



Betriebsrat

– was tun?!

Leitfaden für eine
erfolgreiche Amtszeit

Klaus Kellner

Betriebsrat – *was tun ?!*

Der Leitfaden für eine
erfolgreiche Amtszeit

Soforthilfe für Betriebsräte

Mit dem kompletten Text des
Betriebsverfassungsgesetzes

Dieses Buch ist bei der Deutschen Nationalbibliothek registriert. Die bibliografischen Daten können online angesehen werden:
<http://dnb.d-nb.de>

Über den Autor: den BuchKellner

Klaus Kellner, gelernter Bierbrauer (Beck's), besuchte die Akademie der Arbeit in Frankfurt/Main und wurde danach tätig als DGB-Jugendbildungsreferent in Südbaden/Südwestfalen, Büro Tuttlingen, sowie als ÖTV-Kreissekretär in Villingen-Schwenningen. Von 1975 bis Ende 1986 war er Leiter des Bildungssekretariats beim ÖTV-Bezirk Weser-Ems in Bremen, während dieser Zeit auch Betriebsratsmitglied.

1987 erfolgte die Teilnahme an dem Harvard-Gewerkschaftsprogramm in Boston/USA, wofür er zuvor kündigen musste, weil die ÖTV dafür keinen unbezahlten Urlaub gewähren wollte.

Trotzdem blieb er weiterhin Gewerkschaftsmitglied und gründete 1988 den SachBuchVerlag & SachBuchService, um „Bücher für eine gerechte Arbeitswelt“ für betriebliche Interessenvertretungen herzustellen und zu liefern sowie Seminare für Betriebsräte zu veranstalten.

© 2017. Alle Rechte beim KellnerVerlag. 4. Auflage

St.-Pauli-Deich 3 • 28199 Bremen • Fon: 0421-77 8 66 • Fax: -70 40 58

sachbuch@kellnerverlag.de • www.kellnerverlag.de

Satz & Lektorat: KellnerVerlag

Cartoons: Roland Bühs, Bremen

ISBN 978-3-927155-84-8



Liebe Kollegin, lieber Kollege,

„Hilfe, ich bin Betriebsrat“ ist für viele neu gewählte Betriebsratsmitglieder ein durchaus ernst gemeinter Hilferuf, denn vor der Wahl besteht relativ wenig Gelegenheit, sich mit dem Betriebsverfassungsgesetz (kurzgefasst: BetrVG) ausgiebig zu beschäftigen. Als gewähltes BR-Mitglied wollen und müssen Sie sich dann zügig mit den wichtigsten Rechten und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats vertraut machen. Dazu dient dieser Leitfaden.

Es wird das gesamte BetrVG dargestellt, aber die Themen ausführlicher, mit denen Sie in Ihrem neuen Amt relativ häufig konfrontiert werden. „Betriebsrat – was tun ?!“, vermittelt Ihnen einen ersten Überblick, damit Sie sich schneller zurechtfinden und von Beginn an besser informiert mitreden können, sowie später schnell nachsehen können, was getan werden kann.

Soweit nicht anders gekennzeichnet, stammen alle Paragrafenhinweise in diesem Leitfaden aus dem BetrVG. Dieses für Nichtjuristen geschriebene BR-Handbuch enthält zusätzlich den kompletten BetrVG-Text zum sofortigen Nachschlagen der Gesetzeslage.

Es lohnt sich, Betriebsrat zu sein, auch wenn nicht immer alles glatt läuft. Betriebliche Interessenvertretung ergibt zumeist keine schnellen Erfolge, sondern nur durch nicht nachlassende Aktivitäten können zumeist Verschlechterungen verhindert oder Verbesserungen erzielt werden. Beharrungsvermögen und die Kenntnis der hierin erläuterten Rechtsgrundlagen sind gute Voraussetzungen für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit, die Ihnen immer wieder gelingen möge.

