



FREISTELLUNG VON DER ARBEIT FÜR BETRIEBSRATSTÄTIGKEIT

Freistellung für Betriebsratstätigkeit	1
Das Ehrenamtsprinzip	1
Nebeneinander der verschiedenen Freistellungsarten	2
Anspruchsberechtigte für Freistellungen nach § 37 BetrVG	2
Vorrang von Betriebsratstätigkeit	2
Voraussetzungen	2
Wann ist Betriebsratsarbeit erforderlich?	3
Abmeldung von der Arbeit	5
Form und Empfänger der Ab- und Zurückmeldung	5
Welche Betriebsratsmitglieder sind von der Pflicht zur Ab- und Zurückmeldung betroffen?	5
Reduziertes Arbeitspensum	6
Fehlende Abmeldung für Betriebsratstätigkeit – was passiert?	6

Freistellung für Betriebsratstätigkeit

Betriebsratsmitglieder sind gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung von Betriebsratsaufgaben erforderlich ist.

Soweit die Theorie. Doch wie ist das korrekt zu handhaben, wo liegen mögliche Fallstricke und worauf ist zu achten?

Das Ehrenamtsprinzip

Der Gesetzgeber regelt klar und unmissverständlich, dass es sich bei dem Amt des Betriebsrats um ein privatrechtliches – und unentgeltliches – Ehrenamt handelt. Er stellt aber in diesem Kontext auch klar, dass eine Minderung des Arbeitsentgelts gerade nicht erfolgt.

Dies soll die äußere und innere Unabhängigkeit von Betriebsräten und ihrer Mitglieder sichern. Selbstverständlich umfasst dies auch das Verbot von zusätzlicher Vergütung – egal ob mittelbar oder versteckt.



Nebeneinander der verschiedenen Freistellungsarten

Betriebsräte in kleineren Betrieben können ausschließlich die **Freistellungsmöglichkeiten nach § 37 BetrVG** nutzen.

Dagegen existiert für Betriebsräte in Betrieben, die in der **Regel 200 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen**, ein Nebeneinander von Freistellungen nach § 37 BetrVG und nach § 38 BetrVG.

In Abhängigkeit von der Beschäftigtenzahl stehen ihnen also ein oder mehrere Vollfreistellungen für Betriebsratsmitglieder zu.

Besteht weiterer Bedarf, um die Betriebsratsarbeit ordnungsgemäß durchzuführen, kann auch noch das Freistellungskontingent aus § 37 BetrVG genutzt werden. Die Entscheidungshoheit hierüber liegt allein beim Betriebsrat und seinen Mitgliedern.

Anspruchsberechtigte für Freistellungen nach § 37 BetrVG

Die Regelung gilt für alle Betriebsratsmitglieder sowie für Ersatzmitglieder des Betriebsrats soweit sie – kurzzeitig oder längerfristig – in den Betriebsrat nachgerückt sind. Gleichermaßen gilt die Regelung für Mitglieder von Gesamt- oder Konzernbetriebsräten, da sie von ihrem Betriebsrat dorthin entsandt sind. Eine Freistellung in dieser Funktion nach § 38 BetrVG kommt dagegen nicht in Betracht.

Vorrang von Betriebsratstätigkeit

Mitglieder des Betriebsrats sind weiterhin Arbeitnehmer des Betriebs und damit zur arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsleistung verpflichtet. Jedoch sind Betriebsratsmitglieder durch die Übernahme dieses Amtes zusätzlich zur Erbringung umfangreicher Aufgaben verpflichtet, ihnen obliegen umfangreiche Amtspflichten. Laut BetrVG hat die Erfüllung der Betriebsratsaufgaben ganz klar Vorrang.

Voraussetzungen

Der Freistellungsanspruch nach § 37 ist an zwei Voraussetzungen geknüpft.

Die Arbeitsbefreiung ...

- dient der Durchführung der **dem Betriebsrat obliegenden Aufgaben** und
- ist **zur ordnungsgemäßen Durchführung dieser Aufgaben erforderlich**.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, ist das Betriebsratsmitglied im entsprechenden Umfang von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung befreit. Die Zustimmung des Arbeitgebers ist dagegen nicht erforderlich.

Ein Betriebsrat, der versucht, den weit gesteckten Rahmen seiner gesetzlichen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte auszuschöpfen, überschreitet damit keineswegs die Grenzen der Erforderlichkeit. Eine zeitliche Begrenzung existiert gerade nicht.

Wann ist Betriebsratsarbeit erforderlich?

1. Variante: Sitzungsteilnahme

Die Teilnahme an Sitzungen und Veranstaltungen, an denen das Betriebsratsmitglied in dieser Funktion teilnahmeberechtigt und -verpflichtet ist, ist stets auch erforderlich.

