

Arbeitshilfen für Betriebsräte

Meyer · Kühne

Antworten für die Praxis

Neu im Betriebsrat – Was tun?

Grundbegriffe/Kernaufgaben
Rechte und Pflichten
Gremienarbeit

Verlag Vahlen

Neu im Betriebsrat - Was tun?

Einleitung

Zu Beginn der Amtszeit werden sich dem neu gewählten Betriebsrat viele Fragen stellen. Zunächst einmal gilt es, einen Gesamtüberblick über das Rechtssystem zu halten. Dann wird sich die Frage stellen, wo das Betriebsratsgremium und der einzelne Betriebsrat „steht“ und was seine jeweiligen Aufgaben sind. Insbesondere stellt sich dabei die Frage, wann Betriebsratsarbeit verrichtet werden darf, wie sich ein Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber korrekt verhält und wie auch andersherum der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat Rechten und Pflichten anerkennen muss. Dieses Werk dient dem frisch gewählten Betriebsrat dazu, die ersten und aus der Praxis wichtigsten Fragen rund um das Betriebsratsamt kurz und knapp zu beantworten.

Die Autoren

Sören Meyer

Rechtsanwalt in München und Garmisch-Partenkirchen. Studium in Würzburg, Mitarbeiter bei Kühne & Kollegen. Vertretung von Betriebsräten, Gesamt- und Konzernbetriebsräten und Arbeitnehmern.

Tätigkeit im kollektiven und individuellen Arbeitsrecht, Schwerbehindertenvertretung, regelmäßige Schulungen und Workshops für Betriebsräte, u. a. für bekannte Seminar- und Fortbildungsanbieter.

Wolfgang Kühne

Rechtsanwalt in München und Garmisch-Partenkirchen. Studium in München, Kanzleigründung von Kühne & Kollegen. Vertretung von Betriebsräten, Gesamt- und Konzernbetriebsräten und Arbeitnehmern.

Tätigkeit im kollektiven und individuellen Arbeitsrecht, Einigungsstellenverfahren, regelmäßige Schulungen und Workshops für Betriebsräte, u. a. für bekannte Seminar- und Fortbildungsanbieter.

www.rkuk.de

Inhaltsübersicht

I. Übersicht über das Rechtssystem

Fragen 1–16

II. Die betriebsverfassungsrechtlichen Gremien

Fragen 17–32

III. Die Amtsausübung

Fragen 33–47

IV. Ausübung von Betriebsratsarbeit

Fragen 48–57

V. Die Betriebsratssitzung

Fragen 58–78

VI. Das Monatsgespräch

Fragen 79–85

VII. Der Schulungsanspruch

Fragen 86–93

VIII. Sachmittel und Sachverständiger

Fragen 94–97

IX. Übersicht über die Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Fragen 98–104

Muster

46. Bekomme ich einen Ausgleich für Betriebsratsarbeit, die ich in der Freizeit mache?

Dies ist nur dann der Fall, wenn aus **betrieblichen Gründen die Betriebsrattätigkeit in der Freizeit** zu erledigen war. Die Mitglieder des Betriebsrats sollen die sich aus ihrem Amt ergebenden Aufgaben grds. während der Arbeitszeit durchführen. Nur wenn dies aus betrieblichen (betriebsbedingten) Gründen nicht möglich ist, sieht die Vorschrift des § 37 Abs. 3 BetrVG vor, dass zum Ausgleich für Betriebsrattätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit des Betriebsrats durchzuführen ist, ein **Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts** besteht. Diese Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren. Nur wenn dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich ist, ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

→ Muster 2: Was ist ein betriebsbedingter/betriebsratsbedingter Grund iSd § 37 Abs. 3 BetrVG?

47. Ich habe zehn Stunden am Stück gearbeitet, darf ich jetzt Betriebsratsarbeit machen?

Ja, das ist **möglich**. Für **Betriebsratsarbeit** aufgewendete Zeit ist **keine Arbeitszeit** iSd Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), die Höchstgrenzen gelten insoweit nicht. Dies wird damit begründet, dass Betriebsratsmitglieder im Rahmen ihrer Amtstätigkeit keinen Weisungen des Arbeitgebers unterliegen. Umgekehrt hätte der Arbeitgeber keine Möglichkeit, die arbeitszeitrechtlichen Vorgaben gegenüber den Betriebsratsmitgliedern durchzusetzen.