Das wünscht Ihnen
mit kollegialen Grüßen

Klaus Kellner

Der Verleger: ein Kollege



Inhaltsübersicht

1. Selbstverständnis und Geschäftsführung des Betriebsrats . . .	5
2. Neu im Betriebsrat: Mehrarbeit ohne Ende? Freistellungen von der Arbeit	10
3. Der besondere Schutz und Geheimhaltungspflichten	13
4. Betriebsrat und Gewerkschaft (§ 2 Abs. 2)	17
5. Betriebsratsvorsitzende: Aufgaben und Stellung	20
6. Betriebsratssitzungen, Beschlüsse, Ersatzmitglieder (§§ 25, 29ff.)	24
7. Betriebsausschuss (§ 27), weitere Ausschüsse (§ 28), Arbeitsgruppen (§ 28a)	29
8. Kostentragung der BR-Arbeit, inkl. Fachliteratur (§ 40).	32
9. Seminare für Betriebsräte (§ 37 Abs. 6 und 7).	48
10. Betriebsversammlungen und Abteilungsversammlungen (§ 42–46)	52
11. Beschwerderechte der Beschäftigten (§§ 84–86a)	56
12. Beteiligungsrechte des Betriebsrats – Überblick	57
12.A Die allgemeinen Aufgaben (§ 80)	60
12.B Mitbestimmung bei sozialen Angelegenheiten (§ 87)	62
12.C Arbeitsschutz, betrieblicher Umweltschutz, Arbeitsplatz- gestaltung, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung (§§ 89–91) 65	
12.D Die personellen Angelegenheiten (§§ 92–105)	65
12.E Wirtschaftliche Angelegenheiten (§§ 106–113)	70
13. Die Betriebsvereinbarungen (§ 77 und § 88)	73
14. Das Einigungsstellenverfahren (§ 76 und § 76a)	77
15. Gesamtbetriebsrat (§§ 47–53), Konzernbetriebsrat (§§ 54–59a) 79	
16. JAV (§§ 60–73) sowie Schwerbehindertenvertretung	81
Betriebsverfassungsgesetz	85
FachBuchListe mit Titelbildern	141
Stichwortverzeichnis, Abkürzungen, Internet-Links	150

1. Selbstverständnis und Geschäftsführung des Betriebsrats

Der Betriebsrat/BR ist die kollegiale Interessenvertretung der Belegschaft und stellt nur begrenzt eine vermittelnde Instanz zwischen Arbeitgeber/AG und Beschäftigten dar. Das Betriebsverfassungsgesetz schreibt anstelle der Konfrontation die Pflicht zur beiderseitigen Kooperation vor – als vertrauensvolle Zusammenarbeit zum Wohle der Arbeitnehmer/AN und des Betriebes (§ 2). Die Pflicht zur Kooperation betrifft jedoch AG und BR gleichermaßen, was nicht immer selbstverständlich ist, sondern häufig genug vom BR erstritten werden muss. Das geltende Arbeitsrecht unter Einbeziehung des Betriebsverfassungsgesetzes beruht auf der Anerkennung des natürlichen Interessengegensatzes zwischen Arbeitgebern (Kapital) und Beschäftigten (Arbeit), so urteilte das Bundesarbeitsgericht/BAG. Die einst unbegrenzte Verfügungsgewalt der AG wurde etwas „demokratisiert“ durch Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.

Wer ist gemeint, wenn vom Betriebsrat die Rede ist?

Unter der Bezeichnung Betriebsrat sind alle Mitglieder des Betriebsrats zu verstehen (§ 9). Nur der BR in seiner Gesamtheit ist, ähnlich wie die Parlamente, die gewählte Vertretung der gesamten Belegschaft. Keinem Mitglied des Betriebsrats steht ein alleiniges Vertretungsrecht zu; auch nicht dem/der Vorsitzenden (§ 26 Abs. 3). Diese Vorschrift ist für die Betriebsratstätigkeit von großer Bedeutung. Sie verpflichtet jedes Mitglied des Betriebsrats, sich an der Erfüllung der gestellten Aufgaben zu beteiligen sowie alle Handlungen des Betriebsrats mitzuverantworten.

Arbeitsplanung – was ist wichtig?

Dem BR wurden per Gesetz sehr viele Aufgaben zugewiesen. Clevere AG nutzen dies, indem sie den BR mit zahlreichen auch unwichtigen Detailfragen beschäftigen, damit der BR die wichtigen Punkte womöglich gar nicht mehr erkennt.

