

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Begriff und Abgrenzung
3. Gesetzliche Freistellungsansprüche
4. Tarifliche Freistellungsansprüche
5. Freistellungsansprüche aus der Fürsorgepflicht
6. Abweichende Regelungen/Entgeltfortzahlung
7. Rechtsprechungs-ABC
  - 7.1 Anrechnung
  - 7.2 Betriebsratsmitglieder - 1
  - 7.3 Betriebsratsmitglieder - 2
  - 7.4 Betriebsratsmitglieder - 3
  - 7.5 Betriebsratsmitglieder - 4
  - 7.6 Betriebsratsmitglieder - 5
  - 7.7 Betriebsratsmitglieder - 6
  - 7.8 Bildungsurlaub
  - 7.9 Frauenvertreterin
  - 7.10 Mutterschaftsgeld
  - 7.11 Personalratsmitglied - 1
  - 7.12 Personalratsmitglied - 2
  - 7.13 Religiöser Feiertag
  - 7.14 Schießsport-Weltmeisterschaft

### Information

#### 1. Allgemeines

Es gibt zahlreiche Gründe, warum Arbeitnehmer die geschuldete **Arbeitsleistung nicht erbringen** können. Ihre Verhinderung kann **dienstlich** oder durch **private Ursachen** bedingt sein. In vielen Fällen haben Arbeitnehmer sogar ein Recht auf Arbeitsbefreiung. Dieser **Freistellungsanspruch** kann sich aus Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, dem Arbeitsvertrag oder ganz allgemein aus der **Fürsorgepflicht** des Arbeitgebers ergeben.

#### 2. Begriff und Abgrenzung

Freistellung heißt Befreiung von einer sonst bestehenden Arbeitspflicht. Ob eine **Vergütungspflicht** besteht, richtet sich nach der jeweiligen Anspruchsgrundlage. Wo weder etwas positiv noch negativ geregelt ist, kommt ein Anspruch aus § 616 S. 1 BGB in Betracht, der besagt, dass der zur Dienstleistung Verpflichtete seinen Anspruch auf Vergütung nicht dadurch verliert, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seinen Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.

Die Freistellung ist weiter abzugrenzen vom sogenannten **Sonderurlaub**, der einem Arbeitnehmer auf dessen Wunsch zur Arbeitsbefreiung über seinen Urlaub hinaus gewährt wird. Dieser Sonderurlaub ist in der Regel - vorbehaltlich anderer Abmachungen - **unbezahlte Freizeit**. **Bezahlten Sonderurlaub** gewähren z.B. die Landesgesetze über den **Bildungsurlaub**. Die Vertragsparteien können aber über die gesetzlichen Ansprüche hinaus auch eine Vereinbarung über die Entgeltfortzahlung während einer Bildungsveranstaltung treffen ( BAG, 09.11.1999 - 9 AZR 917/98 ).

Die Freistellung ist **keine mitbestimmungspflichtige Versetzung** ( BAG, 28.03.2000 - 1 ABR 17/99 u. BAG, 28.03.2000 - 1 ABR 24/99 ). Der freigestellte Arbeitnehmer wird lediglich von der Arbeitspflicht entbunden, ihm wird kein neuer Arbeitsbereich zugewiesen.

### 3. Gesetzliche Freistellungsansprüche

Wichtige gesetzliche Freistellungsansprüche ergeben sich für:

- **Alle Arbeitnehmer** aus § 629 BGB :

Ihnen ist nach Kündigung eines dauernden Arbeitsverhältnisses angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Arbeitsverhältnisses zu gewähren. § 629 BGB regelt nicht die Vergütungsfrage. Hier kommt dann § 616 BGB - soweit nicht wirksam ausgeschlossen - zur Anwendung.

- **Alle Arbeitnehmer** aus § 44 BetrVG für Betriebsversammlungen:

Die Zeit der Teilnahme ist ihnen einschließlich der zusätzlichen Wegezeit wie Arbeitszeit zu vergüten. Das gilt auch dann, wenn die Versammlungen wegen der Eigenart des Betriebs außerhalb der Arbeitszeit stattfinden ( § 44 Abs. 1 S. 3 BetrVG ).

- **Auszubildende** aus § 15 BBiG :

Sie sind für die Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Prüfungen und an außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen freizustellen. Für diese Zeit ist die Vergütung fortzuzahlen ( § 19 Abs. 1 Nr. 1 BBiG ).