IV. Ausübung von Betriebsratsarbeit

Der Gesetzgeber hat festgelegt, dass **Betriebsratsarbeit** grds. der **beruflichen Tätigkeit vorzuziehen** hat. Gleichzeitig wird von einem Betriebsratsmitglied verlangt, dass es sich zur Durchführung von Betriebsratsarbeit abmeldet und nach dessen Beendigung beim Arbeitgeber zurückmeldet. Dieses Kapitel behandelt daher die **Fragen, die rund um die Abmeldung** von der beruflichen Tätigkeit sowie die **Ausübung** von Betriebsratsarbeit entstehen können.

48. Muss ich mich immer beim Geschäftsführer abmelden?

Nein, das Gesetz schreibt in keiner Weise vor, **in welcher Form** oder bei wem sich ein Betriebsrat zur Ausübung von Betriebsrattätigkeit abzumelden hat. Eine Abmeldung kann somit mündlich, per E-Mail, per Telefax oder in sonstiger Form erfolgen.

und ausreichend. Im Zweifel ist jedoch das Betriebsratsmitglied für eine erfolgte Abmeldung beweispflichtig. Zumindest in kritischen Fällen ist dem Betriebsrat daher anzuraten, die Abmeldung dokumentierbar (beispielsweise als E-Mail) vorzunehmen.

! Praxistipp

Bringen Sie in Erfahrung, wie die bisherige Abmeldepraxis im Betrieb ist. Oftmals erfolgt eine Abmeldung mündlich gegenüber dem/der Vorgesetzten. Grds. ist die mündliche Abmeldung möglich

49. Kann mich auch der Betriebsratsvorsitzende abmelden?

Ja, das geht, die Abmeldung muss **nicht** durch das Betriebsratsmitglied **höchstpersönlich** erfolgen.

50. Wo muss ich mich zur Betriebsratsarbeit abmelden?

Das Gesetz sieht **keine Regelung** vor, wem gegenüber sich ein Betriebsrat bei der Durchführung von Betriebsratsarbeit abzumelden hat. In der Regel wird dies im Betrieb ein Abteilungsleiter oder ein fachlich bzw. disziplinarisch Vorgesetzter sein, in einigen Betrieben erfolgt die Abmeldung gegenüber Mitarbeitern der Personalabteilung.

51. Muss ich mich eine Woche vorher zur Betriebsratsarbeit abmelden?

Nein, es gibt **keine fest vorgeschriebene Frist**, wann sich ein Betriebsratsmitglied zur Betriebsratsarbeit abzumelden hat. Dies bedeutet, dass sich ein Betriebsratsmitglied erst **unmittelbar vor der Aufnahme der Betriebsratstätigkeit** beim Arbeitgeber abmelden muss. Nach dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit wird man jedoch vom Betriebsrat verlangen können, dass sich dieser bereits zu dem Zeitpunkt abmeldet, zu dem ihm die anfallende Tätigkeit bekannt ist und die Abmeldung nicht den Zweck der Tätigkeit gefährdet (*Fitting BetrVG § 37 Rn. 50*).

52. Muss ich genau mitteilen, welche Betriebsratsarbeit zu erledigen ist?

Nein, bei der Abmeldung hat das Betriebsratsmitglied dem Arbeitgeber **Ort und voraussichtliche Dauer der beabsichtigten Betriebsratstätigkeit mitzuteilen**. Die Art der Betriebsratstätigkeit und die konkrete Aufgabe, die während dieser Zeit erledigt werden soll, hat das Betriebsratsmitglied jedoch nicht zu offenbaren. Die Namen von Arbeitnehmern, die das Betriebsratsmitglied während der Arbeitsbefreiung aufsucht, dürfen nicht erfragt werden (*Fitting BetrVG § 37 Rn. 50*).

