



Mitreden. Mitbestimmen. Mitgestalten.

Betriebsratsarbeit in Krankenhäusern.
Wissen und Vorlagen von A-Z.

Arbeitsbedingungen
mitbestimmen.



BETRIEBSRATS-
WAHLEN 2022

IMPRESSUM

Marburger Bund Bundesverband Verband der angestellten und beamteten Ärztinnen und Ärzte Deutschlands e. V.

Reinhardtstraße 36

10117 Berlin

www.marburger-bund.de

betriebsrat@marburger-bund.de

Redaktion

Jens Hoffmann, Jörg Ziegler, Kristin Thorogood

Gestaltung

www.platzgold.de

Fotos

Cover: © iStock | vm

Seite 5: © Marburger Bund

Seite 24: © Marburger Bund

Seite 27: © Marburger Bund

Seite 36: © Marburger Bund

Seite 38: © Marburger Bund

Seite 48: © Marburger Bund

Druck

Schenkelberg Stiftung & Co. KGaA,

Druck und Medienhaus

Auflage

1. Auflage Januar 2022

INHALT

Vorwort Seite 4

Wissen von A-Z Seite 6

Vorlagen von A-Z Seite 38

Anschriften von A-Z Seite 46

LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

als Ärztin oder Arzt wird Ihnen das bekannt sein: unbesetzte Stellen, überlange Arbeitszeiten, kurzfristiges Einspringen für Kolleginnen oder Kollegen, zunehmende Arbeitsverdichtung, unbezahlte Überstunden und wenig Planbarkeit was die Freizeit angeht ... Dies ist nur ein Ausschnitt dessen, was uns bei der alltäglichen Arbeit belastet. Dazu beginnen einige Arbeitgeber inzwischen damit, Arztstellen abzubauen und somit die Bedingungen weiter zu verschärfen. Schnell schlägt da die anfängliche Begeisterung für die Profession in Unmut und Ärger um.

Was also tun? Sich ärgern und die Faust in der Tasche ballen? Sich arrangieren und mit der Situation abfinden? Darauf warten, dass sich etwas ändert? Oder sich eventuell selbst engagieren und versuchen, etwas zu bewegen?

Für einzelne Beschäftigte ist es in den Kliniken oft schwierig – wenn nicht gar unmöglich –, sich gegen Unternehmensentscheidungen zu wehren oder Wünsche und Bedürfnisse beim Arbeitgeber vorzutragen und durchzusetzen. Aber es gibt Möglichkeiten, wenn man sich zusammentut und sich kollektiv engagiert. Und hier kommen die betrieblichen Interessensvertretungen ins Spiel. Aufgabe eines Betriebsrates ist es – unter anderem –, sich für Ihre und die Interessen Ihrer Kolleginnen und Kollegen gegenüber dem Arbeitgeber einzusetzen.

Werden Gesetze und tarifvertragliche Regelungen eingehalten? Werden die geltenden Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsbestimmungen eingehalten? Personalauswahl und -planung, Fort- und Weiterbildung, berufliche Qualifikation – als Betriebsrätin oder -rat bestimmen Sie die Arbeitsbedingungen mit!

In dieser Broschüre werden häufige Fragen zum Thema Betriebsrat anhand von Schlagworten oder Begrifflichkeiten aufgeworfen und beantwortet. Sie soll einen ersten Ein- und Überblick auf die Arbeit als betriebliche Interessensvertretung geben. Wir beschränken uns hier übrigens ganz bewusst auf den Bereich der Betriebsräte und des



Betriebsverfassungsrechtliches und natürlich werden auch dort viele Fragen offenbleiben. Hierfür stehen Ihnen die Marburger Bund Landesverbände oder der Bundesverband gerne zur Verfügung. Eine Mail an betriebsrat@marburger-bund.de genügt und wir werden uns bei Ihnen melden!

Am Ende der Broschüre finden Sie außerdem noch einige Vorlagen, mit denen Ihnen die praktische Durchführung einer Betriebsratswahl erleichtert werden kann.

Jetzt sind Sie gefragt: Als Ärztinnen und Ärzte an Krankenhäusern oder in den MVZ benötigen wir neben dem Marburger Bund als starker Gewerkschaft Ihre Unterstützung vor Ort in den Betrieben. Wenn Sie Lust haben, sich für die Interessen Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzusetzen und etwas zu verändern, vertreten Sie als Marburger-Bund-Mitglied die ärztlichen Belange in Ihrem Haus! Bestimmen Sie Ihre Arbeitsbedingungen mit!



Dr. Melanie Rubenbauer-Beyerlein

Mitglied des Bundesvorstandes
Co-Vorsitzende des Arbeitskreises
Mitbestimmen



Sylvia Ottmüller

Mitglied des Bundesvorstandes,
Co-Vorsitzende des Arbeitskreises
Mitbestimmen

Im fortlaufenden Text wird zugunsten der besseren Lesbarkeit auf die weibliche und diverse Anredeform weitgehend verzichtet. Alle Geschlechter sind bei männlichen Berufsbezeichnungen selbstverständlich mit eingeschlossen.

A

Abmahnung

Eine Abmahnung ist eine einseitige Erklärung desjenigen, der eine Kündigung in Betracht zieht, und soll dem Vertragspartner die möglichen Folgen seines vertragswidrigen Verhaltens vor Augen führen. Ziel ist es somit, eine Verhaltensänderung des Vertragspartners herbeizuführen, indem er die Möglichkeit bekommen soll, sich wieder vertragskonform zu verhalten. Der Betriebsrat hat keinerlei Beteiligungsrechte beim Ausspruch von Abmahnungen. Sollte eine spätere Kündigung etwa auf eine Abmahnung oder mehrere Abmahnungen gestützt werden, so ist im Rahmen der Anhörung nach § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) dem Betriebsrat auch die Abmahnung zugänglich zu machen. Außerdem haben Arbeitnehmer ein Beschwerderecht, welches sie beim Betriebsrat geltend machen können. In diesem Fall kann der Betriebsrat – unter Umständen – im Rahmen dieses Beschwerdeverfahrens die Abmahnung angreifen.

Anfechtung der Wahl wegen unrichtiger Wählerliste

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz vom Juni 2021 hat neben der Vereinfachung auch die Rechtssicherheit von Betriebsratswahlen gesteigert. Demnach ist die Anfechtung durch die Wahlberechtigten ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist, wenn nicht zuvor aus demselben Grund ordnungsgemäß Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste eingelegt wurde.

Ficht der Arbeitgeber die Wahl an, ist diese Anfechtung ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist und wenn diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht. **Siehe auch → Wahlverfahren (Seite 36)**

Anhörung (Kündigung)

Soll einem Arbeitnehmer gekündigt werden, so hat der Arbeitgeber den Betriebsrat schriftlich oder mündlich mindestens über die Personaldaten des Arbeitnehmers, dem gekündigt werden soll, die Art der Kündigung (ordentliche, außerordentliche), Kündigungsfrist und den Kündigungstermin sowie die Gründe der Kündigung (§ 102 Abs. 1 S. 2 BetrVG) zu unterrichten. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam (§ 102 Abs. 1 S. 1 u. 3 BetrVG)!

Der Betriebsrat hat mehrere Möglichkeiten zu reagieren: Er kann beschließen, der Kündigung zuzustimmen oder die Äußerungsfrist verstreichen zu lassen. In diesem Falle gilt die Zustimmung als erteilt und der Arbeitgeber kann die Kündigung aussprechen (§ 102 Abs. 2 S. 2 BetrVG). Er kann unter Angabe der Gründe Bedenken äußern (§ 102 Abs. 2, S. 1 BetrVG), womit er zum Ausdruck bringt, dass er mit der geplanten Kündigung nicht einverstanden ist, jedoch einer der Widerspruchsgründe (§ 102 Abs. 3 BetrVG) nicht vorliegt. Der Arbeitgeber kann sie sodann berücksichtigen oder nicht. Letztlich kann der Betriebsrat auch unter Angabe der Gründe (§ 102 Abs. 3 BetrVG) Widerspruch einlegen. Gekündigte Arbeitnehmer können bei frist- und ordnungsgemäß eingelegtem Widerspruch ihre Weiterbeschäftigung zu unveränderten Arbeitsbedingungen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses verlangen (§ 102 Abs. 5 S. 1 BetrVG). **Siehe auch → Abmahnung (Seite 6)**

Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Betriebsratswahlen

Rund um die Betriebsratswahl gibt es einen besonderen Kündigungsschutz. Dieser ist allerdings nicht im BetrVG sondern im Kündigungsschutzgesetz geregelt (§ 15 KSchG). Danach können Arbeitnehmer, die Mitglied im Wahlvorstand sind, nicht ordentlich gekündigt werden. Dieser Schutz gilt zunächst ab dem Zeitpunkt der Bestellung als Wahlvorstand bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Ab der Bekanntgabe des Wahlergebnisses genießen die Mitglieder im Wahlvorstand für sechs Monate einen sogenannten nachwirkenden Kündigungsschutz, nach dem ordentliche Kündigungen ebenfalls ausgeschlossen sind.