- **Betriebsratsmitglieder** aus § 37 BetrVG :

Betriebsratsmitglieder sind nach § 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 ihrer Aufgaben erforderlich ist. Zum Ausgleich für Betriebsratstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf gleichwertige Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts ( § 37 Abs. 3 BetrVG ). § 37 Abs. 2 BetrVG gilt im Übrigen auch für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die Kenntnisse vermitteln, welche für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind ( § 37 Abs. 6 BetrVG ). Davon unabhängig hat jedes Betriebsratsmitglied 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 als geeignet anerkannt sind ( § 37 Abs. 7 BetrVG ). Für Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung gilt das Gleiche ( § 65 Abs. 1 BetrVG ).

Der Anspruch auf Freizeitausgleich nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wird nicht dadurch in einen **Vergütungsanspruch** nach § 37 Abs. 3 Satz 2 HS 2 BetrVG **umgewandelt**, dass die **Monatsfrist** des § 37 Abs. 3 Satz 2 HS 1 BetrVG abläuft oder der Arbeitgeber die Freizeit von sich aus nicht gewährt ( BAG, 25.08.1999 - 7 AZR 713/97 ). Der Vergütungsanspruch für außerhalb der Arbeitszeit geleistete Betriebsratstätigkeit entsteht nach dem ausdrücklichen Wortlaut des § 37 Abs. 3 Satz 2 HS 2 BetrVG nur, **wenn die Arbeitsbefreiung aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich** ist (BAG a.a.O.). Nach einer Ruhezeit von 7 Stunden ist die Teilnahme an einer 4-stündigen Betriebsratssitzung zumutbar ( ArbG Lübeck, 07.12.1999 - 6 Ca 2589/99 ). Dabei darf der nach § 37 Abs. 3 BetrVG zu gewährende Freizeitausgleich auf die nach § 37 Abs. 2 BetrVG ausgefallene Arbeitszeit in der vorangegangenen oder nachfolgenden Schicht gelegt werden. Im Übrigen wird der Freizeitausgleichsanspruch auch von den **tariflichen Ausschlussfristen** erfasst. Bei Lokomotivführern und Zugbegleitern der Deutschen Bahn gehört sogar die nach einer besonderen Richtlinie gewährte "Fahrentschädigung" zum Entgelt, das nach § 37 Abs. 2 BetrVG fortzuzahlen ist.

Zum **Ausgleich für Fahrtzeiten**, die einem Betriebsratsmitglied im unmittelbaren Zusammenhang mit seiner Betriebsratstätigkeit entstehen, kann es Arbeitsbefreiung nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach den im Betrieb des Arbeitgebers geltenden tarifvertraglichen und betrieblichen **Regelungen über die Durchführung von Dienstreisen** beanspruchen ( BAG, 16.04.2003 - 7 AZR 423/01 ).

Der Arbeitgeber muss nach § 40 BetrVG für die Kosten des Betriebsrats aufkommen. Zu diesen Kosten gehören auch die Aufwendungen, die einem Betriebsratsmitglied aus Anlass der **Teilnahme an einer Schulung** i.S. des § 37 Abs. 6 BetrVG entstehen. Der Besuch der Schulungsveranstaltung setzt einen vorherigen **Beschluss** des Betriebsrats voraus ( BAG, 08.03.2000 - 7 ABR 11/98 ). Ein erst nachträglich gefasster Betriebsratsbeschluss reicht nicht (**Anmerkung:** Das BAG rückt mit dieser Entscheidung von seiner früheren Rechtsprechung, nach der ein fehlender oder falscher Beschluss nachgeholt werden könne - BAG, 28.10.1992 - 7 ABR 14/92 - ausdrücklich ab).

Der Arbeitgeber trägt nach § 40 BetrVG die Kosten des Betriebsrats . Gewerkschaften , die ihre betriebsverfassungsrechtliche Unterstützungsfunktion wahrnehmen und Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG durchführen, dürfen aus dieser gesetzlichen Kostentragungspflicht keine Gewinne erzielen ( BAG, 17.06.1998 - 7 ABR 20/97 ).

