



Sie bestimmen den Takt mit!

Eine Anleitung für die Betriebsratsarbeit in Krankenhäusern

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, Frieder Schmitt, Susanne Spohn, Jörg Ziegler

Gestaltung

www.publicgarden.de

Fotos

Cover © iStockphoto.com | TommL
Seite 06 © bilderbox.com | Erwin Wodicka
Seite 16 © fotolia.com | nd300
Seite 18 © iStockphoto.com | shironosov
Seite 20 © fotolia.com | Coloures-Pic
Seite 23 © iStockphoto.com | baona
Seite 36 © fotolia.com | v.poth
Seite 50 © fotolia.com | merydolla

Druck

Schenkelberg Stiftung & Co. KGaA, Druck und Medienhaus

Auflage

1. Auflage

September 2017

INHALT

Vorwort	04
01 Aufgaben des Betriebsrates	06
02 Der Betriebsrat als Gremium: Mitglieder, Amtszeit, Sitzungen, Beschlüsse	09
03 Schulungs- und Bildungsveranstaltungen	16
04 Rechte des Betriebsrates	20
05 Kosten der Betriebsratsarbeit	36
06 Wahlen	40
07 Personalrat	47
08 Mitarbeitervertreter	50
09 FAQs	56

VORWORT

In deutschen Krankenhäusern ist es nicht zuletzt wegen des Ärztemangels um die Arbeitsbedingungen oft miserabel bestellt. Häufig sind Stellen unbesetzt. Das hat gravierende Auswirkungen auf den Arbeitsalltag der Kolleginnen und Kollegen: überlange Arbeitszeiten, eine hohe Arbeitsverdichtung und die zunehmende Belastung durch arztfremde Verwaltungstätigkeiten gepaart mit Missachtung von Höchstarbeitszeitgrenzen, unbezahlten Überstunden und keine planbare Freizeit sind nur einige Missstände, die den Unmut der ärztlichen Belegschaft in den Häusern schüren.

Nun ist es für die einzelnen Beschäftigten in den Kliniken oft schwierig, sich gegen Unternehmensentscheidungen zu wehren oder bestimmte Wünsche und Bedürfnisse beim Arbeitgeber vorzutragen und durchzusetzen. Hier kommen die Mitarbeitervertreter aus Betriebs- und Personalräten und aus den konfessionellen Mitarbeitervertretungen ins Spiel. Das Betriebsverfassungsgesetz, das Personalvertretungsgesetz beziehungsweise die jeweiligen Kirchengesetze geben den Beschäftigten die Möglichkeit, ein Gremium zu wählen, das sich für ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber einsetzt.

Mitbestimmungsgremien können sich für den Einzelnen einsetzen, dass tarifvertragliche Vereinbarungen, die der Marburger Bund als Verband der angestellten und verbeamteten Ärztinnen und Ärzte vielerorts mittelbar oder unmittelbar vereinbart hat, aber auch Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsbestimmungen rechtsgültig umgesetzt werden. Gleichzeitig kann bei der Arbeitsvertragsgestaltung, der Personalauswahl, der Personalplanung und Personalförderung, bei der Karriereplanung im Sinne von Fort- und Weiterbildung sowie der beruflichen Qualifikation Einfluss genommen werden.

Hinzu kommt ein weiteres wichtiges Feld, dass in den zurückliegenden Jahren wegen des erwähnten Ärztemangels zunehmend an Bedeutung gewonnen hat: die Förderung der Eingliederung von Kolleginnen und Kollegen ausländischer Herkunft. Auch hier können Mitarbeitervertretungen ihren Einfluss geltend machen.

Diese Broschüre gibt einen Einblick in die vielfältigen Tätigkeitsbereiche als Mitarbeitervertreter. Dabei liegt der Fokus auf der Betriebsrattätigkeit und den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Arbeit als Personalrat sowie die Vorschriften als konfessionelle Mitarbeitervertretung können hier nur überblicksartig vorgestellt werden.

Wir Ärztinnen und Ärzte benötigen neben dem Marburger Bund als durchsetzungsstarke Gewerkschaft und einflussreichem Berufsverband engagierte Kolleginnen und Kollegen in den Krankenhäusern, die sich für die Interessen der Mitarbeiter einsetzen. Wenn Sie Lust haben, etwas zu verändern, vertreten Sie als Mitglieder des Marburger Bundes die ärztlichen Belange in Ihrem Haus und setzen diese durch! Setzen Sie Maßstäbe!

Der Marburger Bund unterstützt Sie bei Ihrer Arbeit, damit am Ende wieder mehr Zeit für die originäre Aufgabe der Ärztinnen und Ärzte vor Ort vorhanden ist: für die Behandlung von Patienten.



Dr. Melanie Rubenbauer

Mitglied des Bundesvorstandes

Vorsitzende des Arbeitskreises Mitarbeitervertretung

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

Betriebsrat

A photograph of a green sign with the word 'Betriebsrat' in yellow, with a brown paper bag hanging from it. The bag has some text and a small red logo on it.

01

AUFGABEN
DES BETRIEBSRATES

Sie sind interessiert an einer Mitarbeit im Betriebsrat, aber wissen noch nicht so genau, was auf Sie zukommen könnte?

Dann erhalten Sie mit dieser Broschüre einen kurzen Überblick über die Aufgaben, Rechte und Pflichten als Betriebsrat.

Der Betriebsrat ist die Interessenvertretung für alle Arbeitnehmer nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Kurz gesagt: Der Betriebsrat vertritt die Angelegenheiten der Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber. Eine der wichtigsten Aufgaben des Betriebsrats ist es dabei, darauf zu achten, dass im Betrieb Normen und Vorschriften, seien es Gesetze oder Tarifverträge, eingehalten werden. Das Gesetz stattet den Betriebsrat mit speziellen Rechten aus und gewährt ihm besonderen Schutz wie den Kündigungsschutz. So hat er viel mehr Möglichkeiten als ein einzelner Arbeitnehmer, die Angelegenheiten der Belegschaft zu vertreten und seine Ziele auch tatsächlich zu erreichen.

Außerdem kann der Betriebsrat im Rahmen seiner Befugnisse die Mitarbeiter vor willkürlichen Entscheidungen des Unternehmens schützen. Denn der Arbeitgeber darf in vielerlei Hinsicht, beispielsweise bei Kündigungen oder bei der Anordnung von Überstunden, nicht einfach einseitig handeln. Er ist vielmehr verpflichtet, den Betriebsrat zu informieren und entsprechend an der Entscheidung über die Maßnahme zu beteiligen.

Zu den Rechten und Pflichten des Betriebsrates gehört es zum Beispiel:

- darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, **Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen** durchgeführt werden;
- beim Arbeitgeber **Maßnahmen** zu beantragen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen;
- die Durchsetzung der tatsächlichen **Gleichberechtigung von Frauen und Männern** – insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg – zu fördern. Er ist auch verpflichtet, die **Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit** zu fördern;

- die Wahl einer **Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)** vorzubereiten und durchzuführen;
- die **Anregungen** von Arbeitnehmern und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken;
- die **Eingliederung Schwerbehinderter** und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;
- die **Beschäftigung älterer Arbeitnehmer** im Betrieb zu fördern;
- die **Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer** im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern;
- die **Beschäftigung insgesamt im Betrieb** zu fördern und zu sichern;
- **Maßnahmen des Arbeitsschutzes** und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.



„Mich motiviert bei meiner Arbeit als Betriebsrat, die ärztlichen Mitarbeiter in diesem Gremium zu vertreten.“

*Dr. Mehdi Hoveida, Facharzt für Anästhesiologie und
Leiter Palliativstation, Betriebsrat*

02 DER BETRIEBSRAT ALS GREMIUM: MITGLIEDER, AMTSZEIT, SITZUNGEN, BESCHLÜSSE

Wer stellt den Betriebsrat, wann beginnt dessen Arbeit und wie ist die Arbeit innerhalb des Gremiums geregelt?

Und muss ich die Arbeit, die ich als Betriebsrat leiste, eigentlich nacharbeiten?
Im Folgenden finden Sie Antworten zu allgemeinen und formellen Fragen der Betriebsratsarbeit.

Amtszeit

Die regelmäßige Amtszeit des Betriebsrats beträgt **vier Jahre**. Die nächsten (ordentlichen) Wahlen finden im Jahr 2018 statt. Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses, das heißt unmittelbar nach der konstituierenden Sitzung des Betriebsrats 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 die regelmäßigen Betriebsratswahlen stattfinden.

Sitzungen

Die Sitzungen des Betriebsrates 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 ein **Vertreter des Marburger Bundes** an der Sitzung teilnehmen.

Die Beschlüsse des Betriebsrates werden gemäß **§ 33 BetrVG**, soweit im Gesetz nichts anderes bestimmt ist, mit einfacher Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. Stimmenthaltung gilt als Ablehnung. Bei Stimmengleichheit 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 (**§ 34 BetrVG**). Diese Niederschrift ist von dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterschreiben. Eine Anwesenheitsliste ist beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig eingetragen hat.

MERKE

Zur Vermeidung von Rechtsnachteilen (gegebenenfalls Unwirksamkeit des Beschlusses, Kostentragung durch den Arbeitgeber) muss die Einhaltung der Formalien unbedingt beachtet werden. Ein Protokoll ist unabdingbar. Wirksame Beschlüsse können beispielsweise nur dann gefasst werden, wenn die zur Entscheidung anstehenden Maßnahmen zuvor auch ausdrücklich in der Tagesordnung, die den Betriebsratsmitgliedern zuvor zur Kenntnis gelangt sein müssen, aufgeführt wurden. Änderungen oder Ergänzungen der Tagesordnungen können dann durch Tischvorlage erfolgen, dürfen jedoch nur dann behandelt werden, wenn sie ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung vom Gremium angenommen werden.

Betriebsratsvorsitzender

Nach **§ 26 BetrVG** wählt der Betriebsrat aus seiner Mitte den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. Der Betriebsratsvorsitzende hat die gleichen Rechte wie die anderen Betriebsratsmitglieder und ist im Unterschied zu einem Vorgesetzten nicht

weisungsbefugt. Jedoch hat er einige **zusätzliche Aufgaben, Befugnisse und Zuständigkeiten**. Die maßgeblichen Rechtsgrundlagen hierzu finden sich in den **§§ 26, 27, 29, 34 und 42 BetrVG**. Der Vorsitzende (oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter) vertritt den Betriebsrat zum Beispiel im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse. Er ist zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Betriebsrat gegenüber abzugeben sind, wie zur Einleitung des Anhörungsverfahrens bei Kündigungen von Arbeitnehmern, berechtigt. Außerdem beruft er die Betriebsratssitzungen unter Angabe der Tagesordnung ein und leitet sie.

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.

Wurde der Betriebsrat nach den Grundsätzen der **Mehrheitswahl** (Personenwahl) gewählt, ist bei Vertretungen oder erforderlichem Nachrücken das Ersatzmitglied mit der höchsten Stimmzahl der nicht gewählten Ersatzmitglieder zu berücksichtigen (**§ 25 Abs. 2 S. 3 BetrVG**). Wurde der Betriebsrat nach den Grundsätzen der **Verhältnisswahl** (Listenwahl) gewählt, werden die Ersatzmitglieder unter entsprechender Berücksichtigung des Geschlechts in der Minderheit der Reihe nach aus den nichtgewählten Arbeitnehmern derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist eine Vorschlagsliste erschöpft, so ist das Ersatzmitglied derjenigen Vorschlagsliste zu entnehmen, auf die nach den Grundsätzen der Verhältnisswahl der nächste Sitz entfallen würde (**§ 25 Abs. 2 S. 1 bis 3 BetrVG**).

