



* Mitbestimmen

Eine Anleitung zum Erfolg
Personalrat · Betriebsrat · Mitarbeitervertretung

Rein in die Mitarbeitervertretungen: In eigener Sache selbst mitbestimmen!

UNGEWISSE ARBEITSZEIT, Arbeitsverdichtung, einschneidende Strukturveränderungen – die Arbeitsbedingungen in den Krankenhäusern werden ständig neu bestimmt – oft zum Nachteil der Betroffenen und über ihre Köpfe hinweg. Dabei ist eigentlich völlig klar:

Wenn wir Ärztinnen und Ärzte zu unseren Gunsten nachhaltig etwas erreichen wollen, dann müssen wir in den Mitarbeitervertretungen aktiv und zum Sprachrohr in eigener Sache werden - für uns selbst und unsere Kolleginnen und Kollegen. Bis heute tun das leider viel zu wenige.

Bitte bedenken Sie: Die Bedeutung der Personal- und Betriebsräte, aber auch der Aufsichtsräte nimmt in Zeiten von Veränderungen deutlich zu. Neue Ätztarifverträge sind zwar erreicht, müssen aber auch in den Kliniken umgesetzt werden. Immer mehr Entscheidungen fallen bereits heute auf der betrieblichen Ebene: Betriebsvereinbarungen müssen formuliert und überwacht werden. Der Marburger Bund als größte Interessenvertretung der angestellten Ärztinnen und Ärzte steht an Ihrer Seite!

Gesucht sind engagierte und qualifizierte Ärztinnen und Ärzte in den Mitarbeitervertretungen der kirchlichen Häuser, in den Personalräten der öffentlichen Krankenhäuser, in den Betriebsräten der privatisierten Kliniken und in den Aufsichtsräten, die als Mitglieder des Marburger Bundes die ärztlichen Belange vertreten und durchsetzen helfen.

„Wählen heißt mitbestimmen!“, so lautet die Kampagne des Marburger Bundes zu den Betriebsratswahlen 2010. Wir wollen so bei den Betriebsratswahlen im Frühjahr 2010 bundesweit eine bessere Präsenz qualifizierter Ärztinnen und Ärzte in den Betriebsräten erreichen.

Diese Broschüre versteht sich als Anleitung für Ihren Erfolg. Sie soll Ihr Engagement in den Mitarbeitervertretungen unterfüttern mit zahlreichen praktischen Hinweisen und aktuellen Informationen zu gesetzlichen Neuerungen.

Mischen Sie mit: in eigener Sache – für sich und Ihre Kolleginnen und Kollegen. Wir stehen an Ihrer Seite. ■

Dr. Josef Ungemach

Mitglied des Bundesvorstandes
Vorsitzender des Arbeitskreises Mitarbeitervertretung
des Marburger Bundes

NR	KAPITEL	SEITE
A	Betriebsrat	5
B	Personalrat	11
C	Rechtstellung der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung	16
D	Grundlagen	28
E	Einigungsstellenverfahren	45
F	Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung	47
G	Kosten	48



A Betriebsrat

A.I Rechtsgrundlage

FÜR KRANKENHÄUSER, die in der Rechtsform einer juristischen Person des privaten Rechts betrieben werden, gilt das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), auch wenn dessen Anteile überwiegend oder ganz im Eigentum der öffentlichen Hand stehen.

A.II Geltungsbereich

A.II.1 Persönlich

Arbeitnehmer

ARBEITNEHMER IM SINNE des BetrVG sind nach § 5 Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten.

Durch Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes hat der Bundestag am 28.05.2009 den Arbeitnehmerbegriff des § 5 Abs. 1 BetrVG erweitert. Danach gelten als Arbeitnehmer zukünftig auch Beamte sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind. Somit sind z.B. die einem Betriebsübergang widersprechenden Arbeitnehmer eines ehemaligen Eigenbetriebes, die im Rahmen der Personalgestellung in der neuen privatrechtlich organisierten Gesellschaft (GmbH) arbeiten, in dieser nicht nur wahlberechtigt sondern auch wählbar! Dies ist in Hinblick auf laufende Wahlverfahren in Zusammenhang mit Rechtsformänderungen, aber auch für die

Betriebsratswahlen zu beachten. In einer Gesellschaft beschäftigte Soldaten sind im Übrigen auch wählbar, dies ist noch einmal an anderer Stelle klargestellt.

Leitende Arbeitnehmer

KEINE ANWENDUNG findet das BetrVG auf leitende Angestellte (§ 5 Abs. 3 BetrVG). Entscheidendes Kriterium des leitenden Angestellten ist die Befugnis zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigter Arbeitnehmer. Dies setzt eine herausgehobene Stellung im Betrieb voraus, die auch durch die Verleihung der Generalvollmacht oder Prokura zum Ausdruck kommen kann. Kennzeichen eines leitenden Angestellten ist auch die fehlende Weisungsunterworfenheit. Die Feststellung, ob es sich um einen leitenden Angestellten handelt, hängt von den Umständen des jeweiligen Einzelfalls ab. Auslegungshilfen bietet § 5 Abs. 3 und 4 des Betriebsverfassungsgesetzes.

Nach der Rechtsprechung ist der Chefarzt eines Krankenhauses in der Regel mangels fehlender Einstellungs- und Entlassungsbefugnis kein leitender Angestellter im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG.

Die Vertretung der leitenden Angestellten gegenüber dem Arbeitgeber erfolgt auf der Basis des Sprecherausschussgesetzes (SprAuG).

A.II.2 Sachlich

Allgemeine Voraussetzungen für die Errichtung

NACH § 1 ABS. 1 BETRVG ist in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, ein Betriebsrat zu wählen.

Die Errichtung eines Betriebsrats ist mithin von drei allgemeinen Voraussetzungen abhängig: a) es muss ein Betrieb vorliegen; b) der Betrieb muss

mindestens fünf ständig wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen; c) von denen müssen drei wählbar sein.

- Der Begriff des „**Betriebs**“ ist im BetrVG vorausgesetzt. Die Rechtsprechung legt den arbeitsrechtlichen Betriebsbegriff zugrunde. Danach handelt es sich bei einem „Betrieb“ i.S.d. BetrVG um eine organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe von technischen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, die sich nicht in der Befriedigung von Eigenbedarf erschöpfen.
- In Betrieben müssen in der Regel mindestens fünf ständig wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sein. Wahlberechtigt sind nach § 7 BetrVG alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Werden Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind diese wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.
- Betriebsräte werden nur gebildet, wenn von den fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern drei **wählbar** sind. Das passive Wahlrecht wird in § 8 BetrVG geregelt. Danach sind alle Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Betrieb angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben, wählbar. Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

A.III Wahlen

BETRIEBSRATSWAHLEN FINDEN nach § 13 BetrVG regelmäßig **alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai** statt.

Außerhalb dieser Zeit ist der Betriebsrat zu wählen, wenn einer der in § 13 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Gründe eintritt.

Der Betriebsrat wird in **geheimer und unmittelbarer Wahl** gewählt. Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der **Verhältnswahl**. Sie erfolgt nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl, wenn nur ein Wahlvorschlag eingereicht wird oder wenn der Betriebsrat im vereinfachten Wahlverfahren nach § 14 a BetrVG zu wählen ist. Zur Wahl des Betriebsrats können die wahlberechtigten Arbeitnehmer und die im Betrieb vertretene Gewerkschaft **Wahlvorschläge** machen. Jeder Wahlvorschlag der Arbeitnehmer muss von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch fünfzig wahlberechtigte Arbeitnehmer. Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet sein (§ 14 BetrVG). Die Einzelheiten zur Durchführung der Betriebsratswahl ergeben sich aus der vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung nach § 126 BetrVG erlassenen **Wahlordnung**.

Zur Vorbereitung der Betriebsratswahlen ist ein **Wahlvorstand** zu bestellen. Das Verfahren richtet sich nach den Regelungen der §§ 16 ff. BetrVG.

A.IV Organe der Betriebsverfassung

A.IV.1 Betriebsrat

DIE REGELMÄSSIGE AMTSZEIT des Betriebsrats beträgt **vier Jahre**. Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Betriebsrat besteht, mit Ablauf von dessen Amtszeit. Die Amtszeit endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach § 13 Abs. 1 die regelmäßigen Betriebsratswahlen stattfinden. In den Fällen des § 13 Abs. 2 Nr. 1 und 2 endet die Amtszeit mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses des neu gewählten Betriebsrats.

Die **Sitzungen des Betriebsrats** finden in der Regel während der Arbeitszeit statt, sie sind nicht öffentlich (§ 30 BetrVG). Der Arbeitgeber ist vom Zeitpunkt der Sitzung vorher zu informieren. Unter den in § 31 BetrVG beschriebenen Voraussetzungen kann eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft an der Sitzung teilnehmen.

Die **Beschlüsse des Betriebsrats** werden gem. § 33 BetrVG, soweit im Gesetz nichts anderes bestimmt ist, mit einfacher Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. Stimmenthaltung gilt als Ablehnung. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Der Betriebsrat ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder an der Sitzung teilnimmt; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.

Über jede Verhandlung des Betriebsrats ist ein **Protokoll** zu erstellen, das mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefasst wurden, enthält. Diese Niederschrift ist von dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterschreiben. Eine Anwesenheitsliste ist beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig eingetragen hat.



WICHTIG

Zur Vermeidung von Rechtsnachteilen (ggf. Unwirksamkeit des Beschlusses, keine Kostentragung durch den Arbeitgeber) ist darauf hinzuweisen, dass die **Einhaltung der Formalien** unbedingt zu beachten ist. Wirksame Beschlüsse können beispielsweise nur dann gefasst werden, wenn die zur Entscheidung anstehenden Maßnahmen zuvor auch ausdrücklich in der Tagesordnung als TOP aufgeführt wurden.

A.IV.2 Betriebsratsvorsitzender

NACH § 26 BETRVG wählt der Betriebsrat **aus seiner Mitte** den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. Der Vorsitzende oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter vertritt den Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse. Zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Betriebsrat gegenüber abzugeben sind, beispielsweise zur Einleitung des Anhörungsverfahrens bei Kündigungen von Arbeitnehmern, ist der Vorsitzende des Betriebsrats oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter berechtigt.

A.IV.3 Ersatzmitglieder

SCHEIDET EIN MITGLIED aus dem Betriebsrat aus, so rückt nach **§ 24 BetrVG** ein Ersatzmitglied nach. Dies gilt auch entsprechend für die Stellvertretung eines zeitweilig verhinderten Mitglieds des Betriebsrats. Die Benennung des Ersatzmitglieds erfolgt unter Beachtung der in § 24 Abs. 2 BetrVG aufgestellten Regeln.

