunden laut Arbeitsvertrag x 3.) Eine Übertragung der nicht in Anspruch genommenen Freistellungstage in das nächste Kalenderjahr ist nicht möglich.

Der Verdienstausschlag wird für ehrenamtliche Mitarbeiter_innen vom Bayerischen Jugendring übernommen.

JArbFG

Veranstaltungen nach JArbFG sind beispielsweise (gewerkschaftliche) Gremiensitzungen, Weiterbildungen, Jugend-I-Seminare und vieles mehr.



Unbezahlte Freistellung ohne Rechtsgrundlage

Zu guter Letzt besteht noch die Möglichkeit, für den Besuch von Seminaren oder anderen gewerkschaftlichen Aktivitäten eine unbezahlte Freistellung zu beantragen. Diese Option stellt allerdings keinen Rechtsanspruch dar. Das bedeutet, Dein Arbeitgeber muss Dich nicht freistellen. Am besten wendest Du Dich in diesem Fall noch vor der Beantragung an Deine IG Metall Geschäftsstelle.

Stellst Dich Dein Arbeitgeber frei, so ist er im Gegenzug von der Pflicht, Dich zu entlohnen, freigestellt. Die gute Nachricht: In Absprache mit Deiner Geschäftsstelle kann die IG Metall auch für Deinen Verdienstausschlag aufkommen.

Der gesetzliche Urlaubsanspruch wird bei der unbezahlten Freistellung nicht berührt, er besteht also unabhängig von der unbezahlten Freistellung in voller Höhe fort.

*BILDUNG IST DIE
STÄRKSTE WAFFE ZUR
VERÄNDERUNG DER WELT.*

NELSON MANDELA

Veranstaltungen, die Du mit einer unbezahlten Freistellung besuchen kannst, sind beispielsweise Gremiensitzungen, die Jugend-I, -II und -III-Seminare, das A1-Seminar und viele Seminare und Veranstaltungen mehr.



Aus- und Fortbildung aller Arbeitnehmer_innen sowie Auszubildenden



Wer sich aus- oder fortbilden möchte, der kann sich in der bayerischen Metall- und Elektroindustrie auf **§ 10 Ziffer 5 MTV** berufen. Der persönliche Anwendungsbereich dieser Norm umfasst alle Arbeitnehmer_innen sowie Auszubildende, die Mitglieder der IG Metall sind. Ausgeschlossen sind Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer_innen, sowie leitende Angestellte.

Im Sinne dieser Manteltarifvertragsvereinbarung findet die bezahlte Freistellung zum Zwecke der Ausbildung immer dann Anwendung, wenn es sich um ausbildungsfördernde Maßnahmen, wie z.B. Fachlehrgänge, Besichtigungen von technischen Anlagen, Betrieben, Museen und dergleichen handelt. Darüber hinaus können auch politische Bildungsmaßnahmen besucht werden. Beansprucht werden kann diese

Freistellung allerdings nur von 1 % der Beschäftigten, wobei die Auszubildenden von dieser Quote ausgeschlossen sind (vgl. § 10 Ziff. 1 TV Q)

Wer seine berufliche Qualifikation erhalten, erweitern und an fachliche Entwicklungen anpassen möchte, kann dies im Rahmen einer Fortbildung tun.

Als Voraussetzung für die entgeltliche Freistellung ist ein Nachweis an der Teilnahme an einer solchen Veranstaltung zur beruflichen Aus- oder Fortbildung zu erbringen.

Der zeitlich vorgesehene Rahmen beträgt bis zu zwei Wochen pro Jahr – dies entspricht 10 Arbeitstagen (als Arbeitstage zählen die Wochentage Montag bis einschließlich Freitag).

Den Verdienstausschlag einer solchen Veranstaltung hat auch hier der Arbeitgeber zu erstatten, allerdings nur, wenn er von keiner dritten Seite beansprucht werden kann.

Um dem Arbeitgeber die Möglichkeit einzuräumen, seine betrieblichen Belange auf die Abwesenheit des betroffenen Arbeitnehmers einzustellen, ist der Arbeitgeber rechtzeitig über die Dauer, Art und den Zeitpunkt der Veranstaltung zu unterrichten.