Betriebsausschuss

Hat ein Betriebsrat neun oder mehr Mitglieder, so bildet er einen Betriebsausschuss (**§ 27 BetrVG**). 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. Wird allerdings nur ein Wahlvorschlag gemacht, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl

Der Betriebsausschuss führt die **laufenden Geschäfte** des Betriebsrates. Er soll, unter anderem, die im Betriebsrat zu behandelnden Angelegenheiten so vorbereiten, dass eine zügige Erledigung und Beschlussfassung im Gesamtgremium gewährleistet ist. Mit der Mehrheit der Stimmen kann der Betriebsrat dem Ausschuss Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen. Das bedeutet, dass der Betriebsausschuss sowohl in der Willensbildung (Beschlussfassung) als auch in der Willensäußerung (Mitteilung an den Arbeitgeber) an die Stelle des Betriebsrats tritt. Dies gilt aber nicht für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen. Die Übertragung bedarf der Schriftform, muss also zum Beispiel im Sitzungsprotokoll oder in der Geschäftsordnung dokumentiert werden.

Ehrenamt

Das Amt als Betriebsrat ist ein unentgeltliches Ehrenamt (**§ 37 Abs. 2 BetrVG**). Steht die konkrete Durchführung einer Betriebsratsaufgabe an, so sind die betreffenden Betriebsratsmitglieder im erforderlichen Umfang **ohne Minderung Ihres Arbeitsentgelts** von der Arbeit zu befreien. Dies bedeutet, dass der Lohn (einschließlich Zuschläge/Zulagen) fortzuzahlen ist, der ohne die Betriebsratstätigkeit verdient worden wäre. Hierdurch soll die äußere und innere Unabhängigkeit der Arbeitnehmervertreter erreicht werden, um eine ordnungsgemäße und sachdienliche Arbeit zu gewährleisten. Die Amtstätigkeit wird hinsichtlich der Vergütung und der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung der arbeitsvertraglich zu leistenden Arbeit gleichgestellt. Aus seiner Tätigkeit darf der Betriebsrat **keine Vorteile**, aber auch **keine Nachteile** haben.

Dementsprechend haben beispielsweise Ärzte nach höchstrichterlicher Rechtsprechung einen Anspruch auf Poolzahlung, auch wenn sie ärztlich nicht mehr tätig sind (BAG, Urteil vom 17. Februar 1993 – 7 AZR 373/92).

Arbeitsbefreiung

Zur Erfüllung der vorrangigen Betriebsratsarbeit aus konkretem Anlass sind Arbeitnehmervertreter von der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeit freizustellen. Hierbei unterscheidet man zwischen einer **vorübergehenden Befreiung (§ 37 Abs. 2 BetrVG)** und der **völligen Freistellung (§ 38 BetrVG)**.

Ein Rechtsanspruch auf eine **vorübergehende Arbeitsbefreiung** besteht immer dann, wenn dies zur Erfüllung der Aufgaben als Betriebsrat erforderlich ist. Hierbei müssen im konkreten Einzelfall die Interessen des Arbeitgebers und des Betriebsrats unter Beachtung des Grundsatzes der Erforderlichkeit sowie des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit gegeneinander abgewogen werden.

Entscheidend ist dabei, dass das betreffende Mitglied des Betriebsrats 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 6. August 1981 – 6 AZR 1086/79, Grundsatz der Erforderlichkeit). Hierbei spielen insbesondere Größe und Art des Betriebs, die Vielfalt der konkreten dem Betriebsrat obliegenden Aufgaben und auch die Aktivität des jeweiligen Betriebsrats eine wesentliche Rolle (Grundsatz der Verhältnismäßigkeit).

Nach der Rechtsprechung sind Mitglieder des Betriebsrats (sogar) von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Entgelts freizustellen, wenn eine außerhalb der Arbeitszeit liegende erforderliche Betriebsrattätigkeit die geschuldete Arbeitsleistung unmöglich oder unzumutbar macht (hier Befreiung von der Nachtschichttätigkeit wenn keine ausreichende Ruhezeit möglich BAG, Urteil vom 18. Januar 2017 – 7 AZR 224/15).



BEISPIEL AUS DER PRAXIS

„Erforderlich“ ist die Arbeitsversäumnis für Sitzungen der Arbeitnehmervertretung sowie von deren Ausschüssen und zur Abhaltung von Sprechstunden. Liegen entsprechende Termine an, kann der Betriebsrat seinen „normalen“ Arbeitsplatz verlassen, nachdem er seinen Vorgesetzten über Ort und voraussichtliche Dauer der beabsichtigten Betriebsratstätigkeit informiert hat (BAG, Beschluss vom 29. Juni 2011 – 7 ABR 135/09). Mehr muss er nicht angeben, insbesondere muss er keine Angaben über die Betriebsratstätigkeit machen! Auch ist die Zustimmung des Vorgesetzten hierfür nicht erforderlich. Vielmehr entscheiden der Betriebsrat und das einzelne Mitglied eigenverantwortlich über die Ausübung der Betriebsratstätigkeit (BAG, Urteil vom 21. Juni 2006 – 7 AZR 418/05). Der Arbeitgeber muss seinerseits dafür sorgen, eventuelle Störungen des Arbeitsablaufs durch geeignete Maßnahmen auszugleichen.

Die **vollständige Freistellung** von der Arbeitsleistung stellt einen Unterfall der Arbeitsbefreiung dar (§ 38 BetrVG). Im Unterschied zur Arbeitsbefreiung aus konkretem Anlass wird der Betriebsrat vollständig von der Arbeitsleistung freigestellt. **Er unterliegt 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 BetrVG erfolgt eine vollständige Freistellung **ab 200 Arbeitnehmern**. Darunter kann sie lediglich freiwillig erfolgen. 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. Dabei sind auch Teilfreistellungen möglich, die der Betriebsrat in seiner Selbstorganisation beschließen kann. Die regulären Betriebsratssitzungen müssen nicht mit diesen Teilfreistellungsanteilen abgedeckt werden.

Streitigkeiten bei der Freistellung werden im BetrVG über das sogenannte Einigungsstellenverfahren (siehe auch Seite 31) beziehungsweise vor dem Arbeitsgericht im Beschlussverfahren geregelt.

Freizeitausgleich

In der Regel erfolgt die Betriebsratsarbeit **während der Arbeitszeit** (BAG, Urteil vom 31. Oktober 1985 – 6 AZR 175/83). Ein Freizeitausgleich für außerhalb der Arbeitszeit durchzuführende Betriebsratstätigkeit 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. In **§ 37 Abs. 3 BetrVG** ist eine Definition des „betriebsbedingten Grundes“ gesetzlich 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.

Schutzrechte

Betriebsratsmitglieder stehen schließlich unter einem besonderen rechtlichen Schutz, um ihnen nicht durch die Gefahr von Repressionen die Ausübung ihres Amtes unmöglich zu machen. Für Mitglieder eines Betriebsrates gilt ein besonderer **Kündigungs- und Versetzungsschutz**. Eine ordentliche Kündigung eines Betriebsrates ist für die Dauer seiner Betriebsratstätigkeit und ein Jahr darüber hinaus ausgeschlossen (**§ 15 Abs. 1 KSchG**). Dies gilt auch für den Fall, dass die Kündigungsfrist erst nach Ablauf dieses Zeitraums endet. Zusätzlich zu dem Schutz vor Kündigungen wird ein Betriebsratsmitglied im gewissen Umfang auch vor Versetzungen geschützt (**§ 103 Abs. 3 BetrVG**). Danach bedarf eine Versetzung der Zustimmung des Betriebsrates, wenn das Betriebsratsmitglied mit der Versetzung nicht einverstanden ist und gleichzeitig die Versetzung den Verlust des Betriebsratsamtes zur Folge hätte.

Übrigens: **Auch Ersatzmitglieder** des Betriebsrats genießen den besonderen Kündigungsschutz. Die Vertretung beginnt an dem Tag, an dem das ordentliche Mitglied erstmals verhindert ist. Nach Beendigung der vorübergehenden Amtszeit kommt das Ersatzmitglied für ein Jahr in den Genuss des nachwirkenden Schutzes vor einer ordentlichen Kündigung (**§ 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG**, BAG, Urteil vom 27. September 2012 – 2 AZR 955/11), und das unabhängig davon, ob das Ersatzmitglied während der Vertretungszeit tatsächlich Betriebsratsaufgaben erledigt (BAG, Urteil vom 8. September 2011 – 2 AZR 388/10).



03

SCHULUNGS- UND BILDUNGS- VERANSTALTUNGEN

Es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen. Dieses Sprichwort gilt auch für die Betriebsratsarbeit.

Um die Aufgaben als Betriebsrat ordnungsgemäß erfüllen zu können, müssen zunächst Grundkenntnisse – später auch spezifische Fachkenntnisse – her. Hierfür hat jeder Betriebsrat das Recht darauf, geschult zu werden. Hierbei wird zwischen den „**erforderlichen**“ (§ 37 Abs. 6 BetrVG) und „**geeigneten**“ Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (§ 37 Abs. 7 BetrVG) unterschieden.

Im ersten Fall handelt es sich um eine sogenannte kollektive Regelung. Das heißt, die Vermittlung dieser Kenntnisse gehört zum Aufgabenbereich des Betriebsrats und betrifft damit unmittelbar die Betriebsratsstätigkeit. 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.

Erforderliche Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, § 37 Abs. 6 BetrVG

„**Erforderliche**“ Schulungs- und Bildungsveranstaltungen liegen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (zum Beispiel BAG, Beschluss vom 12. Januar 2011 – 7 ABR 94/09) vor, wenn unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat die Vermittlung dieser Kenntnisse notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft entstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann. Dabei ist **ganz wichtig**: An welcher Schulungsveranstaltung das Mitglied teilnimmt, wird vom Gremium unter Berücksichtigung der Erforderlichkeit festgelegt!



BEISPIEL AUS DER PRAXIS

Erforderliche Schulungs- und Bildungsveranstaltungen sind zum Beispiel die Durchführung eines Einführungskurses in das BetrVG, Arbeitsrecht für neu gewählte Betriebsratsmitglieder 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- beziehungsweise sechstägige Schulung über das BetrVG durchaus noch für „erforderlich“. Eine Grundlagenschulung im Betriebsverfassungsrecht kann auch insgesamt eine längere Dauer als zwei Wochen in Anspruch nehmen (Hessischer LAG, Beschluss vom 13. November 2008 – 9 TaBV 26/08)



Wer und wie viele Mitglieder des Betriebsrats an der Schulungsmaßnahme teilnehmen, entscheidet der Betriebsrat 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.

Geeignete Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, § 37 Abs. 7 BetrVG

Im Gegensatz zur erforderlichen Schulungsmaßnahme kommt es bei der Geeignetheit einer Maßnahme nach **§ 37 Abs. 7 BetrVG** 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 Betriebsratsarbeit stehen und dieser im weiteren Sinne **dienlich und förderlich** sein (BAG, Beschluss vom 11. August 1993 – 7 ABR 52/92).

Von der Rechtsprechung wurden zum Beispiel 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, **anerkannt** worden sein, damit die Kosten dem Arbeitgeber in Rechnung gestellt werden können.

MERKE

In der Praxis wird von diesem Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 7 BetrVG relativ selten Gebrauch gemacht. Dies liegt daran, dass bei diesem Schulungsanspruch nur ein Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht. Die anderen Kosten, also insbesondere Seminargebühren, Reisekosten, Übernachtungs- und Verpflegungskosten, muss der Teilnehmer – im Gegensatz zum Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG – selbst tragen.

Achten Sie bei der Suche nach Schulungs-/Bildungsangeboten immer auch auf Angebote des Marburger Bundes und erkundigen Sie sich bei Ihrem MB-Landesverband nach entsprechenden Angeboten!