A.IV.4 Betriebsratsausschuss

HAT EIN BETRIEBSRAT neun oder mehr Mitglieder, so bildet er einen Betriebsausschuss. Der Betriebsausschuss besteht aus dem Vorsitzenden des Betriebsrats, dessen Stellvertreter und entsprechend der Größe des Betriebsrats aus bis zu neun weiteren Betriebsratsmitgliedern.

Die weiteren Ausschussmitglieder werden vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und in der Regel nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt.

Der Betriebsausschuss führt die **laufenden Geschäfte des Betriebsrats**. Mit der Mehrheit der Stimmen kann der Betriebsrat dem Ausschuss Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen. Dies gilt aber nicht für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen. Die Übertragung bedarf der **Schriftform**.

B Personalrat

B.I Rechtsgrundlage

FÜR KRANKENHÄUSER, die in der Rechtsform eines Regie- oder Eigenbetriebes betrieben werden, gelten entsprechend der jeweiligen Trägerschaft das Bundespersonalvertretungsgesetz (Bundeswehrkrankenhäuser) bzw. die jeweiligen Personalvertretungsgesetze der Länder.

Die Regelungen der einzelnen Bundesländer zur Personalvertretung entsprechen im Wesentlichen dem Bundespersonalvertretungsgesetz, sodass im Folgenden zum Zwecke der Übersichtlichkeit auf die Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes Bezug genommen wird.

B.II Geltungsbereich

B.II.1 Persönlich

Beschäftigte

BESCHÄFTIGTE IM SINNE des BPersVG sind nach § 4 Abs. 1 Beamte, Angestellte und Arbeiter einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie Richter unter den dort genannten Voraussetzungen.

Eine genaue Definition des „Beamten“ findet man in Abs. 2, des „Angestellten“ in Abs. 3 sowie des „Arbeiters“ in Abs. 4 des § 4 BPersVG.



- Ausdrücklich gesetzlich vorgesehen ist die Durchführung von regelmäßigen Gesprächen zwischen Arbeitgebern und Vertretern des Betriebs- oder Personalrats, in denen strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu erörtern sind

B.II.2 Sachlich

Allgemeine Voraussetzungen für die Errichtung

NACH § 12 Abs. 1 BetrVG ist in allen Dienststellen mit in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigten, von denen drei wählbar sind, Personalräte zu bilden.

Wie auch im Betriebsverfassungsgesetz ist die Bildung eines Personalrats von drei allgemeinen Voraussetzungen abhängig: a) es muss eine Dienststelle vorliegen; b) die Dienststelle muss mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigen; c) von denen müssen drei wählbar sein.

- a) Der Begriff der „**Dienststelle**“ wird in § 6 Abs. 1 BPersVG definiert. Dienststellen im Sinne des Gesetzes sind danach die einzelnen Behörden, Ver-

waltungsstellen und Betriebe des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

- b) In den Dienststellen müssen in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigt sein. **Wahlberechtigt** sind nach § 13 BPersVG alle Beschäftigte, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn, dass sie infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen. Beschäftigte, die am Wahltag seit mehr als sechs Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind, sind nicht wahlberechtigt,
- c) Personalräte werden nur gebildet, wenn von den fünf Wahlberechtigten drei **wählbar** sind. Das passive Wahlrecht wird in § 14 BPersVG geregelt. Danach sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und sechs Monate der Dienststelle angehören, wählbar. Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

B.III Wahlen

PERSONALRATSWAHLEN FINDEN nach § 27 BPersVG regelmäßig **alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai** statt.

Außerhalb dieser Zeit ist der Personalrat zu wählen, wenn einer der in § 27 Abs. 2 BPersVG aufgeführten Gründe eintritt.

Der Personalrat wird nach § 19 Abs. 1 BPersVG in **geheimer und unmittelbarer Wahl** gewählt. Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der **Verhältnismahl**. Sie erfolgt nach den Grundsätzen der Personenwahl, wenn nur ein Wahlvorschlag eingereicht wird. Zur Wahl des Personalrats können die wahlberechtigten Arbeitnehmer und die im Betrieb vertretene Gewerkschaft **Wahlvorschläge** machen. Jeder Wahlvorschlag der Arbeitnehmer muss von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch fünfzig wahlberechtigte Gruppenangehörigen. Jeder Wahl-

vorschlag einer Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet sein (§ 19 Abs. 9 BPersVG). Die Einzelheiten zur Durchführung der Personalratswahl ergeben sich aus der von der Bundesregierung nach § 115 BPersVG erlassenen **Wahlordnung**.

Zur Vorbereitung der Personalratswahlen ist ein **Wahlvorstand** zu bestellen. Das Verfahren richtet sich nach den Regelungen der §§ 20 ff. BPersVG.

B.IV Organe der Personalvertretung

B.IV.1 Personalrat

DIE REGELMÄSSIGE AMTSZEIT des Personalrats beträgt **vier Jahre**. Die Amtszeit beginnt mit dem Tage der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Personalrat besteht, mit dem Ablauf seiner Amtszeit. Sie endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach § 27 Abs. 1 die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.

Die **Sitzungen des Personalrats** sind nicht öffentlich (§ 35 BPersVG). Sie finden regelmäßig während der Arbeitszeit statt. Der Leiter der Dienststelle ist vom Zeitpunkt der Sitzung vorher zu informieren. Unter den in § 36 BPersVG beschriebenen Voraussetzungen kann auch der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft an der Sitzung teilnehmen.

Die **Beschlüsse des Personalrates** werden gem. § 37 BPersVG mit einfacher Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. Stimmenthaltung gilt als Ablehnung. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Der Personalrat ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.

Über jede Verhandlung des Personalrats ist ein **Protokoll** zu erstellen, das mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit enthält. Diese Niederschrift ist von dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterschreiben sowie die Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder

Teilnehmer eigenhändig eingetragen hat. Wie auch bei Betriebsratsbeschlüssen ist auf die Einhaltung der Formalien zur Vermeidung von Rechtsnachteilen besonderer Wert zu legen.

B.IV.2 Personalratsvorstand

DER PERSONALRAT bildet **aus seiner Mitte** den Vorstand. Diesem muss ein Mitglied jeder im Personalrat vertretenen **Gruppe** (Beamte, Angestellte; Arbeiter) angehören. Die Vertreter jeder Gruppe wählen das auf sie entfallende Vorstandsmitglied. Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte.

B.IV.3 Personalratsvorsitzender

NACH § 32 Abs. 2 BPersVG bestimmt der Personalrat aus seiner Mitte mit einfacher Mehrheit, welches Vorstandsmitglied den Vorsitz übernimmt. Er bestimmt zugleich die Vertretung des Vorsitzenden durch seinen Stellvertreter. Dabei sind die Gruppen zu berücksichtigen, denen der Vorsitzende nicht angehört, es sei denn, dass die Vertreter dieser Gruppe darauf verzichten. Der Vorsitzende oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter **vertritt den Personalrat** im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse. Zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Personalrat gegenüber abzugeben sind, beispielsweise zur Einleitung des Anhörungsverfahrens bei Kündigungen von Arbeitnehmern, ist der Vorsitzende des Betriebsrats oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter berechtigt.

B.IV.4 Ersatzmitglieder

SCHEIDET EIN MITGLIED aus dem Personalrat aus, so rückt nach § 31 BPersVG ein Ersatzmitglied nach. Dies gilt auch entsprechend für die Stellvertretung eines zeitweilig verhinderten Mitglieds des Personalrats. Die Benennung des Ersatzmitglieds erfolgt unter Beachtung der in § 31 Abs. 2 – 4 BPersVG aufgestellten Regeln.

c Rechtstellung der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung

c.I Ehrenamt

DIE TÄTIGKEIT ALS Betriebs- oder Personalrat ist ehrenamtlich (§ 37 Abs. 1 BetrVG bzw. § 46 Abs. 1 BPersVG). Hierdurch soll die äußere und innere Unabhängigkeit des Arbeitnehmervertreters erreicht werden, um eine ordnungsgemäße und sachdienliche Arbeit zu gewährleisten. Der Betriebs- bzw. Personalrat ist nicht Vertreter kraft Amtes sondern Repräsentant der Belegschaft. Die Amtstätigkeit wird hinsichtlich der Vergütung und der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung der arbeitsvertraglich zu leistenden Arbeit gleichgestellt. Aus seiner Tätigkeit darf der Betriebs- bzw. Personalrat keine Vorteile, aber auch keine Nachteile haben. Nach dem Lohnausfallprinzip wird das vereinbarte Arbeitsentgelt gezahlt, sonstige Zuwendungen **wegen** der Betriebs- bzw. Personalratsarbeit, wie beispielsweise die Zahlung von Sitzungsgeldern sind unzulässig. Auf der anderen Seite dürfen die Arbeitnehmervertreter wegen ihrer Tätigkeit auch nicht benachteiligt werden, so dass Ärzte nach der Rechtsprechung (BAG, Urteil vom 17.02.1993 – 7 AZR 373/92) einen Anspruch auf Poolzahlung haben, auch wenn sie ärztlich nicht mehr tätig sind.

c.II Arbeitsbefreiung

ZUR ERFÜLLUNG DER vorrangigen Betriebs- bzw. Personalratstätigkeit aus konkretem Anlass, sind Arbeitnehmervertreter von der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeit freizustellen. Hierbei unterscheidet man zwischen einer **vorübergehenden** Befreiung (§ 37 Abs. 2 BetrVG bzw. § 46 Abs. 3 BPersVG) und der **völligen** Freistellung (§ 38 BetrVG bzw. § 46 Abs. 4 BPersVG).

Ein Rechtsanspruch auf eine vorübergehende Arbeitsbefreiung besteht immer dann, wenn dies zur Erfüllung der Aufgaben als Betriebs- bzw. Perso-



nalrat **erforderlich** ist. Hierbei müssen im **konkreten Einzelfall** die Interessen des Arbeitgebers und des Betriebs- bzw. Personalrats unter Beachtung des Grundsatzes der Erforderlichkeit sowie des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit gegeneinander abgewogen werden.

Entscheidend ist, dass das betreffende Mitglied des Betriebs- bzw. Personalrats bei gewissenhafter Überlegung und bei ruhiger, vernünftiger Würdigung aller Umstände die Arbeitsversäumnis für erforderlich halten durfte, um den gestellten Aufgaben gerecht zu werden (BAG, Urteil vom 06.08.1981 - 6 AZR 1086/79) (**Grundsatz der Erforderlichkeit**). Hierbei spielen insbesondere Größe und Art des Betriebs bzw. der Dienststelle, die Vielfalt der konkreten dem Betriebs- bzw. Personalrat obliegenden Aufgaben und auch die Aktivität des jeweiligen Betriebs- bzw. Personalrats eine wesentliche Rolle (**Grundsatz der Verhältnismäßigkeit**).

