Muster: So legen Sie die Regeln für Mitarbeiter-Beschwerden fest

***Betriebsvereinbarung***

*zum Beschwerdeverfahren*

*zwischen*

*der Firma ...,*

*vertreten durch den Geschäftsführer*

*Herrn/Frau ...*

*und dem Betriebsrat*

*der Firma ...,*

*vertreten durch deren/dessen Vorsitzende(n)*

*Herrn/Frau ...*

*Vorbemerkung: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde die männliche Sprachform bei der Formulierung dieser Betriebsvereinbarung gewählt. Betriebsrat und Firma versichern, dass sie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und andere Personen diskriminierungsfrei und gleichberechtigt behandeln werden.*

*Zwischen den Parteien dieser Betriebsvereinbarung wird gemäß § 86 BetrVG vereinbart:*

*§ 1 – Ziel*

*Gemäß § 84 BetrVG hat jeder Beschäftigte das Recht, sich beim Betriebsrat zu beschweren, wenn er sich in irgendeiner Form beeinträchtigt fühlt.*

*Dem Mitarbeiter dürfen keine Nachteile dadurch entstehen, dass er eine Beschwerde einreicht.*

*§ 2 – Beschwerdemöglichkeiten der Arbeitnehmer, Form und Frist*

*Der Betroffene hat 2 Möglichkeiten: Er kann die Beschwerde an den Arbeitgeber oder an den Betriebsrat richten.*

*Die Beschwerde kann sowohl in mündlicher wie in schriftlicher Form vorgebracht werden.
Eingelegt werden muss die Beschwerde binnen einer Frist von ... Wochen nach dem Eintritt des Beschwerde-Ereignisses.*

1. *Für die Beschwerde an den Arbeitgeber gilt:
Die Beschwerde muss dem direkten Vorgesetzten vorgetragen werden.
Richtet sich die Beschwerde gegen den direkten Vorgesetzten, ist sie an den nächsthöheren Vorgesetzten zu richten.
Der angerufene Vorgesetzte ist verpflichtet, den Beschwerdeführer über die Behandlung der Beschwerde zu informieren und ihr abzuhelfen, soweit er die Beschwerde für berechtigt hält.
Wird der Beschwerde nicht abgeholfen, kann sich der Betroffene an den nächsthöheren Vorgesetzten wenden. Dieser hat den direkten Vorgesetzten zu informieren.
Der Beschwerdeführer kann zur Unterstützung und Vermittlung ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen.*
2. *Wendet sich der Betroffene an den Betriebsrat, ist folgendes zu beachten:
Die Beschwerde kann an jedes Betriebsratsmitglied gerichtet werden.
Der Betriebsratsvorsitzende bzw. der Stellvertreter informiert den Beschwerdeführer über die Behandlung der Beschwerde.
Hält der Betriebsrat die Beschwerde für gerechtfertigt, muss er in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung versuchen, ihr abzuhelfen.*

*§ 3 – Betriebliche Beschwerdestelle*

*Bestehen zwischen Betriebsrat und Personalabteilung Meinungsverschiedenheiten über die Behandlung der Beschwerde, so kann der Betriebsrat die betriebliche Beschwerdestelle anrufen.*

*§ 4 -Zusammensetzung der Beschwerdestelle*

*Die Beschwerdestelle setzt sich aus jeweils 2 stimmberechtigten Vertretern des Betriebsrates und der Personalabteilung zusammen. Den Vorsitz führt der Hauptabteilungsleiter Personalwesen, dem kein Stimmrecht zusteht.*

*§ 5 – Beschlussfassung*

*Die Beschlüsse sind nach mündlicher Beratung schriftlich und mit Stimmenmehrheit zu fassen. Der Spruch der betrieblichen Beschwerdestelle ersetzt die Einigung zwischen Betriebsrat und Personalabteilung.
Kommt keine Stimmenmehrheit zustande, findet eine erneute Sitzung unter Vorsitz einer aus dem Unternehmen stammenden neutralen Person mit Stimmrecht statt. Auf den Vorsitzenden einigen sich der Vorsitzende des Betriebsrates und der Hauptabteilungsleiter Personal.*

*§ 6 – Frist und Form für Bescheide*

*Beschwerden müssen spätestens innerhalb von ... Wochen nach ihrer Einreichung beschieden werden. Der Bescheid ergeht schriftlich und mit Begründung und ist dem Betroffenen unverzüglich auszuhändigen. Hat der Arbeitgeber der Beschwerde abgeholfen, teilt er dies dem entsprechenden Mitarbeiter und dem Betriebsrat mit.*

*§ 7 – Gültigkeit und Kündigung*

*Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und kann von beiden Seiten mit einer Frist von ... Monaten gekündigt werden.*

Dieser kostenlose Download stammt aus einer Ausgabe von „**Betriebsrat heute**“.

Sollten sie noch kein Abonnent sein, können Sie Ihre **KOSTENLOSE Gratis-Ausgabe** jetzt kostenlos anfordern. Ich bin sicher: Sie werden begeistert sein!

* Ja, ich möchte „**Betriebsrat heute**“ gratis testen und von allen Vorteilen profitieren:
* **Eine Gratis-Ausgabe digital als pdf, die Sie 14 Tage lang testen können.** Diese Gratisausgabe dürfen Sie in jedem Fall behalten.
* Wenn Sie uns innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Gratis-Ausgabe nichts Gegenteiliges telefonisch, per Fax, Brief oder E-Mail mitteilen, erhalten sie automatisch die weiteren Ausgaben zu einem Preis von nur 19,90 Euro pro Ausgabe und MWSt. „Betriebsrat heute“ erscheint 30 mal pro Jahr mit je 8 Seiten in pdf pro Ausgabe. Den Bezug können Sie jederzeit zum Ende des nächsten Monats kündigen.

**Vorname, Name: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (BETWSANG2)

**Firma: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Straße + Nr.: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Postleitzahl: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Ort: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**E-Mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Telefon: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Unterschrift: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Jetzt ausfüllen und absenden an:

* Fax: 0931-4170497
* Telefon: 0931-4170427
* Post: Praktische Medien für Betriebsräte, Winkelhausen 27, 51519 Odenthal
* E-Mail: kundenservice@praktimedia.de

Unser Angebot richtet sich nur an Unternehmen, Industrie, Gewerbe, Handwerk, Handel, freie Berufe, öffentliche oder karitative Einrichtungen, den öffentlichen Dienst und Behörden sowie Verbände oder vergleichbare Institutionen und ist ausschließlich zur Verwendung in der beruflichen bzw. gewerblich oder selbständigen Arbeit vorgesehen. Nähere Auskünfte zum Datenschutz finden Sie unter [www.praktimedia.de](http://www.praxispurmedien.de)

BET-Downl.-27/2022