

Freistellung von Betriebsratsmitgliedern

Herzlich willkommen!

© 2014 Rebekka Schmidt, Berlin

Rechtsanwältin + Fachanwältin für Arbeitsrecht + weiterer Schwerpunkt Medizinrecht

www.rebekka-schmidt.de

Sollen Betriebsräte wie Manager bezahlt werden?

- Was sagt das **Betriebsverfassungsgesetz** grundsätzlich dazu?
- Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als **Ehrenamt** (§ 37 Abs. 1 BetrVG)
 - Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit **nicht**
 - **benachteiligt** oder
 - **begünstigt**werden (§ 78 Satz 2 BetrVG).

Wann ist ein Betriebsratsmitglied von der Arbeit freizustellen?

- *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.*

(§ 37 Abs. 2 BetrVG)

Was ist die Folge des Anspruches?

Liegen die Voraussetzungen vor:

- **sind die Betriebsratsmitglieder von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien**
- **ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts**
- Dabei findet Betriebsratsarbeit grundsätzlich während der Arbeitszeit statt.
- **Jedes Betriebsratsmitglied hat diesen Anspruch!**
Minderheitenschutz!
- **Es bedarf keines Beschlusses!**
- Ein möglicher Beschluß schließt allerdings eine Überprüfung, ob die Betriebsratsarbeit tatsächlich erforderlich war, nicht aus.

Erforderlichkeit prüfen:

Liegt eine Aufgabe des Betriebsrats vor?

- Die **allgemeinen Aufgaben** des Betriebsrats ergeben sich aus **§ 80 Abs.1 Nr. 1 – 9 BetrVG**
- **Weitere Aufgaben** ergeben sich insbesondere aus den **Sachgebieten der Beteiligungsrechte** des Betriebsrats in
 - sozialen (§§ 87 – 91 BetrVG),
 - personellen (§§ 92 – 105 BetrVG) und
 - wirtschaftlichen (§§ 106 – 113 BetrVG) Angelegenheiten
- und aus **anderen Vorschriften des BetrVG**
z.B. § 75 oder 81 – 86 BetrVG sowie aus
- **Vorschriften außerhalb des BetrVG**, die Rechte des Betriebsrats regeln (z.B. § 17 KSchG)

Erforderlichkeit prüfen:

Ist die Aufgabe im Einzelfall erforderlich?

Befreiungsanspruch greift immer, aber auch nur dann

- wenn und
 - soweit es
 - nach Art und
 - Umfang des Betriebes
 - zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgabe
 - erforderlich ist.
- Das Betriebsratsmitglied sollte aufgrund **gewissenhafter Überlegung** und bei **ruhiger vernünftiger Würdigung aller Umstände** entscheiden.
- Dem Mitglied steht bei der Entscheidung dieser Frage ein **Beurteilungsspielraum** zu.
- Hält das Mitglied sich an diese Regeln (Dokumentation!) ist auch eine **Fehleinschätzung unschädlich!**

Muß das Betriebsratsmitglied sich beim Vorgesetzten ab- und anmelden?

- Das Betriebsratsmitglied, das zur **Betriebsratstätigkeit seinen Arbeitsplatz verläßt**, muß sich bei der Vorgesetzten ab- und auch wieder anmelden.
- Die **Mitteilung**
 - des Ortes und
 - der voraussichtlichen Dauer der Betriebsratstätigkeit genügt,
 - die Art der geplanten Betriebsratstätigkeit muß nicht angegeben werden.
- Das Betriebsratsmitglied, das die **Betriebsratstätigkeit am Arbeitsplatz** ausübt, trifft in der Regel die gleiche Pflicht. Sie entfällt ausnahmsweise nur dann, wenn eine Umorganisation durch die Arbeitgeberin nicht ernsthaft in Betracht kommt.
(Bundesarbeitsgericht vom 29. Juni 2011 – 7 ABR 135/09)

Was gilt für Betriebsratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit?

- *Zum Ausgleich für Betriebsratstätigkeit,*
- *die aus betriebsbedingten Gründen*
Betriebsbedingte Gründe liegen auch vor, wenn die Arbeitszeiten wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann (Satz 2)
- *außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist,*
- *hat das Betriebsratsmitglied*
 - *Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung*
 - *unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (Satz 1)**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 (Satz 3).*

(§ 37 Abs. 3 BetrVG)

Was sind betriebsbedingte Gründe?