Nach der Rechtsprechung (BAG, Beschluss vom 03.12.1987 – 6 ABR 79/85) besteht ein Beurteilungsspielraum des Mitglieds des Betriebs- bzw. Personalrats.

„Erforderlich“ ist beispielsweise die Arbeitsversäumnis für Sitzungen der Arbeitnehmervertretung sowie deren Ausschüssen und zur Abhaltung von Sprechstunden.

Zur Erfüllung dieser Aufgaben ist der Betriebs- bzw. Personalrat berechtigt, sich selbstständig vom Arbeitsplatz nach Benachrichtigung des Vorgesetzten **unter Angabe von Ort und Zeit** zu entfernen (BAG, Urteil vom 15.03.1995, 7 AZR 643/94). Weitere Angaben muss der Arbeitnehmervertreter nicht machen. Die Zustimmung des Vorgesetzten ist nicht erforderlich. Störungen des Arbeitsablaufs sind vom Arbeitgeber durch geeignete Maßnahmen auszugleichen.



TIPP

Da in der Praxis immer wieder Schwierigkeiten hierbei entstehen, empfehlen wir das Abmeldeverfahren in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung mit dem Arbeitgeber zu regeln.

c.III Freistellung

DIE VOLLSTÄNDIGE FREISTELLUNG von der Arbeitsleistung stellt einen Unterfall der Arbeitsbefreiung dar (§ 38 BetrVG bzw. 46 Abs. 3 BPersVG).

Im Unterschied zur Arbeitsbefreiung aus konkretem Anlass wird der Betriebs- bzw. Personalrat vollständig von der Arbeitsleistung freigestellt. Er unterliegt damit nicht mehr dem Direktionsrecht (Weisungsrecht) des Arbeitgebers. Grundsätzlich ist er aber verpflichtet, die betriebliche Arbeitszeit einzuhalten.

Eine vollständige Freistellung ist nur ab einer bestimmten Betriebsgröße möglich. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz erfolgt eine vollständige Freistellung ab 200 Arbeitnehmern, nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz ab 300 Arbeitnehmern. Die Vertretungsgesetzte der Länder haben davon abweichende gesetzliche Staffeln. So wird beispielsweise im Landespersonalvertretungsgesetz von Baden-Württemberg erst ab 601 Beschäftigte ein Mitglied vollständig freigestellt. Teilfreistellungen sind aber bereits bei einer geringeren Beschäftigtenzahl (in Baden-Württemberg ab 100 Beschäftigte) möglich. Bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl ist immer auf den Zeitpunkt der Wahl des Freizustellenden abzustellen.

Nach Beratung mit dem Arbeitgeber bestimmt die Arbeitnehmervertretung in geheimer Wahl, wer freizustellen ist.

Streitigkeiten bei der Freistellung werden im Betriebsverfassungsgesetz über das Einigungsstellenverfahren bzw. vor dem Arbeitsgericht im Beschlussverfahren geregelt, während im Bereich der Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder eine Klärung im Wege der Dienstaufsicht bzw. im Beschlussverfahren vor dem Verwaltungsgericht erfolgt.

c.iv Freizeitausgleich

IN DER REGEL erfolgt die Betriebs- bzw. Personalratsarbeit **während** der Arbeitszeit (§ 37 Abs. 3 BetrVG bzw. § 46 Abs. 2 BPersVG). Ein Freizeitausgleich kommt daher nur in Betracht, wenn die Arbeit aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit **erforderlich** war **und** der **Arbeitgeber** zuvor über die Gründe **informiert** wurde

Derartige Gründe ergeben sich aus der Eigenart des Betriebs bzw. der Dienststelle. Im Rahmen der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes wurde nun eine Definition des „betriebsbedingten Grundes“ gesetzlich in § 37 Abs. 3 verankert.

Wenn die Voraussetzungen gegeben sind, erfolgt der Freizeitausgleich in dem Umfang, wie Freizeit aufgewandt wurde. Freizeitausgleich ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren. Die Festsetzung des Freizeitausgleichs erfolgt durch den Arbeitgeber im Rahmen des ihm obliegenden Direktionsrechts (§ 106 Gewerbeordnung). Ist ein Freizeitausgleich nicht möglich besteht Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung.

c.v Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

UM SEINE AUFGABEN als Betriebs- bzw. Personalrat ordnungsgemäß erfüllen zu können, muss der Arbeitnehmervertreter über entsprechende Grundkenntnisse verfügen. Durch die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen soll er auf seine Aufgabe vorbereitet werden.

Man unterscheidet zwischen den **„erforderlichen“** (§ 37 Abs. 6 BetrVG bzw. 46 Abs. 6 BPersVG) und den **„geeigneten“** Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (§ 37 Abs. 7 BetrVG bzw. § 46 Abs. 7 BPersVG).

Im ersten Fall handelt es sich um eine kollektive Regelung. Das heißt, die Vermittlung dieser Kenntnisse gehört zum Aufgabenbereich des Betriebs- bzw. Personalrats und betrifft damit unmittelbar die Betriebs- bzw. Personalratstätigkeit. Dagegen handelt es sich im zweiten Fall um einen individualrechtlichen Anspruch des einzelnen Mitglieds, da diese Schulungs- und Bildungsveranstaltung lediglich intensivierende und vertiefende Spezialkenntnisse vermittelt.

c.v.1 Erforderliche Schulungs- und Bildungsveranstaltung

„ERFORDERLICHE“ SCHULUNGS- UND BILDUNGSVERANSTALTUNG liegen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (zuletzt Urteil vom 07.05.2008 – 7 AZR 90/07) vor, wenn unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb bzw. der Dienststelle und im Betriebs- bzw. Personalrat die Vermittlung dieser Kenntnisse notwendig sind, damit der Betriebs- bzw. Personalrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft entstehenden Aufgabensach- und fachgerecht erfüllen kann. An welcher Schulungsveranstaltung das Mitglied teilnimmt, wird vom Gremium unter Berücksichtigung der Erforderlichkeit festgelegt.

Beispiele einer erforderlichen Schulungs- und Bildungsveranstaltung sind die Durchführung eines Einführungskurses in das BetrVG, BPersVG, LPVG, Arbeitsrecht für neu gewählte Betriebs- bzw. Personalratsmitglieder sowie die Information zum Inkrafttreten neuer Gesetze, Tarifverträge oder neuer Rechtsprechung, sofern dies die konkreten Verhältnisse bedingen.

Die **zeitliche Dauer der Maßnahme** richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls. Sie muss erforderlich und verhältnismäßig sein. Die Rechtsprechung hält eine fünf- bzw. sechstägige Schulung über das BetrVG durchaus noch für



- Geeignete Schulungen zur Betriebs- bzw. Personalratsarbeit müssen von der obersten Arbeitsbehörde des Landes anerkannt worden sein – andernfalls kann der Arbeitgeber die Übernahme der Kosten verweigern.

„erforderlich“. Für einen Vorsitzenden der Arbeitnehmervertretung wurde sogar eine vierzehntägige Schulung akzeptiert.

Wer und **wie viele** Mitglieder des Betriebs- bzw. Personalrats an der Schulungsmaßnahme teilnehmen, entscheidet die Arbeitnehmervertretung in eigener Zuständigkeit. Da die Kosten für diese Maßnahme vom Arbeitgeber zu tragen sind, muss unbedingt darauf geachtet werden, dass die Formalien der Beschlussfassung (**Entsendebeschluss**) eingehalten werden. Erfolgt die Teilnahme aufgrund eines fehlerhaften Entsendebeschlusses kann der Arbeitgeber die Übernahme der Kosten verweigern!

c.v.2 Geeignete Schulungs- und Bildungsveranstaltung

IM GEGENSATZ zur erforderlichen Schulungsmaßnahme kommt es hier nicht darauf an, dass die vermittelten Kenntnisse für die konkrete Arbeit im einzelnen Betrieb benötigt werden. Die vermittelten Kenntnisse müssen – allgemein gesehen – lediglich im Zusammenhang mit der Betriebs- bzw. Personalratsarbeit stehen und dieser im weiteren Sinne dienlich und förderlich sein (BAG, Beschluss vom 11.08.1993 – 7 ABR 52/92).

Von der Rechtsprechung wurden deshalb Schulungen über Arbeitsschutz, betriebswirtschaftliche Fragen sowie Diskussions- und Verhandlungstechnik als „geeignete“ Maßnahmen anerkannt.

Geeignete Veranstaltungen müssen von der obersten Arbeitsbehörde des Landes in dem der Träger der Veranstaltung seinen Sitz hat (in Baden-Württemberg Ministerium für Arbeit und Sozialordnung) **anerkannt** worden sein, damit die Kosten dem Arbeitgeber in Rechnung gestellt werden können.

c.v.3 Einigungsstellenverfahren/Beschlussverfahren

FÜR DEN FALL, dass der Arbeitgeber die betrieblichen Notwendigkeiten der Schulungsmaßnahme für nicht ausreichend berücksichtigt hält oder die Erforderlichkeit der Schulung verneint, ist ein Einigungsstellenverfahren bzw. ein Beschlussverfahren vor dem Arbeits- bzw. Verwaltungsgericht durchzuführen.

c.v.4 Personalrätekonzferenz

IN DEN PERSONALVERTRETUNGSGESETZEN des Bundes und der Länder (in Baden-Württemberg nach § 47 Abs. 6 LPVG BW) ist darüber hinaus die sog. Personalrätekonzferenz verankert. Nach dem Willen des Gesetzgebers können einmal im Vierteljahr der Vorsitzende des Personalrats sowie sein Stellvertreter unter Fortzahlung der Vergütung an einer von der zuständigen Gewerkschaft einberufenen Konferenz teilnehmen. Den gleichen Anspruch haben alle Mitglieder der Personalvertretung jedoch nur zweimal im Jahr. Nach der Rechtsprechung des

Bundesverwaltungsgerichts (Urteil vom 01.08.1996, PersV 1997, S. 109) muss der Besuch der Konferenz zur Erfüllung der Aufgaben des Personalrats objektiv und subjektiv für das entsandte Personalratsmitglied erforderlich sein. Die Teilnahme ist durch eine Bescheinigung zu belegen.

c.vi Schutzbestimmungen

DIE ORDNUNGSGEMÄSSE AUSÜBUNG der Tätigkeit als Betriebs- bzw. Personalrat hat zur Folge, dass die unterschiedlichen Interessen der Betriebspartner – trotz des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit – öfters kontrovers diskutiert und ausgetragen werden. Als Repräsentant der Belegschaft hat sich der Arbeitnehmersvertreter ausschließlich für die Mitarbeiter unter Beachtung der geltenden Gesetze und Tarifverträge einzusetzen. Dieses Spannungsverhältnis wurde auch vom Gesetzgeber erkannt. Infolge dessen wurde im Betriebsverfassungsgesetz ebenso wie im Personalvertretungsgesetz des Bundes und der Länder Schutzbestimmungen etabliert, die neben dem Schutz des Organs „Betriebs- bzw. Personalrat“ auch die einzelnen Mitglieder dieser Gremien vor Benachteiligungen schützen sollen.

c.vi.1 Schutz als Organ

MIT DER REGELUNG des § 78 BetrVG bzw. § 107 BPersVG bezweckte der Gesetzgeber den Schutz der Funktionsträger (Mitglieder) ebenso wie die Sicherung der Tätigkeit des Betriebs- bzw. Personalrats als Institution vor jedermann. Dieser Schutz erstreckt sich auch auf amtierende Ersatzmitglieder.