BETRIEBSVERFASSUNG

04

RECHTE DES BETRIEBSRATES

Wie kann nun der Betriebsrat die Interessen der Belegschaft wahrnehmen?

Wie kann er Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen machen, Initiativen starten und wie setzt er diese (und sich) gegenüber dem Arbeitgeber durch? Um diese und weitere Aufgaben wahrnehmen zu können, ist der Betriebsrat durch das BetrVG mit bestimmten Rechten ausgestattet worden. Die konkreten Kompetenzen, Befugnisse, insbesondere die Beteiligungsrechte sind vor allem in den **§§ 87 bis 113 BetrVG** geregelt. Die Beteiligungsrechte unterteilen sich in die **Mitwirkungsrechte** (Unterrichtungs-, Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte) sowie die **Mitbestimmungsrechte**. Davon zu unterscheiden sind die Zustimmungsverweigerungsrechte. Am wichtigsten sind die Mitbestimmungsrechte. Nach diesem kann der Arbeitgeber Maßnahmen nur treffen, wenn der Betriebsrat ihnen zustimmt. Außerdem kann der Betriebsrat hier selbst die Initiative ergreifen und der Arbeitgeber muss sich mit dem Betriebsrat zu diesen Themen verständigen.

Hier sind im Folgenden die wesentlichen Beteiligungsrechte:

Mitbestimmung

Die wichtigsten Mitbestimmungsrechte befinden sich in **§ 87 Abs. 1 BetrVG**. Diese sogenannte **Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten** ist der Kernbereich der Beteiligungsrechte des Betriebsrats an Entscheidungen des Arbeitgebers. Die Arbeitnehmer sollen in wichtigen Angelegenheiten ihrer Arbeitsverhältnisse mit Hilfe der Mitbestimmung vor einseitigen ungerechtfertigten und unbilligen Anordnungen des Arbeitgebers geschützt werden. Maßnahmen des Arbeitgebers, die diesen Mitbestimmungsrechten unterfallen, sind nur mit Zustimmung des Betriebsrats wirksam.

MERKE

Eine Maßnahme, die der Mitbestimmung unterliegt, kann nur mit Zustimmung des Betriebsrats getroffen werden und wird im Streitfall in der Einigungsstelle entschieden (*siehe dazu auch Seite 31*).



Der Betriebsrat bestimmt nach **§ 87 Abs. 1 BetrVG** in folgenden Fragen mit:

- Fragen der **Ordnung des Betriebs** und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
- **Beginn** und **Ende** der **täglichen Arbeitszeit** einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
- vorübergehende **Verkürzung** oder **Verlängerung** der betriebsüblichen **Arbeitszeit**;
- Zeit, Ort und Art der **Auszahlung der Arbeitsentgelte**;
- Aufstellung allgemeiner **Urlaubsgrundsätze** und des **Urlaubsplans** sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird;
- Einführung und Anwendung von **technischen Einrichtungen**, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu **überwachen**;
- Regelungen über die **Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten** sowie über den **Gesundheitsschutz** im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;
- Form, Ausgestaltung und Verwaltung von **Sozialeinrichtungen**, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
- **Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen**, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen;
- **Fragen der betrieblichen Lohngestaltung**, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;
- **Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze** und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;
- Grundsätze über **das betriebliche Vorschlagswesen**;
- Grundsätze über die Durchführung von **Gruppenarbeit**; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.

Eine Darstellung aller Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 BetrVG würde den Rahmen dieser Broschüre sprengen. In der Praxis kommt aber folgenden Mitbestimmungsrechten **besondere Bedeutung** zu, die daher etwas näher dargestellt sind:

■ Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer

Bei diesem Mitbestimmungsrecht geht es um das **betriebliche Zusammenleben und -wirken** der Arbeitnehmer, das der Arbeitgeber durch sein Direktionsrechts oder seine Organisationsbefugnis beeinflussen oder koordinieren kann. Es bestimmt die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien.

BEISPIEL AUS DER PRAXIS

Mitbestimmungspflichtig sind 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.



■ Arbeitszeit

Im Klinikalltag hat die Mitbestimmung bei der Arbeitszeit für den Betriebsrat in der Regel die größte Bedeutung, da sowohl die **Aufstellung, als auch die Änderung von bestehenden Dienstplänen** ohne die Zustimmung des Betriebsrats ebenso wenig möglich ist wie die Einrichtung einer **Rufbereitschaft** oder eines **Bereitschaftsdienstes**.



„In der laufenden Amtsperiode haben wir als Betriebsrat ein Dienstplan- und Arbeitszeitdokumentationsprogramm auch für die Ärzte einführen können. Wir haben aktiv an vielen neuen Arbeitszeitmodellen in verschiedenen Kliniken mitgewirkt sowie bei allen Arbeitszeitänderungen einen Konsens mit betroffenen Ärzten erreicht. Außerdem konnten wir durch Ablehnen von Dienstplänen das Einführen von zusätzlichen Diensten zur Entlastung unzulässig ausgelasteter Bereitschaftsdienste durchsetzen.“

Dr. Christoph Janke, Oberarzt Anästhesie und freigestelltes Betriebsratsmitglied

Zum Thema gehört auch die vorübergehende **Verkürzung** oder **Verlängerung** der betriebsüblichen Arbeitszeit. Ohne die Zustimmung des Betriebsrats ist zum Beispiel die Anordnung von Überstunden nicht möglich! Dies gilt selbst bei „freiwillig“ geleisteten Überstunden (LAG Hamm, Beschluss vom 9. Januar 2009 – 10 TaBV 99/08). Dieses Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auf die Frage, ob und in welchem Umfang Überstunden zu leisten sind und welche Arbeitnehmer diese Überstunden leisten sollen.



MERKE

Eine besondere Bedeutung für Betriebsräte hat die Aufgabe zu überprüfen, ob die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes und die Arbeitszeitvorschriften in den jeweiligen Tarifverträgen eingehalten werden. Achten Sie auf das Seminarangebot des Marburger Bund Bundesverbandes oder der MB-Landesverbände und die Kampagne zum Thema #MehrZeit des Marburger Bund Bundesverbandes! Hier finden Sie wichtige Informationen und Anregungen für Ihre Arbeit.

■ Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplanes

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. Das Mitbestimmungsrecht umfasst demnach Fragen der zeitlichen Lage, der Erteilung des Urlaubs, nach welchen Grundsätzen die Urlaubsgewährung erfolgt und der Erstellung eines Urlaubsplans. Die Urlaubsdauer wird durch das BUrlG vorgegeben und in der Regel durch einen MB-Tarifvertrag ergänzt und ist somit mitbestimmungsfrei. Darüber hinausgehende betrieblich zusätzlich vereinbarte Urlaubstage unterliegen aber wieder der Mitbestimmung.

■ Technische Anlagen zur Überwachung von Leistung und Verhalten der Arbeitnehmer

Hier sind technische Einrichtungen erfasst, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern im Betrieb zu überwachen. Damit sollen die **Persönlichkeitsrechte** der Beschäftigten geschützt werden (u.a. BAG, Beschluss vom 29. Juni 2004 – 1 ABR 21/03). Der Betriebsrat hat hier ein Mitbeurteilungs- und Mitgestaltungsrecht. Dadurch soll die Arbeitnehmerüberwachung auf ein zulässiges, unbedingt notwendiges, betriebliches Maß beschränkt werden. Ohne Wissen der Benutzer darf keinerlei Vorrichtung zur qualitativen oder quantitativen Kontrolle verwendet werden!



BEISPIEL AUS DER PRAXIS

Technische Überwachungseinrichtungen sind beispielsweise: Videokameras, automatische Zeiterfassungsgeräte (Stechuhren, Zeitstempler, etc.), aber auch Fotokopierer mit individueller PIN für den einzelnen Benutzer und Internet und E-Mail je nach technischer Ausgestaltung.

■ Betriebliche Lohngestaltung

Obwohl Fragen der Lohngestaltung grundsätzlich in Tarifverträgen geregelt werden, lassen viele Tarifverträge den Betriebsparteien noch Regelungsspielräume, die sie mit Hilfe dieses Mitbestimmungsrechts ausfüllen sollen und können. So sieht beispielsweise der MB-Tarifvertrag mit den kommunalen Arbeitgebern (TV-Ärzte/VKA) in **§ 20 Abs. 2** bei der Leistungsbewertung im Rahmen der Stufenlaufzeit die Beteiligung der Betriebspartner vor.

Weitere Mitbestimmungsrechte

Außerhalb von § 87 Abs. 1 BetrVG finden sich weitere Mitbestimmungsrechte in: **§ 91 BetrVG** (Änderung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung), **§ 94 BetrVG** (Erstellung von Personalfragebögen), **§ 95 BetrVG** (Personalauswahlrichtlinien bei Betrieben nicht mehr als 500 Arbeitnehmer), **§ 98 BetrVG** (Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung), **§ 112 BetrVG** (Aufstellung eines Sozialplans).

Mitwirkungsrechte

Die sogenannten Mitwirkungsrechte sind gegenüber der Mitbestimmung die schwächere Form der Beteiligungsrechte des Betriebsrats. Mitwirkung ist entweder ein eigenständiges Beteiligungsrecht oder die Vorstufe und Voraussetzung für die Ausübung stärkerer Beteiligungsrechte. Zu den Mitwirkungsrechten gehören die **Unterrichtungs- und Informationspflichten**, sowie das **Anhörungsrecht**, die **Beratung** und der **Widerspruch**.

Der Informationsanspruch besteht nicht nur bei offensichtlicher Unterrichtungspflicht, sondern auch wenn eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen von Aufgaben des Betriebsrats besteht (BAG, Beschluss vom 26. Januar 1988 – 1 ABR 34/86). Durch die Unterrichtung wird der Betriebsrat in die Lage versetzt, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich für ihn Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz ergeben und ob er entsprechend tätig werden muss.

MERKE

Die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung hindert den Betriebsrat nicht daran, sich die für die Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Kenntnisse auf andere Weise zu beschaffen (ständige Rechtsprechung BAG, Beschluss vom 19. Februar 2008 – 1 ABR 84/06), allerdings besteht für ihn keine Pflicht zur Selbstbeschaffung der Informationen (BAG, Beschluss vom 21. Oktober 2003 – 1 ABR 39/02).

Der Betriebsrat, der mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmer vertritt, muss unter anderem in folgenden Fällen **unterrichtet/informiert** werden:

- Vor jeder Einstellung, Eingruppierung und Versetzung (**99 Abs.1 BetrVG**)
- Bei Betriebsänderungen, einschließlich Einführung neuer Arbeitsmethoden die die Arbeitnehmer betreffen (**111 BetrVG**)
- Bei Planung von Neu- oder Umbauten, technischen Anlagen oder von Arbeitsabläufen (**§ 90 BetrVG**)

Durch das Recht auf **Anhörung** wird dem Betriebsrat die Möglichkeit eröffnet, auf Entscheidungen des Arbeitgebers Einfluss zu nehmen. Dies kommt insbesondere bei Kündigungen in Betracht. Der Betriebsrat ist vor Ausspruch jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat die Anhörung einzuleiten, in dem er dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung mitteilt. Einer ordentlichen Kündigung kann der Betriebsrat (dann) unter anderem nach **§ 102 BetrVG** widersprechen, wenn

- soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt wurden;
- eine Weiterbeschäftigung nach einer Umschulung oder Fortbildung möglich ist;
- der Arbeitnehmer an anderer Stelle im Betrieb weiterbeschäftigt werden kann;
- der Arbeitnehmer unter geänderten Arbeitsbedingungen weiter beschäftigt werden kann.