- **Betriebsbedingte Gründe** sind Gründe, die
 - sich aus der **Eigenart des Betriebs** oder der **Gestaltung des Arbeitsablaufs** ergeben – im Betrieb selbst vorhandener Sachzwang
 - aus der **Sphäre des Betriebes** – durch Arbeitgeberin veranlaßt – kommen
 - wegen der **unterschiedlichen Arbeitszeiten** der Mitglieder entstehen – z.B. Schicht- oder Teilzeitarbeit
- **Keine betriebsbedingten Gründe** sind bloße
 - **persönliche** Gründe des Mitglieds oder
 - **Gestaltung der Betriebsratsarbeit**
- Probleme können zum Gegenstand der **Dienstplanung** gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG gemacht werden, wenn regelmäßige Betriebsratsarbeit gesichert werden muß

Wie ist der Freizeitausgleich zu gewähren?

- Die ausgleichende Freistellung bedarf **keiner Einigung**
- Sie bemißt sich nicht nach den Grundsätzen der Urlaubsgewährung (§ 7 Abs. 1 BUrlG)
- Sie ist eine empfangsbedürftige, gestaltende **Erklärung der Arbeitgeberin,**
- eine **Weisung zur Verteilung** der Arbeitszeit, § 106 Satz 1 GewO (→ Anknüpfungspunkt: Dienstplanung, § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG!)
- § 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG zielt auf möglichst **engen zeitlichen Zusammenhang von Freizeitopfer und Ausgleich.**
- Die **Grenzen billigen** Ermessens gem. § 106 GewO sind gewahrt, wenn die Arbeitgeberin die wesentlichen Umstände des Einzelfalles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt hat.

(Bundesarbeitsgericht vom 15. Februar 2012 – 7 AZR 774/10)

Wie ist die Sicherung des Arbeitsentgelts ausgestaltet?

- *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 der Arbeitgeberin.*

(§ 37 Abs. 4 BetrVG)

Wie ist der berufliche Tätigkeitsschutz geregelt?

- *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 Tätigkeiten der in Abs. 4 genannten – **vergleichbaren – Arbeitnehmer***
- *gleichwertig sind.*

(§ 37 Abs. 5 BetrVG)

Wie sieht die Systematik bei Schulungsveranstaltungen aus?

§ 37 Abs. 6 BetrVG

- vermittelt **erforderliche** Kenntnisse
- **keine zeitliche Begrenzung**
- Anspruch des **Gremiums**
- **Beschluß** des Gremiums
- **Freistellung + Kostentragung** durch Arbeitgeberin

§ 37 Abs. 7 BetrVG

- vermittelt **geeignete + anerkannte** Kenntnisse
- **maximal 3 (4) Wochen** pro Amtsperiode
- Anspruch des **Mitglieds**
- **Beschluß** des Gremiums
- **Freistellung, aber keine Kostentragung** durch Arbeitgeberin

(§ 40 BetrVG)

Wo werden von der Systematik her mögliche Streitigkeiten ausgetragen?

Streitfrage

- **zeitliche Lage** der Schulung
- **Freistellung + Kosten** wegen Erforderlichkeit bzw. Eignung
- **Vergütung / Freizeit- ausgleich / Abmah- nung des Mitglieds** als Arbeitnehmer

Entscheidung durch

- **Einigungsstelle** auf Antrag der **Arbeitgeberin**
- **Arbeitsgericht** im Beschlußverfahren auf Antrag des **Betriebsrats** (oder des Mitglieds)
- **Arbeitsgericht** im Urteilsverfahren auf Antrag des **Mitglieds** (Rechtsschutz!)

Grundkenntnisse sind für jedes Betriebsratsmitglied erforderlich!

- Durch die **Vermittlung von Grundwissen** soll das Betriebsratsmitglied erst in die Lage versetzt werden, seine sich aus seiner Amtsstellung ergebenden Rechte und Pflichten ordnungsgemäß wahrzunehmen.
- Bei **erstmalig gewählten Betriebsratsmitgliedern** braucht die Schulungsbedürftigkeit nicht näher dargelegt zu werden, wenn **Grundkenntnisse** im ○ Betriebsverfassungsrecht, ○ im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich der ○ Arbeitssicherheit und ○ Unfallverhütung vermittelt werden.
- **Ausnahmen:**
 - Betriebsratsmitglied verfügt bereits über entsprechende Kenntnisse
 - bei Schulung kurz vor Ende der Amtszeit ist nicht absehbar, daß Grundkenntnisse noch angewendet werden können.

(Bundesarbeitsgericht vom 17. November 2010 – 7 ABR 113/09 – und vom 12. Januar 2011 – 7 ABR 94/09)

Wann sind andere Schulungsveranstaltungen erforderlich?

