

Was man als neuer Betriebsrat wissen muss

Arbeitsbefreiung, Abmeldung beim Chef und Kündigungsschutz - so vermeiden Sie Stolperfallen

Plötzlich Betriebsrat! Vielleicht haben Sie mit der (Wieder)Wahl gerechnet, vielleicht sind Sie aber auch noch etwas überrumpelt vom neuen Ehrenamt. So oder so wirft der Beginn einer Amtszeit eine Menge Fragen auf. Muss ich mich für die BR-Arbeit beim Chef abmelden? Bin ich zur Teilnahme der Betriebsratssitzung verpflichtet oder kann ich sie bei Stress auch mal sausen lassen? Und ist meine Kündigung jetzt wirklich ausgeschlossen?



Redaktion

Stand: 3.5.2022

Lesezeit: 03:45 min



BR-Aufgaben erledigt man nach der Arbeit ... oder?

Nein! Zwar ist das Betriebsratsamt ein Ehrenamt, aber seine Freizeit muss man hierfür nicht opfern. Der Arbeitgeber hat BR-Mitglieder ohne Minderung des Arbeitsentgelts von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen, damit sie ihren Betriebsratsaufgaben nachgehen können (§ 37 Abs. 2 BetrVG). Dies bedeutet, dass man sein normales Arbeitsentgelt während der BR-Arbeit weiter erhält.

Und was ist nach der Arbeit, also bei BR-Arbeit außerhalb der persönlichen Arbeitszeit? Wenn Betriebsratstätigkeit aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden muss, erhalten BR-Mitglieder Freizeitausgleich (§ 37 Abs. 3 BetrVG).

Genehmigen lassen muss man sich die Erledigung von BR-Aufgaben nicht.

Muss ich mich beim Chef abmelden?

Kurz gesagt: Abmelden ja, genehmigen lassen muss man sich die Erledigung von BR-Aufgaben aber nicht. Das heißt in der Praxis, dass man nicht ohne Info des Vorgesetzten seinen Arbeitsplatz verlassen darf, um z.B. zur BR-Sitzung zu gehen. Nach der Erledigung von Betriebsratsaufgaben muss man sich wieder zurückmelden.

Ganz wichtig ist, dass man keine Details der anstehenden Aufgaben mitteilen muss, sondern nur die voraussichtliche Dauer und den Ort der beabsichtigten Betriebsratstätigkeit.

Die Abmeldung selbst muss weder persönlich noch schriftlich erfolgen. Auch der BR-Vorsitzende z.B. kann sämtliche Kollegen abmelden.

Die Abmeldung ist als arbeitsvertragliche Nebenpflicht sehr wichtig. Allerdings kommt es auf den Einzelfall an. Ist eine Vertretung wegen der Art des Arbeitsplatzes oder der Aufgaben gar nicht nötig, kann nach der Rechtsprechung eine Abmeldung entbehrlich sein.

Tipp: Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt die Verpflichtung zur Abmeldung und zur Rückmeldung auch für freigestellte Betriebsratsmitglieder.

Der Grundsatz ist: BR-Arbeit geht vor.

Was, wenn der Chef mich zur Verschiebung drängt?

Der Grundsatz ist: BR-Arbeit geht vor. Der Betriebsrat hat einen Beurteilungsspielraum bei der Frage, ob der konkrete BR-Einsatz zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner Aufgaben erforderlich ist. Dabei sind aber folgende Aspekte zu beachten:

- Es sind auch die Interessen des Betriebs zu berücksichtigen, nicht nur die Interessen der Belegschaft.
- Wichtig ist eine rechtzeitige Abmeldung. Der Arbeitgeber muss die Chance haben, den Arbeitsausfall zu überbrücken, um Störungen im Betriebsablauf zu vermeiden.

Wenn der Chef zur Verschiebung drängt, sollte das betroffene BR-Mitglied prüfen, ob eine Verschiebung möglich ist. Wenn nicht, ist das dem Arbeitgeber kurz darzulegen (ohne Inhalte, insbesondere bei vertraulichen Angelegenheiten!). Der Arbeitgeber muss und darf nicht wissen, womit sich der Betriebsrat beschäftigt.

BR-Mitglieder sind zur Teilnahme an den Sitzungen verpflichtet.

"Sitzung? Habe gerade keine Zeit"

Einfach so die Betriebsratssitzung absagen, weil der Schreibtisch noch mit anderen Dingen voll ist oder weil draußen so schön die Sonne scheint? Das geht nicht! Betriebsratsmitglieder sind zur Teilnahme an den Sitzungen des Betriebsrats verpflichtet.