Einige nützliche Vorlagen für die Durchführung von Betriebsratswahlen finden Sie am Ende dieser Broschüre oder unter: www.marburger-bund.de/betriebsrat

Arbeitsgericht

Die Arbeitsgerichte sind die erste Instanz bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie Tarifvertragsparteien. Die Entscheidungen der ersten Instanz ergehen durch einen Vorsitzenden (Berufsrichter) und zwei ehrenamtliche Richter, die aus den Kreisen der Arbeitnehmerschaft und Arbeitgeber bestellt werden. Im Urteils- oder Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht können die Beteiligten (beispielsweise Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Betriebsrat) selbst auftreten oder sich durch einen Vertreter der Gewerkschaften (Arbeitnehmer) oder Arbeitgeberverbänden, wie auch einen Rechtsanwalt vertreten lassen (§ 11 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)).

Nach Eingang der Klage bestimmt der Vorsitzende zunächst einen Termin zur Güteverhandlung. Sie ist zwingend durchzuführen, ein Verzicht der Parteien hierauf ist nicht möglich. Kommt eine gütliche Einigung während der Güteverhandlung nicht zustande oder erscheint eine Partei nicht, so schließt sich die weitere streitige Verhandlung an. Für Rechtsstreitigkeiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz ist das sogenannte Beschlussverfahren (§§ 80 ff. ArbGG) auf Antrag einzuleiten.

Arbeitsschutzgesetz

Das „Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit“, kurz: Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist die zentrale öffentlich-rechtliche Rahmenvorschrift für den Arbeitsschutz. Das Gesetz definiert die Verhütung von Unfällen bei der Arbeit sowie von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren als arbeitsschützende Maßnahmen. Die enthaltenen Rahmenregelungen werden durch Rechtsverordnungen konkretisiert, die vorschreiben, welche Maßnahmen Arbeitgeber und die sonstigen verantwortlichen Personen zu treffen und wie sich die Beschäftigten zu verhalten haben, um ihre jeweiligen Pflichten zu erfüllen, die sich aus dem Gesetz ergeben (§ 18 Abs. 1 ArbSchG). Darüber hinaus sind Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Pflicht zur Beteiligung des Betriebsrats aufgefordert, die vorgegebenen Rahmenbestimmungen in geeignete betriebliche Regelungen umzusetzen.

B

Betriebsverfassungsgesetz

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) regelt die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Es stellt die rechtliche Grundlage für die Arbeit des Betriebsrats dar. In den allgemeinen Vorschriften regelt das BetrVG unter anderem die Errichtung von Betriebsräten (§ 1), die Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber (§ 2), Regelungen über Betriebsteile und Kleinbetriebe (§ 4) und Stellung der Arbeitnehmer (§ 5). Zudem beinhaltet das Betriebsverfassungsrecht auch Regelungen im Hinblick auf die Wahl des Betriebsrats, dessen Geschäftsführung, die Betriebsversammlung sowie die Rechte der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Außerdem – und wichtig für die Arbeit als Betriebsrat – sieht das BetrVG in verschiedenen Angelegenheiten Mitwirkungsrechte des Betriebsrats vor. Diese können im Wesentlichen unterschieden werden in

- **Informationsrechte**, dem bloßen Recht des Betriebsrats, informiert zu werden;
- **Beratungsrechte**, dem Recht des Betriebsrats, bestimmte Fragen mit dem Arbeitgeber zu erörtern;
- **Widerspruchsrechte**, dem Recht des Betriebsrats einer beabsichtigten Kündigung zu widersprechen, ohne sie verhindern zu können;
- **Zustimmungsverweigerungsrechten** bei personellen Maßnahmen und (**echten**) **Mitbestimmungsrechten**, dem Recht, Entscheidungen mitzugestalten.

Beschwerde nach §§ 84, 85 BetrVG

Der Betriebsrat hat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken (§ 85 Abs. 1 BetrVG). Arbeitnehmern steht es frei, ob sie ihre Beschwerde beim Vorgesetzten (§ 84 BetrVG), nur beim Betriebsrat, beim Betriebsrat und gleichzeitig bei den Vorgesetzten oder beim Betriebsrat erst nach erfolgloser Beschwerde beim Vorgesetzten einlegen wollen. Wird die Beschwerde beim Betriebsrat vorgetragen, hat er zu prüfen, ob sie berechtigt ist. Ist sie unberechtigt, hat er dies den beschwerdeführenden Arbeitnehmern mit Begründung mitzuteilen. Berechtigte Beschwerden leitet der Betriebsrat an den Arbeitgeber mit der Aufforderung weiter, der Beschwerde nachzugehen und abzuhefen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat über die Erledigung der Beschwerde zu verhandeln. Bestehen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde kann der Betriebsrat (sogar) die Einigungsstelle anrufen (§ 85 Abs. 2 BetrVG)! **Siehe auch → Einigungsstelle (Seite 14)**

Betriebsausschuss

Ein Betriebsausschuss ist ein Organ des Betriebsrats, das in Gremien mit neun und mehr Mitgliedern zu bilden ist (§ 27 BetrVG). Die Vorschrift über die Bildung des Betriebsausschusses ist zwingend. Sie kann weder durch Tarifvertrag noch durch Betriebsvereinbarung geändert werden. Der Betriebsausschuss hat die Aufgaben eines erweiterten geschäftsführenden Vorstands im Betriebsrat. Er schafft die verwaltungsmäßigen und organisatorischen Voraussetzungen für eine ordnungsmäßige und reibungslose Erledigung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats. Der Betriebsausschuss soll unter anderem die im Betriebsrat zu behandelnden Angelegenheiten so vorbereiten, dass eine zügige Erledigung und Beschlussfassung im Gesamtgremium gewährleistet ist.

Betriebs- und Betriebsratsinterna

Eine häufige Frage stellt die Zulässigkeit der Veröffentlichung von Betriebs- oder auch Betriebsratsinterna dar. Gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG besteht das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Nach der Rechtsprechung gilt dieses Gebot auch für die Wahrung von Interna. Nach einem Beschluss des Hessi-

schen Landesarbeitsgerichts (LAG) kann der Arbeitgeber vom Betriebsrat oder dessen einzelnen Mitgliedern bei Verstößen gegen dieses Gebot ein diesem Gebot entsprechendes Handeln verlangen (Beschluss des Hessisches LAG, 15. Juli 2004, Az. 9 TaBV 190/03).

Betriebsratsgremium

Kurz gesagt ist der Betriebsrat ein gewähltes Organ zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen in Betrieben der privaten Wirtschaft. Er wird in Betrieben mit mehr als fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen mindestens drei wählbar sind, errichtet (§ 1 Abs. 1 BetrVG) und in geheimer, unmittelbarer Wahl für eine Amtsperiode von vier Jahren gewählt (§ 14 Abs. 1 BetrVG). Der Betriebsrat vertritt die kollektiven Interessen der Arbeitnehmerschaft des Betriebs gegenüber dem Arbeitgeber im Rahmen der ihm durch das BetrVG übertragenen Aufgaben. Arbeitgeber und Betriebsrat sind dabei verpflichtet, zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebs vertrauensvoll zusammenzuarbeiten (§ 2 Abs. 1 BetrVG).

Betriebsratssitzung

Zum Zwecke des Informationsaustausches, der Meinungsbildung und Beschlussfassung in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten sind Betriebsratssitzungen gesetzlich vorgeschrieben. Dabei dient die konstituierende Sitzung des Betriebsrats (zunächst) der Wahl der Vorsitzenden und deren Stellvertreter (§ 26 Abs. 1 und 2 BetrVG). Die weiteren Sitzungen berufen sie nach pflichtgemäßem Ermessen ein. Sie setzen die Tagesordnung fest und leiten sie. Sie laden die Mitglieder des Betriebsrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung (§ 29 Abs. 2 BetrVG). Betriebsratssitzungen sind nicht öffentlich (§ 30 S. 4 BetrVG). Seit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz vom Juni 2021 dürfen Betriebsratssitzungen unter engen Voraussetzungen auch per Video- oder Telefonkonferenz stattfinden (§ 33 BetrVG). Allerdings sind digitale Sitzungen nur zulässig, wenn die Rahmenbedingungen vorher in einer Geschäftsordnung durch den Betriebsrat festgelegt wurden. Danach sollen Präsenzsitzungen die Regel bleiben. Der Arbeitgeber darf den Betriebsrat keinesfalls nötigen oder verlangen, zum Beispiel aus Kostengründen auf digitale Sitzungen umzuschwenken!

Betriebsratsvorsitzende

Der oder die Betriebsratsvorsitzende ist ein von den Betriebsratsmitgliedern aus ihrer Mitte gewähltes Betriebsratsmitglied, das den Betriebsrat im Rahmen seiner Beschlüsse nach außen vertritt und zur Entgegennahme von Erklärungen, die gegenüber dem Betriebsrat abzugeben sind, berechtigt ist. Dabei ist zu beachten, dass der Betriebsratsvorsitzende den Betriebsrat ausschließlich im Rahmen der von diesem Gremium gefassten Beschlüsse vertritt und deshalb nicht Vertreter im Willen, sondern nur Vertreter des Betriebsrats in der Erklärung ist!