- Bei **anderen Schulungsveranstaltungen** muß
- ein aktueller, **betriebsbezogener – also betrieblicher oder betriebsratsbezogener – Anlaß** für die Annahme bestehen,
 - daß die in der Schulungsveranstaltung zu erwerbenden **besonderen Kenntnisse**
 - derzeit oder in naher Zukunft von dem zu schulenden Betriebsratsmitglied **benötigt** werden,
 - damit der Betriebsrat seine **Beteiligungsrechte sach- und fachgerecht ausüben kann**
- auch hier hat der Betriebsrat einen **Beurteilungsspielraum!**
(Bundesarbeitsgericht vom 12. Januar 2011 – 7 ABR 94/09:
Rhetorikschulung kann unter Umständen erforderlich sein)

Wann ist eine Schulung geeignet?

- Schulung muß durch das zuständige Landesministerium bzw. Senatsverwaltung **als geeignet anerkannt** sein (§ 37 Abs. 7 BetrVG).
- Sie ist geeignet, wenn sie
 - im Zusammenhang mit der **Betriebsrätstätigkeit** steht und
 - von **Inhalt und Zielsetzung** her
 - einen **nennenswerten Vorteil**
 - für eine **sach- und fachgerechte Erfüllung** der im Gesetz vorgesehenen Betriebsratsaufgaben erwarten läßt.

Ist eine Schulung zur aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erforderlich?

- Es kann erforderlich sein, daß einzelne Betriebsratsmitglieder Kenntnis von der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erlangen.
- Ob das der Fall ist, hängt jedoch von zahlreichen Umständen ab. Dazu gehören insbesondere
- die konkreten **Seminarinhalte**
 - eine mögliche **Aufgabenverteilung** innerhalb des Betriebsrats,
 - eine thematische **Spezialisierung** einzelner Betriebsratsmitglieder,
 - die **Zahl** der entsandten Betriebsratsmitglieder und
 - deren Verhältnis zur **Gesamtgröße** des Betriebsrats,
 - die letzte Aktualisierung des bereits **vorhandenen Wissens** sowie
 - **betriebliche Entwicklungen**, die es besonders dringlich erscheinen lassen, die jüngere Rechtsprechung in bestimmten Fragen zu aktualisieren.
- Von diesen Umständen muß der Betriebsrat Kenntnis haben, um beurteilen zu können, ob die Schulungsveranstaltung erforderlich ist und seinen **Beurteilungsspielraum** sachgerecht ausüben.

(Bundesarbeitsgericht vom 18. Januar 2012 – 7 ABR 73/10)

Wie greift die Mindestfreistellung?

- Bei Betrieben mit in der Regel 200 Beschäftigten greift die **Mindestfreistellung nach der Staffel** des § 38 Abs. 1 Satz 1 BetrVG
(→ Einbeziehung regelmäßiger Leiharbeitnehmerarbeitsplätze?!)
- Die Mindestfreistellung kann auch in Teilzeit **aufgeteilt** werden, wenn der zeitlichen Umfang insgesamt nicht überschritten wird (§ 38 Abs. 1 Satz 3 + 4 BetrVG).
- Für die nicht nach § 38 BetrVG freigestellten Mitglieder gelten die Regeln der **Freistellung nach § 37 BetrVG**.
- Dabei sind die Beschlüsse des Betriebsrats über **Arbeitsaufgaben** und **Arbeitsstrukturen** zu berücksichtigen.
- Nachgewiesener **erhöhter Freistellungsbedarf** kann zur Erhöhung der Mindestfreistellung führen (schwer!)
- Verlängerte Nachwirkung von Sicherung des **Arbeitsentgelts** und Verstärkung und Verlängerte Nachwirkung des **beruflichem Tätigkeitsschutzes** (§ 38 Abs. 3 + 4 BetrVG)

Wie ist das Verfahren zur Mindestfreistellung geregelt?

- **Aufstellung** der Kandidaten (bzw. Listen) + **Umfang** ihrer Freistellung durch den Betriebsrat
- **Beratung** darüber zwischen Betriebsrat und Arbeitgeberin
- **Wahl** der Freizustellenden durch den Betriebsrat
 - geheime Wahl
 - Verhältniswahl
 - bei nur einer Liste zur Wahl: Mehrheitswahl
- **Bekanntgabe** des Wahlergebnisses an Arbeitgeberin
- Ergebnis wird wirksam, wenn nicht binnen 2 Wochen **Arbeitgeberin Einigungsstelle** anruft (oder Wahl **angefochten** wird)
- **Einigungsstelle** entscheidet über Personen + Umfang ihrer Freistellung
- **Arbeitsgericht** über höheren Freistellungsbedarf (oder Anfechtung)
- **Abberufung** der Mindestfreigestellten – soweit durch Verhältniswahl gewählt – bedarf einer geheimen Abstimmung und einer $\frac{3}{4}$ Mehrheit der Stimmen alle Mitglieder des Betriebsrats

(§ 38 Abs. 2 BetrVG)

Wann ist eine Erhöhung der Mindestfreistellung möglich?