Danach werden Störungen und Behinderungen der Arbeit des Organs, beispielsweise in Form der Verhinderung von Sitzungen des Gremiums, Schikanen gegen die Mitglieder, Ablehnung der Zusammenarbeit oder das Verbot des Abhaltens von Betriebs- bzw. Personalversammlungen, nicht nur durch den Arbeitgeber, sondern auch durch Arbeitnehmer oder andere Personen sanktioniert. Auch die in Krankenhäusern oft vorkommende Praxis, dass trotz der Einberufung einer Betriebs- bzw. Personalversammlung ein volles OP-Programm gefahren wird, stellt in der Regel eine Behinderung der Betriebs- bzw. Personalratsarbeit dar,

da die davon betroffenen Arbeitnehmer an dieser Veranstaltung nicht teilnehmen können.

Im Gegensatz zu den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder ist die Behinderung der Betriebsratsarbeit im Betriebsverfassungsgesetz durch **Strafbestände** sanktioniert (§119 BetrVG).

Darüber hinaus kann im **Betriebsverfassungsgesetz** die beharrliche Weigerung der Zusammenarbeit des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat oder die beharrliche und generelle Missachtung der Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte des Betriebsrats für den Arbeitgeber teuer werden. Diese Verhaltensweisen stellen ebenso wie die Änderung von Arbeitszeiten ohne Zustimmung des Betriebsrats nach der Rechtsprechung einen **groben Verstoß** des Arbeitgebers im Sinne von **§ 23 Abs. 3 BetrVG** dar. In diesen Fällen kann das Arbeitsgericht unter Androhung eines Ordnungsgeldes bis zu 10.000 € im Wege des Beschlussverfahrens dem Arbeitgeber aufgeben, diese Verhaltensweisen zukünftig zu ändern.

Ähnliche Regelungen existieren in den **Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder** nicht. Hier kann der Personalrat im Wege der Dienstaufsicht oder bei Verstößen gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit über das Verwaltungsgericht eine Änderung des Verhaltens des Arbeitgebers erwirken

c.vi.2 Schutz des einzelnen Betriebs- bzw. Personalratsmitglieds

HIER UNTERSCHIEDET MAN ZWISCHEN der **wirtschaftlichen Absicherung** (§§ 37 Abs. 4, 38 Abs. 3 BetrVG bzw. § 107 BPersVG) und dem **beruflichen Tätigkeitsschutz** (§§ 37 Abs. 5, 38 Abs. 4, 103 BetrVG bzw. § 48 BPersVG).

Bei der **wirtschaftlichen Absicherung** geht es um die Angleichung des Arbeitsentgelts von Betriebs- bzw. Personalratsmitgliedern an vergleichbare Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung zur Vermeidung von Einkommenseinbußen aufgrund ihrer Tätigkeit als Arbeitnehmersvertreter.

Maßgebend ist die betriebliche Weiterentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer. Nach der Rechtsprechung (BAG, Urteil vom 17.08.2005 – 7 AZR 528/04) ist hierbei das Arbeitsentgelt des Betriebs- bzw. Personalratsmitglieds mit dem anderer Arbeitnehmer zu vergleichen, die unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Persönlichkeit dieselbe oder eine im Wesentlichen gleich qualifizierte Arbeit verrichten haben. Diese **Vergleichbarkeit** ist subjektiv. Dies bedeutet: ist ein Mitglied z.B. besonders qualifiziert und in seiner beruflichen Tätigkeit überdurchschnittlich gewesen, so kommt als vergleichbarer Arbeitnehmer nur einer mit ähnlicher Qualifikation und überdurchschnittlicher Leistung in Betracht (auch umgekehrt). Betriebsüblich ist die Entwicklung, die andere nach Qualifikation und Persönlichkeit vergleichbare Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten im Betrieb genommen haben. Maßgeblicher Zeitpunkt des Vergleichs ist der Tag vor der Wahl.

Die Regelungen zum **beruflichen Tätigkeitsschutz** tragen der Erkenntnis Rechnung, dass aus Gründen des Persönlichkeitsrechts das Betriebs- bzw. Personalratsmitglied nicht nur gegen Benachteiligung in finanzieller Hinsicht, sondern auch gegen Diskriminierung in der beruflichen Tätigkeit ausreichend geschützt werden muss.

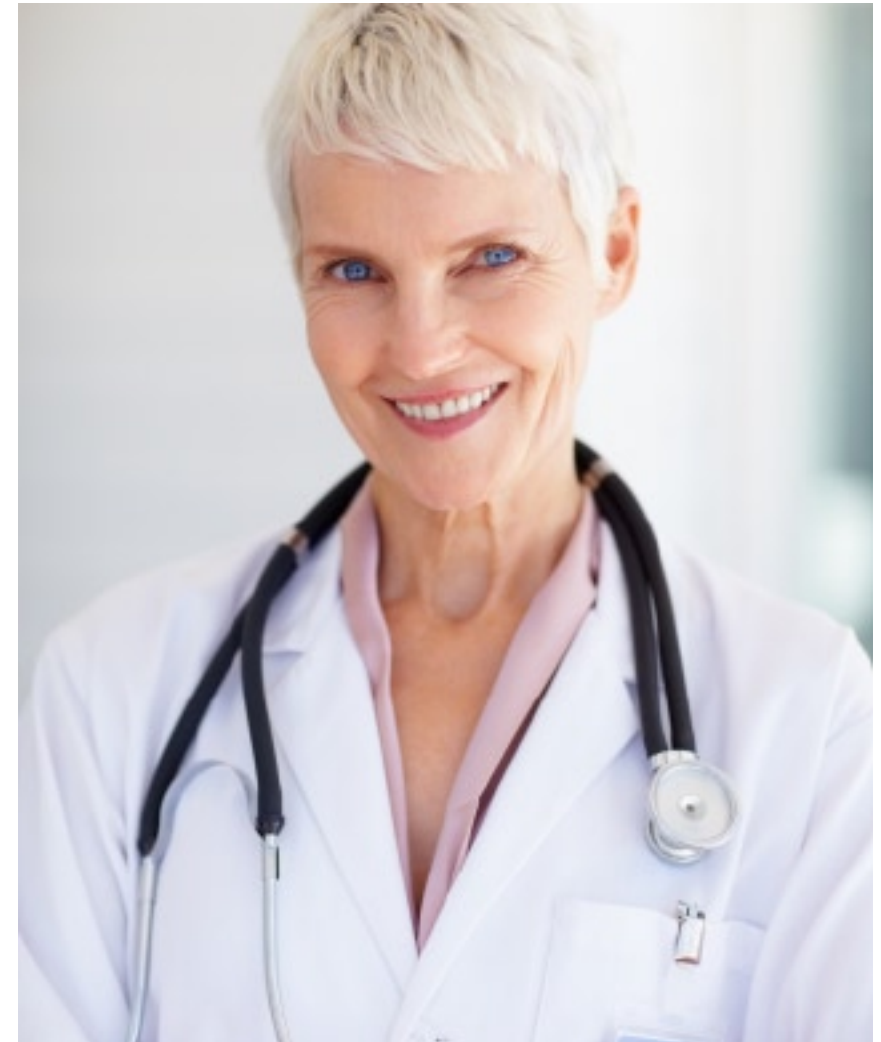
c.vii Bestandsschutz

DIE ORDENTLICHE KÜNDIGUNG eines Betriebs- bzw. Personalratsmitglied ist unzulässig (§ 15 Abs. 1 bzw. Abs. 2 KSchG).

Nur bei Vorliegen von Gründen, die eine **außerordentliche** Kündigung im Sinne von § 626 BGB („wichtiger Grund“) rechtfertigen, kann eine Kündigung des Betriebs- bzw. Personalratsmitglieds in Frage kommen.

Im Gegensatz zum Anhörungsverfahren bei der Kündigung von Arbeitnehmern (§ 102 BetrVG bzw. §§ 77, 72 BPersVG), wo die Nichtäußerung des Betriebs- bzw. Personalrats als Zustimmung gilt, fingiert das Gesetz (§ 103 BetrVG bzw. § 108 BPersVG) bei der Kündigung von Betriebs- bzw. Personalräten die **Nichtäußerung als Ablehnung der Zustimmung**. Dies hat zur Folge, dass der

Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebs- bzw. Personalrats zur Kündigung des Mitglieds durch das Arbeits- bzw. Verwaltungsgericht im Wege des Beschlussverfahrens ersetzen lassen muss.



- Der besondere Schutz gegen Diskriminierung in der beruflichen Tätigkeit erlaubt es Mitgliedern des Betriebs- oder Personalrats unabhängig zu agieren.

D Grundlagen

KERN DER BETRIEBLICHEN MITBESTIMMUNG sind die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretung. Da der Erfolg der Betriebs- bzw. Personalratstätigkeit entscheidend von den Kenntnissen der Beteiligungsrechte abhängt, werden im Folgenden die Beteiligungsrechte dargestellt. In Anbetracht der Tatsache, dass diese im Betriebsverfassungsgesetz wie auch in den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder im Wesentlichen gleichlautend formuliert sind, erfolgt eine zusammenhängende Erläuterung. Eine spezielle Darstellung, der für die jeweiligen Gesetze geltenden Beteiligungsrechte erfolgt unter Punkt III.

D.I Beteiligungsrechte

UNTER DEM OBERBEGRIFF der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretung an der betrieblichen Entscheidungsfindung lassen sich zwei Hauptgruppen unterscheiden.

Die **Mitbestimmungsrechte** („positives Konsensprinzip“) sind die stärkste Form der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretung. Arbeitgeber und Betriebs- bzw. Personalrat sind gleichberechtigt an der Entscheidung beteiligt. Ohne Beteiligung der Arbeitnehmervertretung kann die Angelegenheit nicht durchgeführt werden. Können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung nicht einigen, so muss die Einigungsstelle angerufen werden (sog. erzwingbare Mitbestimmung). Mitbestimmungsrechte gelten nur, soweit gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht bestehen (sog. Gesetzes- und Tarifvorbehalt).