- **Eltern erkrankter Kinder** aus § 45 SGB V :

Versicherte haben Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, pflegen oder betreuen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat ( § 45 Abs. 1 SGB V ). Soweit ein Anspruch auf Krankengeld besteht, gibt es für die Kinderbetreuung einen Anspruch auf (unbezahlte) Freistellung gegen den Arbeitgeber ( § 45 Abs. 3 S. 1 SGB V ). Für jedes Kind in jedem Kalenderjahr besteht ein Anspruch von maximal 10 Arbeitstagen, bei allein erziehenden Versicherten für 20 Arbeitstage. Der Anspruch besteht insgesamt für nicht mehr als 25 Arbeitstage, bei Alleinerziehenden für nicht mehr als 50 Arbeitstage im Kalenderjahr ( § 45 Abs. 2 SGB V ).

- **Fachkräfte für Arbeitssicherheit** aus § 5 ASiG :

Ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit als Arbeitnehmer eingestellt, muss der Arbeitgeber sie für die Zeit einer Fortbildung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freistellen ( § 5 Abs. 3 S. 2 ASiG ). Ist die Fachkraft nicht als Arbeitnehmer eingestellt, ist sie für die Zeit der Fortbildung nur von der Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben freizustellen ( § 5 Abs. 3 S. 4 ASiG ).

- **Frauenvertreterinnen** nach den Gesetzen zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen und der Vereinbarung von Familie und Beruf der einzelnen Bundesländer.
- **Jugendliche** aus §§ 9, 10 und 43 JArbSchG :

Ihre Freistellung erfolgt zunächst für den Schulbesuch ( § 9 JArbSchG ) und die Teilnahme an Prüfungen ( § 10 JArbSchG ), wodurch kein Entgeltausfall eintreten darf. Zudem muss der Ausbilder sie zur Durchführung der nach dem JArbSchG erforderlichen ärztlichen Untersuchungen gegen Vergütungsfortzahlung freistellen ( § 43 JArbSchG ).

- **Mütter** aus §§ 7, 16 MuSchG :

Sie sind nach Maßgabe des § 7 Abs. 1 MuSchG für Stillzeiten freizustellen, ohne dass ihnen ein Verdienstaufschlag entsteht ( § 7 Abs. 2 S. 1 MuSchG ). Die Stillzeiten dürfen weder vor- oder nachgearbeitet noch auf die nach dem Arbeitszeitgesetz oder sonst festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden ( § 7 Abs. 2 S. 2 MuSchG ).

- **Ratsmitglieder** aus den Gemeindeordnungen der Länder:

So heißt es z.B. in § 44 Abs. 2 der nordrhein-westfälischen Gemeindeordnung - GO NW : "Die Mitglieder des Rates, der Bezirksvertretungen und der Ausschüsse sind von der Arbeit freizustellen, soweit es die Ausübung ihres Mandats erfordert. Als erforderlich ist eine Freistellung in der Regel anzusehen, wenn die Tätigkeit mit dem Mandat in unmittelbarem Zusammenhang steht oder auf Veranlassung des Rates, der Bezirksvertretung oder des Ausschusses erfolgt und nicht während der arbeitsfreien Zeit ausgeübt werden kann." Die Freistellung ist ohne besondere Abmachung unentgeltlich. Die Mandatsträger haben nach Maßgabe des § 45 GO NW Anspruch auf eine Verdienstaufschlagentschädigung.

- **Vertrauensleute der Schwerbehinderten** aus § 94 ff SGB IX :

Ihnen ist eine Freistellung von der beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu gewähren, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist ( § 96 Abs. 4

S. 1 SGB IX ). Entsprechendes gilt für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ( § 96 Abs. 4 S. 3 SGB IX ). Zum Ausgleich für ihre Tätigkeit, die aus betriebsbedingten oder dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, haben Vertrauensleute Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts ( § 96 Abs. 6 SGB IX ).

- **Wehrpflichtige** aus §§ 11 und 14 Arbeitsplatzschutzgesetz - ArbPISchG für die Teilnahme an Wehrübungen ( § 11 ArbPISchG ) und dann, wenn er aufgrund der Wehrpflicht von der Erfassungsbehörde oder einer Wehrrersatzbehörde aufgefordert wird, sich persönlich zu melden oder vorzustellen ( § 14 Abs. 1 ArbPISchG ). Hier ist das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen, bei Wehrübungen nur dann, wenn sie nicht länger als drei Tage dauert ( § 11 Abs. 1 S. 1 ArbPISchG ). Der Arbeitgeber hat nach Maßgabe des § 11 Abs. 2 ArbPISchG die Möglichkeit, sich die Arbeitsvergütung und die darauf entfallenden Beitragsanteile zur Sozialversicherung vom Bund erstatten zu lassen.