Ohne Arbeitsplanung, Zeiteinteilung, Entscheidungsskala und sachkundige Berater/Sachverständige ist die BR-Arbeit deshalb häufig nicht sachgerecht zu leisten. Die Geschäftsleitung hat für jedes Thema ihre Leute – und der BR? Und häufig soll z. B. „mal eben ganz schnell“ über einen Vorgang mit nicht sofort zu überschaubaren Auswirkungen entschieden werden. Eine bewährte Arbeitgebertaktik.

Was und wer kann helfen? Natürlich müssen zunächst Kenntnisse über die Aufgabenbereiche des Betriebsrats sowie über den aktuellen Stand der Gesetzgebung und Rechtsprechung erworben werden. Am besten geschieht das durch ausgewählte (*siehe*) Fachliteratur und den Besuch von Seminaren, die von Gewerkschaften und von Seminarveranstaltern, die arbeitnehmerorientiert sind (*siehe Seminare*), angeboten werden.

Situationsanalyse der Interessenvertretung:

- Wie ist die generelle Einstellung der Geschäftsleitung/GL zum BR? Gab es bisher Probleme und wenn ja, welche waren das?
- Hat die GL sich selbst sowie die großen und kleinen Führungskräfte überhaupt und genügend über ihre Rechte und Pflichten gemäß dem BetrVG informiert?
- Wurde von der GL die Entlastung der BR-Mitglieder mit den jeweiligen Vorgesetzten geplant und mit den direkten Arbeitskolleginnen und -kollegen der Betriebsratsmitglieder abgestimmt?
- Wie steht der BR zur GL? Vermeidet man möglichst alle Konflikte, um vom Chef gut behandelt zu werden und stimmt man deshalb häufig den Vorhaben der Leitung ohne wesentliche Änderungswünsche zu? Oder ist die BR-Mehrheit bereit und in der Lage, die eigenständigen Interessen der Beschäftigten wahrzunehmen und gelegentlich gegen Widerstände des AG durchzusetzen?



Wir arbeiten hier völlig unkoordiniert. Warum sollten wir ausgerechnet mit dem Betriebsrat zusammen arbeiten wollen?

Es ist oft erstaunlich, wie wenig die Arbeitgeberseite bereit ist, sich über die Rechte des Betriebsrats, z. B. mittels eines BetrVG-Kommentars, zu informieren und danach zu handeln. Aus Arbeitgebersicht mag es manchmal umständlich und lästig erscheinen, den BR rechtzeitig und umfassend zu beteiligen, aber das Gesetz und der BR sind da und dürfen nicht ignoriert oder behindert werden. Demokratie kostet Geld, das fängt beim Bundestag an und hört beim Betriebsrat nicht auf.

Führung der wiederkehrenden BR-Geschäfte Die Geschäftsführung

Dabei handelt es sich um organisatorische Aufgaben des Betriebsrats, für deren Erledigung eine Beschlussfassung des Betriebsrats nicht erforderlich ist. Was im Einzelnen darunter fällt, ist abhängig von der jeweiligen Situation und Größe des Betriebes. Diese Aufgaben werden in kleineren und mittleren Betrieben größtenteils von der/dem Vorsitzenden allein erledigt, in größeren Unternehmen zusammen mit einem oder mehreren BR-Mitgliedern. Solche Aufgaben sind z. B.:

- Vorbereitung von Betriebsrats- und Ausschusssitzungen, einschließlich der Beschlussvorlagen;
- Einholung von Auskünften und aktueller Schriftverkehr;
- Besprechungen mit Gewerkschaftssekretären, Anwälten, Sachverständigen und Behörden;
- Arbeitsplatzbesichtigungen und Beschaffung von Unterlagen;
- Erarbeitung von Betriebsvereinbarungsentwürfen;
- Ermittlungen über die Berechtigung von Beschwerden und Anträgen von Arbeitnehmern;
- Vorbereitung der Betriebs- oder Abteilungsversammlungen;
- Aktualisierung der Informationstafeln, Erstellung und Verteilung eines BR-Infos, Abhaltung von Sprechstunden (im Wechsel mit anderen BR-Mitgliedern).

