



Gewerkschaftsrechte in Betrieb und Verwaltung

Diese Aufstellung soll euch einen schnellen Überblick über eure Rechte als Vertrauensleute geben.

Teil 1: Vertrauensleute, die keine Betriebs- oder Personalräte sind!

Wie darf ich andere informieren oder für die Gewerkschaft werben?

- **Mit Flugblättern** (BVerfG vom 14.11.1995 -1 BvR 601/9z)
- **Mit Plakaten** (BVerfG vom 17.02.1981- 2 BvR 384/78, BAG vom 14.02.1978 - 1 AZR 280/77)
- **Mit einem schwarzen Brett** (BVerfG vom 17.02.1981- 2 BvR 384/78, BAG vom 14.02.1978 - 1 AZR 280/77)
- **Mit Anstecknadeln und Plaketten** (BAG vom 23.02.1979 - 1 AZR 172/78)
- **Mit Unterschriftenaktionen** (BVerfG vom 17.02.1981 - 2 BvR 384/78)
- **In persönlichen Gesprächen** (BVerfG vom 17.02.1981 - 2 BvR 384/78)
- **Per Email** (wenn das im Betrieb auch sonst üblich ist), sowohl innerbetrieblich, als auch von Außen (BVerfG vom 14.11.1995 -1 BvR 601/9z i.Vm. Arbeitsgerichts Brandenburg v. 1.12.04 (3 Ca 1231/04) i.Vm. Art. 9 Abs. 3 GG; s. auch Rechtsgutachten Professor Peter Wedde im Rahmen der Online-Kampagne www.onlinerechte-fuer-beschaeftigte.de) (BAG vom 20.01.2009 (Az. 1 AZR 515/08))
- **Per Homepage im Intranet** (wenn das im Betrieb auch sonst üblich ist) (s. Email)
- **Durch andere „Neuen Medien“, soweit dies im Betrieb üblich ist** (s. Email)

Wann darf ich informieren und Mitglieder werben ?

- **Vor der Arbeit**
- **Nach der Arbeit**
- **In den Pausen**
- **Während der Arbeitszeit** (solange dies nicht den Betriebsablauf stört) (LAG Schleswig- Holstein vom 01.12.2000-6 Sa 562/99)

Worüber darf ich informieren?

- **Fragen, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen betreffen**
- **Verhalten des Arbeitgebers und der Arbeitgeberseite**
- **Analyse des Unternehmens oder der Branche und daraus Forderungen ableiten**
- **Arbeitgeber wegen der Vernichtung von Arbeitsplätzen oder schlechten Arbeitsbedingungen kritisieren**
- **vor Betriebs- oder Personalratswahlen für die Liste von ver.di werben oder Versäumnisse einer Konkurrenz-Organisation aufzeigen**

Wo sind die Grenzen für obige Aktionen?

- **Keine Beschimpfungen und Beleidigungen**
- **Keine Parteipolitik** (BAG im Urteil vom 14.2.1967)
- **Keine Störung des Betriebsablaufs** (BAG vom 14.2.67 -1 AZR 494/ 65)

Teil 2: Vertrauensleute in der Funktion als Betriebs- und Personalräte!

Haben Betriebs- und Personalräte (Räte) zusätzliche Möglichkeiten?

- **Informationsblätter die dem Aufgabenbereich der Räte entsprechen müssen vom Betrieb oder der Dienststelle finanziert werden** (LAG Baden-Württemberg 10.11.77 - 2 TaBV 2/77) (BVerwG PersV 1983, S. 376)
- **Betriebs- oder Personalversammlungen abhalten** (§ 43 BetrVG)

Welchen Einschränkungen unterliegen Betriebs- und Personalräte?

- **Betriebsgeheimnisse dürfen nicht verraten werden** (§ 79, Abs. 1 BetrVG) (§ 10 BPersVG)(Aber: s. dazu Definition im Anhang)
- **Persönliche und private Daten von Belegschaftsangehörigen müssen geheim bleiben**

Teil 3: Betriebsräte

Welche Aufgaben hat der Betriebsrat? (§ 80 BetrVG)

Der Betriebsrat

- soll sich der Belange der Arbeitnehmer annehmen und Maßnahmen im Sinne der Arbeitnehmer beantragen und deren Anregungen aufgreifen.
- Er soll die Beschäftigung im Betrieb fördern und sichern.
- Er hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Normen durchgeführt werden,
- Er hat Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.
- Besonders hat sich der Betriebsrat um benachteiligte Arbeitnehmer zu kümmern und die Eingliederung schwerbehinderter, ausländischer und älterer Arbeitnehmer zu fördern sowie die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranzutreiben.
- Zu den allgemeinen Aufgaben gehört schließlich, die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) vorzubereiten und durchzuführen.