#### 4. Tarifliche Freistellungsansprüche

**Tarifliche Freistellungsansprüche** gehen oft weit über die gesetzlichen und die mit der Fürsorgepflicht zu begründenden hinaus. Der **Manteltarifvertrag** für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 25.07.2003 gewährt z.B.

- 4 Werktage beim **Tod** des mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden **Ehegatten**
- 2 Werktage für die **eigene Eheschließung**
- 2 Werktage für die **Niederkunft** der Ehefrau
- 2 Werktage für beim **Tod** der mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden **Kinder, Geschwister, Groß- und Schwiegereltern**
- 2 Werktage bei **Wohnungswechsel**, wenn ein eigener Hausstand besteht oder der Umzug auf Veranlassung des Arbeitgebers erfolgt
- 1 Werktag für die **Eheschließung** der **Kinder** und **Geschwister**
- 1 Werktag bei eigener **Silberhochzeit** sowie bei silberner, goldener, diamantener, eiserner oder Gnadenhochzeit der Eltern oder Schwiegereltern
- 1 Werktag beim **Tod** sonstiger Familienangehöriger (Verwandte in auf- und absteigender Linie, Geschwister, Schwager und Schwägerin von Ehegatten)

Die tarifliche Freistellung erfolgt in den vorgenannten Fällen **ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub** und bei **Fortzahlung des Arbeitsentgelts**. Der zeitliche Umfang ist allerdings auf 8 Werktage im Kalenderjahr begrenzt. Außerdem muss die Freistellung von der Arbeit **in unmittelbarem Zusammenhang** mit den Ereignissen erfolgen.

#### **Beispiel:**

Verkäuferin V hat in der Zeit vom 19. Juli bis einschließlich 6. August ihren Jahresurlaub. Am 28. Juli stirbt die mit ihr in häuslicher Gemeinschaft lebende Schwiegermutter. Die Beerdigung findet am 2. August statt. Nach ihrem Urlaub möchte V von ihrem Arbeitgeber A wegen des Todes ihrer Schwiegermutter noch 2 Tage freigestellt werden. A lehnt das ab.

A verweigert die Freistellung der V zu Recht, da sie keinen Anspruch hat. Eine Freistellung in unmittelbarem Zusammenhang mit dem auslösenden Ereignis ist nicht mehr möglich. Außerdem bestand zu dem Zeitpunkt, in dem die Schwiegermutter der V starb und beerdigt wurde, aufgrund ihres Urlaubs keine Arbeitspflicht der V, von der A sie hätte freistellen können.

Besteht ein tariflicher Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsanspruch für die **Teilnahme an gewerkschaftlichen Zusammenkünften**, kann damit auch die Teilnahme an Tarifverhandlungen gemeint sein ( BAG, 20.04.1999 - 3 AZR 352/97 - hier: Nr. 362.1 MTV für das Institut für Rundfunktechnik GmbH).

§ 50 Abs. 2 BAT-O gewährt Ansprüche auf Sonderurlaub ohne Vergütung, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und es die dienstlichen Verhältnisse gestatten. Wird ein Angestellter zum hauptamtlichen **Oberbürgermeister** gewählt, ist das ein wichtiger Grund. Wenn darüber hinaus nicht einmal ein Unterrichtsausfall zu erwarten ist, spricht das als weiteres Argument für die Beurlaubung ( BAG, 08.05.2001 - 9 AZR 179/00 - hier: Diplom-Lehrer des Freistaats Sachsen, der für die Zeit der Ausübung seines Wahlamts einen 7-jährigen

Sonderurlaub beantragt hatte). Ein wichtiger Grund i.S. des § 55 Abs. 2 MTArbL (Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder) liegt vor, wenn ein Arbeiter auf dem zweiten Bildungsweg die Hochschulzugangsberechtigung erwirbt und ein Studium aufnehmen möchte. Er darf dann für die Aufnahme seines Studiums **Sonderurlaub ohne Lohnfortzahlung** beantragen. Dabei gestatten die betrieblichen und dienstlichen Verhältnisse die Gewährung des Sonderurlaubs, wenn die vorübergehend frei werdende Stelle mit einer befristet einzustellenden Ersatzkraft besetzt werden kann ( BAG, 30.10.2001 - 9 AZR 426/00 - mit dem Hinweis, dass es für die Ausübung des Arbeitgeberermessens egal ist, ob zwischen der arbeitsvertragliche geschuldeten Tätigkeit des Arbeitnehmers und dem Studium ein fachlicher Zusammenhang besteht).