§ 10 Ziffer 5 MTV

Veranstaltungen nach § 10 Ziffer 5 MTV sind beispielsweise die Jugend-I, -II und III-Seminare, das A1-Seminar und viele Seminare mehr.

VI

Los.
Jetzt.
Hier.

Grundsätzlich steht jedem und jeder die Möglichkeit offen, sich gewerkschaftlich zu engagieren und weiterzubilden. Mit diesem kleinen Leitfaden kannst Du Dir schnell einen Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten und den jeweiligen Rahmen verschaffen.

Im Anhang findest Du Auszüge der im Text zitierten Normen sowie den Musterantrag für die Freistellung zur ehrenamtlichen Tätigkeit nach dem JArbFG.

Bei Unklarheiten und weiteren Fragen zum Thema Freistellung steht Dir Dein Betriebsrat als Unterstützer_in zur Seite.

Auch die Geschäftsstelle der IG Metall vor Ort berät Dich und hilft Dir gerne weiter.

ONLINE

► www.igmetall-jugend-bayern.de

Hier bist Du immer aktuell informiert. Über Aktionen, Seminare, Veranstaltungen und alles andere halten wir Dich über die Homepage und die sozialen Medien up to date.

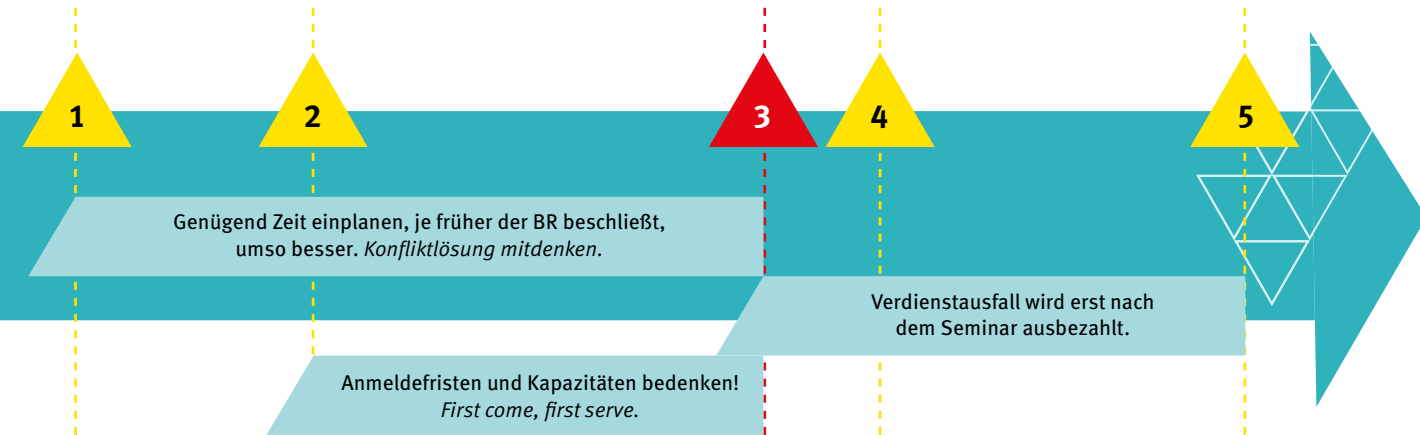
► www.igmetall.de/bildung.de

Unser zentrales Bildungsprogramm findest Du auf der Homepage der IG Metall. Hier gibt es die große Seminarübersicht mit allen wissenswerten Themen.

► www.betriebsraeteakademie-bayern.de

Die Betriebsräteakademie Bayern ist unsere starke Partnerin in Sachen BR-, JAV- und SBV-Bildung. Seminare, Konferenzen, Klausuren und vieles mehr sind hier für Dich gesammelt.