Art und Umfang der laufenden Geschäfte können zusätzlich in einer zu beschließenden Geschäftsordnung/GO geregelt werden, um Missverständnisse innerhalb des Betriebsrats sowie zwischen BR und Betriebsleitung möglichst klein zu halten. Betriebsräte mit weniger als neun Mitgliedern können die Führung der laufenden Geschäfte auf den Betriebsratsvorsitzenden oder andere Betriebsratsmitglieder übertragen (§ 27 Abs. 3). Das hat der BR mit einfacher Stimmenmehrheit zu beschließen. Solche Beschlüsse müssen in die

Sitzungsniederschrift aufgenommen werden, und dem AG ist die Aufgabenübertragung schriftlich mitzuteilen.

Nicht erlaubt ist die Ausübung bzw. Übertragung von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats auf den Vorsitzenden. In Betrieben mit weniger als neun Mitgliedern können diese Rechte nur vom BR insgesamt wahrgenommen werden.

In Betrieben mit neun und mehr Betriebsratsmitgliedern führt (falls nicht anders beschlossen) der Betriebsausschuss die laufenden Geschäfte des Betriebsrats (§ 27 Abs. 2), wobei auch dafür die Einzelheiten schriftlich zu regeln sind, um die Kompetenzen für alle stets nachvollziehbar zur Verfügung zu haben (siehe Betriebsausschuss).



Problem: Betriebsratstätigkeit hat (leider) auch immer einen Anteil von bürokratischer Arbeitsweise. Es muß z.B. korrekt eingeladen und abgestimmt, die Beschlüsse schriftlich protokolliert und vorschriftsmäßig unterschrieben werden, usw. Damit dies leichter erledigt werden kann, ist es sehr nützlich, den “Büro-Ordner für Betriebsräte” (*siehe: Fachliteratur*) zu benutzen, weil dort viele praxiserprobte und kopierfertige Schreiben, Checklisten etc. (auch als CD-ROM) zur Verfügung stehen.

Informationsrechte des Betriebsrats kurzgefasst:

§ 80 (2): Zur Durchführung seiner Aufgaben sind dem BR alle für seine Arbeit notwendigen Informationen und Unterlagen rechtzeitig und umfassend zur Verfügung zu stellen.

§ 85 (3): Unterrichtung über die Behandlung von Arbeitnehmerbeschwerden durch den AG.

§ 89 (4–6): Teilnahme des BR an Besprechungen des AG mit dem Sicherheitsbeauftragten, Unterrichtung und Aushändigung der Gesprächsprotokolle von den Besprechungen zwischen AG und Sicherheitsbeauftragtem/Sicherheitsausschuss sowie Aushändigung der Kopien der Unfall-anzeigen.

§ 90: Rechtzeitige Unterrichtung (zwecks Beratung) über die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten und zwar vor der Einrichtung technischer Anlagen und Arbeitsverfahren sowie vor Neuerungen bei Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen.

§ 92 (1) 1. Satz: Unterrichtungsrechte bei der Personalplanung und den sich daraus ergebenden Maßnahmen.

§ 99 (1): Unterrichtungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen in Betrieben mit über 20 Beschäftigten.

§ 111: In Betrieben mit mehr als 20 wahlberechtigten Beschäftigten hat der Unternehmer über alle Betriebsänderungen, die erhebliche Nachteile für die Arbeitnehmer/innen bringen können, den BR rechtzeitig und umfassend zu unterrichten (und mit ihm zu beraten).

Dies betrifft die Einschränkung, Stilllegung, Verlegung, Zusammenschließung oder Spaltung von Betrieben oder Betriebsteilen, grundlegende Änderungen des Betriebszwecks oder von Betriebsanlagen und die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden bzw. Fertigungsverfahren.

Der AG hat die Pflicht, rechtzeitig von sich aus alle notwendigen Informationen zu geben, d.h., ab Beginn der Planung, so dass der BR noch Gegenvorschläge machen kann, die bei der Planung berücksichtigt werden müssen.

Eine umfassende Information ist dann gewährleistet, wenn dem BR sämtliche Informationen und Unterlagen, die dem AG zur Verfügung stehen, in die Hand gegeben werden. Leider geschieht das sehr selten. Meistens wird dem BR das Info-Material nur auf gezielte Nachfrage hin herausgegeben und manchmal auch nur auf Grund gerichtlicher Auflagen – obgleich die Rechtslage eindeutig vorschreibt, was erfolgen muss.