PRAXISHINWEIS

An einer ordnungsgemäßen Beteiligung des Betriebsrates kann es bereits dann fehlen, wenn dem Betriebsrat die falschen Sozialdaten, wie Geburtsdatum, Unterhaltsverpflichtungen, Kündigungsfristen, etc. durch den Arbeitgeber mitgeteilt wurden.

Hat der Betriebsrat der Kündigung innerhalb der **vorgegebenen Frist** von einer Woche widersprochen und erhebt der betroffene Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht, so kann der Arbeitnehmer verlangen, dass er bis zum rechtskräftigen Abschluss seines Prozesses bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiter beschäftigt wird.

MERKE

Eine ohne vorherige Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist (per se) unwirksam (§ 102 Abs. 1 BetrVG)!

Initiativ- und Vorschlagsrechte

Der Betriebsrat hat nicht nur das Recht, auf Maßnahmen des Arbeitgebers zu reagieren. Das Mitbestimmungsrecht beinhaltet gleiche Rechte für beide Teile mit der Folge, dass sowohl Arbeitgeber als auch Betriebsrat die **Initiative** für eine angestrebte Regelung ergreifen und zu deren Herbeiführung erforderlichenfalls die Einigungsstelle anrufen und somit erzwingen können (BAG, Urteil vom 28. November 1989 – 1 ABR 97/88). Dieses Initiativrecht steht ihm in allen Bereichen zu, in denen das Gesetz ausdrücklich eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat und bei Scheitern der Einigung die Entscheidung einer Einigungsstelle vorsieht. Schwerpunkt der Mitbestimmung bilden hier die sozialen Angelegenheiten nach **§ 87 Abs. 1 BetrVG**. Außerdem sieht das BetrVG vor, dass sich beide Seiten zu bestimmten Angelegenheiten zu beraten haben (zum Beispiel **§§ 90 Abs. 2, 92 Abs. 1, 111 Satz 1, BetrVG**). Dies schließt auch das **Vorschlagsrecht** des Betriebsrats mit ein, welches sich dadurch von dem erzwingbaren Initiativrecht unterscheidet, dass es nicht durch Anrufung der Einigungsstelle durchsetzbar ist.

Der Betriebsrat kann das Initiativ- und Vorschlagsrecht zum Beispiel in folgender Weise einsetzen:

- Vorschlag von Betriebsferien;
- Veränderung der täglichen Arbeitszeit;
- Einführung einer Personalplanung;
- Vorschläge zur Beschäftigungssicherung;
- Änderung bestehender Regelungen: Der Betriebsrat kündigt zum Beispiel eine bestehende Betriebsvereinbarung legt einen neuen Entwurf für eine Betriebsvereinbarung vor;
- erstmalige Einführung einer betrieblichen Regelung: Der Betriebsrat schlägt beispielsweise erstmalig eine Parkplatzordnung, ein Rauchverbot oder Grundsätze für ein betriebliches Vorschlagswesen vor.

Die Mitbestimmung des Betriebsrats kann zwar wirtschaftliche Entscheidungen des Arbeitgebers nicht verhindern. Sie gibt ihm lediglich die Möglichkeit, die sozialen Folgen solcher Entscheidungen zu beeinflussen oder zu mildern. Der Arbeitgeber muss sich aber auf eine Verhandlung und eine Einigung über die Vorschläge des Betriebsrats einlassen. Verweigert er dies, kann der Betriebsrat eine Entscheidung der Einigungsstelle herbeiführen.



„Als Betriebsrat nehmen wir untermittelbaren Einfluss auf die Arbeitsbedingungen unserer Kolleginnen und Kollegen.

Wir wirken mit bei Personalplanung, Fortbildungsplanung und sozialen Einrichtungen wie Kitas. Dies sind Bereiche, die für die Ärzteschaft zunehmend an Bedeutung gewinnen.“

Dr. Walter Imrich, Oberarzt Anästhesie



Intensität der BR-Beteiligung

Einigungsstellenverfahren

Sie haben gesehen, welche Rechte der Betriebsrat hat und wo er gegebenenfalls initiativ werden kann. Was passiert aber, wenn der Arbeitgeber auf eine Initiative des Betriebsrats nicht eingeht oder wenn der Betriebsrat seinerseits einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme nicht zustimmt? Für diese Fälle ist das sogenannte Einigungsstellenverfahren vorgesehen.

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**. Im Gegensatz zum Tarifrecht, wo Gewerkschaften die Interessen ihrer Mitglieder gegebenenfalls durch Streikmaßnahmen durchsetzen können, ist es den Betriebsparteien nach dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verboten, Meinungsverschiedenheiten im Wege des Arbeitskampfes zu entscheiden. Durch die Einrichtung der Einigungsstelle soll auf diese Weise eine **Befriedung und Regelung** der Angelegenheit erreicht werden. Grundsätzlich wird die Einigungsstelle

bei Bedarf zur Beilegung einer konkreten Streitigkeit errichtet. Eine Einigungsstelle kann aber auch als ständige Einrichtung durch Betriebsvereinbarung gebildet werden (§ 76 Abs. 1 S. 2 BetrVG).

Im Bereich der **erzwingbaren Mitbestimmung** (z. B. § 87 Abs. 1 BetrVG) 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 Betriebsrat ersetzt (Mitbestimmungsrechte!). Beantragen beide Parteien das Tätigwerden der Einigungsstelle, spricht man von einem **freiwilligen Einigungsstellenverfahren**.



„In den Einigungsstellen wird entweder ein Dissens einvernehmlich gelöst und gegebenenfalls in einer justitiablen Betriebsvereinbarung niedergelegt oder es erfolgt ein Spruch der Einigungsstelle, der von der Mehrheit der Einigungsstellenmitglieder getragen werden muss. Die Einigungsstelle ist paritätisch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite besetzt. Daher ist es wichtig, dass der Einigungsstellenvorsitzende bereits im Vorfeld das Vertrauen beider Seiten besitzt, denn er ist es, der im Regelfall am Ende die Entscheidungsgewalt inne hat!“

*Alfred Höfer, Oberarzt Unfallchirurgie und Orthopädie,
stellvertretender BR-Vorsitzender*

Die Einigungsstelle besteht aus einem Vorsitzenden und einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die jeweils vom Arbeitgeber und dem Betriebsrat bestellt werden (**§ 76 Abs. 2 S. 1 BetrVG**). Besondere Bedeutung kommt hier dem Vorsitzenden 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.

Arbeitgeber und Betriebsrat müssen sich auf die Person des Einigungsstellenvorsitzenden einigen. Gelingt dies nicht, wird dieser durch das Arbeitsgericht (**§ 98 Abs. 1 ArbGG**) bestellt. Die Anzahl der Beisitzer ist im Gesetz nicht festgelegt. Für den Regelfall wird die Besetzung mit je zwei Beisitzern als angemessen erachtet. Von dieser Zahl kann abgewichen werden, wenn dies wegen der Besonderheit des Streitfalles erforderlich erscheint. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat über die Anzahl der Beisitzer nicht einigen, entscheidet ebenfalls das Arbeitsgericht (**§ 76 Abs. 2 S. 3 BetrVG**).



Einigungsstellenverfahren

Das **Verfahren** vor der Einigungsstelle kann durch Betriebsvereinbarung (§ 74 Abs. 4 BetrVG) geregelt werden. 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 und vom Vorsitzenden zu unterschreiben. Eine dort zum Beispiel einvernehmliche geschlossene Betriebsvereinbarung bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers und des Betriebsrates. Sollte es zu keiner einvernehmlichen Lösung kommen, wird ein Spruch der Einigungsstelle mit der Stimme des Vorsitzenden gefällt. Der Beschluss der Einigungsstelle kann vor dem Arbeitsgericht überprüft werden. Die **Kosten** der Einigungsstelle trägt der Arbeitgeber (§ 76a Abs. 1 BetrVG). Beisitzer, die dem Betrieb angehören, erhalten für ihre Tätigkeit keine Vergütung, da sie ein unentgeltliches Ehrenamt ausüben (§ 76a Abs. 2 S. 1 BetrVG).

Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen sind Regelungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber die bestimmte kollektive Normen für alle Arbeitnehmer des jeweiligen Betriebes festlegen. Sie sind somit so etwas wie ein „Gesetz des Betriebes“ und sorgen für Rechtssicherheit in der Auseinandersetzung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten. Sie gehen insoweit auch grundsätzlich den Regelungen des individuellen Arbeitsvertrages vor (siehe hierzu Abbildung „Normenhierarchie des Arbeitsrechts, S.35“). Betriebsvereinbarungen sind vom Betriebsrat 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 auszulegen.

Betriebsvereinbarungen gelten **unmittelbar und zwingend**. Sie können im Geltungsbereich des BetrVG mit einer Frist von drei Monaten jederzeit gekündigt werden, es sei denn es wurde eine (andere) **Kündigungsfrist** vereinbart. Im Interesse der Rechtsklarheit sollte die Betriebsvereinbarung die eventuelle Nachwirkung im Falle einer Beendigung ausdrücklich regeln oder ausschließen.

Betriebsvereinbarungen 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 zur Urlaubsgewährung oder zum Mobbing (**§ 77 BetrVG**). Tarifverträge haben zuweilen Öffnungsklauseln, durch die betriebliche Regelungen durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden können (zum Beispiel §§ 6 Abs. 2, 7 Abs. 4, 7 und 8 TV-Ärzte/VKA).

MERKE

Angelegenheiten, die bereits durch Tarifverträge geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Grundsätzlich gilt im Arbeitsrecht das Rangprinzip (auch Normenpyramide oder Normenhierarchie genannt). Demnach gilt von zwei oder mehreren Normen die einen Sachverhalt regeln können, prinzipiell immer die höherrangige Norm.



Die „Normenhierarchie“ im Arbeitsrecht



05

KOSTEN DER BETRIEBSRATSARBEIT

Als Betriebsrat sind Sie ehrenamtlich tätig. Wie steht es mit den Kosten für Schulungen als Betriebsrat, Ihren Aufwendungen für Fahrtkosten, für Materialien wie Fachliteratur und mehr?

Hierfür sind im Gesetz ebenfalls eindeutige Regelungen vorgesehen: Das BetrVG sieht vor, dass die erforderlichen Kosten, die im Interesse des Betriebs und seiner Belegschaft entstanden sind, vom Arbeitgeber getragen werden (**§ 40 BetrVG**). Man unterscheidet zwischen den Kosten des Betriebsrats als Organ, den Aufwendungen des Arbeitgebers für Betriebsratsmitglieder und der Sachmittelbereitstellung. Die gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers, die Kosten zu übernehmen, erfolgt unter Berücksichtigung des Grundsatzes der **Erforderlichkeit** sowie des Grundsatzes der **Verhältnismäßigkeit**.

Dies bedeutet:

Nach der Rechtsprechung (BAG, Beschluss vom 19. März 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 eine Notwendigkeit für eine Maßnahme sieht, sondern vielmehr wie ein „verständiger Dritter“ die Erforderlichkeit einschätzen würde (BAG, Beschluss vom 11. November 1998 – 7 ABR 57/97). Darüber hinaus muss die **Verhältnismäßigkeit** gewahrt sein. Der Betriebsrat muss zunächst prüfen, ob es nicht eine kostengünstige Alternative gibt. Er muss das Interesse der Belegschaft an einer ordnungsgemäßen Betriebsratsarbeit gegen die Interessen des Arbeitgebers beziehungsweise der Dienststelle an einer Kostenbegrenzung sachgerecht abwägen (BAG, Beschluss vom 3. September 2003 – 7 ABR 12/03).