Eine Ausnahme ist die zeitweilige Verhinderung. Sie liegt vor, wenn ein Betriebsratsmitglied aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht in der Lage ist, sein Amt auszuüben. Hierzu zählt z.B. im Einzelfall Krankheit und Urlaub; nicht aber Lustlosigkeit oder Desinteresse.

Ziel ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Der Arbeitgeber ist jetzt kein Gegner!

Wer den Arbeitgeber jetzt als Feind betrachtet, der hat als Betriebsrat etwas Wichtiges noch nicht verstanden: Ziel ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit – zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebs (§ 2 Abs. 1 BetrVG).

Zugegeben, das ist nicht immer eine leichte Aufgabe, zuweilen sogar utopisch. Es gibt natürlich Interessengegensätze zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, das bringen die wechselseitigen Funktionen mit sich. Aber ein ehrlicher und offener Umgang kommt am Ende allen Beteiligten zugute. Verzettelt man sich hingegen in kleinen und großen Konflikten, verliert man das große Ganze aus den Augen. Schlimmstenfalls hilft die Einschaltung eines externen Moderators.

Kündigung? Kann mir jetzt nicht mehr passieren

Betriebsräte genießen einen besonderen Kündigungsschutz – und das ist auch gut so. Denn damit ist ausgeschlossen, dass Arbeitgeber bestimmte Betriebsräte „kalt entsorgen“ können.

Allerdings sollten Betriebsräte die folgenden Punkte beachten:

- Eine Kündigung aus wichtigem Grund (auch als außerordentliche, fristlose Kündigung genannt) kann zulässig sein, wie bei jedem anderen Arbeitnehmern auch. Voraussetzung ist nach § 626 BGB, dass wichtige Gründe vorliegen, die eine weitere Zusammenarbeit unzumutbar machen.
- Wichtig: Eine bloße Verletzung von Amtspflichten reicht als Grund für eine außerordentliche Kündigung nicht aus! Erforderlich ist immer (auch) eine Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten.
- Nach § 15 Abs. 4 KSchG kann auch Betriebsratsmitgliedern ordentlich gekündigt werden, wenn der gesamte Betrieb stillgelegt wird.

Vernetzen heißt das Zauberwort!

Die alten Hasen wissen es sowieso besser!?

Ist das Ihre erste Amtszeit? Dann nutzen sie die Chance, von den „alten Hasen“ zu profitieren. Denn natürlich haben die bereits reichlich Erfahrung als Betriebsrat und werden Ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen. Immer nachfragen! Denn das Erfahrungswissen hilft, Fehler zu vermeiden – von der Zeitersparnis

ganz zu schweigen.

Umgekehrt sollten erfahrene Betriebsräte mit ihrem Wissen nicht geizen und langjährig erworbene Kenntnisse rechtzeitig weitergeben. Und, ganz wichtig: Auch zulassen, dass sie einiges anders machen.

Bin ich allein in meiner BR-Welt?

Auf keinen Fall, Vernetzen heißt das Zauberwort! Denn kein Betriebsrat steht alleine da. Zum einen gibt es die Kollegen im Gremium. Zum anderen hilft der Austausch mit Betriebsräten anderer Unternehmen, z.B. auf Schulungen. Nutzt diese Chance, denn der Austausch mit Gleichgesinnten hilft immer weiter und motiviert.

Uff, ich bin doch kein Jurist!

Nein, aber trotzdem muss ein guter Betriebsrat über ein breites Wissen verfügen – oder zumindest wissen, wo er nachschlagen oder wen er fragen kann. Denn Gesetze und Vorschriften sind das Handwerkszeug von Betriebsräten, ohne kommen sie nicht weiter. Außerdem gehört es zu den wichtigsten Pflichten von Betriebsräten, bestmöglich die Rechte für die Kollegen wahrzunehmen. Also: Besser heute als morgen Wissen tanken! Verschafft euch einen rechtlich sicheren Boden. Auch ein Argumentationstraining und das Üben eines sicheren Auftretens hilft immer weiter.

Trotzdem sollte man nichts überstürzen.

Zackig starten?

Natürlich möchten die Kollegen bald Erfolge sehen. Trotzdem sollte man nichts überstürzen, sondern sich erst einmal Zeit nehmen, die anstehenden Aufgaben zu sichten. Auch das „Erbe“ des vorherigen Betriebsrats muss erfasst werden: Anstehende Betriebsvereinbarungen, laufende Verhandlungen, vielleicht gibt es sogar offene Gerichtsverfahren?

Tipp: Lieber fundiert und strategisch klug vorgehen, als mit einem Schnellstart wichtige Chancen zu verpassen. (CB)

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