Die Unterlagen sind dem BR entweder im Original oder als Kopie zur Verfügung zu stellen. Der BR kann sich Notizen von den Unterlagen machen bzw. eigene Kopien anfertigen.

Initiativrechte des Betriebsrats kurzgefasst

Der BR hat bei allen sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten ein allgemeines Initiativrecht, auch in den Fällen, in denen ihm gesetzlich keine Beteiligungsrechte eingeräumt sind. Rechtsgrundlage hierfür ist § 80 Abs. 1 Nr. 1–9.

Der BR muss danach Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft von Nutzen sind, beim AG beantragen. Die Vorschläge müssen einen konkreten Bezug zum Betrieb und seinen AN haben. Innerhalb dieser Grenzen kann der BR alle Angelegenheiten aufgreifen, für die er Handlungsbedarf sieht.

Beschwerden über betriebliche Vorgänge/Mängel, die AN an den BR gerichtet haben, sind vom BR auf deren Berechtigung zu prüfen und vom AG deren Abhilfe zu verlangen. Sofern der AG die Berechtigung bestreitet, kann der BR die Bildung einer E-Stelle in die Wege leiten. Solche Beschwerden sind manchmal hilfreich, weil der

BR dadurch die für den AG teure E-Stelle androhen und einberufen lassen kann.

In sozialen Angelegenheiten hat der BR ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 bis 13. Dies bedeutet zum einen, dass er gegen beabsichtigte Maßnahmen des AG ein Vetorecht hat. Zum anderen kann der BR hier grundsätzlich auch die Initiative ergreifen, um die Regelung eines noch ungeklärten Bereiches oder die Änderung einer bestehenden Regelung. In diesen Fällen muss der AG mit dem BR verhandeln zu erwirken.

Auf wirtschaftlichem Gebiet hat der BR z. B. die Möglichkeit, bei der Betriebsleitung Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsmethoden, zur Beseitigung vermeidbarer Arbeiterschwernisse oder zur Verbesserung des betrieblichen Arbeits- und Umweltschutzes zu machen (§ 91). Bei Nichteinigung: Einigungsstelle (= E-Stelle).

In personellen Angelegenheiten ist der BR befugt, von sich aus beim AG Einstellungen, Versetzungen und Umgruppierungen zu beantragen. Er kann auch Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung, zur Frauenförderung und zur Beschäftigungssicherung machen (§ 92, 92a).

Details dazu werden jeweils in den thematischen Kapiteln erläutert.

2. Neu im Betriebsrat: Mehrarbeit ohne Ende ? Freistellungen von der Arbeit

Wahrscheinlich sind Sie Betriebsratsmitglied geworden, um den Kolleginnen und Kollegen helfen zu können. Okay, aber diese ehrenvolle Aufgabe nimmt bei einem engagierten und nicht ständig freigestellten BR-Mitglied insgesamt ca. 25 % der Arbeitszeit in Anspruch (einschließlich der Seminarbesuche). Das dies Konsequenzen am Arbeitsplatz haben muss, ist eigentlich selbstverständlich und gesetzlich geregelt (§ 37 Abs. 2 u. 3), dennoch muss sich der BR zuweilen für seine Mitglieder bei der Unternehmensleitung stark machen, um deren bisherige Arbeitsaufgaben umzuverteilen.

Am besten spricht man das Vorhaben, BR-Mitglied bzw. BR-Vorsitzende/r werden zu wollen, schon vor der Wahl an, um den Arbeitskollegen sowie dem privaten Umfeld die Möglichkeit zu geben, sich auf die neue Situation besser einzustellen.

