

BR-Arbeit geht vor: Ihre Zeit für den Betriebsrat

Arbeitsbefreiung für BR-Mitglieder

Um seinen gesetzlichen Verpflichtungen genügen zu können, muss jedes Betriebsratsmitglied Zeit aufwenden. Wer wie viel Zeit benötigt, hängt von der Funktion innerhalb des Gremiums, der Mitgliedschaft in Ausschüssen und dem Umfang der zu bearbeitenden betrieblichen Problemfelder ab.



Frau Maria Lück

Rechtsanwältin und Fachbuchautorin

Stand: 11.7.2017

Lesezeit: 03:00 min



Unter **Arbeitsbefreiung** für **Betriebsratsmitglieder** ist deren vorübergehende Freistellung von der beruflichen Tätigkeit zur Durchführung von erforderlichen Betriebsratsaufgaben zu verstehen.

Was ist „erforderliche Betriebsratsarbeit“?

Zu den Betriebsratsaufgaben gehören vor allem die folgenden Amtspflichten der Betriebsratsmitglieder:

- Teilnahme an den BR-, GBR-, KBR- und Ausschusssitzungen, sofern das Mitglied dem entsprechenden Gremium angehört,
- Teilnahme an Besprechungen und Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, der Gewerkschaft, dem Integrationsamt oder der Berufsgenossenschaft
- Teilnahme an erforderlichen Schulungen
- Entgegennahme und Prüfung von Beschwerden der Arbeitnehmer

Abmeldepflicht und Rückmeldepflicht

Zwar ist eine Zustimmung des Arbeitgebers zur Arbeitsbefreiung eines Betriebsratsmitgliedes nicht erforderlich. Das Betriebsratsmitglied hat sich in jedem Fall jedoch beim Verlassen des Arbeitsplatzes zum Zwecke der Betriebsratstätigkeit beim zuständigen Vorgesetzten abzumelden. Er soll dabei den Ort und die voraussichtliche Dauer der Betriebsratstätigkeit angeben. Er muss jedoch nicht die Art der Tätigkeit mitteilen oder Namen von Arbeitnehmern preisgeben, die er im Betrieb aufsuchen will. Auch ist das Betriebsratsmitglied verpflichtet, sich zurückzumelden, sobald es nach Beendigung der Betriebsratstätigkeit seine Arbeit wieder aufnimmt.

Videotipp:

Das freigestellte Betriebsratsmitglied

Unter Freistellung i. S. d. § 38 BetrVG ist die generelle Entbindung der Betriebsratsmitglieder von ihrer Verpflichtung zur Arbeitsleistung zu verstehen, ohne dass es jeweils eines konkreten Nachweises bedarf, dass das Arbeitsversäumnis wegen der Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist.

Die Freistellungsstaffel

Die Freistellungen sind ab einer Betriebsgröße von 200 Arbeitnehmern gesetzlich vorgesehen. Von ihrer beruflichen Tätigkeit sind mindestens freizustellen mit in der Regel

Freistellungsstaffel für Betriebsratsmitglieder

200 bis 500 Arbeitnehmer

1 Betriebsratsmitglied

501 bis 900 Arbeitnehmer

2 Betriebsratsmitglieder

901 bis 1500 Arbeitnehmer

3 Betriebsratsmitglieder

1501 bis 2000 Arbeitnehmer

4 Betriebsratsmitglieder

2001 bis 3000 Arbeitnehmer

5 Betriebsratsmitglieder

Die Freistellungen können auch in Form von Teilfreistellungen erfolgen, wobei der Umfang der Freistellung zusammen genommen nicht die oben aufgelisteten Schwellenwerte überschreiten darf. Auch können durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung anderweitige Regelungen über die Freistellung vereinbart werden.

Anpassungen bei Änderungen der Belegschaftsstärke können auch während der Amtszeit erfolgen. Die Anzahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder kann sich sowohl erhöhen als auch entsprechend verringern.

Zusätzliche Freistellungen

Will der Betriebsrat Freistellungen über die Mindeststaffel des § 38 Abs. 1 BetrVG hinaus geltend machen, so muss er die Gründe dafür darlegen. Zusätzliche Freistellungen sind ihm nur dann zuzugestehen, wenn er nach Ausschöpfung seiner sonstigen personellen Möglichkeiten die anfallenden notwendigen Betriebsratsarbeiten nicht ordnungsgemäß verrichten kann. Dies kann zum Beispiel bei umfangreichen Umstrukturierungen, Interessenausgleich und Sozialplan der Fall sein oder wenn viele weitauseinanderliegende Standorte zu betreuen sind.

Wahl und Abberufung

Die freizustellenden Betriebsratsmitglieder werden nach Beratung mit dem Arbeitgeber vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Der Betriebsrat hat die Namen der Freizustellenden dem Arbeitgeber bekanntzugeben. Hält dieser die Freistellung für sachlich nicht vertretbar, so kann er innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Nach Ablauf der Zwei-Wochen-Frist gilt sein Einverständnis mit den Freistellungen als erteilt.

Rechte und Pflichten freigestellter Betriebsratsmitglieder

Freigestellte Betriebsratsmitglieder unterliegen nicht dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Sie sind von ihren arbeitsvertraglichen Verpflichtungen entbunden. Sie haben jedoch die betriebliche Arbeitszeit einzuhalten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auch freigestellte Betriebsratsmitglieder an der betrieblich geregelten elektronischen Zeiterfassung teilnehmen zu lassen und Anfang und Ende der täglichen Arbeitszeit zu erfassen.

Sicherung der Arbeitnehmerrechte der Betriebsratsmitglieder

Sowohl für freigestellte als auch für nicht freigestellte Betriebsratsmitglieder ist das Arbeitsentgelt gesichert. Es darf nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Auch die Sicherung der beruflichen Tätigkeit ist gesetzlich festgelegt. Hier wird ebenfalls auf die Vergleichsarbeitnehmer abgestellt. Freigestellte Betriebsratsmitglieder haben darüber hinaus einen Anspruch auf betriebliche Weiterbildung, um eine möglichst schnelle Wiedereingliederung in das Berufsleben zu ermöglichen. Sie können die wegen der Freistellung unterbliebene betriebsübliche berufliche Entwicklung innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Freistellung durch Fortbildungen nachholen. Sind sie drei volle aufeinander folgende Amtsperioden freigestellt gewesen, erhöht sich der Anspruch auf zwei Jahre nach Beendigung der Freistellung.

Fazit: Im Betriebsverfassungsrecht ist der Anspruch der Betriebsratsmitglieder auf Zeit gesetzlich verankert. Nur bei Ausschöpfung der gesetzlichen Möglichkeiten ist eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit möglich.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025