Nach **§ 40 Abs. 1 BetrVG** und der hierzu ergangenen Rechtsprechung kann der Betriebsrat als Organ die Übernahme der allgemeinen **Geschäftsführungskosten** verlangen. Dazu gehören unter anderem alle Ausgaben, die zu einer sachgerechten und ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich sind. Die Bereitstellung von Sachmitteln richtet sich in der Regel nach der Größe des Betriebs beziehungsweise der Dienststelle und den jeweiligen Umständen. Außerdem sind die Kosten, die für die Durchführung von Betriebsratssitzungen,

Betriebs- und Abteilungsversammlungen, Betriebsräteversammlungen sowie für die Abhaltung von Sprechstunden anfallen, vom Arbeitgeber zu übernehmen.

Hier einige **Beispiele**, für die nach Rechtsprechung und Literatur Kostenerstattung nach **§ 40 Abs. 1 BetrVG** zugesprochen wurde:

- Computer (BAG, Beschluss vom 16. Mai 2007 – 7 ABR 45/06)
- Büropersonal in erforderlichem Umfang (BAG, Beschluss vom 20. April 2005 – 7 ABR 14/04)
- Telefonanschluss (BAG, Beschluss vom 20. April 2016 – 7 ABR 50/14)
- in größeren Betrieben ein Fotokopiergerät (BAG, Beschluss vom 15. November 2000 – 7 ABR 9/99)
- Schreibpapier, Briefmarken und Schreibgeräte (BAG, Beschluss vom 24. Januar 1996 – 7 ABR 22/95)
- Internet und Intranet sowie die Nutzung des E-Mail-Systems sind ebenfalls bereitzustellen, soweit auch der Arbeitgeber diese Dienste nutzt (BAG, Beschluss vom 20. Januar 2010 – 7 ABR 79/08, LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 8. Oktober 2015 – 5 TaBV 23/15).

Ebenso hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat **Fachliteratur** und Kommentare für die Tätigkeit zur Verfügung zu stellen. Folgende Literatur und Arbeitsmittel ist insoweit anerkannt:

- Die wichtigsten aktuellen arbeits- und sozialrechtlichen Gesetzestexte
- Die im Betrieb anzuwendenden Tarifverträge sowie maßgeblichen berufsgenossenschaftlichen Vorschriften
- Spezialliteratur zu bestimmten Sachgebieten, soweit im Einzelfall zutreffend (z. B. Arbeitssicherheit und Unfallverhütung, Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsmitteln, menschengerechte Gestaltung der Arbeit)
- Einen aktuellen Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz
- Eine arbeits- und sozialrechtliche Fachzeitschrift und in größeren Betrieben gegebenenfalls eine arbeitsrechtliche Entscheidungssammlung

Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist, kann der Betriebsrat bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber **Sachverständige** hinzuziehen (§ 80 Abs. 3 BetrVG). Entsprechendes gilt für den Wirtschaftsausschuss (§ 108 Abs. 2 BetrVG). Ist eine streitige betriebsverfassungsrechtliche Frage nicht zu klären, kann der Betriebsrat auch eine gerichtliche Klärung veranlassen. Der Betriebsrat kann sich hier entweder durch eine Gewerkschaft oder durch einen **Rechtsanwalt** vertreten lassen, dessen Kosten wiederum vom Arbeitgeber zu tragen sind (BAG, Beschluss vom 18. März 2015 – 7 ABR 4/13). Merke: Es bedarf hierzu eines ordnungsgemäßen Beschlusses des Betriebsrats. Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers entfällt allerdings bei einer offensichtlich aussichtslosen oder mutwilligen Rechtsverfolgung des Betriebsrats.

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. Mai 2005 – 7 ABR 45/04) ebenso anerkannt, wie die Übernahme von Reisekosten (Verpflegung, Unterkunft).

Für die Öffentlichkeitsarbeit ist dem Betriebsrat schließlich ein „**schwarzes Brett**“ zur Verfügung zu stellen. Es ist an einer geeigneten, allen Arbeitnehmern des Betriebs oder der Dienststelle zugänglichen Stelle aufzuhängen. In größeren Betrieben kommen mehrere schwarze Bretter in Betracht.

06 WAHLEN

Wahlperiode

Betriebsratswahlen finden gemäß **§ 13 BetrVG** alle vier Jahre in der Zeit vom **1. März bis 31. Mai** statt. Die nächsten ordentlichen Betriebsratswahlen finden im Jahr 2018 statt.

Außerhalb dieser Zeit ist der Betriebsrat zu wählen, wenn

- mit Ablauf von 24 Monaten, vom Tage der Wahl an gerechnet, die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, mindestens aber um 50, gestiegen oder gesunken ist,
- die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken ist,
- der Betriebsrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat,
- die Betriebsratswahl mit Erfolg angefochten worden ist,
- der Betriebsrat durch eine gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder
- im Betrieb ein Betriebsrat nicht besteht.

Hat außerhalb des regelmäßigen Zeitraums eine Wahl stattgefunden, ist der Betriebsrat grundsätzlich bei der nächsten regelmäßigen Betriebsratswahl neu zu wählen. Dies gilt nicht, wenn die Amtszeit des Betriebsrats **weniger als ein Jahr** beträgt. In diesem Fall ist er bei den übernächsten regelmäßigen Wahlen neu zu wählen.

Grundlagen der Wahl

Ein Betriebsrat kann in jedem Betrieb ab mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmern gewählt werden. Die gesetzlichen Bestimmungen für die Wahl finden sich in den **§§ 7-20 BetrVG** sowie in der eigens hierfür erlassenen **Wahlordnung (WO)** zum BetrVG (**§§ 1-37 WO**). Die Betriebsratswahl steht unter einem **besonderen Schutz**, das heißt, dass niemand die Betriebsratswahl behindern oder verbieten darf (**§ 20 BetrVG**). Im Regelfall wird es in Ihrer Klinik oder in Ihrem Krankenhaus oder Betrieb bereits einen Betriebsrat geben. Im Folgenden werden daher Fragen behandelt, die die Neuwahl eines bereits bestehenden Betriebsrates betreffen.



„Sich als Kandidat zur Wahl zu stellen ist wichtig. Nur als Betriebsrat kann man für alle Berufsgruppen Anstöße für Verbesserungen geben und Verschlechterungen verhindern.“

Dr. Wolfgang Koß, Leitender Oberarzt

Wahlvorstand und Kündigungsschutz

Mindestens zehn Wochen bevor die Amtszeit des aktuellen Betriebsrats endet, muss dieser einen neuen, grundsätzlich dreiköpfigen **Wahlvorstand** bestellen (**§ 16 BetrVG**). Nur mit einem Wahlvorstand ist die Durchführung der Betriebsratswahl gültig. Aufgabe des Wahlvorstands ist es, die Betriebsratswahl einzuleiten und durchzuführen. Der Wahlvorstand trifft seine Entscheidungen in Form von Beschlüssen. Diese kommen zustande, indem nach Beratung im Gremium abgestimmt wird. Ein Beschluss wird durch einfache Stimmenmehrheit gefasst.

Bei seinen Aufgaben hat der Wahlvorstand viele Sonderregelungen zu beachten:

Arbeitnehmer, die Mitglied im Wahlvorstand sind, können nicht ordentlich gekündigt werden (**§ 15 Abs. 3 KSchG**). Dieser **besondere Kündigungsschutz** gilt von der Bestellung des Wahlvorstands an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Er bezieht sich – wie bei gewählten Betriebsräten – nur auf ordentliche Kündigungen. Ab der Bekanntgabe des Wahlergebnisses genießen die Mitglieder im Wahlvorstand für **sechs Monate** einen sogenannten nachwirkenden Kündigungsschutz. Auch in diesem Zeitraum sind ordentliche Kündigungen ausgeschlossen.

Wahlbewerber, also Beschäftigte, die für den Betriebsrat kandidieren, genießen ebenfalls Kündigungsschutz (**§ 15 Abs. 3 KSchG**)! Voraussetzung ist lediglich, dass sie auf einer Vorschlagsliste kandidieren und genügend Stützunterschriften gesammelt haben, beziehungsweise durch eine Gewerkschaft gestützt werden. Der besondere Kündigungsschutz gilt zunächst bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Sollte der oder die Beschäftigte gewählt sein, gilt der besondere Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder. Ansonsten genießen die Wahlbewerber für **sechs Monate** einen nachwirkenden Kündigungsschutz in dem ebenfalls ordentliche Kündigungen ausgeschlossen sind.

Durchführung einer BR-Wahl

Wahlberechtigt sind nach **§ 7 BetrVG** alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. Von einem anderen Arbeitgeber überlassene Arbeitnehmer müssen jedoch länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt sein. Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die dem Betrieb sechs Monate angehören (**§ 8 BetrVG**).



MERKE

Entgegen einer früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zählen in der Regel auch beschäftigte Leiharbeitnehmer mit (BAG, Urteil vom 13. März 2013 – 7 ABR 69/11). Wichtig ist zudem, dass auch Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes Arbeitnehmer des Betriebes sind, wenn sie in dem privatrechtlich organisierten Betrieb tätig sind (BAG, Beschluss vom 15. Dezember 2011 – 7 ABR 65/10).

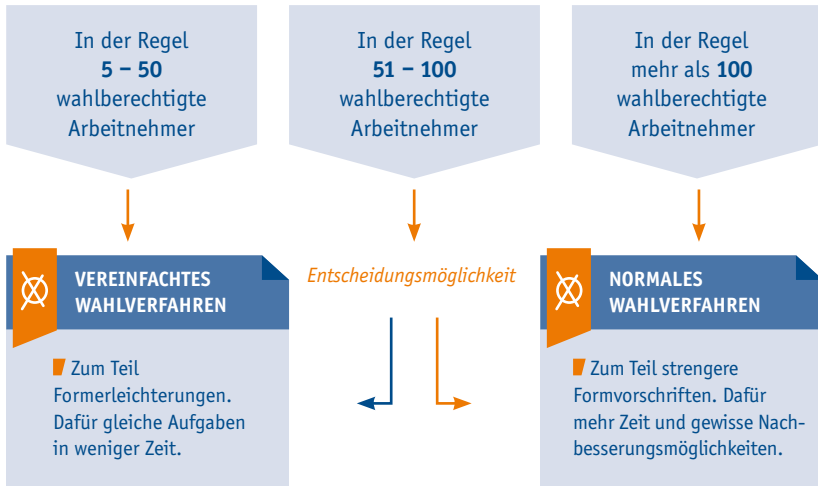
Vor Beginn einer Betriebsratswahl muss das richtige Wahlverfahren bestimmt werden. Das BetrVG gibt hier mehrere Möglichkeiten, bei denen insbesondere die Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer eine entscheidende Rolle spielt. So wird in Betrieben mit in der Regel 5 – 50 Arbeitnehmern im **vereinfachten Wahlverfahren** gewählt. In Betrieben mit in der Regel 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern wird die Wahl (grundsätzlich) im **normalen Wahlverfahren** durchgeführt, wobei der Wahlvorstand jedoch mit dem Arbeitgeber vereinbaren kann, dass die Wahl im **vereinfachten Wahlverfahren** durchgeführt wird (**§ 14a Abs. 5 BetrVG**). In Betrieben mit in der Regel **mehr als 100 Arbeitnehmern** gilt schließlich das normale Wahlverfahren.



MERKE

In Betrieben bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern findet nach **§ 14a BetrVG** ein vereinfachtes Wahlverfahren statt. Die Anwendung des vereinfachten Verfahrens ist auch in Betrieben mit in der Regel 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern möglich, wenn der Wahlvorstand und der Arbeitgeber dies vereinbaren. Ansonsten gilt das normale Wahlverfahren.

Welches Wahlverfahren ist das richtige?