Die **Mitwirkungsrechte** werden in verschiedene Untergruppen aufgeteilt. Im Gegensatz zu den Mitbestimmungsrechten kann die Angelegenheit ohne die Zustimmung der Arbeitnehmervertretung durchgeführt werden.

Die schwächste Form der Mitwirkungsrechte sind die **Unterrichtungs- und Informationsrechte**. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die Vertretung lediglich zu informieren. Diese Rechte stellen oft die Vorstufe und Voraussetzung für die Ausübung weiterleitender Mitwirkungsrechte dar.

Die **Anhörungsrechte** sind im Wesentlichen dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitgeber die Meinung der Arbeitnehmervertretung zur Kenntnis zu nehmen hat, um sich anschließend mit deren Argumenten und Anregungen auseinanderzusetzen. Das setzt im Regelfall voraus, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung informiert und unterrichtet hat.

Der in der Praxis wichtigste Fall des Anhörungsrechts, ist die Beteiligung der Arbeit-



nehmervertretung bei Kündigungen. Eine Kündigung ist unwirksam, wenn der Betriebs- oder Personalrat vor Ausspruch der Kündigung nicht angehört wurde. Dies gilt auch für Kündigungen während der ersten sechs Monate des bestehenden Arbeitsverhältnisses (Probezeit).

Eine weitere Form der Mitwirkungsrechte sind die Beratungsrechte. Hierbei hat der Arbeitgeber den Betriebs- bzw. Personalrat nicht nur zu informieren und dessen Meinung anzuhören, sondern er muss den Verhandlungsgegenstand gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung erörtern und die wechselseitigen Gründe gegeneinander abwägen. Das Entscheidungsrecht bleibt aber beim Arbeitgeber.

Eine Zwischenstufe zu den Mitbestimmungsrechten stellt das sog. **Widerspruchs- oder Vetorecht** („negatives Konsensprinzip“) dar. Bei diesem Recht kann die Arbeitnehmervertretung nur unter bestimmten Voraussetzungen, die im jeweiligen Gesetz normiert sind, die Zustimmung verweigern. Der Arbeitgeber hat im Rahmen des Widerspruchsrechts dem Betriebs- bzw. Personalrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung der Arbeitnehmervertretung einzuholen.

Der in der Praxis wichtigste Fall ist die Beteiligung der Arbeitnehmervertretung vor jeder Einstellung.

Gleichberechtigte („paritätische“) Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung ist erst dann gesichert, wenn der Betriebs- bzw. Personalrat von sich aus Vorschläge machen und initiativ werden kann. Die **Initiativrechte** der Arbeitnehmervertretung sind entsprechend der jeweiligen Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechte unterschiedlich ausgestaltet.

Nur im Bereich der echten Mitbestimmung kann der Betriebs- bzw. Personalrat von sich aus eine Entscheidung verlangen und im Verweigerungsfall die Einigungsstelle zur verbindlichen Entscheidung anrufen.

In der Praxis stellen Initiativrechte das beste Mittel dar, um Einfluss auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen innerhalb der Kliniken zu nehmen. Insbesondere in sozialen Angelegenheiten, wie beispielsweise bei der Änderung der Arbeitszeiten, Aufstellung von Urlaubsplänen oder Fragen der betrieblichen Lohngestaltung bestehen dabei viele Möglichkeiten der Einflussnahme.



D.II Allgemeine Grundsätze für die Beteiligung

D.II.1 Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit

TRAGENDES PRINZIP der Betriebsverfassung bzw. des Personalvertretungsrechts ist der in § 2 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bzw. § 2 Abs. 1 Bun-

despersonalvertretungsgesetz (BPersVG) verankerte Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Gleichlautende Regelungen befinden sich auch in den jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetzen der Länder.

Dieser unmittelbar geltende Rechtsgrundsatz verpflichtet sowohl den Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmervertretung unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll auch im Zusammenwirken mit den im Betrieb bzw. der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen vertrauensvoll **zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes bzw. der Dienststelle** zusammenzuarbeiten.

0.11.2 Auswirkungen

IM **BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ** sowie im Bundespersonalvertretungsgesetz bzw. den Personalvertretungsgesetzen der Länder finden sich einige Regelungen, die diesen Grundsatz näher konkretisieren. Diese Regelungen sollen die Zusammenarbeit zur **Vermeidung bzw. Lösung konkreter Konflikte mit friedlichen Mitteln** bewirken.

So sind Maßnahmen des Arbeitskampfes (z.B. Streik/Aussperrung) zum Erreichung der gewünschten Maßnahme unzulässig (§ 74 Abs. 2 BetrVG bzw. § 66 Abs. 2 BPersVG). Diese Friedenspflicht bezweckt, dass Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung bei mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen ausschließlich vor der Einigungsstelle (§ 76 BetrVG bzw. § 71 BPersVG) oder dem Arbeitsgericht bzw. Verwaltungsgericht ausgetragen werden.

Zur Friedenspflicht beitragen soll auch das **Verbot der parteipolitischen Betätigung** (§ 74 Abs. 2 BetrVG bzw. § 67 Abs. 1 BPersVG). Danach wird die Werbung für politische Parteien ebenso verboten, wie eine provozierende parteipolitische Betätigung, durch die sich andere Belegschaftsangehörige belästigt fühlen und der Betriebsfriede oder der Betriebsablauf in sonstiger Weise **konkret** gestört wird. Die Arbeitnehmervertretung ist beispielsweise nach der Rechtsprechung nicht berechtigt, Flugblätter zur Frage der Raketenstationierung im Betrieb am Schwarzen Brett des Betriebsrates auszuhängen. Im Einzelfall muss

aber immer eine Abwägung mit dem Grundrecht der Meinungsfreiheit nach Art. 5 Grundgesetz erfolgen.

Da der Betriebs- bzw. Personalrat von der Belegschaft gewählt wird und nicht nur von den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern des Betriebs bzw. der Dienststelle gehen sowohl das Betriebsverfassungsgesetz als auch das Bundespersonalvertretungsgesetz bzw. die Landespersonalvertretungsgesetze von **einer grundsätzlichen Trennung der Aufgaben des Betriebs- bzw. Personalrats und der Gewerkschaften** aus. Der Betriebs- bzw. Personalrat ist frei in seinen Entscheidungen und nicht in die gewerkschaftliche Organisation eingebaut. Er unterliegt nicht den Weisungen der Gewerkschaften. Er ist in seiner Tätigkeit im Verhältnis zu den Arbeitnehmern zu **gewerkschaftspolitischer Neutralität** verpflichtet. Aus diesem Grunde darf er keinen Arbeitnehmer wegen dessen Zugehörigkeit oder Einstellung zu einer Gewerkschaft bevorzugen oder benachteiligen. Dennoch ist die **gewerkschaftliche Betätigung** von Mitgliedern des Betriebs- bzw. Personalrats in vernünftigem Rahmen zulässig (§ 74 Abs. 3 BetrVG bzw. § 2 Abs. 3 BPersVG). Unzulässig ist jedoch, wenn Arbeitgeber oder konkurrierende Gewerkschaften verunglimpft oder diskriminiert werden.

Trotz der grundsätzlichen Trennung sehen sowohl das Betriebsverfassungsgesetz als auch das Bundespersonalvertretungsgesetz bzw. die Personalvertretungsgesetze der Länder eine **Zusammenarbeit der Organe des Betriebs- bzw. Personalrats mit den Gewerkschaften** vor. So können die im Betrieb bzw. der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften auf Verlangen des Betriebs- bzw. Personalrats an den Sitzungen oder an den Versammlungen teilnehmen (§§ 29 Abs. 4, 31 BetrVG, §§ 36, 52 BPersVG).

Obwohl **kein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmervertretung in den unternehmerisch wirtschaftlichen Entscheidungen des Arbeitgebers** besteht, wird dem Betrieb- bzw. Personalrat eine erhöhte Mitverantwortung für den Betrieb bzw. die Dienststelle übertragen. Die Rechtsprechung (BAG, Beschluss vom 17.05.1983 – 1 ABR 21/80) verlangt von den Betriebspartnern bei der Behandlung der ihnen vom Gesetz übertragenen Aufgaben **gegenseitige Ehrlichkeit und Offenheit**. Dies beinhaltet auch eine **wechselseitige Unterrich-**

tung sowie die **rechtzeitige** Vorlage von Unterlagen durch den Arbeitgeber im Rahmen des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit.

Ausdrücklich gesetzlich vorgesehen ist die Durchführung von **regelmäßigen Gesprächen**, in denen strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu erörtern sind (§ 74 Abs. 1 BetrVG bzw. § 66 Abs. 1 BPersVG).

Die Mitglieder der Arbeitnehmersvertretung sind zur **Verschwiegenheit** verpflichtet. Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen der Zugehörigkeit zum Betriebs- bzw. Personalrat bekannt geworden sind und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, dürfen nicht offenbart und nicht verwertet werden (§ 79 Abs. 1 BetrVG bzw. § 10 BPersVG). Nach der Rechtsprechung (BAG, Urteil vom 16.03.1982 – 3 AZR 83/79) liegt aber nur dann ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis vor, wenn es sich um Tatsachen, Erkenntnisse oder Unterlagen handelt, die im Zusammenhang mit dem technischen Betrieb oder der wirtschaftlichen Betätigung des Unternehmens stehen, nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt, also nicht offenkundig sind, nach dem bekundeten Willen des Arbeitgebers geheimgehalten werden sollen und deren Geheimhaltung insbesondere vor Konkurrenten für den Betrieb wichtig ist (materielles Geheimnis). Infolge dessen ist objektiv feststellbar, ob ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis vorliegt oder nicht. Besteht kein objektives Geheimhaltungsinteresse, kann eine Angelegenheit nicht willkürlich zum Geschäftsgeheimnis gemacht werden. Der Arbeitgeber muss ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung haben.

D.III Beteiligungsrechte im Betriebsverfassungsgesetz und im Bundespersonalvertretungsgesetz

D.III.1 Betriebsverfassungsgesetz

Mitbestimmungsrechte

DIE WICHTIGSTEN MITBESTIMMUNGSRECHTE („positives Konsensprinzip“) im Betriebsverfassungsgesetz befinden sich in § 87. Danach sind Maßnahmen des

Arbeitgebers, die diesen Mitbestimmungsrechten unterfallen, nur mit Zustimmung des Betriebsrats wirksam. Kommt eine Einigung nicht zustande ist das Einigungsstellenverfahren durchzuführen. Die in § 87 BetrVG aufgeführten Tatbestände sind abschließend.

