Freistellung: Betrieb unter Schwellenwert (200 AN)

An die Ort, Datum

### Geschäftsführung der Firma … – Niederlassung ...

– im Hause –

Absender

Der Betriebsrat der

Firma XY – Niederlassung ...

– im Hause –

**Freistellung eines Betriebsratsmitglieds …**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie Sie wissen, hat sich in unserem Betrieb in den letzten fünf Jahren die Zahl der Arbeitnehmer verdreifacht. Inzwischen sind 190 Arbeitnehmer in unserem Betrieb beschäftigt.

Natürlich begrüßen wir die wirtschaftliche Expansion unseres Betriebs und die in diesem Zusammenhang geschaffenen Arbeitsplätze sehr. Andererseits müssen wir auch betonen, dass der Betriebsrat sich mit dieser rapide gewachsenen Betriebsgröße zeitlich nicht mehr in der Lage sieht, sich hinreichend den Problemen, Anliegen und Anregungen einzelner Arbeitnehmer zu widmen.

Dies wäre nur dann möglich, wenn einer unserer Betriebsratsmitglieder für die Betriebsratsarbeit vollständig freigestellt werden würde und regelmäßig während der Kernarbeitszeiten den Arbeit­nehmern für telefonische Anfragen und/oder persönliche Gespräche zur Verfügung stehen würde.

In der letzten Betriebsratssitzung vom ... haben wir daher mehrheitlich beschlossen, mit Ihnen in Verhandlungen zu treten, ob ggf. auch in unserem Betrieb ein Betriebsratsmitglied für die Betriebsratsarbeit vollständig freigestellt werden kann. Wir bitten Sie daher, mit uns kurzfristig telefonisch einen Termin zu vereinbaren, damit innerhalb einer außerordentlichen Betriebsratssitzung mit Ihnen die Angelegenheit besprochen werden kann. Vielleicht kann ja bei gegenseitigem Konsens schnellstmöglich eine entsprechende Betriebsvereinbarung hierzu abgeschlossen werden.

Wir sind uns durchaus bewusst, dass unser Betrieb von den Arbeitnehmerzahlen hier noch nicht den Schwellenwert für die Freistellung eines Betriebsratsmitglieds nach § 38 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erreicht. Allerdings muss auch Berücksichtigung finden, dass unsere derzeitige Betriebsgröße von 190 Arbeitnehmern nur sehr knapp diesen Schwellenwert unterschreitet.

Im Übrigen verweisen wir darauf, dass nach höchstrichterlicher Rechtsprechung (siehe: BAG, Urteil vom 02.04.1974, AZ: 1 ABR 43/73, AP Nr. 10 zu § 37 BetrVG 1972) in einem Betrieb unter 200 Arbeitnehmern dem Betriebsrat ein Anspruch auf völlige Freistellung zusteht, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratsarbeit erforderlich ist. Eine solche Freistellung kann dann ggf. auch im Wege einer einstweiligen Verfügung durch Beschluss des Arbeitsgerichts erwirkt werden.

Wir vertreten die Auffassung, dass gerade in unserem Betrieb eine ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratsarbeit nicht mehr gewährleistet werden kann. Dies liegt nicht nur daran, dass im Hinblick auf die Arbeitnehmerzahl der Schwellenwert des § 38 Abs. 1 BetrVG nahezu erreicht ist. Problematisch ist für den Betriebsrat vor allem, dass die Beschäftigtenzahl innerhalb kürzester Zeit rapide zugenommen hat und sich in dem Zusammenhang der Betriebsrat in einem außergewöhnlich hohem zeitlichen Umfang mit innerbetrieblichen sozialen Angelegenheiten, vor allem in den Bereichen Neuregelung der betrieblichen Arbeitszeit, Schaffung von Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen, Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze etc. beschäftigen muss. Für die Beratung einzelner Belegschaftsmitglieder in ihren innerbetrieblichen Anliegen und Problemen, einer weiteren zentralen Aufgabe des Betriebsrats, verbleibt uns insoweit –trotz betrieblicher Notwendigkeit – kaum mehr Zeit.

Wir hoffen, dass Sie bei dem bevorstehenden Gespräch in dieser Angelegenheit unser Anliegen ernst nehmen und wir letztlich im gegenseitigen Einvernehmen eine entsprechende gemeinsame Vereinbarung treffen können. Ansonsten wären wir letztlich gezwungen, im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes arbeitsgerichtliche Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Mit freundlichen Grüßen

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Betriebsratsvorsitzende/r