- Sie ist ohne **Einwilligung der Arbeitgeberin** nur aufgrund **gerichtlicher Entscheidung** möglich. Die Anforderungen sind sehr hoch:
- Betriebsrat muß darlegen, daß nach Art und Umfang des Betriebes die zusätzliche Freistellung zur ordnungsgemäßen Durchführung der dem Betriebsrat obliegenden Aufgaben **erforderlich** ist
- Aus dem Tatsachenvortrag muß ersichtlich werden, daß
 - weder die **Arbeitszeit** der bereits generell freigestellten Mitglieder,
 - noch die Möglichkeit konkreter Freistellungen der übrigen Mitglieder während deren **Arbeitszeit** ausreichen, um **sämtliche Aufgaben ordnungsgemäß** zu erfüllen.
- Betriebsrat muß die vom Normalfall abweichenden **besonderen Umstände** – für die gesamte Amtsperiode – so detailliert beschreiben, daß die daraus folgenden **zeitlichen Belastungen zumindest bestimmbar** werden (!).
- Die Belastung muß auf einer **tatsächlichen Mehrbelastung** beruhen und darf nicht durch organisatorische Maßnahmen des Betriebsrats herbeigeführt werden.

Wie sollte der Betriebsrat planen + prüfen?

- Was sind die konkreten **Aufgaben des Betriebsrats** im Betrieb mit **Aufgaben- und Arbeitsplan** einschließlich **Schulungsplan**
- Was sind konkret die **besonderen Umstände im Betrieb** – betriebliche Gegebenheiten, besondere Aufgaben – die vom „Normalfall“ abweichen (auch mit Blick auf zeitlichen Umfang)
- Welchen **zeitlichen Arbeitsumfang** erfordern Aufgaben + Arbeiten
- Wie können die geplanten erforderlichen **Gesamtaufgaben** durch welche **Arbeitsorganisation optimal organisiert** werden mit Verantwortlichkeiten, Ausschüssen, zeitlicher Planung usw.
- Wie sieht die **Arbeitsverteilung** – auch vom zeitlichen Umfang her – zwischen pauschal freigestellten (konstanter Faktor) und nicht pauschal freigestellten Mitglieder (flexibler Faktor) aus.
- Inwieweit kann – abweichend vom „Normalfall“ – mit Blick auf die gesamte Amtsperiode – **die Arbeit zeitlich nicht durch die pauschal freigestellten und die nicht pauschal freigestellten Mitglieder während deren Arbeitszeit erledigt werden.**

Muß die Arbeitszeit vollständig freigestellter Betriebsratsmitglieder erfaßt werden?

- Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, in **Durchführung einer** entsprechenden **Betriebsvereinbarung** auch den vollständig von der beruflichen Tätigkeit freigestellten Mitglieder des Betriebsrats die **Teilnahme am Arbeitszeiterfassungssystem** zu ermöglichen.
- Für die Dauer der Freistellung besteht keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung.
- An Stelle der Arbeitspflicht tritt jedoch die Verpflichtung des Betriebsratsmitglieds, während seiner arbeitsvertraglichen Arbeitszeit im Betrieb am Sitz des Betriebsrats **anwesend zu sein** und sich für dort anfallende Betriebsratsarbeit bereitzuhalten.
- Soweit ein Betriebsratsmitglied nicht in diesem Sinne im Umfange seiner Arbeitszeit Betriebsratsstätigkeit erbringt, kann dies zu **Abzügen** vom Arbeitsentgelt führen, weil die **Freistellung nicht für Betriebsratsstätigkeit genutzt wurde** und deshalb der Anspruch auf Leistung von Arbeitsentgelt ohne berufliche Arbeitsleistung entfällt
(Bundesarbeitsgericht vom 10. Juli 2013 - 7 ABR 22/12).

**Vielen Dank
für Eure Aufmerksamkeit!**

**Viel Erfolg
bei Eurer weiteren Arbeit!**

© 2014 Rebekka Schmidt, Berlin

Rechtsanwältin + Fachanwältin für Arbeitsrecht + weiterer Schwerpunkt Medizinrecht
www.rebekka-schmidt.de