In der **Praxis** kommt dabei folgenden Mitbestimmungsrechten besondere Bedeutung zu:

➔ Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer (Nr. 1)

Gegenstand dieses Mitbestimmungsrechts ist das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer, das der Arbeitgeber kraft seine Direktionsrechts oder seiner Organisationsbefugnis beeinflussen oder koordinieren kann. Insoweit regelt das Mitbestimmungsrecht die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien. Mitbestimmungspflichtig ist danach beispielsweise die Einführung von Stechuhren, die Anwesenheitskontrolle bei gleitender Arbeitszeit, Fragen der Nutzung des Telefons und Internets zu privaten Zwecken oder auch das Tragen von Namensschildern auf der Dienstkleidung. Auch der Erlass eines Rauch- und/oder Alkoholverbots unterfällt diesem Mitbestimmungsrecht.

➔ Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (Nr. 2)

Im Klinikalltag hat dieses Mitbestimmungsrecht für den Betriebsrat in der Regel die größte Bedeutung, da sowohl die Aufstellung der Dienstpläne als auch die Einrichtung einer Rufbereitschaft oder eines Bereitschaftsdienstes nach der Rechtsprechung ohne die Zustimmung des Betriebsrats nicht möglich ist.

➔ Vorübergehende Verkürzung (Kurzarbeit!) oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (Anordnung von Überstunden!) (Nr. 3)

Dieses Mitbestimmungsrecht ist ebenfalls ein zentrales Betätigungsfeld für den Betriebsrat. Denn ohne die Zustimmung des Betriebsrats ist die Anordnung

von Überstunden nicht möglich. Dieses Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auf die Frage, ob und in welchem Umfang Überstunden zu leisten sind und welche Arbeitnehmer diese Überstunden leisten sollen. Zu beachten ist, dass sich dieses Recht nicht nur auf die ausdrückliche Anordnung von Überstunden bezieht, sondern sich auch auf den in der Praxis häufigen Fall der Duldung geleisteter Überstunden durch den Arbeitgeber erstreckt. In diesem Zusammenhang, wie auch im Falle der Nr. 2 kommt der Überprüfung der Einhaltung der Grenzen des Arbeitszeitgesetzes durch den Betriebsrat besondere Bedeutung zu.

- ➔ **Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festlegung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmer kein Einverständnis erzielt wird (Nr. 5)**

Durch dieses Mitbestimmungsrecht sollen die Urlaubswünsche der einzelnen Arbeitnehmer und das betriebliche Interesse am Betriebsablauf unter Berücksichtigung der zwingenden Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) und der einschlägigen Tarifverträge sinnvoll ausgeglichen werden. Auch müssen die unterschiedlichen Interessen einzelner Arbeitnehmer koordiniert werden.

- ➔ **Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnmethoden sowie deren Änderung (Nr. 10)**

Obwohl Fragen der Lohngestaltung häufig in Tarifverträgen geregelt werden, lassen viele Tarifverträge den Betriebsparteien noch Regelungsspielräume, den sie mit Hilfe dieses Mitbestimmungsrechts ausfüllen sollen und können. Auch der TV-Ärzte/VKA sieht in § 20 Abs. 2 bei der Leistungsbewertung im Rahmen der Stufenlaufzeit die Beteiligung der Betriebspartner vor.

Weitere Mitbestimmungsrechte finden sich in: § 91 (Änderung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung), § 94 (Erstellung von Personalfragebögen), § 95 (Personalauswahlrichtlinien bei Betrieben über 500

Arbeitnehmer), § 98 (Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung), § 112 (Aufstellung eines Sozialplans)

Mitwirkungsrechte

DA EINE SACHGERECHTE WAHRNEHMUNG aller Aufgaben des Betriebsrats eine vollständige und rechtzeitige Unterrichtung voraussetzt, regelt § 80 Abs. 2 BetrVG eine allgemeine Informationspflicht des Arbeitgebers als Folge des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

- a) Darüber hinaus verpflichtet das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) den Arbeitgeber in einigen Regelungen zur **Unterrichtung und Information**.

- In der Praxis kommt dem Anhörungsrecht des Betriebsrats bei Kündigungen eine große Bedeutung zu. Ohne Anhörung des Betriebsrats ist die ausgesprochene Kündigung unwirksam.



Die für die **Praxis** wichtige Unterrichts- und Informationsrechte sind:

§ 80 Abs. 1 Nr. 3 (Allgemeine Aufgaben), § 85 Abs. 3 (Behandlung von Beschwerden), § 89 Abs. 4 und 5 (Arbeitsschutz), § 90 Abs. 1 (Unterrichtungsrechte), § 92 Abs. 1 (Personalplanung)

- b) Das BetrVG unterscheidet bei den **Anhörungsrechten** zwischen dem Anhörungsrecht **einzelner** Arbeitnehmer in § 82 (Anhörungs- und Erörterungsrecht) und dem Anhörungsrecht des **Betriebsrats** in § 102 (Anhörungsverfahren bei Kündigung von Arbeitnehmern). Im Unterschied zu den Unterrichts- und Informationsrechten ist beim Anhörungsrecht die Stellungnahme zu der streitgegenständlichen Maßnahme einzuholen. In der Praxis kommt hierbei insbesondere dem Anhörungsrecht des Betriebsrats bei Kündigungen große Bedeutung zu. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.
- c) An die zeitlich vorhergehende Unterrichtung des Betriebsrats schließt sich die rechtzeitige **Beratung** mit dem Arbeitgeber über die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer des Betriebs an. Die Information und die Beratung sind zwei unterschiedlich voneinander zu trennende Vorgänge. Ob und ggf. welcher Zeitraum dazwischen liegen wird, hängt davon ab, wie schwierig und komplex die Planungen sind. Dabei ist es unabdingbar, dass die rechtzeitige Beratung im Stadium der Planung erfolgt, damit der Betriebsrat auf die Entscheidung noch Einfluss nehmen kann.

Die in der **Praxis** wichtigsten Beratungsrechte sind § 89 Abs. 1 und 2 (Arbeitsschutz), § 90 Abs. 2 (Unterrichtungs- und Beratungspflicht), § 92 Abs. 1 Satz 2 (Personalplanung), § 96 Abs. 1 Satz 2 (Förderung der Berufsbildung), § 97 (Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung), § 106 Abs. 1 (Wirtschaftsausschuss), § 111 (Betriebsänderungen).

- d) Neben der echten Mitbestimmung (siehe insbesondere § 87 BetrVG) hat der Betriebsrat im Falle des **Widerspruchs- oder Vetorechts („negatives Konsensprinzip“)** die Möglichkeit eine Maßnahme des Arbeitgebers zu

verhindern, wenn er belegen kann, dass die im Gesetz hierfür aufgeführten Tatbestände gegeben sind. Gelingt ihm dies nicht, kann die Maßnahme vom Arbeitgeber umgesetzt werden und ist wirksam.

In der Praxis kommt der Regelung des § 99 (Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen) die größte Bedeutung zu. So ist beispielsweise die Versetzung eines Arbeitnehmers nicht möglich, wenn der betroffene Arbeitnehmer durch die Versetzung benachteiligt wird, ohne dass dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist (§ 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG) und dieser Sachverhalt vom Betriebsrat belegt wurde.

Initiativrechte

DER BETRIEBSRAT KANN (und sollte) sowohl im Rahmen seiner Mitwirkungs- als auch Mitbestimmungsrechte die Initiative ergreifen.

Grundsätzlich hat der Betriebsrat im Rahmen der Erfüllung seiner Aufgaben das Recht Maßnahmen, die den Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu beantragen. Die Durchsetzbarkeit der jeweiligen Initiative des Betriebsrats hängt jedoch davon ab, ob die beantragte Maßnahme der Mitbestimmung oder „nur“ der Mitwirkung unterfällt.

Ausdrücklich im Gesetz aufgeführt sind Initiativen im Bereich der Personalplanung (§ 92 Abs. 2) und der Berufsbildungsmaßnahmen (§ 96 Abs. 1 Satz 3). Diese unterfallen jedoch den Mitwirkungsrechten. Der Betriebsrat kann diese Maßnahme nicht einseitig umsetzen. Lehnt der Arbeitgeber diese Maßnahme ab, ist diese gescheitert.

Anders sieht es aus im Bereich der echten (oder erzwingbaren) Mitbestimmung. Hier kann der Betriebsrat Maßnahmen ggf. auch über die Einigungsstelle verwirklichen (erzwingen). Schwerpunkt seiner Tätigkeiten ist für den Betriebsrat dabei die Regelung von sozialen Angelegenheiten nach **§ 87 BetrVG**. Dieser Katalog von Mitbestimmungsrechten stellt das **„Herzstück der Betriebsverfassung“** dar.

Weitere in der **Praxis** wichtige Initiativrechte im Bereich der Mitbestimmungsrechte findet man in § 91 (Maßnahmen zum Ausgleich nachteiliger Arbeitsplatzveränderungen), § 95 Abs. 2 (Aufstellung von Auswahlrichtlinien in größeren Betrieben), sowie in § 112 Abs. 4 (Aufstellung eines Sozialplans).

d.III.2 Bundespersonalvertretungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetze der Länder

Mitbestimmungsrechte

DAS MITBESTIMMUNGSVERFAHREN des Personalrats richtet sich im Bundespersonalvertretungsgesetz nach § 69 BPersVG, bzw. den entsprechenden Regelungen der Personalvertretungsgesetze der Länder (in Baden-Württemberg nach § 69 LPVG BW). Kommt eine Einigung über eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit nicht zustande, wird anders als im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetz, nicht direkt die Einigungsstellen angerufen, sondern die Angelegenheit der übergeordneten Dienststelle vorgelegt (Stufenverfahren). Erst wenn diese Vorgehensweise erfolglos geblieben ist, wird das Einigungsstellenverfahren eingeleitet.

Die wichtigsten Mitbestimmungsrechte („positives Konsensprinzip“) im Bundespersonalvertretungsgesetz befinden sich in § 75 BPersVG. bzw. in den entsprechenden Regelungen der Personalvertretungsgesetze der Länder (in Baden-Württemberg in § 76 und § 79 LPVG BW). Da viele der nachstehend aufgeführten Mitbestimmungsrechte auch im Betriebsverfassungsgesetz enthalten sind, wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die dortigen Ausführungen verwiesen.

Die in der Praxis wichtigsten Mitbestimmungsrechte des § 75 BPersVG sind u.a.:

➔ Die Mitbestimmung bei der Einstellung (Abs. 1 Nr. 1)

- ➔ **Die Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Höher- oder Rückgruppierung, Eingruppierung (Abs. 1 Nr. 2)**
- ➔ **Die Versetzung in eine andere Dienststelle, Umsetzung und Abordnung für eine Dauer von mehr als drei Monaten (Abs. 1 Nr. 3 und 4)**
- ➔ **Der Versagung einer Nebentätigkeitserlaubnis (Abs. 1 Nr.7)**
- ➔ **Die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (Abs. 3 Nr.1)**
- ➔ **Die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festlegung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmer kein Einverständnis erzielt wird (Abs. 3 Nr. 3)**
- ➔ **Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnmethoden sowie deren Änderung (Abs. 3 Nr. 4)**
- ➔ **Regelungen der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten (§75 Abs.3 Nr. 15)**
- ➔ **Gestaltung der Arbeitsplätze (§75 Abs.3 Nr. 16)**
- ➔ **Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der beschäftigten zu überwachen (§ 75 Abs. 3 Nr. 17)**

Weitere Mitbestimmungsrechte finden sich für Beamte in § 76 BPersVG.

