

Freistellung Betriebsrat: Betriebsrat muss sich zur Erledigung von Betriebsratsarbeit beim Vorgesetzten abmelden

6. Juli 2011

Keine Freistellung zur Erledigung von Betriebsratsarbeit ohne Abmeldung beim Arbeitgeber

Betriebsratsmitglieder sind nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich verpflichtet, sich beim Arbeitgeber abzumelden und die voraussichtliche Dauer der Betriebsratsarbeit mitzuteilen, wenn sie an ihrem Arbeitsplatz während der Arbeitszeit Betriebsratsaufgaben erledigen. Die Abmeldepflicht soll es dem Arbeitgeber ermöglichen, den Arbeitsausfall des Betriebsrats zu kompensieren. Deshalb entfällt nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts die Abmeldepflicht, wenn eine vorübergehende Umorganisation der Arbeitseinteilung nicht ernsthaft in Betracht kommt.

Betriebsratsarbeit am Arbeitsplatz: Betriebsrat wehrt sich gegen Abmeldepflicht bei Freistellung

Der Fall aus der Praxis

In einem Unternehmen mit rund 200 Mitarbeitern hatte der Arbeitgeber den neun Mitgliedern des Betriebsrats mitgeteilt, dass sie sich für jede Betriebsrats Tätigkeit beim jeweiligen Vorgesetzten ab- und wieder anzumelden hätten. Der Betriebsrat war damit nicht einverstanden und zog vor Gericht. Er verlangte die Feststellung, dass kein Betriebsratsmitglied verpflichtet ist, sich zur Erledigung von Betriebsratsarbeit am Arbeitsplatz beim Arbeitgeber abzumelden. Jeder einzelne Betriebsrat müsse eigenverantwortlich entscheiden können, ob die wegen der Betriebsratsarbeit am Arbeitsplatz ausgefallene Arbeit nachgeholt werden könne. Vor allem bei kurzen Unterbrechungen der Arbeitstätigkeit sei eine Ab- und Anmeldung weder möglich noch geboten. Der Arbeitgeber entgegnete, sein Organisationsinteresse, das die Ab- und Anmeldepflicht begründe, bestehe unabhängig davon, ob ein Betriebsratsmitglied den Arbeitsplatz zur Erledigung von Betriebsratsarbeit verlasse oder nicht.

Bundesarbeitsgericht betont grundsätzliche Abmeldepflicht bei der Freistellung zur Erledigung von Betriebsratsarbeit

Das sagt das Gericht

Das Gericht entschied gegen den Betriebsrat. Der weite und uneingeschränkt gestellte Antrag erfasse auch Fallgestaltungen, in denen er unbegründet sei. Deshalb sei die Klage insgesamt abzuweisen. Eine Abmeldepflicht des Betriebsrats bei der Erledigung von Betriebsratsarbeit am Arbeitsplatz lasse sich weder generell verneinen noch bejahen. Sie hänge vielmehr von den Umständen des Einzelfalls ab. Grundsätzlich seien Betriebsratsmitglieder, die an ihrem Arbeitsplatz während der Arbeitszeit Betriebsratsarbeit erledigten, verpflichtet, sich beim Arbeitgeber abzumelden und die voraussichtliche Dauer der Betriebsratstätigkeit mitzuteilen. Zweck dieser Meldepflicht sei es allerdings, dem Arbeitgeber die Überbrückung des Arbeitsausfalls zu ermöglichen. Deshalb bestehe keine vorherige Meldepflicht in Fällen, in denen eine vorübergehende Umorganisation der Arbeitseinteilung nicht ernsthaft in Betracht komme. Maßgeblich seien damit die Umstände des Einzelfalls. Dazu gehörten insbesondere die Art der Betriebsratsarbeit und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunterbrechung. Melde sich das Betriebsratsmitglied nicht vorher ab, so sei es zumindest verpflichtet, dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen nachträglich die Gesamtdauer der in einem bestimmten Zeitraum geleisteten Betriebsratstätigkeit mitzuteilen (BAG, Urteil vom 29.06.2011, Az.: 7 ABR 135/09).

Betriebsratsarbeit hat Vorrang vor Arbeitspflicht

§ 37 Abs. 2 BetrVG stellt klar, dass der Gesetzgeber der Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben Priorität gegenüber der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten eingeräumt hat.

§ 37 Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis

...

(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.

Freistellung muss zur Erledigung von Betriebsratsarbeit erforderlich sein

Der Freistellungsanspruch aus § 37 Abs. 2 BetrVG hat also zwei Voraussetzungen:

1. Die Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben
2. Die Erforderlichkeit der Arbeitsbefreiung zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratsaufgabe

Welche Aufgaben zum Tätigkeitsbereich des Betriebsrats und seiner Mitglieder gehören, ergibt sich in erster Linie aus dem Betriebsverfassungsgesetz, aber auch aus anderen Gesetzen, wie z. B. dem Arbeitsschutzgesetz, Kündigungsschutzgesetz oder Bundesdatenschutzgesetz. Nach der Rechtsprechung gehören u. a. die folgenden Tätigkeiten zu den Aufgaben des Betriebsrats:

- Teilnahme an Betriebs- und Abteilungssammlungen
- Vorbereitung, Durchführung und Nachbearbeitung von Betriebs- und Abteilungssammlungen
- Teilnahme an Sitzungen und Versammlungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Durchführung von Sprechstunden
- Gespräche mit Beschäftigten am Arbeitsplatz
- Betriebsbegehungen in Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats sowie zur Überprüfung der Einhaltung von Unfallverhütungsvorschriften
- Erstellung von Sitzungsunterlagen sowie des Tätigkeitsberichts des Betriebsrats
- Besprechungen mit Behörden (z. B. Gewerbeaufsichtsamt, Berufsgenossenschaft oder Bundesagentur für Arbeit)
- Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG
- Teilnahme an Besprechungen des Arbeitgebers mit Sicherheitsbeauftragten oder dem Sicherheitsausschuss
- Teilnahme an Einsicht in die Personalakte durch den Arbeitnehmer
- Besuch auswärtiger Betriebsteile bzw. Betriebsstätten
- Einordnen von Betriebsratsunterlagen sowie Erledigung schriftlicher Arbeiten einschließlich der Erstellung von Niederschriften und Gesprächsnotizen

Betriebsrat entscheidet selbst über Erforderlichkeit der eigenen Freistellung

Zweite Voraussetzung ist die Erforderlichkeit der Arbeitsbefreiung zur Durchführung der Betriebsratsaufgabe. Was im Einzelfall als erforderlich anzusehen ist, kann nur anhand der konkreten Umstände beurteilt werden. Das Betriebsratsmitglied selbst entscheidet über die Erforderlichkeit. Entscheidend ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, ob das Betriebsratsmitglied bei gewissenhafter Überlegung und unter Abwägung der Interessen des Betriebs, des Betriebsrats und der Belegschaft die Arbeitsversäumnis für notwendig erachten durfte, um den gestellten Aufgaben gerecht zu werden. Bei der Beurteilung der Erforderlichkeit spielen u. a. folgende Gesichtspunkte eine wesentliche Rolle:

- Größe des Betriebs
- Art des Betriebs
- Vielfalt der Betriebsratsaufgaben
- Aktivität des jeweiligen Betriebsratsmitglieds
- Sorgfältigkeit des jeweiligen Betriebsratsmitglieds
- Temperament, Geschicklichkeit, Fähigkeit und Arbeitsweise des jeweiligen Betriebsratsmitglieds
- Konfliktgeneignetheit des Arbeitgebers