Betriebsversammlung

Die Betriebsversammlung ist ein Organ der Betriebsverfassung. Der Betriebsrat ist verpflichtet, in jedem Kalendervierteljahr eine regelmäßige Betriebsversammlung durchzuführen (§ 43 Abs. 1 S. 1 BetrVG). Sie dient dem Zweck der Unterrichtung der Belegschaft und Aussprache über Angelegenheiten, die für sie im Rahmen ihrer Arbeitsverhältnisse von Interesse sind, sowie in betriebsratslosen Betrieben zur Wahl des Wahlvorstands.

Siehe auch → Wahlverfahren (Seite 36)

Betriebsvereinbarung

Die Betriebsvereinbarung ist ein zentrales Instrument der Betriebsratsarbeit. Es handelt sich um eine Übereinkunft zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, die rechtsverbindlich ist und – genauso wie Gesetze oder Tarifverträge – das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer gestaltet. Betriebsvereinbarungen regeln die betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Ordnung sowie die kollektiven Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und -nehmern. Sie sorgen für Rechtssicherheit in der Auseinandersetzung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten. Für die Belegschaft werden mit Hilfe von Betriebsvereinbarungen eindeutige und nachvollziehbare Rechts- und Verhaltensnormen geschaffen. Es gibt sogenannte erzwingbare (obligatorische) und freiwillige Betriebsvereinbarungen. Erzwingbare Betriebsvereinbarungen können in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten, für die das BetrVG abschließend bestimmt, dass der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, abgeschlossen werden. **Siehe auch → Regelungsabrede (Seite 29)**

Dienstplan

Im Krankenhaus werden nahezu alle Arbeitszeiten anhand eines Dienstplanes geregelt. Dieser ist mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Dieses Mitbestimmungsrecht umfasst sämtliche Einzelheiten der Gestaltung des Dienstplans. Hierzu gehört auch die Zuordnung der einzelnen Beschäftigten zu den jeweiligen Diensten. Soll ein bereits aufgestellter Dienstplan nachträglich geändert werden, ist ebenfalls der Betriebsrat zu beteiligen. Ferner hat der Betriebsrat mitzubestimmen, wenn es um die Bestimmung der Voraussetzungen und die Art und Weise geht, auf die von einem bereits aufgestellten Dienstplan abgewichen werden darf.

EBITDA

Der EBITDA ist eine Kennzahl und damit ein Werkzeug zur Bilanzanalyse. Er gibt an, wie viel Gewinn das Unternehmen vor Abzug der Steuern, Abschreibungen und ohne Hinzurechnung des Finanzergebnisses erwirtschaftet hat. EBITDA steht für „Earnings before interest, tax, depreciation and amortization“ (Ergebnis vor Abzug des Finanzergebnisses, der Steuern, der Abschreibungen auf Sachanlagen (depreciation), der Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände (amortization)).

Praktischer Hinweis

Der MB-Bundesverband organisiert zusammen mit der Marburger Bund Treuhand GmbH regelmäßig betriebswirtschaftliche Grundlagenseminare für Betriebsräte, in denen die wirtschaftlichen Zusammenhänge im Krankenhausbereich erläutert und anhand praktischer Planspiele vertieft werden. Mehr dazu unter: www.marburger-bund.de/seminare

Einigungsstelle

Die Einigungsstelle ist nach dem BetrVG eine innerbetriebliche Schlichtungsstelle zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat respektive Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat. Durch eine freiwillige, nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung ist die Bildung einer ständigen Einigungsstelle möglich. Die Einigungsstelle ist außerdem ein „Organ der Betriebsverfassung“, das erst gebildet wird, wenn es der Anlass erfordert. Das Verfahren in der Einigungsstelle ist in § 76 BetrVG geregelt, die Kosten der Einigungsstelle in § 76a BetrVG.

Ziel der Einigungsstelle ist die Einigung der Betriebsparteien. Sofern eine Einigung nicht gelingt, entscheidet die Einigungsstelle mit Stimmenmehrheit. In diesem Falle ersetzt ein solcher „Spruch“ der Einigungsstelle die fehlende Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Er wirkt wie eine Betriebsvereinbarung und ist somit für beide Seiten verbindlich.

Die Einigungsstelle besteht aus der gleichen Anzahl von Beisitzern jeder der beiden Betriebsparteien und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf den sich beide Betriebsparteien einigen müssen. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet das Arbeitsgericht.

Elternzeit

Erwerbstätige Eltern haben einen Rechtsanspruch darauf, im Beruf eine Zeitlang auszusetzen oder kürzerzutreten, um ihr Kind zu betreuen und zu erziehen. Während dieser (sogenannten) Elternzeit muss der Arbeitgeber die jeweiligen Arbeitnehmer pro Kind bis zu 3 Jahre von der Arbeit freistellen. In dieser Zeit muss nicht gearbeitet werden und damit entsteht kein Lohnanspruch. Zum Ausgleich kann das sogenannte Elterngeld beantragt werden. Während der Elternzeit gilt ein Kündigungsschutz. Für Eltern von Kindern, die ab dem 1. Juli 2015 geboren sind, beginnt er für eine Elternzeit innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes ebenfalls acht Wochen vor Beginn der Elternzeit. Nach Rückkehr aus der Elternzeit gilt wieder die im Arbeitsvertrag festgelegte Tätigkeit und Arbeitszeit. Eine Schlechterstellung bei der Arbeitszeit oder beim Verdienst ist nicht zulässig.

Entschädigung Betriebsratstätigkeit

Nach § 37 Abs. 1 BetrVG führen die Betriebsratsmitglieder ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Das bedeutet, dass die Tätigkeit als Betriebsratsmitglied als solche nicht vergütet wird. So soll die Unabhängigkeit der Betriebsratsmitglieder gewährleistet werden. Allerdings darf ein Betriebsratsmitglied auch nicht benachteiligt werden (§ 78 Satz 1 BetrVG). Dies gilt übrigens auch für ihre berufliche Entwicklung.

Ersatzmitglied

Ersatzmitglieder sind Wahlbewerber, die auf Grund ihrer Stimmenzahl oder ihres Listenplatzes bei der Betriebsratswahl für den Betriebsratsrat nicht berücksichtigt wurden, die jedoch nachrücken können. Nach denen in § 25 Abs. 1 Satz 1 BetrVG genannten Gründen rücken Ersatzmitglieder für den Rest der Amtszeit nach. Außerdem hat ein Ersatzmitglied eine Anwartschaft darauf, bei nur vorübergehender Verhinderung eines Betriebsratsmitglieds dieses für die Dauer der Verhinderung zu vertreten (§ 25 Abs. 1 S. 2 BetrVG).

Ersatzmitglieder haben grundsätzlich keinen (generellen) Anspruch auf Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung, die Kenntnisse vermittelt, die für die Betriebsratsarbeit erforderlich sind (§ 37 Abs. 6 BetrVG). Gleichwohl kann der Betriebsrat ein Ersatzmitglied zu einer Schulungsveranstaltung entsenden, wenn dies im Einzelfall zur Gewährleistung der Arbeitsfähigkeit des Betriebsrats erforderlich ist.

Außerdem gilt der besondere Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder auch für Ersatzmitglieder, soweit und solange sie ein verhandeltes ordentliches Betriebsratsmitglied vertreten. Dies gilt auch für den Anspruch auf nachwirkenden Kündigungsschutz, wenn es in der Vertretungszeit tatsächlich Betriebsratsarbeit verrichtet hat (etwa Teilnahme an einer Betriebsratssitzung).

F-G

Freistellung – als Betriebsrat

Betriebsratsmitglieder können von ihrer arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung zum Zwecke der Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben allgemein entbunden werden. Die allgemeine Entbindung von ihrer Verpflichtung zur Arbeitsleistung ist von der zeitweisen Befreiung von Betriebsratsmitgliedern zur Durchführung von Betriebsratsaufgaben (§ 37 Abs. 2 BetrVG) zu unterscheiden. Das nicht freigestellte Betriebsratsmitglied kann sich nur zeitweise von seiner beruflichen Tätigkeit befreien lassen, wenn ein konkreter Anlass zur Durchführung von Betriebsratsaufgaben vorliegt und das Arbeitsversäumnis deswegen erforderlich ist. (Allgemeine) Freistellungen sind ab einer Betriebsgröße von 200 Arbeitnehmern vorgesehen (§ 38 Abs. 1 BetrVG).

Gefährdungsbeurteilung

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Unternehmer zur Durchführung einer Beurteilung der Arbeitsbedingung und in deren Rahmen auch zu einer Beurteilung der Gefährdungen. Der Unternehmer muss dabei die Gefährdungen der Beschäftigten bei der Arbeit beurteilen, entsprechende Maßnahmen ableiten, diese auf ihre Wirksamkeit kontrollieren und gegebenenfalls anpassen, und den Prozess der Gefährdungsbeurteilung sowie die Ergebnisse angemessen dokumentieren. Der Betriebsrat hat bei Regelungen zur Ausfüllung des Beurteilungsspielraums durch den Arbeitgeber mitzubestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG). Da die Vorschrift zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) eine ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift ist, hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat eine Einigung über die Art und Weise der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen zu erzielen. **Siehe auch → Arbeitsschutzgesetz (Seite 8)**

Gesamtbetriebsrat

Ein Gesamtbetriebsrat ist zu bilden, wenn in einem Unternehmen mindestens zwei Betriebsräte bestehen (§47 Abs. 1 BetrVG). Die Bildung eines Gesamtbetriebsrats liegt nicht im Ermessen der Betriebsräte. Die Unterlassung kann eine grobe Pflichtverletzung sein (§ 23 Abs. 1 BetrVG, BAG v. 23.9.1980 - 6 ABR 8/78). Ausnahmsweise entfällt die Errichtung eines Gesamtbetriebsrats, wenn in einem Unternehmen auf Grund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder Arbeitnehmerentscheidung ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat besteht (§ 3 Abs. 1 bis 3 BetrVG). Der Gesamtbetriebsrat ist eine Dauereinrichtung, die über die Wahlperiode der einzelnen Betriebsräte hinaus mit wechselnden Mitgliedern bestehen bleibt. Er ist den einzelnen Betriebsräten im Unternehmen nicht übergeordnet (§ 50 Abs. 1 S. 2 BetrVG).