§§ Urteil: Generelle Verringerung der Arbeitsmenge

Das BAG-Urteil vom 27.6.90 im Wortlaut (Ausschnitt): "Er [der AG] darf sich nicht darauf beschränken, das BR-Mitglied während der Zeit, in der es notwendige BR-Aufgaben erledigen muss, zwar von seiner beruflichen Tätigkeit freizustellen, ihm aber für die verbleibende Arbeitszeit ein Arbeitspensum aufzubürden, das auf eine nicht durch BR-Tätigkeit verringerte Arbeitszeit zugeschnitten ist. Damit brächte er das BR-Mitglied in die Zwangslage, entweder seine BR-Aufgaben oder seine dienstlichen Aufgaben zu vernachlässigen. Eine derartige Konfliktsituation muss der AG vermeiden, indem er der Inanspruchnahme des BR-Mitglieds durch Betriebsratstätigkeit während der Arbeitszeit bei der Zuweisung der zu bewältigten Arbeitsmenge in angemessener Weise Rechnung trägt." (Aktenzeichen: 7 ABR 43/89)

Eine unmissverständliche Aufforderung an alle Arbeitgeber und Vorgesetzten, die BR-Mitglieder zu entlasten, z. B. durch die Einstellung von zusätzlichem Teilzeitpersonal, was zugleich auch ein (kleiner) Beitrag gegen die Massenarbeitslosigkeit wäre.

Erforderliche Betriebsratsarbeit hat stets Vorrang

BR-Mitglieder benötigen keine Zustimmung des AGs, wenn sie Betriebsratsaufgaben wahrnehmen, sie müssen sich jedoch am Arbeitsplatz ab- und wieder zurückmelden. Es genügt, wenn das BR-Mitglied bei der Abmeldung die voraussichtliche Dauer der Betriebsratstätigkeit angibt, Begründungen sind nicht erforderlich.

Betriebsratsarbeit auch außerhalb der Arbeitszeit

Zwar ist die Betriebsratstätigkeit grundsätzlich während der Arbeitszeit durchzuführen, aber ein Anspruch auf Freizeitausgleich unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts zum Ausgleich für Betriebsratstätigkeit, die ein BR-Mitglied außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit geleistet hat, kommt dann in Betracht, wenn dies aus betriebsbedingten oder gleichwertigen Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden muss.

Beispiel: Ein BR-Mitglied, das 5 Stunden pro Tag teilzeitbeschäftigt ist, nimmt an einer ganzwöchigen Betriebsratsschulung teil, die pro Tag 7,5 Stunden dauert. Der Freizeitausgleich ist innerhalb der folgenden 30 Tage zu gewähren, aber wenn das aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich sein sollte, muss diese Mehrarbeit bezahlt werden (§ 37 Abs. 3).

Ehrenamt und Lohnausfallprinzip

BR-Mitglieder erhalten zwar keine Amtsvergütung, sind jedoch ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts für erforderliche Betriebsratsarbeit von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien. Nach dem Lohnausfallprinzip steht ihnen während ihrer Betriebsratsarbeit das Entgelt, einschließlich Zuwendungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgartifikation, vermögenswirksame Leistungen etc.) zu, das sie bekommen hätten, wenn sie statt der Betriebsratsarbeit die arbeitsvertragliche Leistung erbracht hätten (§ 37 Abs. 1–4).

Freigestellte Betriebsratsmitglieder (§ 38)

„Freistellung“ gemäß § 38 meint die generelle Befreiung von der eigentlichen Berufsarbeit von BR-Mitgliedern zwecks Erfüllung der vielfältigen BR-Aufgaben, ohne dass jeweils konkrete Nachweise genannt werden müssen. Davon zu unterscheiden ist die zeitweise Befreiung von BR-Mitgliedern nach § 37 Abs. 2 von ihrer beruflichen Tätigkeit, die wegen aktueller Anlässe zur Durchführung von BR-Aufgaben erforderlich ist, sowie für Sitzungen und Seminare.