Das normale Wahlverfahren wird vom Wahlvorstand mit dem Erlass des Wahlausschreibens eingeleitet. Zuvor muss eine Abstimmung mit den Vertretern der leitenden Angestellten über die Zuordnung von Arbeitnehmern zu dieser Gruppe durchgeführt werden (**§ 18a BetrVG**). Sofern eine Zuordnung, unter der Einhaltung der erforderlichen Fristen, erfolgt ist, kann der Wahlvorstand im nächsten Schritt die **Wählerliste** erstellen, auf der alle wahlberechtigten beziehungsweise wählbaren Arbeitnehmer aufgeführt sind (**§ 2 WO**).

Die Wählerliste muss zusammen mit dem Wahlausschreiben bekannt gemacht werden (**§ 2 Abs. 4 i.V.m. § 3 Abs. 1 WO**). Die Mindestinhalte des Wahlausschreibens ergeben sich aus § 3 der Wahlordnung. Hierzu gehören insbesondere die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder (ergibt sich aus der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer, **§ 9 BetrVG**), die Anforderungen an Wahlvorschläge und Vorschlagslisten, Festlegungen zum Minderheitengeschlecht sowie zu wichtigen **Fristen**. Außerdem müssen der Tag der Wahl sowie Ort, Datum und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung aufgeführt werden.

Größe des zu wählenden Betriebsrats

Die Zahl der Betriebsratsmitglieder richtet sich nach der Größe der Belegschaft (§ 9 BetrVG)

- bei 5–20 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 1 Person;
- bei 21–50 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern;
- bei 51–100 wahlberechtigte 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.

Wichtig:

Mit der Bekanntmachung des Wahlausschreibens beginnen verbindliche **Fristen** zu laufen: Unter anderem können Einsprüche von Arbeitnehmern gegen die Wählerliste nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntmachung des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand eingereicht werden (**§ 4 Abs. 1 WO**). Außerdem müssen Wahlvorschlagslisten vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand in Form von Vorschlagslisten eingereicht werden (**§ 6 Abs. 1 WO**). Wird eine Vorschlagsliste eingereicht, ist sie durch den Wahlvorstand unverzüglich zu prüfen (**§ 7 Abs. 2 WO**). Ergibt die Prüfung einen Mangel so weist der Wahlvorstand hierauf ebenfalls unverzüglich hin. Solange die Einreichungsfrist noch nicht abgelaufen ist, können Mängel in den meisten Fällen durch Korrekturen oder Neueinreichung behoben werden.

Ungültig sind Vorschlagslisten, die nicht fristgerecht eingereicht worden sind, auf denen die Bewerberinnen oder Bewerber nicht in erkennbarer Reihenfolge aufgeführt sind oder die bei der Einreichung nicht die erforderliche Zahl von Unterschriften nach dem BetrVG aufweisen.



PRAXISTIPP

Mit dem Betriebsratswahlplaner des Marburger Bund Bundesverbandes sind sie bei der Fristenberechnung auf der sicheren Seite: entweder mit der digitalen Variante unter www.marburger-bund.de/betriebsratswahlplaner berechnen oder unter betriebsrat@marburger-bund.de eine BR-Wahlscheibe bestellen.



Kosten der Wahl

Die Kosten der Wahl des Betriebsrats trägt der Arbeitgeber (§ 20 BetrVG). Wahlvorstandsmitglieder bedürfen keiner Genehmigung des Arbeitgebers, wenn sie ihren Arbeitsplatz zur Wahrnehmung ihres Amtes verlassen müssen. Sie haben sich allerdings ab- und zurückzumelden (§ 20 Abs. 3 BetrVG). Es ist das volle Entgelt mit allen Zuschlägen zu zahlen.

07 PERSONALRAT

Bislang haben Sie die Rechte, Pflichten und wichtigsten Normen kennengelernt, die Sie als Betriebsrat in einem privaten Unternehmen betreffen. Die meisten angestellten Ärzte werden in einem solchen privatrechtlich organisierten Krankenhaus tätig sein. Was ist aber, wenn Sie bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber beschäftigt sind? Hier gelten andere, aber überwiegend ähnliche Vorschriften wie wir zeigen:

Bundespersönalvertretungsgesetz oder Landesrecht

Sind Sie als Arzt im **Öffentlichen Dienst** beschäftigt, so gelten nicht die Vorschriften des BetrVG sondern das **Recht der Personalvertretung von Bund oder Ländern**. Dem Betriebsrat des privaten Rechts entspricht der Personalrat im öffentlichen Dienst. Der Geltungsbereich des Personalvertretungsrechtes erfasst die öffentlich-rechtlichen Rechtsträger, bei denen Personalräte zu bilden sind: Das sind in Deutschland der Bund, die bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechtes (zum Beispiel die Ersatzkassen in der gesetzlichen Krankenversicherung) und die Betriebsverwaltungen des Bundes (**§ 1 BPersVG**). In den Bundesländern sind das die Dienststellen des jeweiligen Landes, der Kommunen und der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechtes, die der Landesaufsicht unterstehen (siehe z. B. **§ 1 LPVG NW**). Rechtsgrundlage der Personalvertretung ist für Bundesbedienstete das Bundespersonalvertretungsgesetz, für Bedienstete der Länder sind es die jeweiligen Personalvertretungsgesetze der Länder.

Die Regelungen des BetrVG finden hier keine Anwendung!

Vergleich BetrVG

Allerdings sind die Vorschriften der Personalvertretungsgesetze von Bund und Ländern dem Grunde nach ähnlich angelegt wie die des (privaten) Mitbestimmungsrechts. **Ähnlich dem Betriebsverfassungsgesetz** regelt das Personalvertretungsrecht, wie die im öffentlichen Dienst Beschäftigten bei Entscheidungen zu beteiligen sind, die sie betreffen. Wie die Betriebsräte haben auch die Personalräte vielfältige Beteiligungsrechte, nämlich **Mitbestimmungs-, Mitwirkungs-, Anhörungs-, Beratungs-, Unterrichts- und Initiativrechte** (zum Beispiel §§ 66 bis 82 BPersVG). Ähnlich wie bei den bereits erörterten Mitbestimmungsrechten des BetrVG bedeuten „Maßnahmen der Mitbestimmung“, dass die betreffende Maßnahme nur mit Zustimmung des Personalrats durchgeführt werden darf. Die „Mitwirkung des Personalrats“ besagt, dass die Dienststelle dazu verpflichtet ist, die Angelegenheit mit dem Personalrat zu erörtern. Insoweit sind die hier gemachten Ausführungen zu den Vorschriften des BetrVG analog anwendbar. Außerdem kann der Personalrat mit der Dienststelle **Dienstvereinbarungen** abschließen (siehe zum Beispiel § 73 BPersVG), die im Wesentlichen den Betriebsvereinbarungen der Privatwirtschaft entsprechen.

Aufgrund der Vielfältigkeit der unterschiedlichen Personalvertretungsvorschriften der einzelnen Länder und des Bundes verzichten wir aber auf eine nähere Erörterung. Sollten Sie Fragen hierzu haben, wenden Sie sich bitte an eine der im Anhang dieser Broschüre genannten Adressen. Hier wird man Ihnen schnell und kompetent weiterhelfen.

Termine von Personalratswahlen

Da, je nach Personalvertretungsgesetz, die Wahltermine und -perioden unterschiedlich ausgestaltet sind, finden Sie nachfolgend eine Übersicht über alle Termine zu den Wahlen der Personalvertretungen des Bundes und der Länder.

Im Bereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes: 2020;

Wahlperiode: vier Jahre

Im Bereich der Landespersonalvertretungsgesetze:

Bundesland	Wahljahr	Wahlperiode
Baden-Württemberg	2019	fünf Jahre
Bayern	2021	fünf Jahre
Berlin	2020	vier Jahre
Brandenburg	2018	vier Jahre
Bremen	2020	vier Jahre
Hamburg	2018	vier Jahre
Hessen	2020	vier Jahre
Mecklenburg-Vorpommern	2017, 2021	vier Jahre
Niedersachsen	2020	vier Jahre
Nordrhein-Westfalen	2020	vier Jahre
Rheinland-Pfalz	2017, 2021	vier Jahre
Saarland	2017, 2021	vier Jahre
Sachsen	2020	fünf Jahre
Sachsen-Anhalt	2020	fünf Jahre
Schleswig-Holstein	2019	vier Jahre
Thüringen	2018	vier Jahre



08

MITARBEITERVERTRETER

Arbeiten Sie bei einem kirchlichen Arbeitgeber wie Caritas, Diakonie oder kirchlich getragenen Krankenhäusern?

Dann gelten andere Vorschriften bei der Mitbestimmung als bisher dargestellt, die sich auch von denen des eben dargestellten Personalvertretungsrechtes unterscheiden. Grund ist das Selbstbestimmungsrecht nach Art. 137 Absatz 3 der Weimarer Reichsverfassung (siehe Art. 140 Grundgesetz), das jeder Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft die eigenverantwortliche Regelung eigener Angelegenheiten garantiert. Trotzdem gibt es auch dort sogenannte „Mitarbeitervertretungen“ und entsprechende Regelungen.

Das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht stellt sich sehr komplex dar, sodass im Folgenden lediglich Grundzüge erläutert werden. Sind Sie im kirchlichen Bereich beschäftigt und/oder haben hierzu Fragen, kontaktieren Sie uns unter **betriebsrat@marburger-bund.de** oder wenden Sie sich an Ihren MB-Landesverband, wo man Ihnen gerne weiterhelfen wird!

MVG.EKD/MAVO-Rahmenordnung

Zunächst ist zu unterscheiden zwischen den Rechtsgrundlagen innerhalb der beiden (großen) Kirchen in denen das Mitarbeitervertretungsrecht gilt: Auf **evangelischer Seite** gilt das „Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland“ (**MVG.EKD**). Dieses ist eine Art „Rahmengesetz“, das von den insgesamt 20 (evangelischen) Landeskirchen übernommen werden kann – und zu großen Teilen auch wurde. Allerdings kann es aufgrund der föderalen Struktur der evangelischen Kirche zu Unterschieden und/oder Ergänzungen innerhalb der verschiedenen Landeskirchen kommen. Im Weiteren wird hier auf die Regelungen des MVG.EKG verwiesen.

Die **katholische Kirche** ist hingegen zentralistisch aufgebaut. Das katholische Mitarbeitervertretungsrecht wird im Wesentlichen bestimmt durch die sogenannte **MAVO-Rahmenordnung (MAVO)**. Diese Rahmenordnung wird wiederum in allen Diözesen in Kraft gesetzt. Auch hier wird im Weiteren auf die MAVO Bezug genommen.

Beteiligungsrechte

Ebenso wie im BetrVG gibt es auch im Mitarbeitervertretungsrecht der Kirchen einen Anspruch darauf, bei bestimmten Sachverhalten beteiligt zu werden. Wichtige Beteiligungsrechte sind in diesem Fall der Anspruch auf **Unterrichtung** und auf **Anhörung und Mitberatung**.

Unterrichtung

Ebenso wie im BetrVG sehen MVG.EKD und MAVO Unterrichtsrechte vor. Die Mitarbeitervertretung hat einen Anspruch darauf, **umfassend und rechtzeitig** über alle Angelegenheiten informiert zu werden, in denen sie zuständig ist. Grundsätzlich unterscheiden sich der Unterrichtsanspruch hier nicht wesentlich von dem aus dem Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsrecht. Erhebliche Unterschiede bestehen allerdings bei Verstößen des Arbeitgebers gegen diese Rechte. Sieht das BetrVG bei wiederholtem Verstoß gegen die Informationspflicht das Recht vor, die Arbeitsgerichte anzurufen und könne diese wiederum im Wiederholungsfall ein Ordnungsgeld festlegen, so sieht die MAVO dieses Zwangsmittel nicht und das MVG.EKD nur sehr begrenzt vor. Grundsätzlich kann man festhalten, dass die Mitwirkungsrechte der Mitarbeitervertretungen sich von BetrVG und Personalvertretungsgesetzen schon deshalb unterscheiden, da hier das prägende Prinzip eher die **gemeinschaftliche Regelung** der Arbeitsbedingungen und nicht das Gegeneinander von Betriebsrat und Arbeitgeber ist.