Siehe auch → Konzernbetriebsrat (Seite 22)

Größe des Betriebsrates

Die Größe beziehungsweise die Personenzahl des jeweiligen Betriebsrates bemisst sich nach der Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmern im Betrieb.

Danach besteht der Betriebsrat

- bei **5-20** wahlberechtigten Arbeitnehmern aus **1 Person**;
- bei **21-50** wahlberechtigten Arbeitnehmern aus **3 Mitgliedern**;
- bei **51 bis 100** wahlberechtigten Arbeitnehmern aus **5 Mitgliedern**;
- bei **101-200** Arbeitnehmern aus **7 Mitgliedern**;
- bei **201-400** Arbeitnehmern aus **9 Mitgliedern**;
- bei **401-700** Arbeitnehmern aus **11 Mitgliedern**;
- bei **701-1000** Arbeitnehmern aus **13 Mitgliedern**.

Für größere Betriebe legt das BetrVG eine entsprechend größere Zahl der Mitglieder fest.

I-J

Infektionsschutzgesetz

Das deutsche Infektionsschutzgesetz (IfSG) ist ein Bundesgesetz gegen gemeingefährliche oder übertragbare Krankheiten bei Menschen und regelt die hierfür notwendige Mitwirkung und Zusammenarbeit von Behörden des Bundes, der Länder und der Kommunen, Ärztinnen und Ärzten, Tierärztinnen und Tierärzten, Krankenhäusern, wissenschaftlichen Einrichtungen sowie sonstigen Beteiligten. Es soll übertragbaren Krankheiten vorbeugen, Infektionen frühzeitig erkennen und ihre Weiterverbreitung verhindern (§ 1 IfSG). Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats dahingehend, dass dieser die Einhaltung der Vorgaben in Verbindung stehende Arbeitsschutzregel fordern kann, besteht nach aktuellem Stand nicht. Jedoch besteht gemäß § 80 Abs. 2, 1 Nr. 9 BetrVG eine umfassende Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers in Bezug auf Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Hierüber kann der Betriebsrat in Erfahrung bringen, inwieweit die vorgegebenen Schutzmaßnahmen vom Arbeitgeber zur Anwendung gebracht werden.

Initiierung von Betriebsratswahlen

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz verbessert den Kündigungsschutz für Beschäftigte, die erstmals einen Betriebsrat gründen möchten. Nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) begann der Sonderkündigungsschutz für Initiatoren einer Betriebsratswahl vor dem Modernisierungsgesetz erst mit der Einladung zur Wahlversammlung. Er umfasste bis dahin nur die ersten drei in der Einladung genannten Arbeitnehmer.

In der Praxis stellen die drei Einladenden häufig auch den aus drei Personen bestehenden Wahlvorstand. Fällt aber eine der drei Personen etwa wegen Krankheit aus oder wird eingeschüchtert, besteht die Gefahr, dass die Betriebsratswahl zunächst nicht erfolgreich durchgeführt werden kann, da nicht die erforderliche Anzahl an Wahlvor-

standsmitgliedern vorhanden ist. Deshalb wurde die Zahl der geschützten Einladenden auf sechs erhöht (§ 15 Abs. 3a KSchG).

Zeitlich hat sich beim Kündigungsschutz als Problem herausgestellt, dass die Beschäftigten meist schon deutlich vor der Einladung zur Wahlversammlung mit Vorbereitungs-handlungen für die Betriebsratswahl beginnen. Werden diese Vorbereitungs-handlungen bekannt, so können diese sogenannten „Vorfeld-Initiatoren“ Ziel von Behinderungsmaßnahmen werden.

Mit dem neuen § 15 Abs. 3b KSchG erhalten die „Vorfeld-Initiatoren“ erstmals einen speziellen befristeten Kündigungsschutz vor personen- und verhaltensbedingten ordentlichen (nicht fristlosen!) Kündigungen, wenn sie eine öffentlich beglaubigte Erklärung abgegeben haben, dass sie einen Betriebsrat gründen möchten und auch entsprechende Vorbereitungs-handlungen dafür unternommen haben.

Siehe auch → Wahlverfahren (Seite 36)

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist ein Gremium, das die besonderen Belange von jugendlichen Arbeitnehmern unter 18 sowie der Auszubildenden unter 25 Jahre im Betrieb wahrnimmt. Es wird in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr (jugendliche Arbeitnehmer) noch nicht vollendet haben oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind (Auszubildende, Anlernlinge, Praktikanten, Umschüler und Volontäre) und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gewählt (§ 60 Abs. 1 BetrVG).

K

Kandidatur für Betriebsratswahl

Die Wählbarkeit (als Betriebsrat) richtet sich nach § 8 BetrVG. Danach sind zunächst alle Wahlberechtigten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und sechs Monate dem Betrieb angehören, wählbar. Das heißt, man muss Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG sein (also zum Beispiel kein leitender Angestellter!) und eine sechsmonatige Betriebszugehörigkeit besitzen.

Um gewählt zu werden, können entweder die Gewerkschaften – also auch der Marburger Bund – oder die wahlberechtigten Arbeitnehmer Wahlvorschläge machen. Sofern nicht in Kleinbetrieben bis zu 20 Arbeitnehmern gewählt wird, sind diese Wahlvorschläge mit sogenannten Unterstützungsunterschriften zu versehen und beim Wahlvorstand einzureichen. Wahlvorschläge in Betrieben mit in der Regel 21 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern sind dabei von mindestens zwei wahlberechtigten Arbeitnehmern und in Betrieben mit in der Regel mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmern zu unterzeichnen. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 Wahlberechtigte.

Auf jeder Vorschlagsliste sind die einzelnen Bewerber in erkennbarer Reihenfolge unter fortlaufender Nummer und unter Angabe von Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb aufzuführen (§ 6 Abs. 3 Satz 1 WO). Außerdem ist sicherzustellen, dass sich bei Einreichung der Liste die schriftliche Zustimmung aller Bewerber entweder auf der Vorschlagsliste befinden oder diese der Liste - unter eindeutiger Bezugnahme darauf - beigelegt werden (§ 6 Abs. 3 Satz 2 Wahlordnung).

Praktischer Hinweis

Besteht eine Vorschlagsliste aus mehreren Blättern, so ist dringend anzuraten, das Kennwort der Liste sowie den Listenvertreter auf jedem einzelnen Blatt zu vermerken. Überdies sollten die einzelnen Seiten einer aus mehreren Blättern bestehenden Vorschlagsliste durchnummeriert und von Anfang an fest miteinander verbunden sein, etwa indem sie „zusammengetackert“ werden. Eine Vorlage, wie eine Vorschlagsliste aussehen könnte, finden Sie am Ende dieser Broschüre.

Karriere

Ein häufiger Einwand gegen die Tätigkeit als Betriebsrat ist die Befürchtung, hierdurch eine Benachteiligung im Rahmen der beruflichen Karriere zu erleiden. Generell hat Ihr Arbeitgeber Sie in allen Fragen zum beruflichen Aufstieg genauso zu behandeln wie alle vergleichbaren Kolleginnen und Kollegen. Das betrifft ebenfalls Fragen der Aus-, Fort- und Weiterbildung und Fragen zum Entgelt. § 78 BetrVG verbietet ausdrücklich eine Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern in ihrer beruflichen Entwicklung. Natürlich unterscheidet sich hier und da die Theorie – wie sooft – von der Praxis. Sprechen Sie am besten mit bereits tätigen Betriebsräten und fragen Sie nach deren Erfahrung! Wenn Sie das Gefühl haben, benachteiligt zu werden, wenden Sie sich außerdem an die Juristen Ihres Marburger Bund Landesverbandes (www.marburger-bund.de/landesverbaende)!

Kirchlicher Arbeitgeber

Gelten eigentlich bei einem kirchlichen Arbeitgeber auch betriebliche Mitbestimmungsrechte? Ja, allerdings mit Einschränkungen im Vergleich zu Betriebsrat und Personalvertretung: Zwar gelten weder das BetrVG noch die Personalvertretungsgesetze von Bund und Ländern in kirchlichen Einrichtungen. Allerdings haben die Kirchen für sich und ihre Einrichtungen eigene Mitarbeitervertretungen geschaffen. Rechtliche Grundlagen finden sich in MVG.EKD für den evangelischen und in der MAVO-Rahmenordnung für den katholischen Bereich. Danach unterscheiden sich die Mitwirkungsrechte der Mitarbeitervertretungen allerdings von BetrVG und Personalvertretungsgesetzen,

denn prägendes Prinzip ist im kirchlichen Bereich die gemeinschaftliche Regelung der Arbeitsbedingungen und nicht das Gegeneinander von Betriebsrat und Arbeitgeber.