→ *Muster 5: Checkliste Abmeldung*

53. Der Arbeitgeber sagt, zu dem geplanten Termin geht betriebliche Arbeit vor, was nun?

Macht der Arbeitgeber bei der Abmeldung geltend, dass die Betriebsabläufe durch die Abwesenheit gestört werden, so hat das Betriebsratsmitglied **stichpunktartig** darzulegen, dass die Aufgabenerledigung zu **dringend** ist, um diese auch in Anbetracht der eintretenden Störungen zu verschieben (*Fitting BetrVG § 37 Rn. 51*).

! Praxistipp

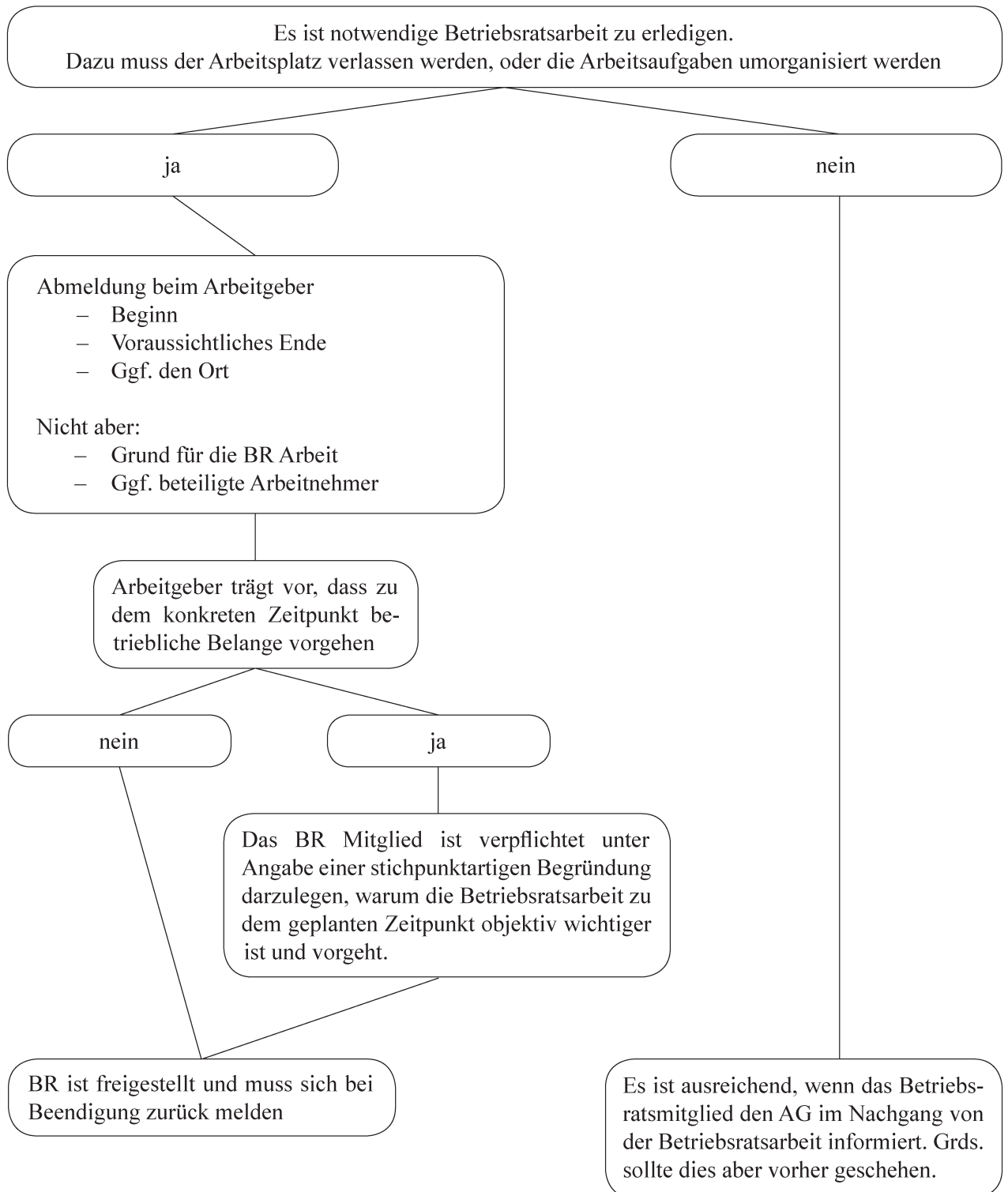
Wenn durch den Arbeitgeber dringende betriebliche Gründe geltend gemacht werden, darf somit ein Betriebsratsmitglied nicht einfach den Arbeitsplatz verlassen und mit Betriebsratsarbeit beginnen. Wenn die Argumentation des Arbeitgebers gehäuft auftritt, sollte dies im Betriebsrat unter dem Blickpunkt einer versuchten Behinderung von Betriebsratsarbeit diskutiert werden.