Mitbestimmung bei (§ 87 BetrVG):

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
- Mehrarbeit,
- Fragen der Betriebsordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb,

- Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, mit denen eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle möglich ist.
- Ausgestaltung des Arbeitsschutzes,
- Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsgrundsätzen
- Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird,
- Sozialeinrichtungen wie Kantinen etc.,
- Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen,
- Festsetzung der Akkordlohn- und Prämiensätze,
- Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen sowie
- Gruppenarbeitsgrundsätze.
- Betriebliche Weiterbildung (§ 96, § 97, § 98 BetrVG)
- Zielvereinbarungen: Ohne Bezug zum Entgelt ist eine Zielvereinbarung ein mitbestimmungspflichtiger „allgemeiner Beurteilungsgrundsatz“ nach § 94 Abs. 2 BetrVG, bei Kontrolle durch Datenverarbeitungssystem gilt zusätzlich
- eine Mitbestimmung der Leistungs- und Verhaltenskontrolle nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Bei Bezug zum Entgelt finden § 87 Abs. 1 Nr. 10-12 BetrVG Anwendung.
- Mitbestimmung bei Betriebsänderungen (§§ 111 ff. BetrVG)
- Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
- Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
- Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben,
- Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen sowie
- Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

Teil 4: Personalräte

Welche Aufgaben hat der Personalrat? (LPVG §§62-78)

Allgemeine Aufgaben (LPVG §§62-65a)

- Überwachung der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten und -schutzvorschriften, die in Gesetzen, Tarifverträgen, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsvorschriften geregelt sind;
- Entgegennahme von Anregungen und Beschwerden aus den Reihen der Mitarbeiterschaft und die Pflicht, beim Dienststellenleiter auf Abhilfe zu dringen;
- Mitwirkung bei der Eingliederung und Förderung von schwerbehinderten Menschen in enger Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung (§ 99 SGB IX) und ausländischen Beschäftigten, bei der Gleichstellung von Mann und Frau sowie Unterstützung der Jugend- und Auszubildendenvertretung;
- Durchführung einer Personalversammlung, in der der Personalrat über seine Tätigkeit informiert und Anträge der Mitarbeiter/innen entgegennimmt; bei Bedarf können zusätzliche

Versammlungen (auch in Teilbereichen der Verwaltung) durchgeführt werden; der Turnus solcher Versammlungen ist in den einzelnen Personalvertretungsgesetzen unterschiedlich (z.T. halbjährlich, z.T. jährlich); an diesen Versammlungen können der Dienststellenleiter sowie Vertreter der Gewerkschaften teilnehmen.

- der Personalrat hat bei Einstellungen in einigen Bundesländern (nicht jedoch in Bundesdienststellen) das Recht, im Interesse der Beschäftigten an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen. An formalisierten Auswahlverfahren für Aus- und Fortbildungsmaßnahmen kann er seine Teilnahme durch Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung regeln.
- der Personalrat kann zu innerdienstlichen Prüfungen ein beratendes Mitglied entsenden;
- der Personalrat ist zu Maßnahmen der Unfallverhütung und des Arbeitsschutzes hinzuzuziehen; insbesondere auch zu den Gesprächen des Dienststellenleiters mit den Sicherheitsbeauftragten;
- mindestens vierteljährlich, in einzelnen Ländern monatlich, finden gemeinsame Besprechungen des Plenums des Personalrats mit dem Leiter der jeweiligen Dienststelle statt, zu der stets auch die Schwerbehindertenvertretung (§ 95 Abs. 5 SGB IX), ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Gleichstellungsbeauftragte beizuziehen sind. In diesen regelmäßigen Gesprächen als wichtigstes Instrument zur Konfliktlösung und Verständigung mit dem Arbeitgeber sollen besonders wichtige Fragen von allgemeiner Bedeutung erörtert werden.
- Seit dem Inkrafttreten des Rechtsdienstleistungsgesetzes am 1. Juli 2008 ist den Personalvertretungen auch die Erörterung rechtlicher Fragen mit den Beschäftigten erlaubt, soweit die Aufgaben des Personalrates tangiert werden

Beteiligungsrechte des Personalrates (LPVG §§72-77)

Die Personalvertretung ist an den Entscheidungen der Dienststelle in

- personellen,
- sozialen,
- organisatorischen und
- einer Reihe anderer Angelegenheiten beteiligt.