Das Freistellungsverfahren

- Der BR beschließt, wie viele BR-Mitglieder freizustellen sind gemäß § 38 Abs. 1 und trifft eine Vorauswahl der Freizustellenden.
- Daraufhin folgt während einer BR-Sitzung eine Beratung mit dem AG. Sofern er dagegen ist, kann trotzdem gewählt werden. Nach der Wahl kann der AG eine E-Stelle dazu einberufen, deren Kosten er zu bezahlen hat.
- Die endgültige Wahl findet nach der Beratung mit dem AG geheim statt. Dabei handelt es sich entweder um eine Verhältniswahl (analog Listenwahl), wenn mehrere Wahlvorschläge eingereicht werden, oder um eine Mehrheitswahl, bei der nur ein/e Freizustellende/r gewählt oder nur ein Wahlvorschlag vorliegt. Jede/r kann jede/n vorschlagen.
- Die Mitteilung des Wahlergebnisses an den AG erfolgt schriftlich.
- Ist die Freistellung nach Ansicht des AG sachlich nicht vertretbar, kann auf seinen Wunsch eine zu bildende Einigungsstelle die Entscheidung treffen. Dieser Einspruch muss jedoch innerhalb von zwei Wochen nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgen. Entweder bestätigt die E-Stelle die Wahl der/des Freigestellten oder sie ordnet die Freistellung anderer BR-Mitglieder an.

- Hat der AG keine Einwände oder ruft er die E-Stelle nicht innerhalb dieser Frist an, tritt der Wahlbeschluss in Kraft und die Freistellung kann beginnen.

Der BR darf eine ihm nach § 38 Abs. 1 zustehende Freistellung anteilig für mehrere seiner Mitglieder verwenden, wenn dies zur ordnungsgemäßen Erledigung seiner Betriebsratsaufgaben sinnvoll ist. Das wird zudem ausdrücklich in § 38 Abs. 1, 2. Satz erwähnt: „Freistellungen können auch in Form von Teilfreistellungen erfolgen“, soweit es bei dieser Aufteilung insgesamt im zeitlichen Rahmen der in § 38 Abs. 1 vorgesehenen Vollzeitfreistellungen bleibt.

Dienstort der freigestellten BR-Mitglieder ist grundsätzlich das BR-Büro, sofern die Erfüllung der BR-Aufgaben nichts anderes erfordert. BR-Mitgl. die vor ihrer Freistellung außerhalb des Betriebs z.B. auf wechselnden Baustellen tätig waren, wechseln mit der Freistellung grundsätzlich ihren Arbeitsort.

Die Anzahl der freizustellenden BR-Mitglieder ist in § 38 Abs. 1 geregelt und sieht eine nach der Betriebsgröße gestaffelte Zahl von BR-Mitgliedern vor, die mindestens vom AG freizustellen sind, sofern der BR dies beschließt. Das Gesetz sieht vor, dass ab 200 bis 500 AN mindestens ein BR-Mitglied, ab 501 AN bis 900 AN zwei, ab 901 bis 1500 drei BR-Mitglieder usw. freizustellen sind.



TIPP: Für eine/n freigestellte/n Betriebsratsvorsitzende/n ist es zunächst sehr hilfreich, seine Arbeitsstunden zu notieren, weil die Geschäftsleitung und wahrscheinlich auch die Beschäftigten den neuerdings freigestellten Kollegen indirekt beobachten.

3. Der besondere Schutz und Geheimhaltungspflichten

Behinderungs- und Benachteiligungsverbot

Die BR-Mitglieder dürfen bei der Ausübung der BR-Arbeit nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden, auch nicht bezüglich der beruflichen Entwicklung (§ 78).

Die Versetzung eines BR-Mitglieds bedarf der Zustimmung des BR, es sei denn, der Betroffene ist damit einverstanden. Eine Versetzung

ist nur möglich, wenn sich daraus keine Störung der Betriebsratsarbeit ergibt (§ 103 Abs. 3, § 78).

Das Abhören von Telefongesprächen von BR-Mitgliedern oder das Aufzeichnen der Zielnummern sind Verstöße gegen das Persönlichkeitsrecht und außerdem wegen des Verbotes der Störung und Behinderung der BR-Arbeit unzulässig (BAG 1.8.1990 – 7 ABR 99/88).

Der besondere Kündigungsschutz

Alle Mitglieder der Betriebsverfassungsorgane (BR, GBR, KBR und JAV) sollen ihre Aufgaben ohne Pressionen durch den AG wahrnehmen können und BR-Kandidaten ohne Furcht vor Nachteilen oder Entlassung die Möglichkeit haben, sich zu bewerben (§ 15 Abs. 1 u. 3 KSchG).

Für Ersatzmitglieder gilt dies jedoch nur für die nächsten 12 Monate nach der jeweiligen Vertretung. (§ 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG u. § 103 BetrVG).