Mitwirkungsrechte

UM SEINE AUFGABEN sachgerecht wahrnehmen zu können, muss auch der Personalrat vollständig und insbesondere rechtzeitig unterrichtet werden. § 68 Abs. 2 BPersVG wie auch die entsprechenden Regelungen der Personalvertretungsgesetze der Länder (in Baden-Württemberg § 68 Abs. 2 LPVG BW) bestimmen daher eine allgemeine Informationspflicht der Dienststelle als Folge des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

- a) Ähnlich wie das Betriebsverfassungsgesetz unterscheidet auch das Bundespersonalvertretungsgesetz bzw. die Personalvertretungsgesetze der Länder bei den Anhörungsrechten zwischen dem **Anhörungsrecht einzelner Arbeitnehmer** in § 78 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG (Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen einen Beamten), in § 78 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG (Entlassung von Beamten auf Probe oder auf Widerruf, wenn sie die Entlassung nicht selbst beantragt haben) sowie in § 78 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG (vorzeitige Versetzung in den Ruhestand) und dem **Anhörungsrecht des Personalrats** in § 79 (Anhörungsverfahren bei Kündigung von Arbeitnehmern). Im Unterschied zu den Unterrichts- und Informationsrechten ist beim Anhörungsrecht die Stellungnahme zu der streitgegenständlichen Maßnahme einzuholen. In der Praxis kommt wie auch im Betriebsverfassungsgesetz hierbei insbesondere dem Anhörungsrecht des Personalrats bei Kündigungen große Bedeutung zu. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.
- b) Neben der echten Mitbestimmung (siehe insbesondere § 75 BPersVG) hat der Personalrat im Falle des Widerspruchs- oder Vetorechts („negatives Konsensprinzip“) die Möglichkeit eine Maßnahme des Arbeitgebers zu verhindern, wenn er belegen kann, dass die im Gesetz hierfür aufgeführten Tatbestände gegeben sind. Gelingt ihm dies nicht, kann die Maßnahme vom Arbeitgeber umgesetzt werden und ist wirksam. In der Praxis kommt der Regelung des § 77 Abs. 2 BPersVG (Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen nach § 75 Abs. 1 und § 76 Abs. 1 BPersVG) die größte Bedeutung zu. So ist beispielsweise die Versetzung eines Arbeitnehmers nicht möglich, wenn der betroffene Arbeitnehmer durch eine Versetzung oder eine Abordnung

für die Dauer von mehr als drei Monaten benachteiligt wird, ohne dass dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist (§ 77 Abs. 2 Nr. 2 BPersVG) und dieser Sachverhalt vom Personalrat belegt wurde.

Initiativrechte

ANTRÄGE DES PERSONALRATS in den in § 70 BPersVG genannten Fällen bedürfen der **Schriftform**. Eine Begründung ist nicht vorgeschrieben, aber zu empfehlen, um eine sorgfältige Prüfung gleich zu Beginn des Verfahrens zu erleichtern.

Der Personalrat kann verlangen, dass sich der Dienststellenleiter mit dem zulässigen Initiativantrag sachlich befasst und ihm seine Entscheidung mitteilt. Eine Frist für die Entscheidung der Dienststelle über Initiativanträge des Personalrats ist nicht geregelt. Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit erfordert jedoch, dass die Dienststelle Entscheidungen nicht unnötigerweise verzögert oder gar nicht bearbeitet. Anhaltspunkte für die Angemessenheit geben die Äußerungsfristen des Personalrats nach § 69 Abs. 2 S. 3 und § 72 Abs. 2 S. 1 BPersVG.

Entspricht die Dienststelle dem Antrag nicht, oder nicht in vollem Umfang, so kann der Personalrat **binnen 12 Arbeitstagen** ab Bekanntgabe der Ablehnung die Angelegenheit der **übergeordneten** Dienststelle zur Entscheidung vorlegen.

Der Personalrat hat ein Initiativrecht mit der Möglichkeit der Einschaltung der Einigungsstelle, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht u.a. bei

- ➔ **Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (§ 75 Abs. 3 Nr. 1)**
- ➔ **Zeit , Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte (§ 75 Abs. 3 Nr. 2)**



➔ Die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festlegung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmer kein Einverständnis erzielt wird (§ 75 Abs. 3 Nr. 3)

➔ Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnmethoden sowie deren Änderung (§ 75 Abs. 3 Nr. 4)

□ Der Personalrat kann verlangen, dass sich der Dienststellenleiter mit dem zulässigen Initiativantrag sachlich befasst und ihm Entscheidungen mitteilt.

- ➔ Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform (§ 75 Abs. 3 Nr. 5)
- ➔ Durchführung der Berufsausbildung bei Angestellten und Arbeitern (§ 75 Abs. 3 Nr. 6)
- ➔ Beurteilungsrichtlinien für Angestellte und Arbeiter (§ 75 Abs. 3 Nr. 9)
- ➔ Regelungen der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten (§ 75 Abs. 3 Nr. 15)
- ➔ Gestaltung der Arbeitsplätze (§ 75 Abs. 3 Nr. 16)
- ➔ Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen (§ 75 Abs. 3 Nr. 17)

E Einigungsstellenverfahren

DIE EINIGUNGSSTELLE ist ein **innerbetriebliches (außergerichtliches) Schlichtungsorgan**, dem kraft Gesetzes gewisse Befugnisse zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten übertragen sind. Geregelt wird das Einigungsstellenverfahren in § 76 BetrVG bzw. in § 71 BPersVG. Da bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitnehmervertretung und Arbeitgeber Maßnahmen des Arbeitskampfes zur Durchsetzung der Interessen nach dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verboten sind, soll auf diese Weise eine Befriedung und Regelung der Angelegenheit erreicht werden. Grundsätzlich wird die Einigungsstelle bei Bedarf zur Beilegung einer **konkreten Streitigkeit** errichtet. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz kann eine Einigungsstelle aber als ständige Einrichtung durch Betriebsvereinbarung gebildet werden (§ 76 Abs. S. 2 BetrVG).

Im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung erfolgt die Errichtung **auf Antrag einer Seite**. Dies ist immer dann der Fall, wenn die gesetzliche Regelung bestimmt, dass der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebs- bzw. Personalrat ersetzt. (Mitbestimmungsrechte!) Beantragen beide Parteien das Tätigwerden der Einigungsstelle, spricht man von einem freiwilligen Einigungsstellenverfahren.

Die **Zusammensetzung der Einigungsstelle** besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertretung bestellt werden. Besondere Bedeutung kommt dem Vorsitzenden der Einigungsstelle zu, da er im Abstimmungsverfahren das Zünglein an der Waage ist. Der **Vorsitzende** darf weder ein Vertreter des Arbeitgebers noch der Arbeitnehmer, aber auch kein Gewerkschaftsbeauftragter oder Vertreter der Arbeitgeberverbände sein. In der Regel ist der Vorsitzende ein Arbeitsrichter, Rechtsanwalt oder Universitätsprofessor. Einigen sich die Parteien nicht auf einen Vorsitzenden wird dieser für den Bereich des **Betriebsverfassungsgesetzes** durch das Arbeitsgericht (§ 98 Abs. 1 ArbGG), nach den Vorgaben des **Bundspersonalvertretungsgesetzes** durch den Präsidenten des Bundesverwaltungsgerichts (§ 71

Abs. 1 S. 5 BPersVG) bzw. nach den Vorgaben der **Personalvertretungsgesetze der Länder**, in Baden-Württemberg durch den Präsidenten des Verwaltungsgerichtshofs (§ 71 Abs. 1 Satz 5 LPVG BW) bestellt. Dies gilt auch für die Beisitzer. Das **Verfahren vor der Einigungsstelle** kann durch Betriebsvereinbarung (§ 74 Abs. 4 BetrVG) geregelt werden. Im Bereich des BPersVG ergibt sich das Verfahren aus § 71 Abs. 2 bis 4.

Die **Beschlussfassung** erfolgt nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Bei der ersten Abstimmung stimmt der Vorsitzende **nicht** mit. Die Beschlüsse sind schriftlich niederzulegen und zu begründen. Der Beschluss ist vom Vorsitzenden zu unterschreiben. Der Beschluss der Einigungsstelle kann vor dem **Arbeits- bzw. Verwaltungsgericht** überprüft werden.



F Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung

BETRIEBS- BZW. DIENSTVEREINBARUNGEN sind vom Betriebs- bzw. Personalrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen. Soweit sie nicht auf einem Spruch der Einigungsstelle beruht, ist die Vereinbarung von beiden Seiten zu unterzeichnen und an geeigneter Stelle im Betrieb bzw. der Dienststelle auszulegen. Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend; sie können im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes mit einer Frist von drei Monaten, im Bereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes bzw. Personalvertretungsgesetze der Länder jederzeit gekündigt werden, es sei denn eine Kündigungsfrist wurde vereinbart. Im Interesse der Rechtsklarheit sollte die Dienstvereinbarung die eventuelle Nachwirkung im Falle einer Beendigung ausdrücklich regeln oder ausschließen.

Angelegenheiten, die bereits durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung sein.

Derartige Vereinbarungen stellen in der Praxis ein geeignetes Mittel dar, einen geregelten Arbeitsablauf zu gewährleisten. In der Praxis von großer Bedeutung sind Vereinbarungen zur Arbeitszeit, insbesondere zur Einführung eines EDV-gestützten Zeiterfassungs-, Dienstplan- und Personalmanagementsystems, zur Fort- und Weiterbildung, zur Behandlung von Abmahnungen oder zum Mobbing (§ 77 BetrVG, § 75 Abs. 3 BPersVG).

6 Kosten

DIE ERFORDERLICHEN KOSTEN, die im Interesse des Betriebs bzw. der Dienststelle und seiner Belegschaft entstanden sind, werden vom Arbeitgeber getragen (§ 40 BetrVG, § 44 BPersVG bzw. in Baden-Württemberg § 45 LPVG BW).

Man unterscheidet zwischen den Kosten des Betriebs- bzw. Personalrat als Organ, den Aufwendungen des Arbeitgebers für Betriebs- bzw. Personalratsmitglieder und der Sachmittelbereitstellung.

Die gesetzliche Kostentragungspflicht des Arbeitgebers bzw. der Dienststelle erfolgt unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Erforderlichkeit sowie des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit.