Die Beteiligung geschieht in der Form:

- der Mitbestimmung (Maßnahme darf nur mit Zustimmung des Personalrats durchgeführt werden),
- der Mitwirkung (die Dienststelle muss die Angelegenheit mit der Personalvertretung erörtern) und
- der Anhörung (die Personalvertretung kann gegen eine beabsichtigte Maßnahme Bedenken äußern; die Verwaltung muss dazu Stellung nehmen).

Mitbestimmungsrechte haben die Personalräte bei

- personellen Einzelmaßnahmen, wie Einstellung, Verbeamtung, Kündigungen, Entlassungen, Beförderungen, Versetzungen und Höhergruppierungen.
- Mitbestimmungsrechte bestehen auch in sozialen Angelegenheiten. In einem wichtigen Katalog von Tatbeständen bestehen zudem wichtige Mitbestimmungsrechte mit z.T. personellen als auch organisatorischen Bezug, soweit gesetzliche oder tarifrechtliche Regelungen nicht bestehen (z.B. Beginn und Ende der täglich Arbeitszeit, Beurteilungsrichtlinien für Ar-

beitnehmer etc.). Zu diesen Tatbeständen werden regelmäßig Dienstvereinbarungen abgeschlossen.

- Bei vielen weiteren organisatorischen Maßnahmen sind es meist nur Mitwirkungs- oder Anhörungsrechte. Das Bundespersonalvertretungsgesetz und die einzelnen Personalvertretungsgesetze der Länder weisen hier z.T. große Unterschiede auf.
- Bei der Einordnung von neu eingestellten Beschäftigten in die Erfahrungsstufen des TVöD/TV-L (Anerkennung bisheriger beruflicher Erfahrungen nach § 16 TVöD/TV-L) haben die Personalräte nach mehreren gleichlautenden Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichtes vom 27. August 2008 ein Mitbestimmungsrecht.

Anhang

Definition Betriebsgeheimnis:

Es muss sich wirklich um ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis handeln. Als Betriebsgeheimnisse gelten beispielsweise neue technische Verfahren oder Produkte, als Geschäftsgeheimnisse Kundenlisten, Absatzplanungen oder Kalkulationen. Wenn der Einsatz neuer technischer Verfahren zu einem Arbeitsplatzabbau führt, kann der Betriebsrat selbstverständlich über die Auswirkungen für die Belegschaft informieren, er darf aber nicht über technische Details berichten.

Das Betriebsgeheimnis darf nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sein. Der Arbeitgeber muss ausdrücklich darauf hingewiesen haben, dass es sich bei einer bestimmten Information um ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis handelt.

Die Pflicht zur Geheimhaltung greift nur, wenn der Betrieb ein berechtigtes Interesse daran hat, beispielsweise, wenn ihm durch die Bekanntgabe einer Information ein erheblicher materieller Schaden entstehen würde

Abkürzungen:

BetrVG = Betriebsverfassungsgesetz
BVerfG = Betriebsverfassungsgesetz
LPVG = Landespersonalvertretungsgesetz
BAG = Bundesarbeitsgericht
LAG = Landesarbeitsgericht
BVerwG = Bundesverwaltungsgericht
BPersVG = Bundespersonalvertretungsgesetz
BvR = Bundesverfassungsgericht
PersVG = Personalvertretungsgesetz
BGB = Bürgerliches Gesetzbuch
GG = Grundgesetz (Verfassung)
AZR = Aktenzeichen Recht
TaBV = Beschwerdesachen in Beschlußverfahren
SGB = Sozialgesetzbuch
TVöD = Tarifvertrag öffentlicher Dienst (Gemeinden)
TV-L = Tarifvertrag der Länder