

Rechte und Pflichten als Betriebsrat

So wird Ihre Tätigkeit als Betriebsrat gesetzlich geschützt und gefördert

Für die Betriebsratstätigkeit gibt es keine zusätzliche Vergütung. Schade, eigentlich? Natürlich legen viele Betriebsräte ein ganz besonderes Engagement an den Tag, beschäftigen sich mit Dingen, die über ihr normales Aufgabengebiet weit hinausgehen und investieren auch viel Zeit. Das sollte doch belohnt werden?



Peter Knoop | ifb

Jurist und Abteilungsleiter

Stand: 22.2.2024

Lesezeit: 02:00 min



Betriebsrat ist ein Ehrenamt

Ehrenamt nach § 37 Abs 1 BetrVG heißt: Dafür gibt es kein Geld. Klingt ungerecht? Schaut man genauer hin, ist diese Regelung ganz sinnvoll. Ihre Loyalität als Betriebsrat sollte nur dem Amt gelten und das Vertrauen Ihrer Kollegen ist Ihr Lohn. Andernfalls könnte Ihr Arbeitgeber in Versuchung geraten, Sie mit Zuwendungen und Versprechungen beeinflussen zu wollen. Genau das darf er eben nicht. Tut er es doch, macht er sich strafbar. Laut Gesetz kann der Arbeitgeber sogar mit einer Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr oder mit einer Geldstrafe bedacht werden, wenn er ein Mitglied des Betriebsrats "um seiner Tätigkeit willen" begünstigt (§ 119 Abs. Nr. 3 BetrVG).



Benachteiligungs- und Behinderungsverbot: Notwendiger Freiraum für die Betriebsratsarbeit – § 78 BetrVG

Jede Benachteiligung, Begünstigung, Störung oder Behinderung des Betriebsrats – egal ob absichtlich oder unbeabsichtigt – gilt als böses Foul. Und dafür gibt's Rot! Dieses Verbot richtet sich an Arbeitgeber, Arbeitnehmer, leitende Angestellte oder auch Gewerkschaften. Eigentlich an alle! Damit soll die Funktionsfähigkeit des Betriebsrats gesichert werden.

Was man unter Störungen oder Behinderungen versteht? Stellen Sie sich vor, Sie wollen die Belegschaft im Intranet über gesetzliche Neuerungen informieren und jemand löscht die Inhalte! Oder Ihr Arbeitgeber nennt in der Betriebsversammlung die Kosten des Betriebsrats, um zu „begründen“, warum woanders gespart werden muss. In besonders schweren Fällen kann der Betriebsrat sogar einen Unterlassungsanspruch geltend machen oder Strafantrag stellen.

Kündigungs- und Versetzungsschutz: Sie genießen einen besonderen Schutz – §§ 15 Abs. 1 KSchG und 103 BetrVG

Als Betriebsrat ist man schon mal unbequem. Damit Sie ohne Sorge um Ihren Job nach bestem Gewissen entscheiden können, gilt für Sie ein besonderer Kündigungsschutz. Ab Beginn Ihrer Amtszeit bis ein Jahr über das Ende der Amtszeit hinaus sind Sie als Mitglied des Betriebsrats vor jeder ordentlichen Kündigung geschützt. Außerordentlich können Sie während Ihrer Amtszeit nur gekündigt werden, wenn Ihr Gremium oder das Arbeitsgericht dem zustimmt. Auch über eine Versetzung, die zum Verlust Ihres Amtes führen würde, darf nicht über Ihren Kopf hinweg entschieden werden.

Ein Freifahrtschein ist der Kündigungs- und Versetzungsschutz aber nicht. Eine außerordentliche Kündigung bleibt möglich, z.B. wenn der Arbeitgeber Tatsachen vorbringen kann, die ihn zur Kündigung aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung der Kündigungsfrist berechtigen (§ 626 Abs. 1 BGB). Der Betriebsrat muss der außerordentlichen Kündigung gemäß § 103 Abs. 1 BetrVG zustimmen. Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung, kann sie der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen (§ 103 Abs. 2 BetrVG).