Zeitliche Orientierung für die Freistellung



- 1** Das Seminar mit JAV/ BR /SBV besprechen, Beschluss in einer der nächsten BR-Sitzungen einplanen. Gleichzeitig die Abwesenheit mit der Fachabteilung besprechen.
- 2** Anmeldung an die IG Metall/ Betriebsräteakademie senden.
- 3** Das Seminar findet statt. (Verdienstausschlag-Formular ausgefüllt zum Seminar mitbringen)
- 4** Bei Bedarf die Teilnahmebescheinigung beim Arbeitgeber abgeben.
- 5** Ggf. wird der Verdienstausschlag von der IG Metall überwiesen.

VIII

Anhang Auszüge der einschlägigen Gesetzesnormen und Internetquellen

A | Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG):

§ 37 Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis

- (1) Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.
- (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.

- (4) Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dies gilt auch für allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers.
- (5) Soweit nicht zwingende betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen, dürfen Mitglieder des Betriebsrats einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nur mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die den Tätigkeiten der in Absatz 4 genannten Arbeitnehmer gleichwertig sind.

- (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 12 Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

- (7) Unbeschadet der Vorschrift des Absatzes 6 hat jedes Mitglied des Betriebsrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt sind. Der Anspruch nach Satz 1 erhöht sich für Arbeitnehmer, die erstmals das Amt eines Betriebsratsmitglieds übernehmen und auch nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreter waren, auf vier Wochen. Absatz 6 Satz 2 bis 6 findet Anwendung.

Kommentar zum Unterschied zwischen § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG

Der wesentliche Unterschied zwischen den Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG besteht darin, dass die Seminarinhalte nach § 37 Abs. 6 BetrVG für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich und nach § 37 Abs. 7 BetrVG geeignet sein müssen.

Für Seminare, die nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich sind, trägt der Arbeitgeber nach § 40 BetrVG die mit dem Besuch der Schulungsveranstaltung anfallenden Kosten. Dies sind in erster Linie die Seminargebühr, Fahrtkosten, Kosten für Unterkunft und Verpflegung. Nach § 37 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber auch das Arbeitsentgelt des Betriebsratsmitglieds für die Dauer der Schulung fortzuzahlen. Eine zeitliche Begrenzung, wie viele erforderliche Seminare ein Betriebsratsmitglied während seiner Amtszeit besuchen darf, gibt es nicht.

Bei einer Entsendung eines Betriebsratsmitglieds nach § 37 Abs. 7 BetrVG stellt der Arbeitgeber lediglich das Betriebsratsmitglied für die Dauer des Besuchs der Schulungsveranstaltung von der Arbeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes frei. Es besteht keine Verpflichtung für den Arbeitgeber, die Kosten des Seminarbesuchs, also die Seminargebühren, die Kosten für Unterkunft und Verpflegung sowie die Reisekosten zu tragen.

Das einzelne Betriebsratsmitglied ist frei in seiner Entscheidung, welches Seminar es für seine Betriebsrats Tätigkeit als wichtig erachtet, ohne, dass das Gremium hier ein Vetorecht hat. Voraussetzung ist, dass es sich um ein als geeignet anerkanntes Seminar handelt.

Weitere Informationen hierzu gibt auch telefonisch beim DGB Bildungswerk. Im Gegensatz zu § 37 Abs. 6 BetrVG ist dieser Bildungsanspruch jedoch auf drei Wochen pro Amtszeit begrenzt. Der Anspruch erhöht sich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die erstmals das Amt eines Betriebsratsmitglieds übernehmen und nicht zuvor Jugendvertretung waren, auf vier Wochen.“

(Siehe www.betriebsratsqualifizierung.de/seminare/hinweise-zur-freistellung#faq2)

§ 65 Geschäftsführung

- (1) Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 23 Abs. 1, die §§ 24, 25, 26, 28 Abs. 1 Satz 1 und 2, die §§ 30, 31, 33 Abs. 1 und 2 sowie die §§ 34, 36, 37, 40 und 41 entsprechend.
- (2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Betriebsrats Sitzungen abhalten; § 29 gilt entsprechend. An diesen Sitzungen kann der Betriebsratsvorsitzende oder ein beauftragtes Betriebsratsmitglied teilnehmen.