Merke

Je nachdem, ob Sie zum Beispiel bei einem kommunalen oder privatisierten Krankenhausträger oder einer Universitätsklinik oder einem kirchlichen Krankenhaus beschäftigt sind, unterscheiden sich die gesetzlichen Vorschriften für die betriebliche Mitbestimmung! Neben den Vorschriften des Betriebsverfassungsrechts gibt es das Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder und das soeben dargestellte kirchliche Mitbestimmungsrecht. Egal, wo Sie beschäftigt sind: Haben Sie Fragen zur betrieblichen Mitbestimmung oder Interesse sich zu engagieren, dann wenden Sie sich an Ihren Marburger Bund Landesverband oder an den Marburger Bund Bundesverband unter betriebsrat@marburger-bund.de



Konzernbetriebsrat

Ein Konzernbetriebsrat ist die Interessenvertretung der Arbeitnehmer auf Konzernebene. Im Gegensatz zum Gesamtbetriebsrat ist die Bildung eines Konzernbetriebsrats eine Kann-Bestimmung. Die Errichtung setzt voraus, dass das herrschende Unternehmen seinen Sitz im Inland hat oder über eine im Inland ansässige Teilkonzernspitze verfügt, die Gesamtbetriebsräte der Konzernunternehmen, in denen insgesamt mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmer der Konzernunternehmen beschäftigt sind, der Errichtung zustimmen (§ 54 Abs. 1 BetrVG) und in dem Konzernunternehmen mindestens zwei Gesamtbetriebsräte bestehen. **Siehe auch → Gesamtbetriebsrat (Seite 17)**

Kosten der Betriebsratsarbeit

Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber zur Übernahme der Kosten, die durch die Tätigkeit des Betriebsrats und seiner Mitglieder (§ 40 Abs.1 BetrVG) sowie für die Bereitstellung von Sachmitteln, Räumen, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal im erforderlichen Umfang (§ 40 Abs. 2 BetrVG) entstehen. Diese Vorschriften beinhalten einen unmittelbaren Erfüllungsanspruch (BAG v 17.5.1983 - 1 ABR 21/80).

Leiharbeit/Arbeitnehmerüberlassung

Die Arbeitnehmerüberlassung (oder auch einfach „Leiharbeit“) ist die zeitlich begrenzte Entsendung von Arbeitnehmern durch Arbeitgeber, die als Verleiher im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit Arbeitnehmer (Leiharbeiter) zur Arbeitsleistung an Dritte (Entleiher) verleihen. Rechtsgrundlage ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Dessen Vorschriften tragen der besonderen Schutzbedürftigkeit der Leiharbeitnehmer Rechnung, die regelmäßig an wechselnden Einsatzorten in fremden Betrieben tätig werden. Die Regelungen sind anzuwenden für alle in Deutschland tätigen Leiharbeitnehmer und deren Ver- und Entleiher sowie für im Ausland ansässige Verleiher, deren Leiharbeitnehmer in Deutschland arbeiten.

Der Betriebsrat ist rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten. Die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern und umfasst insbesondere den zeitlichen Umfang des Einsatzes, den Einsatzort und die Arbeitsaufgaben dieser Personen. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 BetrVG gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. Außerdem hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen einschließlich der geplanten Beschäftigung von Leiharbeitnehmern anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten (§ 92 Abs. 1 BetrVG).

L-M

Listenwahl

Die Betriebsratswahl erfolgt grundsätzlich als Listenwahl (=Verhältnswahl). Personenwahl (= Mehrheitswahl) findet nur dann statt, wenn im vereinfachten Wahlverfahren gewählt wird (dann immer Personenwahl) oder wenn zwar im normalen Wahlverfahren gewählt wird, aber nur eine Liste eingereicht wird. Findet die Wahl im normalen Wahlverfahren statt und werden beim Wahlvorstand zwei oder mehr gültige Vorschlagslisten eingereicht, so muss eine Listenwahl stattfinden. **Siehe auch → Wahlverfahren (Seite 36)**

Marburger Bund

Der Marburger Bund ist mit mehr als 128.000 Mitgliedern die gewerkschaftliche, gesundheits- und berufspolitische Interessenvertretung aller angestellten und beamteten Ärztinnen und Ärzte in Deutschland.

Der Betriebsrat ist nicht in die gewerkschaftliche Organisation integriert und unterliegt keinerlei Weisungen seitens der Gewerkschaft. Allerdings kann der Marburger Bund die Betriebsratswahl unterstützen, oder sie sogar initiieren, sowie Betriebsräte bei der Arbeit unterstützen. Außerdem steht Ihnen der Marburger Bund bei allen Fragen rund um die Betriebsratsarbeit zur Verfügung unter: betriebsrat@marburger-bund.de

Nutzen Sie darüber hinaus das breite Informationsangebot des Marburger Bundes wie den MB-Internet-Auftritt www.marburger-bund.de, die Marburger Bund Zeitung, die MBZplus-App, den Newsletter MBZ-Woche, den jeweiligen Messenger-Service zu den unterschiedlichen Tarifbereichen.

Mobile Arbeit – Initiativrecht

Gerade in der zurückliegenden Zeit wurde das Thema der „mobilen Arbeit“ immer wichtiger. Was sagt das Betriebsverfassungsrecht hierzu, kann der Betriebsrat Regelungen zur Arbeit von zuhause (oder außerhalb des normalen Arbeitsplatzes) initiieren? Nein, kann er nicht. Auch hier wurde im Zuge der Modernisierung des BetrVG mit § 87 Abs. 1 Nr. 14 zwar ein neues Mitbestimmungsrecht aufgenommen. Dieses bezieht sich allerdings ausdrücklich nur auf die „Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird“. Damit besteht ein Mitbestimmungsrecht über das „Wie“ mobiler Arbeit, jedoch dürfte hier ein Initiativrecht über das „Ob“, also der Einführung mobiler Arbeit, nicht in Betracht kommen.

Mutterschutz

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen sowie für weibliche in Heimarbeit Beschäftigte (§ 1 MuSchG). Es gilt außerdem für Auszubildende, Umschülerinnen und Volontärinnen. Das MuSchG dient dem Schutz vor Gefahren für Leben und Gesundheit von Mutter und Kind, mutterschaftsbedingten Entgelteinbußen und dem Verlust des Arbeitsplatzes. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat über die Ergebnisse der Beurteilung hinsichtlich möglicher Gefährdungen und über die zu ergreifenden Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz schwangerer Arbeitnehmerinnen zu unterrichten, sobald das möglich ist (§ 2 MuSchArbV). Der Betriebsrat ist verpflichtet, darüber zu wachen, dass die Schutzvorschriften für Schwangere und Mütter nach der Entbindung eingehalten werden (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). **Siehe auch → Elternzeit (Seite 14)**

N

Nacharbeiten

Müssen Betriebsratsmitglieder die für ihre Betriebsratstätigkeit aufgewendete Arbeitszeit nacharbeiten? Ein klares Nein! Betriebsratsmitglieder sind vielmehr nach § 37 Abs. 2 BetrVG von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Gehalts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Normenhierarchie im Arbeitsrecht

Schließen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung ab, muss sich diese im Rahmen der geltenden Gesetze halten. Die Regelungen einer Betriebsvereinbarung dürfen also ebenso wenig gegen die geltenden Gesetze wie auch gegen die einschlägigen Tarifverträge verstoßen. Aufgrund des Günstigkeitsprinzips sind aber im Verhältnis zum Gesetz günstigere Regelungen in einer Betriebsvereinbarung durchaus zulässig. Das Günstigkeitsprinzip gilt auch im Verhältnis zwischen Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung. Das bedeutet, dass im Falle einer doppelten Regelung derselben Angelegenheit die jeweils für den Arbeitnehmer günstigere Regelung gilt.

Nach der in § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG geregelten Tarifsperre können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Eine Ausnahme gilt dann, wenn der Tarifvertrag eine entsprechende Öffnungsklausel beinhaltet, also den Abschluss einer Betriebsvereinbarung explizit zulässt.