Fristlose Kündigungen und Änderungskündigungen von BR-, JAV- und WV-Mitgliedern sowie von Wahlbewerbern bedürfen der vorherigen Zustimmung des BR. Sofern die Zustimmung verweigert wird, kann der AG versuchen, dies durch das Arbeitsgericht ersetzen zu lassen. Bei Zustimmungsverweigerung ist das Mitglied bis zur rechtskräftigen Entscheidung weiter zu beschäftigen und bleibt bis dahin im Amt.

Für BR- und JAV-Mitglieder besteht das Kündigungsverbot durch den AG auch nachwirkend innerhalb eines Jahres nach Ende der Amtszeit. Wahlvorstands-Mitglieder, auch wenn sie ihr Amt vor Durchführung der Betriebsratswahl niederlegen, und BR-Wahlkandidaten sind bis sechs Monate nach Wahlbeendigung vor fristgerechten Kündigungen geschützt.

Soll einem ehemaligen Organmitglied nach Beendigung seiner Amtszeit, aber während der Nachwirkungszeit, fristlos gekündigt werden, so ist kein Zustimmungsverfahren nach § 103 durchzuführen, sondern dann hat der AG den BR nach § 102 anzuhören wie es bei einer sonstigen Kündigung üblich ist.

Auch wenn zugleich gegen Amtspflichten und gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen wird, kann eine fristlose Kündigung nur erfolgen, wenn die schwere Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten für sich allein bereits einen wichtigen Kündigungsgrund aus Arbeitgebersicht darstellt.

Was passiert bei Betriebsstilllegung?

Wenn der gesamte Betrieb stillgelegt werden soll, wird das fristgerechte Kündigungsverbot von BR-Mitgliedern und anderer Amtsträger grundsätzlich aufgehoben (§ 15 Abs. 4 KSchG). Jedoch bleibt der BR so lange im Amt (Restmandat), wie dies zur Wahrnehmung der mit der Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung in Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten erforderlich ist (§ 21b).

Wird ein Betrieb gespalten, so bleibt der bisherige BR zunächst im Amt und führt die Geschäfte für die bislang zugehörigen Betriebsteile weiter (Übergangsmandat), bestellt Wahlvorstände für die abgespaltenen neuen Betriebe und beendet sein Mandat, sobald ein neuer BR gewählt wurde, spätestens jedoch nach sechs bzw. zwölf Monaten. Ähnliches gilt auch bei Betriebszusammenlegungen, gleichgültig, ob der Anlass die Betriebsveräußerung oder eine Umwandlung ist (§ 21a).

Kündigungen von Organmitgliedern wegen Betriebsstilllegung sind jedoch nur gerechtfertigt, wenn keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in einem anderen Betrieb des Unternehmens besteht (BAG 13.8.1992 – 2 AZR 22/92).

Haftung von Betriebsratsmitgliedern?

BR-Mitglieder sind grundsätzlich nicht für Schäden gegenüber Dritten haftbar, die wegen ihrer Betriebsratsstätigkeit entstehen (z. B. Falschankünfte an Mitarbeiter). Vereinbaren BR-Mitglieder jedoch Verträge, z. B. einen Computerkauf, ohne beauftragt zu sein, haften sie persönlich gegenüber dem Händler gemäß Bürgerlichen Rechts (§ 179 BGB in Verbindung mit § 54 BGB). Die Firma kann in solchen Fällen nur zur Vertragserfüllung verpflichtet werden, wenn das BR-Mitglied zuvor bevollmächtigt oder das Rechtsgeschäft im Nachhinein genehmigt wurde.

Beispiel: Betriebsratsmitglieder kaufen einen PC-Drucker für den BR, ohne vorherigen BR-Beschluss und ohne Beauftragung durch den AG. Sie müssen damit rechnen, dass ihnen die Kosten nicht erstattet werden, wenn der BR nicht im Nachhinein die Anschaffung beschließt und der AG den bereits gekauften Drucker akzeptiert.

Geheimhaltungspflicht ?

Der BR ist kein Geheimrat, dennoch ist es wichtig die betriebsverfassungsrechtlichen Grundlagen dazu zu kennen. Keine Geheimhaltungspflicht besteht innerhalb des BR und der anderen in § 79