Anhörung und Mitberatung

Ähnlich wie im BetrVG gibt es auch im Bereich der MAV ein Anhörungsrecht sowie ein Recht zur Mitberatung. Die – abschließend aufgezählten – Fälle der Anhörung und Mitberatung finden sich in **§ 46 MVG.EKD** beziehungsweise **§ 29 MAVO**.

Zu beachten ist hier zum einen, dass im Rahmen der Anhörung bei MVG.EKD eine mitberatungspflichtige Maßnahme nur durchgeführt werden darf, wenn der Arbeitgeber die MAV zuvor unterrichtet und ihr **Gelegenheit zur Äußerung** gegeben hat. Macht die MAV von ihrem Recht auf Äußerung Gebrauch, so muss der Arbeitgeber vor Durchführung der Maßnahme schriftlich begründen, warum er diese trotz Nicht-

Zustimmung der MAV durchführen will. Diese schriftliche Begründung ist insoweit ausgeprägter als das Anhörungsrecht im Rahmen von Kündigungen im BetrVG. Andererseits muss sich der Arbeitgeber die nicht erteilte Zustimmung nicht durch eine Schlichtungs-/Einigungsstelle oder ähnliches ersetzen lassen.

Im Rahmen der (katholischen) MAVO ist zu beachten, dass sich unter der Auflistung der Anhörungs- und Mitberatungsrechte solche finden, die nach dem BetrVG den deutlich „schwerwiegenderen“ Mitbestimmungsrechten unterliegen.

Mitbestimmung

Die stärkste Beteiligungsform ist – wie bereits oben gesehen – das Mitbestimmungsrecht. Ebenso wie im BetrVG und den Personalvertretungsgesetzen gibt es ein solches Recht auch im Bereich der MAV. Auch hier dürfen bestimmte Maßnahmen erst durchgeführt werden, wenn die betriebliche Interessenvertretung der Maßnahme zugestimmt hat oder eine andere Stelle die Zustimmung ersetzt hat. Ansonsten gibt es allerdings Unterschiede beim Vergleich der Mitbestimmungsrechte im kirchlichen Bereich und nach dem BetrVG. So ist das Verfahren im Bereich der MAV eher formeller Natur. Umso wichtiger ist es, sich als Mitglied einer MAV bereits bei Vorliegen einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme Rechtsrat bei den Juristen des Marburger Bundes zu holen – sei es bei Bundesverband oder den Landesverbänden.

Das Verfahren der Mitbestimmung nach der **MVG.EKD** findet sich in den **§§ 38 ff.** In **§ 39** sind die Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten, in **§ 40** abschließend die Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten geregelt. Zudem finden sich in den **§§ 41 – 43** Fälle der sogenannten eingeschränkten Mitbestimmung.

Das Verfahren der Mitbestimmung nach der Rahmenverordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (**MAVO**) findet sich dort in **§ 36**. Diese spricht – im Gegensatz zu BetrVG und MAV.EKD – auch nicht von der „Mitbestimmung“. Vielmehr sind hier enumerativ diejenigen Angelegenheiten aufgelistet, die einer „Zustimmung“ der Mitarbeitervertretung bedürfen.

**MERKE**

Als MAV sind Ihnen vielfach „die Hände gebunden“. Aufgrund der, im Vergleich zum Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht, begrenzten Durchsetzungsfähigkeit bei der Mitbestimmung hilft im Zweifel ein aufmerksamkeitswirksamer Schritt an die Öffentlichkeit. Wenden Sie sich daher möglichst frühzeitig an Ihren MB-Landesverband oder den Marburger Bund Bundesverband, um sich hier weitere Hilfe oder Unterstützung zu holen!

Wahlen und Größe der MAV

Die Vorschriften für die Wahlen der Mitarbeitervertretungen finden sich in den **§§ 9 bis 16 MVG.EKD** sowie **§§ 7 ff. MAVO**. Zu beachten ist hier, dass nach **§ 10 Abs. 1 b) MVG.EKD** als passive Wahlberechtigung (also Wählbarkeit) vorausgesetzt wird, dass der-/diejenige Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist. Im Bereich der MAVO ist eine solche Einschränkung ausdrücklich nicht vorgesehen.

Die Größe der Mitarbeitervertretungen richtet sich im Rahmen der MVG.EKD nach der Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, soweit diese wahlberechtigt sind. Das Gleiche gilt im Wesentlichen für den Bereich der MAVO. **Leiharbeitnehmer** zählen weder im Bereich MVG.EKD noch MAVO zu den wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Im Folgenden ein Vergleich der Betriebsgrößen und der Zahl der betrieblichen Interessenvertretern im Vergleich.

Betriebsgrößen und Zahl der betrieblichen Interessenvertreter/innen im Vergleich:

Beschäftigte	BetrVG	MVG. EKD	MAVO
5-15	1	1	1
< 20	1	3	1
< 50	3	3	3
< 100	5	5	5
< 150	7	5	7
< 200	7	7	7
< 300	9	7	11
< 400	9	9	11
< 600	11	9	11
< 700	11	9	13
< 1000	13	11	13
< 1500	15	13	15
< 2000	17	15	15
< 2500	19	15	15
< 3000	21	17	15
< 3500	23	17	15
< 4000	25	19	15
< 4500	27	19	15
< 5000	29	21	15
< 6000	31	23	15
< 7000	33	25	15
< 9000	35	29	15

09 FAQs

Wirkt sich die BR-Arbeit auf meine Karriere aus?

Ihr Arbeitgeber hat Sie in allen Fragen zum beruflichen Aufstieg genauso zu behandeln, wie alle vergleichbaren 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. Sprechen Sie am besten mit bereits tätigen Betriebsräten und fragen Sie nach deren Erfahrung!

Ich bin zum ersten Mal als Betriebsrat gewählt worden. Habe ich einen Schulungsanspruch? Wer trägt die Kosten?

Für erforderliche Schulungen haben Sie einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung bei vollem Lohnausgleich. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber auch die Kosten zu tragen. Dies umfasst neben den Kosten für die jeweilige Schulungsveranstaltung auch die An- und Abreise, sowie die Hotelkosten inklusive Übernachtung.

Wann ist eine Schulung erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG?

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.

Kann der Arbeitgeber eine Schulung am Ende der Amtsperiode verweigern?

Grundsätzlich ja. In den letzten drei bis fünf Monaten vor der Neuwahl des Betriebsrats darf der Arbeitgeber tatsächlich 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.

Was ist zu tun, wenn der Arbeitgeber die Erforderlichkeit der Schulung bestreitet?

Bestreitet der Arbeitgeber trotz ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschlusses die Erforderlichkeit des Seminars, kann der Betriebsrat ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren einleiten. Das Arbeitsgericht entscheidet dann darüber, ob das Betriebsratsseminar erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG ist. Die Kosten für dieses Verfahren einschließlich der Kosten für den Betriebsratsanwalt trägt der Arbeitgeber. Wenn der Seminarbeginn kurz bevorsteht, kann der Schulungsanspruch sogar im Wege einer einstweiligen Verfügung vor dem Arbeitsgericht durchgesetzt werden.

Muss der Betriebsrat den kostengünstigsten Seminarveranstalter wählen?

Nein. Zwar muss der Betriebsrat 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 (BAG, Urteil vom 28. Juni 1995 – ABR 55/94).

Dürfen auch Ersatzmitglieder an Betriebsratsschulungen teilnehmen?

Ja. Auch Ersatzmitglieder sollten über Grundkenntnisse im Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht verfügen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind für Ersatzmitglieder Betriebsratsschulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich, wenn sie voraussichtlich öfters oder über einen längeren Zeitraum im Betriebsratsgremium tätig sein werden (BAG, Beschluss vom 15. Mai 1986 – 6 ABR 64/83).

Welche Rolle spielt der Marburger Bund als meine Gewerkschaft bei der Betriebsratsarbeit?

Gewerkschaft und Betriebsrat haben einen voneinander strikt getrennten Aufgabenbereich! 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 den Betriebsrat bei seiner Arbeit unterstützen. Außerdem steht Ihnen der Marburger Bund bei allen Fragen rund um die Betriebsratsarbeit unter betriebsrat@marburger-bund.de zur Verfügung!

Was ist eine Betriebsvereinbarung?

Eine Betriebsvereinbarung ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber (§ 77 Abs. 2 BetrVG). Das Besondere an der Betriebsvereinbarung ist deren Drittwirkung in Bezug auf die Arbeitnehmer. Eine Betriebsvereinbarung entfaltet unmittelbare und zwingende Wirkung. Sie wirkt also direkt auf die Arbeitsverhältnisse ein. Insoweit ist die Betriebsvereinbarung eine Art Vertrag zugunsten beziehungsweise zulasten Dritter, nämlich der Arbeitnehmer.

In welchem Verhältnis steht eine Betriebsvereinbarung zum Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Gesetz?

Die Regelungen einer Betriebsvereinbarung dürfen nicht gegen die geltenden Gesetze oder Tarifverträge verstoßen und sind gemäß § 87 Abs. 1 BetrVG nur dann möglich, wenn eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Aufgrund des Günstigkeitsprinzips sind aber im Verhältnis zum Gesetz günstigere Regelungen in einer Betriebsvereinbarung durchaus zulässig. Das Günstigkeits-

prinzip 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.

Siehe hierzu auch die Abbildung auf Seite 35 (Normenhierarchie des Arbeitsrechts)

Was kann der Betriebsrat unternehmen, wenn der Arbeitgeber den Abschluss einer Betriebsvereinbarung verweigert?

Verweigert der Arbeitgeber den Abschluss einer Betriebsvereinbarung, ist von entscheidender Bedeutung, ob es sich um eine erzwingbare oder freiwillige Betriebsvereinbarung handelt. Erzwingbar ist eine Betriebsvereinbarung dann, wenn der Betriebsrat mithilfe der Einigungsstelle die Betriebsvereinbarung in dieser Angelegenheit erzwingen kann. Dies sind insbesondere die Tatbestände des § 87 BetrVG. In diesem Fall kann der Betriebsrat die Verhandlungen für gescheitert erklären und die Einigungsstelle anrufen. Ziel des Einigungsstellenverfahrens ist es, doch noch eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu erzielen. Gelingt dies nicht, entscheidet die Einigungsstelle mittels Spruch über den Abschluss und den Inhalt der Betriebsvereinbarung.

Im Falle einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann der Betriebsrat den Arbeitgeber nicht zum Abschluss der Betriebsvereinbarung zwingen. Zwingend erforderlich ist das Einverständnis des Arbeitgebers. Wenn dieses nicht vorliegt, kommt die Betriebsvereinbarung nicht zustande.

Was kann der Betriebsrat unternehmen, wenn der Arbeitgeber sich nicht an eine Betriebsvereinbarung hält?

Der Arbeitgeber ist nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dazu verpflichtet, eine Betriebsvereinbarung umzusetzen und sich an die darin getroffenen Regelungen zu halten. Der Betriebsrat hat diesbezüglich nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sogar eine Kontrollpflicht dahingehend, dass er die Einhaltung der Betriebsvereinbarung überwachen muss.