Die „Normenhierarchie“ im Arbeitsrecht

Grundgesetz

Einfache Gesetze

Rechtsverordnungen

Tarifverträge

Betriebsvereinbarungen

Arbeitsverträge

O-R

Öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber

Grundsätzlich gilt für Beschäftigte im öffentlichen Dienst (zum Beispiel bei einem Uniklinikum), dass die Interessenvertretung von einem Personalrat und nicht von einem Betriebsrat wahrgenommen wird. Die rechtlichen Grundlagen für die Interessenvertretung finden sich hier im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) und/oder den Personalvertretungsgesetzen der Länder. Ähnlich wie im BetrVG hat auch der Personalrat Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Anhörungsrechte und kann mit der Dienststelle Dienstvereinbarungen abschließen, die im Wesentlichen der Betriebsvereinbarung der Privatwirtschaft entsprechen. **Siehe auch → Merke-Kasten (Seite 22)**

Personalgespräch

Das Personal- oder Mitarbeitergespräch ist eine regelmäßig oder aus besonderen Anlässen durchzuführende Besprechung zwischen den Vorgesetzten mit ihren Mitarbeitern in Wahrnehmung ihrer Personalführungsaufgabe. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer über alle Angelegenheiten zu informieren, die sie zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Rechte aus dem Arbeitsverhältnis kennen und beachten müssen. Arbeitnehmer haben das Recht, in betrieblichen Angelegenheiten, die ihre Person betreffen, von den hierfür zuständigen Personen gehört zu werden. Sie sind berechtigt, zu Maßnahmen des Arbeitgebers, die sie betreffen, Stellung zu nehmen sowie Vorschläge für die Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufs zu machen. Die Arbeitnehmer können verlangen, dass ihnen die Berechnung und Zusammensetzung ihres Arbeitsentgelts erläutert und dass mit ihnen die Beurteilung ihrer Leistungen sowie die Möglichkeiten ihrer beruflichen Entwicklung im Betrieb erörtert werden. Sie können ein Mitglied des Betriebsrats zu den Gesprächen hinzuziehen (§ 82 BetrVG).

Präsenzpflicht bei Betriebsratssitzungen

Mit § 30 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG wurde mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz ein Passus aufgenommen, nachdem die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen kann, wenn nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats binnen einer von dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist diesem gegenüber widerspricht. Sofern dieses Quorum also erreicht wurde und fristgerecht widersprochen hat, ist die Sitzung in Präsenz durchzuführen.

Regelungsabrede

Eine Regelungsabrede ist eine formlose Absprache zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die **keine** Betriebsvereinbarung ist. Mit Hilfe der Regelungsabrede werden insbesondere Einzelfall-Angelegenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart, die meist nur kurzfristig gelten. Regelungsabreden fallen unter den Begriff der „Vereinbarungen“ nach § 77 Abs. 1 BetrVG. Sie brauchen nicht schriftlich zu erfolgen, um rechtswirksam zu sein. Gleichwohl sind durch eine Regelungsabrede getroffene Vereinbarungen für Arbeitgeber und Betriebsrat verbindlich (schuldrechtliche Wirkung). Sie haben aber keine unmittelbare und zwingende Wirkung auf die Arbeitsverhältnisse (keine normative Wirkung). **Siehe auch → Betriebsvereinbarung (Seite 12)**

Merke

Die Regelungsabrede ist grundsätzlich rechtlich bindend, das heißt auch gerichtlich durchsetzbar. Allerdings bringen Regelungsabreden keine unmittelbaren Verpflichtungen für die Arbeitnehmer mit sich, sondern der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer anweisen, sich entsprechend der Regelungsabrede zu verhalten. In der Praxis werden Regelungsabreden daher zumeist nur bei Themen angewendet, die direkt die Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat betreffen. Sind Arbeitnehmer betroffen, empfiehlt sich die Erstellung einer Betriebsvereinbarung!



S

Schichtdienst – Mitbestimmung

Der Betriebsrat hat gemäß § 87 Abs. 1 und 2 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung der Arbeitszeit hinsichtlich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG umfasst neben den Fragen, an wie vielen Tagen in der Woche gearbeitet werden soll, der Festlegung von Arbeitszeitregelungen für Weihnachten und Neujahr oder der wichtigen Fragen über die Einführung, Ausgestaltung, Änderung und Abschaffung von Arbeitszeitmodellen und der Aufstellung eines Rufbereitschaftsplanes auch die Einführung, Änderung und Abschaffung von Schichtarbeit einschließlich der Erstellung von Schichtplänen (Urteil Bundesarbeitsgericht vom 29.9.2004 - 5 AZR 559/03).

Praktischer Hinweis

Der Marburger Bund launcht die **MB-EchtZeit-App** zur elektronischen Arbeitszeiterfassung und gibt Ärztinnen und Ärzten damit ein eigenes Werkzeug zur individuellen, elektronischen Zeiterfassung an die Hand. Marburger Bund Mitgliedern ermöglicht die App kostenfrei auf einfachem Wege Arbeitszeiten in den verschiedenen Dienstarten aufzuzeichnen, auszuwerten und zu exportieren. Hier runterladen: www.marburger-bund.de/echtzeit-app

Schulungskosten

Für erforderliche Schulungen in Betriebsratsfragen haben Sie einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung bei vollem Lohnausgleich gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG. Überdies hat der Arbeitgeber auch die übrigen Kosten zu tragen. Dies umfasst neben den Kosten für die jeweilige Schulungsveranstaltung auch die An- und Abreise sowie die Hotelkosten inklusive Übernachtung. **Siehe auch → Kosten der Betriebsratsarbeit (Seite 22)**

Schulung – Erforderlichkeit

Ein Seminar ist immer dann erforderlich, wenn für den Betriebsrat Aufgaben anstehen und die Betriebsratsmitglieder nicht oder nicht ausreichend über die für die fach- und sachgerechte Wahrnehmung dieser Aufgaben notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen. Die im Hinblick auf die Betriebsratsaufgaben notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten müssen auf der Schulung vermittelt werden.

Schulung – Ende der Amtsperiode

In den letzten drei bis fünf Monaten vor der Neuwahl des Betriebsrats darf der Arbeitgeber Zweifel an der Erforderlichkeit des Betriebsratsseminars äußern, da die Wiederwahl der einzelnen Betriebsratsmitglieder ja nicht sicher ist. Das gilt allerdings nicht, wenn es aktuell ein betriebliches Problem gibt, das der Betriebsrat lösen muss. Auch Schulungen zur Vorbereitung der Betriebsratswahl sind vor allem in dieser Zeit für Wahlvorstandsmitglieder erforderlich.

Schulung – Kostengünstigster Anbieter

Der Betriebsrat muss darauf achten, dass das Betriebsratsseminar (beziehungsweise dessen Kosten) verhältnismäßig ist. Das wäre beispielsweise nicht der Fall, wenn Sie ein Grundlagenseminar auf Mallorca besuchen wollen, wodurch weit überdurchschnittliche Kosten entstehen würden. Ansonsten hat der Betriebsrat bei der Auswahl des Seminarveranstalters freie Wahl. Dementsprechend ist der Betriebsrat nicht dazu verpflichtet, den kostengünstigsten Seminaranbieter zu wählen (Urteil Bundesarbeitsgericht vom 28. Juni 1995, AZ: 7 ABR 55/94).

Schulung – Ersatzmitglieder

Ersatzmitglieder haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung. Aber auch Ersatzmitglieder sollten über Grundkenntnisse im Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht verfügen. Also können auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht (BAG) Betriebsratsschulungen für Ersatzmitglieder erforderlich sein, wenn sie voraussichtlich öfter oder über einen längeren Zeitraum im Betriebsratsgremium tätig sein werden. Bei der Prognose der künftigen Häufigkeit und Dauer der Heranziehung des Ersatzmitglieds sind Umstände wie Betriebsratsgröße, die Anzahl der im Betriebsrat vertretenen Mitglieder des Geschlechts in der Minderheit und Listen sowie der langfristige Ausfall bestimmter Betriebsratsmitglieder als wesentliche Kriterien in die Beurteilung einzubeziehen (BAG v. 19.9.2001 - 7 ABR 32/00)

Schulung – Wahlvorstand

Nach § 20 Abs. 3 BetrVG hat der Arbeitgeber die Kosten der Betriebsratswahl zu tragen. Hierzu zählen auch die Kosten einer notwendigen und angemessenen Wahlschulung. Notwendig und angemessen ist eine solche Schulung jedenfalls dann, wenn das Mitglied nicht bereits über ausreichende Kenntnisse verfügt, um eine anfechtungsfeste Betriebsratswahl durchführen zu können.

Praktischer Hinweis

Die Marburger Bund Treuhand GmbH führt seit einigen Jahren regelmäßig spezifische Betriebsräte-Seminare zu verschiedenen Themen durch. Achten Sie auf unsere Seminar-Angebote unter: www.marburger-bund.de/seminare

Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) fördert die Eingliederung (schwer-)behinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen im Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Die Aufgaben, Rechte und Pflichten sind grundsätzlich im Sozialgesetzbuch IX (§ 178) geregelt.

Kurz gesagt nimmt die SBV folgende Aufgaben wahr: Sie wacht darüber, dass die zugunsten (schwer-)behinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt und die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden; beantragt Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen; nimmt Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegen und wirkt, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hin; sie unterrichtet die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.

Streik/Arbeitskampf

Streik oder Arbeitskampf ist die von Arbeitnehmer- (unter Umständen auch Arbeitgeberseite) aufgrund eines Kampfbeschlusses vorgenommene Störung des Arbeitsablaufs zu dem Zweck, durch gemeinsame (kollektive) Maßnahmen die andere Seite absichtlich unter wirtschaftlichen Druck zu setzen, um ein bestimmtes Verhandlungsziel zu erreichen. Der Betriebsrat hat sich als Organ der Betriebsverfassung im Arbeitskampf neutral zu verhalten (§ 74 Abs. 2 BetrVG)! Das Amt des Betriebsrats und seiner Mitglieder werden durch einen Arbeitskampf nicht berührt. Es besteht vielmehr grundsätzlich mit allen Rechten und Pflichten fort. Gewerkschaftlich organisierte Betriebsratsmitglieder können aber im gleichen Umfang wie andere Arbeitnehmer an der Arbeit ihrer Gewerkschaft im Betrieb teilnehmen und sich also auch an Streiks ihrer Gewerkschaft beteiligen (§ 74 Abs. 3 BetrVG).