## 5. Freistellungsansprüche aus der Fürsorgepflicht

Wo **Freistellungsansprüche** nicht ausdrücklich geregelt sind, können sie sich aus der **Fürsorgepflicht** des Arbeitgebers ergeben.

### **Beispiel:**

Die Lebensgefährtin des Mitarbeiters M erwartet ein Kind. Der einschlägige Branchentarifvertrag sieht eine Freistellung für werdende Väter nur bei Verheirateten vor. M möchte bei der Geburt seines Kindes dabei sein.

Dieses Recht wird ihm Arbeitgeber A - vorbehaltlich höher anzusetzender betrieblicher Interessen - nicht absprechen können. Er ist im Rahmen seiner Fürsorgepflicht gehalten, M für diesen Tag freizustellen.

Wenn der Branchentarifvertrag eine diesbezüglich abschließende Regelung enthält, muss A die ausfallende Arbeitszeit nicht vergüten. Entweder bekommt M unbezahlte Freizeit oder er muss sich diesen Tag auf seinen Erholungsurlaub anrechnen lassen.

So kann beispielsweise auch der Angestellte einer LVA in den neuen Bundesländern weder über § 616 BGB i.V.m. § 52 Abs. 1 BAT -TgRV-O noch über § 52 Unterabs. 1 BAT -TgRV-O wegen der **Niederkunft seiner Lebensgefährtin** eine bezahlte Freistellung verlangen, weil der BAT-TgRV-O das nicht vorsieht ( BAG, 18.01.2001 - 6 AZR 492/99 - mit dem Hinweis, dass diese Regelung nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG und Art. 6 GG verstößt).

Eine Freistellung kann auch für **die medizinische Behandlung** und Versorgung eines Arbeitnehmers notwendig werden (Einzelheiten im Stichwort Arztbesuch ).

Sieht ein Tarifvertrag die Lohnfortzahlung für den Fall persönlicher Arbeitsverhinderung bei Erfüllung allgemeiner **staatsbürgerlicher Pflichten** nach deutschem Recht vor, gehört dazu auch das Erscheinen als **Zeuge** vor Gericht ( BAG, 13.12.2001 - 6 AZR 30/01 - hier: § 33 Abs. 2 MTV für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder vom 06.12.1995).

## 6. Abweichende Regelungen/Entgeltfortzahlung

Während die Vergütungsregelung in § 616 S. 1 BGB allgemein für abdingbar angesehen wird, können tarifliche Freistellungsansprüche grundsätzlich nicht zum Nachteil der begünstigten Arbeitnehmer eingeschränkt oder geändert werden. **Abweichende Abmachungen** sind nur zulässig, wenn sie der Tarifvertrag gestattet oder wenn sie eine Regelung zugunsten der Arbeitnehmer enthalten ( § 4 Abs. 3 TVG ).

Die **Höhe** des eventuell **fortzuzahlenden Arbeitsentgelts** richtet sich in erster Linie nach der individuellen Anspruchsgrundlage. Fehlt eine Berechnungsformel, gilt das allgemeine **Lohnausfallprinzip**: Der Arbeitnehmer bekommt das Entgelt, das er verdient hätte, wenn er nicht freigestellt worden wäre.

## 7. Rechtsprechungs-ABC

Nachfolgend finden Sie einige der wichtigsten **Urteile** zum Stichwort Freistellung - Arbeitsverhinderung in alphabetischer Reihenfolge nach **Stichwörtern** geordnet:

## 7.1 Anrechnung

Tarifverträge können vorsehen, dass auch **Phasen längerer Freistellung** - z.B. ein Sonderurlaub - als Beschäftigungszeit anzurechnen sind. In der Regel handelt es sich dabei um Zeiten, in denen ein Arbeitsverhältnis rechtlich besteht, ohne dass der Arbeitnehmer tatsächlich arbeitet. Bleibt ein Arbeitnehmer **unberechtigt der Arbeit fern**, ist eine analoge Anwendung der Bestimmungen über die Anrechnung einer berechtigten Ausfallzeit auf die Beschäftigungsdauer ausgeschlossen ( BAG, 16.12.2004 - 6 AZR 663/03 - hier: §§ 19 Abs. 1 , 50 BAT-O ).