Freistellungsanspruch: Betriebsratsarbeit hat Vorrang – § 37 Abs. 2 BetrVG

38-Stunden-Woche und die BR-Aufgaben noch obendrauf? Als Betriebsrat kriegen Sie nicht immer alles unter einen Hut. Ganz klar: Betriebsratsarbeit geht vor! Falls nötig, muss Sie Ihr Arbeitgeber freistellen. So heißt es in § 37 Abs. 2 BetrVG: „Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.“

Gehören Sie also nicht zu den Betriebsräten, die völlig von der Arbeit freigestellt sind, dürfen Sie Ihren Arbeitsplatz, wenn nötig, jederzeit verlassen, um Ihr Amt auszuüben. Sie müssen sich nur bei Ihrem Vorgesetzten abmelden. Alle Arbeiten, die Sie dann nicht erledigen können, müssen von Ihrem Chef – und nicht von Ihnen selbst – auf andere Kollegen verteilt werden. Trotzdem gilt: Sprechen Sie mit Ihren Vorgesetzten und Kollegen lieber schon vorab, wie sie – gemeinsam – im Falle eines solchen Falles damit umgehen wollen. Damit schaffen Sie ein Betriebsklima, in dem Sie auch gerne Betriebsrat sind.

Kosten der Betriebsratsarbeit: Was erforderlich ist, zahlt der Arbeitgeber – § 40 BetrVG

Die Arbeit des Betriebsrats kostet Geld. An den einzelnen Betriebsratsmitgliedern darf dieser Aufwand nicht hängen bleiben. Und der Betriebsrat als Gremium ist noch nicht einmal vermögensfähig, d. h. er hat gar kein Geld. In der Generalvorschrift des § 40 BetrVG wird daher der Arbeitgeber verpflichtet, die Kosten der Betriebsratsarbeit zu tragen.

Bei der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers gibt es zwei Möglichkeiten:

- § 40 Abs. 1 BetrVG verpflichtet den Arbeitgeber, die finanziellen Verbindlichkeiten des Betriebsrats zu begleichen. Hier geht es also darum, dass der Arbeitgeber die Kosten übernimmt.
- § 40 Abs. 2 BetrVG sieht eine Naturalleistungspflicht des Arbeitgebers durch die Überlassung von Sach- und Personalmitteln vor. Das Gesetz selbst nennt als Beispiele unter anderem die Bereitstellung von Räumen oder Kommunikationstechnik.
- Insgesamt handelt es sich bei dem Aufwand in erster Linie um die sogenannten Geschäftsführungskosten, also um alle Kosten, die zu einer sachgerechten und ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben als Betriebsrat erforderlich sind.

Schulungsanspruch: Sie dürfen und sollten Seminare besuchen – § 37 Abs. 6 BetrVG

Die Aufgaben des Betriebsrats sind so umfangreich, dass sie ohne entsprechende Schulungen nicht zu erfüllen sind. Daher haben Sie Anspruch auf entsprechende Seminare in erforderlicher Dauer und Anzahl. Der Arbeitgeber stellt Sie dafür ohne Minderung des Entgelts von der Arbeit frei und übernimmt alle notwendigen Kosten (§ 40 Abs. 1 BetrVG). Achtung: Nach § 37 Abs. 7 BetrVG besteht zusätzlich Anspruch auf „Bildungsurlaub“ für Betriebsräte. Diese Kosten tragen jedoch Sie.

Verschwiegenheitspflicht: Betriebsratsarbeit ist manchmal auch Geheimniskrämerei – §§ 79 und 83 BetrVG

Als Betriebsrat bekommen Sie so einiges mit – sensible Informationen über Kollegen oder zur wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. Das müssen nicht alles Geheimnisse sein, dennoch sollten Sie umsichtig damit umgehen. Es darf nicht jeder alles wissen!

Außer im Betriebsratsgremium: Gegenüber Ihren BR-Kollegen gilt die Verschwiegenheitspflicht nicht. Im Gegenteil, jeder sollte dieselben Informationen vorliegen haben. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse muss der Arbeitgeber übrigens ausdrücklich als solche benennen. Diese sollten Sie als Betriebsrat in jedem Fall wahren!

Videos zum Thema

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