→ *Muster 5: Checkliste Abmeldung*

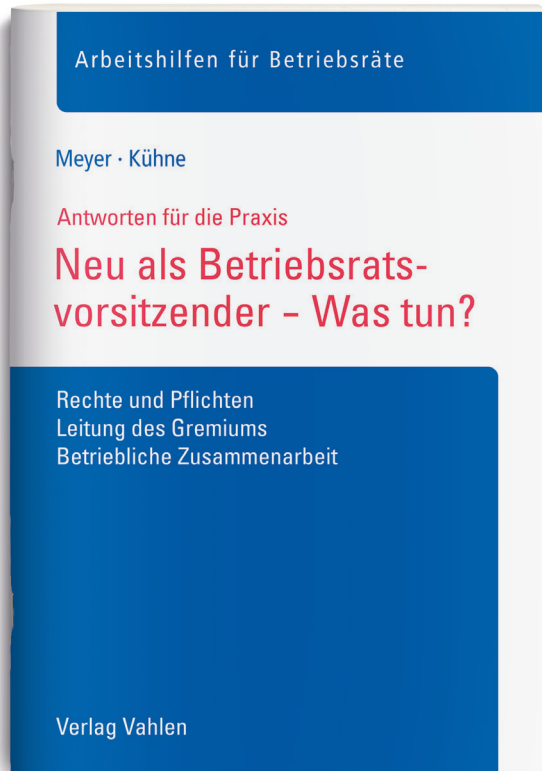
54. Ich verlasse meinen Arbeitsplatz nicht, muss ich mich trotzdem jedes Mal abmelden?

Nein, das muss nicht immer sein. Ein Betriebsratsmitglied, das an seinem Arbeitsplatz während seiner Arbeitszeit Betriebsratsaufgaben erledigt, ist zwar grds. verpflichtet, sich beim Arbeitgeber abzumelden und die voraussichtliche Dauer der Betriebsratstätigkeit mitzuteilen. Zweck der Meldepflicht ist es, dem Arbeitgeber die Überbrückung des Arbeitsausfalls zu ermöglichen. Daher besteht **keine vorherige Meldepflicht in Fällen, in denen eine vorübergehende Umorganisation der Arbeitseinteilung nicht ernsthaft in Betracht kommt**. Maßgeblich sind die Umstände des Einzelfalls. Dazu gehören insbesondere die Art der Arbeitsaufgabe des Betriebsratsmitglieds und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunterbrechung. In Fällen, in denen sich das Betriebsratsmitglied nicht vorher abmeldet, ist es verpflichtet, dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen nachträglich die Gesamtdauer

Muster 5: Checkliste Abmeldung



Gefällt Ihnen, was Sie gelesen haben?



Meyer/Kühne
Neu im Betriebsrat – Was tun?

2014. 32 Seiten.

Geheftet € 12,90

ISBN 978-3-8006-4837-5

Weitere Informationen:

beck-shop.de/bdunbs

Jetzt in Ihrer Buchhandlung

oder einfach bestellen bei **beck-shop.de** – Portofreie und schnelle Lieferung!
Einfaches Bestellen durch Link-Eingabe im Browser: <http://www.beck-shop.de/bdunbs>

Vahlen



VERLAG C.H.BECK · 80791 München

Telefon: (089)38189-750 · Fax: (089)38189-402 · Mail: kundenservice@beck.de