## 7.2 Betriebsratsmitglieder - 1

In größeren Betrieben gibt es Betriebsratsmitglieder, die von ihrer beruflichen Tätigkeit nach Maßgabe des § 38 BetrVG **völlig freizustellen** sind. Das Gesetz verlangt hier bestimmte **Belegschaftsgrößen**. **Leiharbeitnehmer** gehören nicht zu den Arbeitnehmern des Entleihbetriebs und sind deswegen bei der Feststellung der Arbeitnehmerzahl nach § 38 BetrVG nicht mitzuzählen ( BAG, 22.10.2003 - 7 ABR 3/03 ).

## 7.3 Betriebsratsmitglieder - 2

§ 37 Abs. Abs. 6 Satz 2 BetrVG beschränkt den **Umfang des Freizeitausgleichs** pro Schultag auf die konkrete zeitliche Lage der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers an dem maßgeblichen Schultag. Die Zeit, die ein Betriebsratsmitglied für seine **Heimreise** vom Schultagort benötigt, ist daher nicht in jedem Fall zu vergüten. Endet die regelmäßige **Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitarbeitnehmers** freitags um 12:00 Uhr, besteht für eine von 14:18 Uhr bis 18:00 Uhr am Freitag durchgeführte Heimreise kein Anspruch auf Gewährung von Freizeitausgleich ( BAG, 10.11.2004 - 7 AZR 131/04 ).

## 7.4 Betriebsratsmitglieder - 3

Ein **Teilzeit beschäftigtes** Betriebsratsmitglied hat einen Anspruch auf entsprechenden Freizeitausgleich, wenn es **außerhalb seiner Arbeitszeit** an einer für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Schulungsveranstaltung teilnimmt, §§ 37 Abs. 6 Sätze 1 u. 2 ; 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG . Zur ausgleichspflichtigen Schulungszeit gehören auch die Pausen. Maßgeblich für den **Umfang des Freizeitausgleichs** ist die Arbeitszeit vollbeschäftigter Arbeitnehmer ( BAG, 16.02.2005 - 7 AZR 330/04 ).

## 7.5 Betriebsratsmitglieder - 4

**Erhöht sich** während der Amtszeit des Betriebsrats die **Zahl der** nach § 38 BetrVG **freizustellenden Betriebsratsmitglieder**, die bislang nach den Grundsätzen der Verhältniswahl bestimmt worden sind, ist eine **Neuwahl** erforderlich ( BAG, 20.04.2005 - 7 ABR 47/04 - mit dem Hinweis, dass die bis dahin freigestellten Betriebsratsmitglieder nicht extra abberufen werden müssen).

## 7.6 Betriebsratsmitglieder - 5

Der Arbeitgeber trägt die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten ( § 40 Abs. 1 BetrVG ). Zu diesen Kosten zählen auch **Fahrtkosten eines Betriebsratsmitglieds**, die wegen der **Teilnahme an Betriebsratssitzungen** entstehen. Dabei macht es keinen Unterschied, ob das Beschäftigungsverhältnis aktiv ist oder wegen der Inanspruchnahme von **Elternzeit** ruht ( BAG, 25.05.2005 - 7 ABR 45/04 - mit dem Hinweis, dass die Elternzeit weder zum Erlöschen des Betriebsratsamts noch zum Verlust der Wählbarkeit führt).

## 7.7 Betriebsratsmitglieder - 6

Zum Ausgleich von **Betriebsratstätigkeit**, die aus betriebsbedingten Gründen **außerhalb der Arbeitszeit** durchzuführen ist, hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts ( § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ). Das gilt auch für außerhalb der Arbeitszeit liegende **Reisezeiten**. Da es für Reisezeiten keine gesetzliche Regelung gibt, kommt es bei Beantwortung der Frage, ob und in welchem Umfang ein Ausgleichsanspruch besteht, auf die beim Arbeitgeber geltenden tarif- oder betrieblichen Regelungen an ( BAG, 21.06.2006 - 7 AZR 389/05 ).

## 7.8 Bildungsurlaub

Das niedersächsische Gesetz über den **Bildungsurlaub** für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verstößt nicht gegen Art. 12 GG . Das gilt auch insoweit, als es Arbeitgeber verpflichtet, ihre Mitarbeiter für eine **Maßnahme** freizustellen, die "bloß" ihrer **allgemeinen Bildung** dienen ( BAG, 15.03.2005 - 9 AZR 104/04 - hier: Sprachkurs Schwedisch).