Hält sich der Arbeitgeber nicht an eine Betriebsvereinbarung, sollte der Betriebsrat den Arbeitgeber an seine Umsetzungspflicht zunächst erinnern. Dies kann mündlich, sollte aber besser schriftlich erfolgen. Verweigert der Arbeitgeber danach dennoch die Umsetzung der Betriebsvereinbarung, kann der Betriebsrat einen Rechtsanwalt oder die Gewerkschaft damit beauftragen, den Arbeitgeber insoweit abzumahnen. Bei beharrlicher Weigerung des Arbeitgebers kann ein „grober Verstoß“ gegen Regelungen des BetrVG vorliegen, bei dem das Arbeitsgericht ein Ordnungsgeld bis zur Höhe von 10.000 Euro auferlegen kann.

MERKE

Stellen Sie als Betriebsrat fest, dass sich Ihr Arbeitgeber nicht an die geltenden Betriebsvereinbarungen hält, wenden Sie sich an Ihren MB-Landesverband oder den Marburger Bund Bundesverband!

Welche formalen Kriterien sind beim Aufstellen einer Vorschlagsliste (BR-Wahl) zu beachten?

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 WO).

Jede Vorschlagsliste muss mindestens die nach § 14 Abs. 4 BetrVG notwendige Anzahl an Stützunterschriften enthalten. Dabei ist anzuraten, mehr Stützunterschriften zu sammeln, als für die Gültigkeit der Vorschlagsliste notwendig ist. Denn dann bleibt die Vorschlagsliste auch gültig, wenn der Wahlvorstand aus bestimmten Gründen einige Stützunterschriften streichen muss. Außerdem sollte auf jeder Vorschlagsliste ein Kennwort und ein Listenvertreter vermerkt sein. Möglich ist auch eine Gewerkschaftsliste MB, bei der lediglich die Unterschrift von zwei Beauftragten der Gewerkschaft notwendig ist und auf weitere Stützunterschriften verzichtet werden kann.

BEISPIEL AUS DER PRAXIS



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.

Findet bei der Betriebsratswahl Personen- oder Listenwahl statt?

Die Betriebsratswahl erfolgt grundsätzlich als Listenwahl (=Verhältnisswahl). 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 Listenwahl stattfinden.

Darf jemand, der für den neuen Betriebsrat kandidieren will, auch Mitglied im Wahlvorstand sein?

Ja. Mitglieder im Wahlvorstand dürfen auch für den neuen Betriebsrat kandidieren.

Darf der Betriebsrat Betriebs- und Betriebsratsinterna auf der Homepage des Betriebsrats veröffentlichen?

Nein! Nach Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts (LAG) kann der Arbeitgeber vom Betriebsrat oder dessen einzelnen Mitgliedern die Beachtung des Gebotes der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG verlangen. Bei Verstößen gegen dieses Gebot könne der Arbeitgeber ein diesem Gebot entsprechendes Handeln beziehungsweise eine Unterlassung fordern (Beschluss des Hessisches LAG, 15. Juli 2004 – Az. 9 TaBV 190/03).

Ich arbeite bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber als angestellter Arzt. Gilt für mich das BetrVG?

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) 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.

Ich bin als Arzt bei einem kirchlichen Träger beschäftigt. Ist dort eine Interessenvertretung überhaupt möglich?

Ja, allerdings mit Einschränkungen im Vergleich zu Betriebsrat und Personalrat. 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 Gegenüber von Betriebsrat und Arbeitgeber.

STICHWORT-VERZEICHNIS

S. 9, 15, 40, 41	Amtszeit	S. 51–55, 62	MAVO
S. 11, 26, 27, 28, 31, 48, 52, 62	Anhörung	S. 11, 12, 61	Mehrheitswahl
S. 13, 14, 56	Arbeitsbefreiung	S. 8, 21–36, 51, 53, 54	Mitbestimmung
S. 18, 34, 35, 59	Arbeitsrecht	S. 21, 26–28, 31, 48, 52, 62	Mitwirkung
S. 9, 13, 14, 15, 22–25, 29, 35	Arbeitszeit	S. 51–55, 62	MVG.EKD
S. 11, 12	Betriebsausschuss	S. 35, 59	Normenhierarchie
S. 10	Betriebsratsvorsitzender	S. 47–49, 62	Personalrat
S. 48	Betriebsratsplaner	S. 48	Personalratswahlen
S. 7, 12, 34, 35, 48, 60	Betriebsvereinbarungen	S. 19, 39	Reisekosten
S. 21, 53	Beratungsrecht	S. 10, 12	Protokoll
S. 23, 24	Bereitschaftsdienst	S. 23	Rufbereitschaft
S. 38	Büropersonal	S. 33, 39, 60	Rechtsanwalt
S. 38	Computer	S. 39	Sachverständige
S. 23, 24, 35	Dienstplan	S. 19	Seminargebühren
S. 12, 34, 36	Ehrenamt	S. 9, 11, 14, 38	Sitzungen
S. 7, 27	Einstellung	S. 14, 38	Sprechstunden
S. 27	Eingruppierung	S. 15	Schutzrechte
S. 14, 21, 29, 30–41, 53, 59	Einigungsstelle	S. 16, 36, 56, 57, 58	Schulung
S. 13, 17, 36, 57	Erforderlichkeit	S. 39	schwarzes Brett
S. 10, 11, 15, 40, 58	Ersatzmitglieder	S. 25	Technische Anlage
S. 13, 14, 19	Freistellung	S. 19	Übernachtungs-/
S. 15	Freizeitausgleich	S. 21, 26, 27, 48, 52	Verpflegungskosten,
S. 38	Geschäftsführung (Betriebsrat)	S. 22, 25	Unterrichtung
S. 29–30, 48	Initiativrecht	S. 11, 12, 61	Urlaubsgrundsätze
S. 7, 15, 28, 41, 42	Kündigungsschutz	S. 15, 27	Verhältniswahl
S. 10, 18, 19, 34, 36–39, 46, 56, 57	Kosten	S. 13, 36	Versetzung
S. 15, 28, 34	Kündigungsfrist	S. 29–30	Verhältnismäßigkeit
S. 36, 38, 39	Literatur	S. 41, 44	Vorschlagsrecht
S. 12, 22, 26, 56	Lohn	S. 41–46, 57, 61	Wahlordnung
S. 54	MAV	S. 27, 42–45	Wahlvorstand
		S. 46	Wahlberechtigt
		S. 44, 61	Wahlfristen
			Wahlverfahren

Das Unerwartete ist eine Konstante im Leben

Dafür sind wir da.

Wir bieten Ihnen als Marburger-Bund-Mitglied (Student oder Arzt) besondere Versicherungs- und Finanzdienstleistungen durch die Zusammenarbeit mit langjährigen erfolgreichen Kooperationspartnern.

Sie brauchen Beratung z. B. zu:

- Lebens-, Risiko- und Berufsunfähigkeitsversicherung
- Krankenversicherung
- Berufs-Haftpflichtversicherung (Student/kostenlos, PJ-Student/kostenlos, Arzt in der Weiterbildung, Facharzt ...)
- Unfallversicherung
- Rechtsschutzversicherung
- Sachversicherung (Hausrat, Arztpraxis, Kraftfahrzeug)
- Finanzierungsfragen (z. B. auch kostenloses Girokonto mit MB-Beitragsersatzung; spezielle Kreditkarten)

Unsere Kooperationspartner:

Deutsche Ärzteversicherung / Deutsche Ärzte Finanz,
Allianz Private Krankenversicherung,
Deutsche Apotheker- und Ärztebank

Sie möchten mehr über die speziellen Leistungen erfahren, dann ist das für Sie sofort online problemlos möglich unter:

www.mb-treuhand.de



TITEL, NAME	GEBURTSDATUM	
VORNAME	STRASSE, HAUSNUMMER	
TELEFON	PLZ, ORT	
E-MAIL	Tätig als: ☐ Student ☐ PJler ☐ Arzt ☐ Facharzt ☐ Oberarzt	
APPR.-DATUM	☐ CA-Stv. ☐ CA ☐ Teilzeitbeschäftigt ☐ Niedergel. A. ☐ Sonstiges	
Die Beiträge sollen bis auf Widerruf einmal jährlich eingezogen werden. Für Studierende ist die Mitgliedschaft beitragsfrei!		
Arbeitgeber/Universität		
NAME	IBAN	
ANSCHRIFT	BIC	
BANKINSTITUT		
NAME KONTOINHABER (Falls abweichend vom Antragsteller)		
UNTERSCHRIFT DES KONTOINHABERS		
ORT, DATUM, UNTERSCHRIFT		

Hiermit beantrage ich meine Aufnahme in den Marburger Bund. Die Mitgliedschaft soll in dem jeweils für meinen Tätigkeitssort zuständigen Landesverband und im Bundesverband gelten.

Per Fax bitte an: 030 746 846 -16 oder als frankierte Antwortkarte

Die Mitgliederdaten werden elektronisch erfasst und nur für die Leistungen im Rahmen der satzungsgemäßen Aufgaben des Verbandes verwandt.



Absender

TITEL, NAME

VORNAME

STRASSE, HAUSNUMMER

PLZ, ORT

Bitte
freimachen

Marburger Bund Bundesverband

Verband der angestellten und beamteten
Ärztinnen und Ärzte Deutschlands e. V.
Reinhardtstr. 36
10117 Berlin

Gemeinsam MB. Gemeinsam Mehr Bewegen.

Marburger Bund Bundesverband

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

Reinhardtstr. 36
10117 Berlin
Tel. 030 7468460
Fax 030 74684616
E-Mail bundesverband@marburger-bund.de

Ansprechpartner in den Marburger Bund Geschäftsstellen

BADEN-WÜRTTEMBERG

Frieder Schmitt
Tel.: +49 7021 9239-0
Fax: +49 7021 9239-23

BAYERN

Stefanie Werneburg
Tel. +49 89 4520501-0
Fax +49 89 4520501-10

BERLIN/BRANDENBURG

Sebastian Hofer, Christian Brost
Tel.: +49 30 7920025
Fax: +49 30 7928812

BREMEN

Carmen Schröder,
Dr. Frank Kallmeyer, Dr. Manfred Kölsch
Tel.: +49 421 3039354
Fax: +49 421 3039355

HAMBURG

Tel.: +49 40 2298003
Fax: +49 40 2279428

HESSEN

Alexandra Kretschmer, Nico Bettelmann
Tel.: +49 69 768001-13
Fax: +49 40 2279428

MECKLENBURG-VORPOMMERN

Lars Grabenkamp
Tel.: +49 381 24280-0
Fax: +49 381 24280-10

NIEDERSACHSEN

Stephanie Walter
Tel.: +49 511 543066-0
Fax: +49 511 543066-99

NORDRHEIN-WESTFALEN/RHEINLAND-PFALZ

Rolf Lübke
Tel.: +49 221 72003-73
Fax: +49 221 72003-86

SAARLAND

Natalie Truar
Tel.: +49 681 581100
Fax: +49 681 54186

SACHSEN

Karin Lange
Tel.: +49 351 47554-20
Fax: +49 351 47554-25

SACHSEN-ANHALT

Andrea Huth
Tel.: +49 391 62841-0
Fax: +49 391 62841-23

SCHLESWIG-HOLSTEIN

RA Daniel Arp
Tel.: +49 4551 2080
Fax: +49 4551 93994

THÜRINGEN

Kerstin Boldt
Tel.: +49 361 3454152
Fax: +49 361 2629833

BUNDESVERBAND

Jens Hoffmann
Tel.: +49 30 746748-53
Fax: +49 30 746748-55
Mail: betriebsrat@marburger-bund.de

www.marburger-bund.de/betriebsrat

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

- www.marburger-bund.de/Betriebsrat
- Marburger Bund Bundesverband
Tel. 030 7468460
E-Mail betriebsrat@marburger-bund.de



www.marburger-bund.de