

Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder

Beginn und Ende der Mitgliedschaft - Ehrenamt - Freistellungsanspruch - Verschwiegenheitspflicht - Besonderer Schutz

Beginn und Ende der Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat beginnt mit der Annahme der Wahl und endet mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates nach 5 Jahren. Für Betriebsräte, die sich vor dem 1.1.2017 konstituiert haben, beträgt die Tätigkeitsdauer 4 Jahre.

Vorher endet die Mitgliedschaft, wenn das Betriebsratsmitglied zurücktritt oder aus dem Betrieb ausscheidet. In einem solchen Fall rückt das nächstgereichte Ersatzmitglied nach.

Vorsicht!

Bei einer vorübergehenden Verhinderung eines Betriebsratsmitglieds endet dessen Mitgliedschaft zum Betriebsrat nicht. In einem solchen Fall rückt das nächstgereichte Ersatzmitglied aber für die Dauer der Verhinderung nach.

In bestimmten Fällen endet die Tätigkeitsdauer des gesamten Betriebsrates vorzeitig und damit auch die Mitgliedschaft zum Betriebsrat. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der Betrieb dauernd eingestellt oder der Betriebsrat dauernd funktionsunfähig wird.

Ehrenamt

Die Betriebsratstätigkeit ist ein Ehrenamt, das grundsätzlich neben der Arbeitspflicht auszuüben ist. Es besteht dafür kein gesonderter Entgeltanspruch.

Wenn es für die Mandatsausübung erforderlich ist, muss dem Betriebsratsmitglied die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden.

Vorsicht!

Es gilt das Ausfallsprinzip. Das bedeutet: Das Betriebsratsmitglied erhält für Zeiten, in denen es im Rahmen seiner Mandatsausübung tätig wird, das vereinbarte Entgelt so weiterbezahlt, als ob es gearbeitet hätte.

Freistellungsanspruch

Auf Antrag des Betriebsrates sind unter Fortzahlung des Entgelts zur Gänze freizustellen:

- in Betrieben mit mehr als 150 Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied,
- in Betrieben mit mehr als 700 Arbeitnehmern zwei Betriebsratsmitglieder,
- in Betrieben mit mehr als 3.000 Arbeitnehmern drei Betriebsratsmitglieder.

Für je weitere 3.000 Arbeitnehmer ist ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen.

Freies Mandat und Verschwiegenheitspflicht

Aufgrund ihrer umfassenden Interessenvertretungspflicht sind Betriebsratsmitglieder in der Ausübung Ihrer Tätigkeit an keine Weisungen, sondern nur an Beschlüsse des Betriebsrats gebunden.

Betriebsräte sind in betrieblichen Angelegenheiten zur Verschwiegenheit verpflichtet, wenn objektiv ein berechtigtes Interesse des Betriebsinhabers an Geheimhaltung besteht (z.B. über Bilanzen in jenen Unternehmen, die zur Veröffentlichung ihrer Bilanz nicht verpflichtet sind).

Bei einer Verletzung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen drohen unter anderem (ev. Strafen nach dem StGB und dem UWG) eine Verwaltungsstrafe bis zu € 2.180,-- sowie eventuell eine Entlassung.

Vorsicht!

Die Geheimhaltungspflicht wird dann nicht verletzt, wenn ihre Einhaltung mit der Interessenvertretungsaufgabe des Betriebsrats derart kollidieren würde, dass der Nachteil für die Belegschaft schwerwiegender wäre, als der Nachteil für den von der Nichteinhaltung der Geheimhaltungspflicht Betroffenen.

Benachteiligungs- und Bevorzugungsverbot

Die Betriebsratsmitglieder dürfen nicht besser oder schlechter gestellt werden als andere Arbeitnehmer, z.B. hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten oder bei Versetzungen.

Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz

Betriebsratsmitglieder können ohne vorherige Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts weder gekündigt noch entlassen werden. (Auch Mitglieder des Wahlvorstandes, Wahlwerber und Ersatzmitglieder sind von einem Kündigungs- und Entlassungsschutz erfasst.)

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit dem Zeitpunkt der Annahme der Betriebsratswahl und endet drei Monate nach Erlöschen der Mitgliedschaft.

Das Gericht kann die Zustimmung zur Kündigung insbesondere dann erteilen, wenn

- der Betrieb bzw. einzelne Abteilungen stillgelegt oder eingeschränkt werden,
- das Betriebsratsmitglied unfähig wird, seine vereinbarten Leistungen zu erbringen oder
- das Betriebsratsmitglied seine Pflichten beharrlich verletzt.

Einer Entlassung darf das Gericht nur in folgenden Fällen zustimmen:

- bewusste Täuschung,
- gewisse vorsätzlich begangene strafbare Handlung,
- Untreue und unberechtigte Vorteilszuwendung,
- Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen,
- abträgliche Nebengeschäfte,
- Tätlichkeiten oder erheblichen Ehrverletzungen.

Vorsicht!

Selbst bei Vorliegen dieser Entlassungsgründe darf das Gericht der Entlassung nur dann zustimmen, wenn nach den besonderen Umständen des Falles dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung des Betriebsratsmitglieds unzumutbar ist.

Stand: 01.01.2021