T-V

Tarifvertrag

Der Tarifvertrag ist eine von tariffähigen Parteien abgeschlossene Vereinbarung, die die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien (schuldrechtlicher Teil) regelt und Rechtsnormen enthält, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen (normativer Teil) ordnet (§ 1 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz). Für den ärztlichen Bereich schließt der Marburger Bund Tarifverträge ab. Eine Übersicht über bundesweit geltende MB-Tarifverträge finden Sie unter: www.marburger-bund.de/tarifvertraege

Siehe auch → Normenhierarchie im Arbeitsrecht (Seite 27)

Überlastanzeige/Gefährdungsanzeige

Die Überlastungsanzeige (oder Gefährdungsanzeige, Gefahrenanzeige) ist im Arbeitsrecht und im Arbeitsschutz die schriftliche Information überlasteter Arbeitnehmer an deren Vorgesetzte oder den Arbeitgeber, dass eine überhöhte Arbeitsbelastung zu Schäden führen kann. Sie dient unter anderem der Haftungsfreistellung gegenüber dem Arbeitgeber für den Fall, dass aufgrund der Überlastung der Beschäftigten der Arbeitgeber oder Dritte geschädigt werden. Sie hat auch das Ziel, den Arbeitgeber auf Gefahren hinzuweisen und zum Ergreifen von Gegenmaßnahmen anzuregen. Sie ist nicht ausdrücklich in Gesetzen oder Tarifverträgen vorgesehen und wird aus der gegenseitigen Pflicht zur Rücksichtnahme im Arbeitsverhältnis hergeleitet (§ 611 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), § 611a BGB in Verbindung mit § 241 BGB, § 242 BGB).

Urlaub

(Erholungs-)Urlaub ist der Anspruch der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber, zum Zwecke der Erholung unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt zu werden. Die Höhe des Urlaubsanspruches ist in den einschlägigen Tarifverträgen zwischen Arbeitgeber und Marburger Bund geregelt.

Nach § 87 Abs 1. Nr. 5 BetrVG hat der Betriebsrat bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans mitzubestimmen. Dies bezieht sich auch auf die Bestimmung, ob Betriebsurlaub durchgeführt werden soll, zu welcher Zeit und für wie lange. Zu den allgemeinen Grundsätzen gehören ferner auch die Regelungen über die Urlaubsverteilung übers Jahr, Urlaubssperren sowie soziale Auswahlkriterien, falls Arbeitnehmer zur gleichen Zeit Urlaub beanspruchen. Des Weiteren können Urlaubsvertretungsregelungen getroffen werden. Dem Betriebsrat wird auch ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer eingeräumt, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird.

Die Dauer des Jahresurlaubs wird nicht durch die betriebliche Mitbestimmung erfasst. Dies regeln die gesetzlichen Bestimmungen, beziehungsweise Tarifverträge oder einzelvertragliche Bestimmungen.

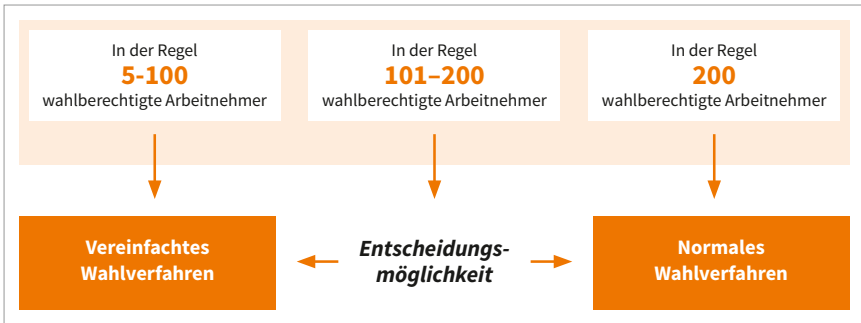
„Verantwortliche Stelle“ – Betriebsrat und DSGVO

Die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit des Betriebsrates bei der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten war nach Inkrafttreten der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) umstritten und wurde zuletzt vom Bundesarbeitsgericht (BAG) ausdrücklich offengelassen. Nunmehr wurde im Zuge des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes mit § 79a BetrVG eine Neuregelung geschaffen. Hier werden die Vorgaben der DSGVO dahingehend konkretisiert, dass die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit beim Arbeitgeber liegt. Die „Zuordnung“ zum Arbeitgeber erfolgt allerdings nur soweit, als dass der Betriebsrat „zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben“ handelt. Erhebt demnach der Betriebsrat außerhalb seiner gesetzlich zugewiesenen Aufgaben Beschäftigtendaten, kann eine solche Datenverarbeitung nicht dem Arbeitgeber „zugeordnet“ werden.

W

Wahlverfahren

Das BetrVG unterscheidet zwischen dem „normalen“ und dem „vereinfachten“ Wahlverfahren. Seit der Modernisierung des BetrVG im Juni 2021 ist in Betrieben von bis zu 100 Arbeitnehmern das vereinfachte Wahlverfahren gemäß § 14a BetrVG obligatorisch. Es zeichnet sich durch formelle Vereinfachungen des Wahlverfahrens und kürzere Fristen aus und soll somit Betriebsratsgründungen vereinfachen. In Betrieben ab 101 bis 200 Beschäftigte können Wahlvorstand und Arbeitgeber übrigens das vereinfachte Wahlverfahren als Alternative zum normalen Wahlverfahren vereinbaren.



Das vereinfachte Wahlverfahren ist nach dem Gesetz wiederum als einstufiges oder zweistufiges Verfahren möglich. Das einstufige Wahlverfahren kommt in Betrieben mit 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern zur Anwendung, in denen ein Wahlvorstand – zum Beispiel durch den vorhergehenden Betriebsrat – bereits bestellt wurde und somit nicht (extra) bestimmt oder gewählt werden muss. Das zweistufige Verfahren kommt dagegen in Betrieben mit 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern zur Anwendung, in denen ein Wahlvorstand nicht bestellt worden ist und der Wahlvorstand deshalb auf einer Wahlversammlung gewählt werden muss.

Praktischer Hinweis

Haben Sie Fragen zur Einleitung oder dem Ablauf von Betriebsratswahlen, wenden Sie sich an Ihren Marburger Bund Landesverband (www.marburger-bund.de/landesverbaende) oder schreiben Sie uns eine E-Mail an: betriebsrat@marburger-bund.de Wollen Sie sich bei anstehenden Betriebsratswahlen wiederwählen lassen beziehungsweise erstmals in das Gremium einziehen oder wurden Sie als Wahlvorstand bestimmt, dann können Sie als besonderen Service unseren digitalen Termin- und Fristenplaner nutzen: www.marburger-bund.de/betriebsratswahlplaner2022

Wahlvorstand als Betriebsrat

Häufig stellt sich die Frage, ob jemand, der bereits im Wahlvorstand für die Durchführung der Wahlen zuständig ist, sich gleichzeitig als Kandidat für den Betriebsrat aufstellen lassen kann. Die einfache Antwort ist: Ja. Mitglieder im Wahlvorstand dürfen auch für den neuen Betriebsrat kandidieren. Dies ist nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zulässig (zum Beispiel BAG, 12.10.1976, 1 ABR 1/76).

Wirtschaftsausschuss

Der Wirtschaftsausschuss ist ein Hilfsorgan des Betriebsrats, das vom Unternehmer über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten ist, diese mit ihm zu beraten und den Betriebsrat darüber zu informieren hat. Nach § 106 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist in Unternehmen mit mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern ein Wirtschaftsausschuss zu bilden.

Sollten Sie als Betriebsrat in den Wirtschaftsausschuss entsandt werden oder Ihre Kenntnisse vertiefen wollen, erkundigen Sie sich nach dem „Grundlagenseminar für Betriebsräte in Wirtschaftsfragen“, das der Marburger Bund Bundesverband regelmäßig in Zusammenarbeit mit der Marburger Bund Treuhand GmbH veranstaltet.

Näheres unter: www.marburger-bund.de/seminare



Alle Vorlagen gibts es auch als Download unter:
www.marburger-bund.de/vorlagen



Bestellung als Wahlvorstand

Briefkopf
Betriebsrat

Herrn/Frau
„Wahlvorstandsmitglied“

Ort, Datum

Bestellung als Mitglied des Wahlvorstandes zur Vorbereitung
und Durchführung der Wahl des Betriebsrats

Sehr geehrte/-r Herr/Frau _____,

der Betriebsrat hat auf seiner Sitzung vom _____ Sie zum Mitglied des Wahl-
vorstands bestellt. Die Einzelheiten entnehmen Sie bitte dem in Kopie beigefügten
Beschlussprotokoll vom _____.