## 7.9 Frauenvertreterin

Der **Freistellungsbedarf** für eine Frauenvertreterin i.S. des § 13 Abs. 1 Satz 2 FG BaWü (Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen und der Vereinbarung von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg kann **nicht nach abstrakten Merkmalen** oder in Anlehnung an Freistellungsstufen vergleichbarer gesetzlicher Regelungen bestimmt werden. Die **Entscheidung der Frauenvertreterin** über den Umfang ihrer Freistellung ist gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbar ( BAG, 21.11.2002 - 6 AZR 53/01 ).

## 7.10 Mutterschaftsgeld

Der Arbeitgeber schuldet nach Maßgabe des § 14 MuSchG **Zuschüsse** zum Mutterschaftsgeld. Der Anspruch der Arbeitnehmerin setzt nicht voraus, dass die Krankenkasse tatsächlich Mutterschaftsgeld zahlt. Insoweit reicht das **Bestehen des sozialrechtlichen Anspruchs**. Ruht das Arbeitsverhältnis während der Schutzfristen wegen eines unbezahlten Sonderurlaubs, ist der Anspruch auf Mutterschaftsgeld nur bis zum vereinbarten **Ende dieses unbezahlten Sonderurlaubs** ausgeschlossen ( BAG, 25.02.2004 - 5 AZR 160/03 ).

## 7.11 Personalratsmitglied - 1

Ein Personalratsmitglied ist für die **Teilnahme an Schulungen und Fortbildungsveranstaltungen** freizustellen (§ 42 Abs. 5 PersVG NW, ähnlich § 46 Abs. 6 BPersVG ). Die Freistellung vom Dienst erfolgt unter **Fortzahlung der Vergütung**. Ein Anspruch auf einen **Urlaubslohnaufschlag** steht dem Personalratsmitglied für diese Zeit nicht zu ( BAG, 23.10.2002 - 7 AZR 416/01 - zu §§ 26, 40, 67 BMT-G II).

## 7.12 Personalratsmitglied - 2

Bei freigestellten Personalratsmitgliedern hat die **Versäumnis der Arbeitszeit**, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Personalrats-Aufgaben erforderlich ist, nach § 46 Abs. 2 Satz 1 BPersVG keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Das heißt, auch **Überstundenvergütung** ist fortzuzahlen, wenn sie ohne Freistellung verdient worden wäre. Dazu sind **tatsächliche Feststellungen** zu treffen ( BAG, 16.02.2005 - 7 AZR 95/04 ).

## 7.13 Religiöser Feiertag

Art. 9 der Europäischen Menschenrechtskonvention - EMRK - gewährleistet als Menschenrecht die Freiheit des Einzelnen, seine Religion auch allein und privat - und nicht nur öffentlich oder im Kreis Gleichgesinnter - auszuüben. Was Art. 9 EMRK allerdings nicht tut: Er gibt dem Einzelnen **kein Recht auf Arbeitsbefreiung** an religiösen Feiertagen (EGMR, 13.04.2006 - 55170/00).

## 7.14 Schießsport-Weltmeisterschaft

Das Beamtenrecht erlaubt **Sonderurlaub** für die Teilnahme von Beamten an den Olympischen Spielen sowie die Teilnahme an sportlichen Europa- und Weltmeisterschaften, wenn der Beamte von einem dem Deutschen Sportbund angeschlossenen Verband **als Teilnehmer benannt** worden ist und keine dienstlichen Gründe entgegenstehen. Ein **Mitglied des Bundes Militär- und Polizeischützen e. V.** (BDMP) hat keinen Anspruch auf Arbeitsbefreiung, weil der BDMP nicht dem Deutschen Sportbund - beziehungsweise seit Mai 2006 dem Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) - angehört. Eine analoge Anwendung der beamtenrechtlichen Bestimmungen auf einen Verein, der nur einem eingeschränkten Personenkreis zugänglich ist und auch nur eine Sportart vertritt - ist nicht möglich (VG Trier, 09.08.2011 - 1 K 610/11 TR).

## Siehe auch

Annahmeverzug - Allgemeines

Arbeitsvertrag

Arztbesuch

Freistellung - Allgemeines

Freistellungsanspruch - Arbeitnehmerhaftung

Fürsorgepflicht

Urlaub - Allgemeines

Urlaub - Bildungsurlaub