Dies umfasst unter anderem:

- Sitzungen des Betriebsrats
- Sitzungen des Betriebsausschusses
- Sitzungen weiterer Ausschüsse des Betriebsrats
- Sitzungen des Wirtschaftsausschusses
- Sitzungen von Gesamt- und Konzernbetriebsrat (GBR, KBR)
- Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) des Arbeitgebers
- Monatsgespräch mit dem Arbeitgeber
- Betriebsversammlungen

2. Variante: Vorübergehende Arbeitsbefreiung aus konkretem Anlass

Die Entscheidung über die konkrete Erforderlichkeit und dessen Zeitumfang trifft das einzelne Betriebsratsmitglied allein. Es hat hierfür gewissenhafte Überlegungen anzustellen und alle Umstände ruhig und vernünftig zu würdigen.

In diese Abwägung einzubeziehen sind

- die Interessen des Betriebs,
- die Interessen des Betriebsrats und
- die Interessen der Belegschaft.

Dem Betriebsratsmitglied steht hierbei ein Beurteilungsspielraum zu. Die Beurteilung erfolgt also weder nach rein objektiven Gesichtspunkten noch nach der persönlichen und subjektiven Auffassung des Betriebsratsmitglieds.

Diese vorübergehende Freistellung kommt beispielsweise in folgenden Fällen in Betracht:

- Gespräche mit Mitarbeitern
- Begleitung von Arbeitnehmern zu Gesprächen mit dem Arbeitgeber

- Vorbereitung auf Sitzungen
- Erledigung übertragener Betriebsratsaufgaben
- Recherche
- Gespräche mit anderen Betriebsratsmitgliedern
- wenn die Erbringung der Arbeitsleistung unmöglich oder unzumutbar ist (z. B. Nachschicht vor einer Ganztags-BR-Sitzung)

Auch außerhalb des Betriebs kann Betriebsratstätigkeit erforderlich sein – zum Beispiel

- Behördenbesuche
- Konsultation eines Rechtsanwalts und
- Besuch von Arbeitnehmern außerhalb des Betriebs

In diesen Fällen ist auch die Wege- und Reisezeit erforderlich.

3. Variante: Generelle Freistellung für einen bestimmten Teil der Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds

Die Freistellung erfolgt auf Grundlage eines Betriebsratsbeschlusses oder aufgrund der Festlegung in der Geschäftsordnung des Betriebsrats. Sie wird in der Regel auf konkrete Tage in der Woche bzw. im Monat oder auch auf konkrete Zeiten an einem, mehreren oder sogar allen Arbeitstagen festgelegt.

In diesem Fall empfiehlt es sich, den Arbeitgeber unverzüglich nach Beschlussfassung des Betriebsrats hierüber zu unterrichten. So ist es dem Arbeitgeber möglich, rechtzeitig die erforderliche Freistellung zu organisieren und z. B. Arbeit umzuverteilen, Arbeitnehmer als Vertretung einzuplanen oder die Freistellung für Betriebsratsarbeit bereits im Dienstplan zu berücksichtigen.

Die generelle Freistellung kommt beispielsweise in Betracht für

- Sitzungsvor- und Nachbereitung durch den Betriebsratsvorsitzenden und Schriftführer
- Dienstplankontrolle
- Erarbeitung von Betriebsvereinbarungen inkl. Verhandlungsvor- und Nachbereitung
- Führung der laufenden Geschäfte bei Betriebsräten ohne Freistellung nach § 38 BetrVG

Abmeldung von der Arbeit

Das Betriebsratsmitglied muss sich beim Verlassen des Arbeitsplatzes abmelden und bei Rückkehr an diesen auch wieder anmelden. Hierbei handelt es sich um eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist hingegen **nicht** erforderlich, um Betriebsratsarbeit durchzuführen.

Die Mitteilung umfasst, die Information, dass das Betriebsratsmitglied den Arbeitsplatz verlässt, um Betriebsratsaufgaben wahrzunehmen die voraussichtliche Dauer der Abwesenheit und den Ort der beabsichtigten Betriebsratstätigkeit.

Grund der Abmeldung ist, dass der Arbeitgeber Kenntnis von der Abwesenheit hat und die Möglichkeit hat, erforderliche organisatorische Maßnahmen zu treffen.

Nicht mitzuteilen ist hingegen die konkrete Betriebsratstätigkeit selbst. Denn dies birgt die Gefahr in sich, dass das Betriebsratsmitglied bereits vor der Durchführung von Betriebsratsarbeit Rechtfertigungswägen ausgesetzt wird, die sich nachteilig auf eine eigenverantwortliche und unabhängige Aufgabenerfüllung auswirken können. Hierauf hat der Arbeitgeber also keinen Anspruch.

Form und Empfänger der Ab- und Zurückmeldung

Hierzu gibt es keine näheren Vorschriften. Möglich ist beispielsweise eine mündliche Abmeldung. Sie braucht nicht persönlich erfolgen. Dem Arbeitgeber steht es nicht zu, hierzu nähere Festlegungen zu treffen.