Dies bedeutet:

NACH DER RECHTSPRECHUNG (BAG, Beschluss vom 19.03.2003 7 ABR 15/02) müssen Anschaffungen im Zeitpunkt der Verursachung bei **gewissenhafter Abwägung** unter Anlegung eines verständigen Maßstabs erforderlich sein. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Betriebsrat (bzw. der Personalrat) eine Notwendigkeit für eine Maßnahme sieht, sondern vielmehr wie ein „verständiger Dritter“ die **Erforderlichkeit** einschätzen würde (BAG, Beschluss vom 11.03.1998, 7 ABR 59/96).

Darüber hinaus muss die **Verhältnismäßigkeit** gewahrt sein. Der Betriebsrat (bzw. der Personalrat) muss zunächst prüfen, ob es nicht eine kostengünstige Alternative gibt. Er muss das Interesse der Belegschaft an einer ordnungsgemäßen Betriebsratsarbeit (bzw. Personalratsarbeit) gegen die Interessen des Arbeitgebers (bzw. der Dienststelle) an einer Kostenbegrenzung sachgerecht abwägen (BAG, Beschluss vom 03.09.2003 – 7 ABR 12/03).

Nach der hierzu ergangenen Rechtsprechung kann der Betriebs- bzw. Personalrat als **Organ** die Übernahme der allgemeinen Geschäftsführungskosten



- Bei Kosten, die durch die Arbeit des Betriebsrats anfallen, sollte stets die Verhältnismäßigkeit gewahrt bleiben.

(Kosten für Sachverständige, Kosten der Einigungsstelle) sowie der Prozessführungskosten (Rechtsanwaltskosten, Gerichtsgebühren) (BAG, Beschluss vom 14.02.1996 – 7 ABR 25/95) verlangen, wenn diese nach pflichtgemäßer Würdigung aller Umstände notwendig waren (Grundsatz der Verhältnismäßigkeit). Hierzu zählt auch die Kostenübernahme für Büropersonal in erforderlichen Umfang (BAG, Beschluss vom 20.04.2005 – 7 ABR 14/04)

Darüber hinaus hat das **einzelne Mitglied** einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Übernahme der persönlichen Aufwendungen, die durch die Amtstätigkeit erforderlich geworden sind. Als erforderliche Aufwendungen wurden von der Rechtsprechung beispielsweise die Übernahme der Beförderungskosten für öffentliche Verkehrsmittel (BAG, Beschluss vom 25.05.2005 – 7 ABR 45/04) ebenso anerkannt, wie die Übernahme von allgemeinen Reisekosten (Verpflegung, Unterkunft).

Die **Bereitstellung von Sachmitteln** richtet sich in der Regel nach der Größe des Betriebs bzw. der Dienststelle und den jeweiligen Umständen. Nach § 40 Abs.1 BetrVG, § 44 Abs.2 BPersVG (bzw. in Baden-Württemberg § 45 Abs. 2 LPVG BW) hat der Arbeitgeber dem Betriebs bzw. Personalrat in erforderlichem Umfang Räume für die Betriebs- bzw. Personalratsarbeit zur Verfügung zu stellen. Zur Ausstattung gehören grundsätzlich ein Computer (BAG, Beschluss vom 11.03.1998 – 7 ABR 59/96), Telefonanschluss (BAG, Beschluss vom 27.11.2002 – 7 ABR 36/01) in größeren Betrieben bzw. Dienststellen ein Fotokopiergerät (Fitting § 40 Rn 114). Schreibpapier, Briefmarken und Schreibgeräte zählen nach der Rechtsprechung (BAG, Beschluss vom 24.01.1996 – 7 ABR 22/95) ebenso zur Grundausstattung, wie die erforderlichen Gesetze und Fachliteratur (Fachbücher, Kommentare, Fachzeitschriften). Internet und Intranet sowie die Nutzung des E-Mail-Systems sind ebenfalls bereitzustellen, soweit auch der Arbeitgeber bzw. die Dienststelle diese Dienste nutzt (BAG, Beschlüsse vom 23.08.2006 - 7 ABR 55/05, 01.12.2004 – 7 ABR 18/04 und 03.09.2003 – 7 ABR 12/03).

Für die Öffentlichkeitsarbeit ist dem Betriebs- bzw. Personalrat ein „Schwarzes Brett“ zur Verfügung zu stellen. Das „schwarze Brett“ ist an einer geeigneten Stelle, allen Arbeitnehmern des Betriebs/Dienststelle zugänglichen Stelle aufzuhängen. In größeren Betrieben kommen mehrere schwarze Bretter in Betracht.

Der Marburger Bund ist der Verband aller angestellten und beamteten Ärztinnen und Ärzte in Deutschland. Seit vielen Jahren setzt er sich mit Erfolg für bessere Arbeitsbedingungen im Krankenhaus ein. Als Ärztegewerkschaft kämpft der Marburger Bund für familienfreundlich gestaltete Arbeitsplätze und Arbeitszeiten sowie für eine leistungsgerechte Bezahlung der Angestellten.

Beitrittserklärung

<p><input type="text"/></p> <p>NAME</p> <p><input type="text"/></p> <p>VORNAME</p> <p><input type="text"/></p> <p>TEL</p> <p><input type="text"/></p> <p>E-MAIL</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>VORR. APPR.-DATUM FACHSEMESTER</p> <p>Ich studiere an der ...</p> <p><input type="text"/></p> <p>NAME UNIVERSITÄT</p> <p><input type="text"/></p> <p>ANSCHRIFT</p> <p><input type="text"/></p> <p>Hiermit beantrage ich meine Aufnahme in den Marburger Bund. Die Mitgliedschaft soll in dem jeweils für meinen Tätigkeitsort zuständigen Landesverband und im Bundesverband gelten.</p> <p><input type="text"/></p> <p>ORT, DATUM, UNTERSCHRIFT</p>	<p><input type="text"/></p> <p>GEBURTSDATUM</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>STRASSE HAUSNR.</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>PLZ STADT</p> <p>Tätig als:</p> <p><input type="checkbox"/> Student <input type="checkbox"/> MPJ</p> <p>Die Beiträge sollen bis auf Widerruf einmal jährlich eingezogen werden</p> <p><input type="text"/></p> <p>INSTITUT+ANSCHRIFT</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>KONTO-NR. BLZ</p> <p><input type="text"/></p> <p>UNTERSCHRIFT DES KONTOINHABERS</p> <p>Die Mitgliederdaten werden elektronisch erfasst und nur für die Leistungen im Rahmen der satzungsgemäßen Aufgaben des Verbandes verwandt.</p>
--	--

Gemeinsam mehr bewegen

Der Marburger Bund und seine Mitglieder sind kompetente und berechenbare Ansprechpartner in den Kliniken – wir übernehmen Verantwortung.

Neue Impulse geben

Der Marburger Bund setzt sich für elektronische Zeiterfassung und flexible Arbeitszeitmodelle ein. Darüber hinaus hat er die Kampagne „Familienfreundliches Krankenhaus“ initiiert.

Von Erfahrungen profitieren

Der Marburger Bund führt bundesweit erfolgreich Tarifverhandlungen mit Krankenhäusern und ist als Verhandlungspartner bei den Arbeitgebern anerkannt.

Alle Interessen vertreten

Im Gegensatz zu Großgewerkschaften hat der Marburger Bund auch die spezifischen Interessen einzelner Berufsgruppen im Blick. Unsere Mitglieder werden die Interessen aller Beschäftigten mit Nachdruck vertreten.

Forderungen durchsetzen

Die Mitglieder des Marburger Bundes sind auf die Tätigkeit im Betriebsrat vorbereitet. Sie kennen Ihre Rechte und werden sie konsequent durchsetzen.

Absender

<input type="text"/>	
NAME	
<input type="text"/>	
VORNAME	
<input type="text"/>	<input type="text"/>
STRASSE	HAUSNR.
<input type="text"/>	<input type="text"/>
PLZ	STADT
<input type="text"/>	<input type="text"/>

WbB

Bitte freimachen

Marburger Bund
Bundesverband
Reinhardtstraße 36
10117 Berlin



↓ Unsere Landesverbände

MB-Bundesverband

Reinhardtstr. 36
10117 Berlin
T 030 746846-30
F 030 746846-16
info@marburger-bund.de

Baden-Württemberg

Stuttgarter Straße 72
73230 Kirchheim
T 07021 9239-0
F 07021 9239-23
info@marburger-bund-bw.de

Bayern

Bavariaring 42
80336 München
T 089 7253056
F 089 7211908
Geschaeftsstelle@marburger-bund-bayern.de

Berlin/Brandenburg

Bleibtreustraße 17
10623 Berlin
T 030 7920025
F 030 7928812
info@marburgerbund-lvbb.de

Bremen

Schwachhauser Heerstraße 20
28209 Bremen
T 0421 303935-4
F 0421 303935-5
marburger-bund-Bremen@t-online.de

Hamburg

Heinrich-Hertz-Straße 125
22083 Hamburg
T 040 2298003
F 040 2279428
marburgerbund-lvhh@hamburg.de

Hessen

Wildunger Straße 10a
60487 Frankfurt a. M.
T 069 768001-0
F 069 7682545
mail@mbhessen.de

Mecklenburg-Vorpommern

August-Bebel-Straße 10-12
18055 Rostock
T 0381 242800
F 0381 2428010
service@marburger-bund-mv.de

Niedersachsen

Berliner Allee 20
30175 Hannover
T 0511 543066-0
F 0511 543066-99
lvniedersachsen@marburger-bund.de

Nordrhein-Westfalen/ Rheinland-Pfalz

Wörthstraße 20
50668 Köln
T 0221 7200373
F 0221 7200386
info@marburger-bund.net

Saarland

Talstraße 44
66119 Saarbrücken
T 0681 581100
F 0681 54186
mb-saar@gmx.de

Sachsen

Werdauer Straße 1-3
01069 Dresden
T 0351 4755420
F 0351 4755425
info@sachsen.marburger-bund.de

Sachsen-Anhalt

Doctor-Eisenbart-Ring 2
39120 Magdeburg
T 0391 628410
F 0391 6284123
marburgerbund.lvsa@t-online.de

Schleswig-Holstein

Esmarchstraße 4
23795 Bad Segeberg
T 04551 2080
F 04551 93994
info@marburger-bund-sh.de

Thüringen

Damaschkestraße 25
99096 Erfurt
T 0361 3454152
F 0361 2629833
mb-thueringen@t-online.de

IMPRESSUM

Marburger Bund Bundesverband
Verband der angestellten und beamteten Ärztinnen
und Ärzte Deutschlands e.V.
Reinhardtstraße 36
10117 Berlin
www.marburger-bund.de

REDAKTION

RA Frieder Schmitt

GESTALTUNG

FGS Kommunikation, Berlin

DRUCK

Schenkelberg, Meckenheim
September 2009



www.marburger-bund.de