Aufgabe des Wahlvorstands wird es sein, die kommenden Betriebsratswahlen ein-
zuleiten und durchzuführen. Alle weiteren Informationen erhalten Sie bei der ersten
Sitzung des Wahlvorstands, zu der Sie der/die Vorsitzende Herr/Frau _____ in
Kürze schriftlich einladen wird.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift Betriebsratsvorsitzende/-r

Mitteilung an den Arbeitgeber Schulung Wahlvorstand

Briefkopf
Wahlvorstand

An die Geschäftsleitung
im Haus

Der Wahlvorstand hat in seiner Sitzung am _____ ordnungsgemäß beschlossen,
folgende

Mitglieder/Ersatzmitglieder:

auf eine Schulungsveranstaltung der Marburger Bund Treuhand GmbH mit dem
Thema: Schulung für angehende Wahlvorstände gemäß § 20 Abs. 3 BetrVG zu senden.

Die Veranstaltung findet statt am _____ in _____ .

Die in dem oben genannten Seminar vermittelten Kenntnisse sind für eine sach- und
fachgerechte Arbeit des Wahlvorstands gemäß § 20 Abs. 3 BetrVG erforderlich. Die
betrieblichen Notwendigkeiten hinsichtlich der zeitlichen Lage der Schulungsver-
anstaltung wurden berücksichtigt. Sollten wir innerhalb der nächsten zwei Wochen
nichts von Ihnen hören, gehen wir davon aus, dass der Seminarteilnahme aus Ihrer
Sicht nichts entgegensteht.

Mit freundlichen Grüßen

Ort, Datum

Unterschrift der/s Vorsitzenden des Wahlvorstands

Info Bestellung Wahlvorstand an den Arbeitgeber

Briefkopf
Betriebsrat

Herrn/Frau
„Arbeitgeber“

Ort, Datum

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Betriebsrat hat auf seiner Sitzung vom _____ die Bestellung des Wahlvorstands für die kommenden Betriebsratswahlen durchgeführt. Folgende Arbeitnehmer/-innen wurden dabei zum Mitglied des Wahlvorstands bestellt:

1. Name, Vorname (Vorsitzende/-r)
2. Name, Vorname (stellv. Vorsitzende/-r)
3. Name, Vorname (Beisitzer/-in)
4. etc.

Wir bitten um Kenntnisnahme. Der Wahlvorstand wird in Kürze im Zusammenhang mit der durch die Wahlordnung vorgeschriebenen Unterstützung der Einleitung der Wahl durch die Arbeitgeberseite, wie etwa hinsichtlich der Anfertigung der Wählerliste, auf Sie zukommen.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift Betriebsratsvorsitzende/-r

Anforderung Unterlagen vom Arbeitgeber

Briefkopf
Wahlvorstand

An die Geschäftsleitung
im Haus

Ort, Datum

Anforderung der Liste aller Mitarbeiter/-innen (einschl. Leiharbeiter/-innen)

Sehr geehrte Damen und Herren,

Für die Erstellung der Wählerliste benötigt der Wahlvorstand von der Personalabteilung anzufertigende Listen der Arbeitnehmer/-innen des Betriebs im Sinne von § 7 Betriebsverfassungsgesetz.

Bitte erstellen Sie für den Wahlvorstand die Liste, die folgende Angaben in Spalten enthalten sollte:

- lfd. Nr.
- Familienname
- Vorname
- Geburtsdatum (TT.MM.JJJJ)
- Funktion im Betrieb
- Gruppe (Eintrag siehe unten)
- Leiharbeitnehmer/-in eingesetzt seit (TT.MM.JJJJ)

Zu den wahlberechtigten Arbeitnehmer/-innen zählen auch Arbeitnehmer/-innen eines anderen Arbeitgebers, die Ihnen zur Arbeitsleistung überlassen worden sind (z.B. Leiharbeitnehmer), wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden (§ 7 Satz 2 BetrVG).

- Hinweise (s.u.)*

*Hilfreich wären für uns auch Hinweise im Feld "Hinweise", warum Sie eine/-n Mitarbeiter/-in für nicht wahlberechtigt halten (z. B. leitende/-r Angestellte/-r, freie/-r Mitarbeiter/-in usw.) sortiert nach Gruppen:

Frauen	innerhalb der Gruppe nach Alphabet
Männer	innerhalb der Gruppe nach Alphabet
Leiharbeiter/-innen	innerhalb der Gruppe nach Alphabet
Nicht wahlberechtigt	innerhalb der Gruppe nach Alphabet

möglichst zweifach (ein Exemplar auf Papier, ein Exemplar in elektronischer Form).

Da der Wahlvorstand an gesetzliche Fristen gebunden ist, bitten wir um Eingang bis spätestens _____ .

Bitte informieren Sie uns bis zum Abschluss der Betriebsratswahl am _____ unverzüglich über

- Arbeitnehmer/-innen, die aus dem Betrieb ausgeschieden sind,
- Arbeitnehmer/-innen, die neu eingestellt werden, bzw. neu zur Arbeit überlassen werden
- Arbeitnehmer/-innen, deren Zugehörigkeit sich als Arbeitnehmer/-in oder leitender Angestellter verändert.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift Wahlvorstandsvorsitzende/-r

Unterschrift Wahlvorstandsmitglied

Unterschrift Wahlvorstandsmitglied

Vorschlagsliste

Betriebsratswahl am _____

Kennwort _____

Listenvertreter/in _____

Als Bewerber/innen für den Betriebsrat werden vorgeschlagen

Lfd. Nr.	Familienname	Vorname	Ge- burts- datum	Ge- schlecht	Art der Beschäf- tigung im Betrieb	Schriftliche Zu- stimmung der Bewerber/innen zur Aufnahme in die Liste
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
etc. ...						

Datum _____

Unterschrift bevollmächtigte Wahlbeauftragte/Vorschlagsvertreterin

Antrag auf Übersendung der Briefwahlunterlagen

Name und Anschrift des/der Wahlberechtigten

Ort, Datum

An den Wahlvorstand des Klinikums _____

Anschrift _____

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum Zeitpunkt der Wahl des Betriebsrats am _____ bin ich wegen Abwesenheit vom Betrieb daran gehindert, meine Stimme persönlich abzugeben.

Ich bitte daher um die rechtzeitige Zusendung der erforderlichen Unterlagen zur schriftlichen Stimmabgabe an meine oben genannte Adresse.

Mit freundlichen Grüßen

(Arbeitnehmer/in)



**Anschriften des
Bundesverbandes und
der Landesverbände (LV):**

Bundesverband

Reinhardtstraße 36
10117 Berlin
Tel: 030 74 68 46 0
Fax: 030 74 68 46 16
betriebsrat@marburger-bund.de

LV Baden-Württemberg

Stuttgarter Straße 72
73230 Kirchheim
Tel: 07021 92 39 0
Fax: 07021 92 39 23
info@marburger-bund-bw.de

LV Bayern

Bavariaring 42
80336 München
Tel: 089 45 20 50 10
Fax: 089 45 20 50 11 0
mail@mb-bayern.de

LV Berlin/Brandenburg

Bleibtreustraße 17
10623 Berlin
Tel: 030 79 20 02 5
Fax: 030 79 28 81 2
info@marburgerbund-lvbb.de

LV Bremen

Am Tabakquartier 62
28197 Bremen
Tel: 0421 30 39 35 4
Fax: 0421 30 39 35 5
bremen@marburger-bund.de

LV Hamburg

Osterbekstraße 90c
22083 Hamburg
Tel: 040 22 98 00 3
Fax: 040 22 79 42 8
geschaeftsstelle@mb-hamburg.de

LV Hessen

Wildunger Straße 10a
60487 Frankfurt a. M.
Tel: 069 76 80 01 0
Fax: 069 76 82 54 5
mail@mbhessen.de

LV Mecklenburg-Vorpommern

Wielandstraße 8
18055 Rostock
Tel: 0381 24 28 00
Fax: 0381 24 28 01 0
service@marburger-bund-mv.de

LV Sachsen

Atrium „Am Rosengarten“
Glacisstraße 2
01099 Dresden
Tel: 0351 47 55 42 0
Fax: 0351 47 55 42 5
info@mb-sachsen.de

LV Niedersachsen

Schiffgraben 22
30175 Hannover
Tel: 0511 54 30 66 0
Fax: 0511 54 30 66 99
service@mb-niedersachsen.de

LV Sachsen-Anhalt

Doctor-Eisenbart-Ring 2
39120 Magdeburg
Tel: 0391 62 84 10
Fax: 0391 62 84 12 3
marburgerbund.lvsa@t-online.de

LV Nordrhein-Westfalen/ Rheinland-Pfalz

Wörthstraße 20
50668 Köln
Tel: 0221 72 00 37 3
Fax: 0221 72 00 38 6
info@marburger-bund.net

LV Schleswig-Holstein

Esmarchstraße 4
23795 Bad Segeberg
Tel: 04551 20 80
Fax: 04551 93 99 4
info@marburger-bund-sh.de

LV Saarland

Faktoreistraße 4
66111 Saarbrücken
Tel: 0681 58 11 00
Fax: 0681 54 18 6
mail@mb-saar.de

LV Thüringen

Damaschkestraße 25
99096 Erfurt
Tel: 0361 34 541 52
mb-thueringen@t-online.de



Marburger Bund Bundesverband
Tel. 030 7468460
E-Mail: betriebsrat@marburger-bund.de

**Weitere Informationen erhalten
Sie bei einem der Landesverbände
des MB oder unter:**



www.marburger-bund.de/betriebsrat