Der Meldeweg darf dem Betriebsratsmitglied nicht erschwert werden, da dies eine Benachteiligung und damit ein Verstoß gegen § 78 BetrVG darstellen würde. Zu informieren ist deshalb der Vorgesetzte, gegenüber dem auch Ab- und Rückmeldepflichten des Arbeitnehmers aus anderen Anlässen – wie beispielsweise bei dringenden Arztbesuchen oder Arbeitsunfähigkeit – bestehen.

Welche Betriebsratsmitglieder sind von der Pflicht zur Ab- und Zurückmeldung betroffen?

In der Hauptsache sind Betriebsratsmitglieder, die Freistellungen nach § 37 Abs. 2 BetrVG nutzen, von dieser Verpflichtung betroffen.

Aber auch Betriebsratsmitglieder, die nach § 38 BetrVG nur teilweise freigestellt sind, d. h. also daneben auch noch ihrer arbeitsvertraglichen Tätigkeit nachgehen, müssen ihren Vorgesetzten informieren, wenn sie den Arbeitsplatz für Betriebsratsarbeit verlassen.



Sie sind dazu jedoch nur dann verpflichtet, wenn ihre Teilstellung nicht in starren Blöcken, sondern flexibel gehandhabt wird. Denn Sinn und Zweck der Abmeldepflicht ist auch in diesem Fall, es dem Arbeitgeber zu ermöglichen, den Arbeitsausfall zu überbrücken.

Reduziertes Arbeitspensum

Der Anspruch auf Freistellung von der beruflichen Tätigkeit umfasst auch den Anspruch auf Reduzierung des Arbeitspensums. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei der Zuteilung des Arbeitspensums auf die erforderliche Inanspruchnahme des Betriebsratsmitglieds durch die Betriebsratstätigkeit angemessen Rücksicht zu nehmen.

In der Praxis kann dies beispielsweise gewährleistet werden durch Zuweisung einer geringeren Anzahl von Akten, Fällen oder Kunden oder durch Planung im Dienstplan mit einer geringeren Anzahl an Diensten.

Fehlende Abmeldung für Betriebsratstätigkeit – was passiert?

Das nicht freigestellte Betriebsratsmitglied muss sich vor Beginn der Betriebsratstätigkeit beim Arbeitgeber abmelden und danach wieder zurückmelden.

Hierbei handelt es sich um eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht und unbedingt einzuhalten: Die Nichteinhaltung dieser Pflicht kann zu einer Abmahnung führen. Unter Umständen berechtigt die Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflicht den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund.

Zudem kann eine grobe Pflichtwidrigkeit nach § 23 Abs. 1 BetrVG vorliegen.



Freistellung erfolgreich umsetzen – jetzt rechtssicher handeln!

Die Freistellung nach § 37 BetrVG ist ein wichtiges Instrument für eine wirksame Betriebsratsarbeit. Doch Theorie allein reicht nicht: Nur wer die Grundlagen kennt, die Rechte einordnet und die Praxis souverän meistert, kann im Gremium und gegenüber dem Arbeitgeber handlungsstark auftreten.

Unsere Seminare geben Ihnen das nötige Rüstzeug:

Betriebsverfassungsrecht Teil 1: Grundlagen der Betriebsratsarbeit

Ihr erfolgreicher Start in die Betriebsratsarbeit – rechtssicher, kompetent und engagiert.

Neu im Betriebsrat? Zwischen gesetzlichen Vorgaben, betrieblicher Verantwortung und den Erwartungen der Beschäftigten bieten sich zahlreiche Chancen, im Betrieb aktiv mitzugestalten. Dieses Grundlagenseminar schafft das Fundament für Ihre erfolgreiche Arbeit: mit fundiertem Rechtswissen, praxisnahen Methoden und dem nötigen Selbstbewusstsein für Ihre Rolle.

Hier geht es zum Seminar: kk-bildung.de/101

Individuelle Fragen? Komplexe Fälle im Betrieb?

Wir unterstützen Sie mit:

- Inhouse-Seminaren zu Informationsrechten & Mitbestimmung
- Moderation bei Konflikten um die Auskunftspflicht
- weiteren Beratungsdienstleistungen, wie Sachverständ, Projektbegleitung und Supervision

Schreiben Sie uns: kontakt@kk-bildung.de

Oder rufen Sie uns an: 037207 / 65 12 81

Diese Zusammenfassung wurde von der **K&K Bildungsmanufaktur GmbH** erstellt und steht kostenfrei zum Download auf der Webseite www.kk-bildung.de zur Verfügung.

Weitere Informationen gewünscht?  KK-BILDUNG.DE



Berthelsdorfer Str. 72
09661 Hainichen



Tel 037207/6512-81
Fax 037207/6512-82



info@kk-bildung.de
seminare@kk-bildung.de



[www.facebook.com/
Bildungsmanufaktur](http://www.facebook.com/Bildungsmanufaktur)