B | Manteltarifvertrag (MTV):

§ 10 – Arbeitsversäumnis, Arbeitsverhinderung

5. Zum Zwecke der Aus- und Fortbildung kann der Arbeitnehmer bei Nachweis der Teilnahme an einschlägigen Veranstaltungen Freistellung von der Arbeit bis zur Dauer von 2 Wochen im Jahr in Anspruch nehmen. Soweit der Arbeitnehmer keinen Ersatz seines Verdienstausfalls von dritter Seite beanspruchen kann, ist er ihm zu vergüten.

Auf § 10 Tarifvertrag zur Qualifizierung wird hingewiesen.

Anmerkung zu § 10 Ziff. 5

Der Arbeitgeber ist von der beabsichtigten Freistellung rechtzeitig unter Angabe von Zeitpunkt, Dauer und Art der Veranstaltung zu verständigen, damit die betrieblichen Belange hierauf abgestellt werden können



C | Jugendarbeitsfreistellungsgesetz (JArbFG):

Art. 1

- (1) Ehrenamtliche Jugendleiter, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis stehen, haben gegenüber dem Arbeitgeber nach Maßgabe dieses Gesetzes Anspruch auf Freistellung für Zwecke der Jugendarbeit.
- (2) Die Freistellung kann beansprucht werden
 1. für die ehrenamtliche Tätigkeit bei Angeboten der Jugendarbeit im Sinne des § 11 des Achten Buches Sozialgesetzbuch,
 2. zur Teilnahme an Tagungen und Veranstaltungen, die der Aus- und Fortbildung für entsprechende Tätigkeiten dienen.
- (3) Der Arbeitgeber darf die Freistellung nur verweigern, wenn im Einzelfall dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Beteiligung des Betriebsrats richtet sich nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes

Art. 2

- (1) Eine Freistellung nach diesem Gesetz kann jedes Jahr für nicht mehr als zwölf Veranstaltungen und zusammen höchstens für einen Zeitraum verlangt werden, der dem Dreifachen der regelmäßigen Wochenarbeitszeit entspricht. Der Anspruch ist auf das nächste Jahr nicht übertragbar.
- (2) Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, für die Zeit der Freistellung nach diesem Gesetz eine Vergütung zu gewähren.

Art. 3

- (1) Anträge auf Freistellung für eigene Maßnahmen können gestellt werden von
 1. den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe,
 2. den öffentlich anerkannten Trägern der freien Jugendhilfe,
 3. den im Ring Politischer Jugend zusammengeschlossenen Jugendorganisationen der politischen Parteien und
 4. den Spitzenverbänden der freien Wohlfahrtspflege.

Der Träger der freien Jugendhilfe muss auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Entscheidung über den Antrag seine öffentliche Anerkennung nachweisen.

- (2) Die Anträge sollen in Textform gestellt werden. Sie müssen dem Arbeitgeber, von besonders zu begründenden Ausnahmefällen abgesehen, mindestens vier Wochen vor Beginn des Zeitraums, für den die Freistellung beantragt wird, zugehen.
- (3) Der Antrag gilt als bewilligt, wenn ihn der Arbeitgeber nicht gegenüber dem Antragsteller und dem Arbeitnehmer spätestens zwei Wochen vor Beginn des Zeitraums, für den die Freistellung beantragt wird, in Textform ablehnt. Die Ablehnung ist in Textform zu begründen.

D | Antrag auf Freistellung nach JArbFG



Die Vorlage lässt sich unter bit.ly/Freistellungsantrag_JArbFG_IGMBY herunterladen.

E | Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Quali):

§ 1 - Geltungsbereich

Für diesen Tarifvertrag gilt der Geltungsbereich der Manteltarifverträge für die bayerische Metall- und Elektroindustrie. Ausgenommen sind die Auszubildenden.

Herausgeberin

IG Metall Jugend Bayern
Luisenstraße 4
80335 München

Inhalt

Rico Irmischer,
IG Metall Bayern
Luisa Jauernig,
Praktikantin der IG Metall Bayern

Gestaltung

Catherina Mathias

Bilder

Eine Aktion der IG Metall Ostoberfranken
Fotograf: Adrian Lieb

1. Auflage

Oktober 2017



Ein Service der IG Metall Jugend Bayern

www.igmetall-jugend-bayern.de