

## Brief zur Personalratswahl Wahlwerbung

### **Sie bewerben sich um ein Personalratsmandat anlässlich der Personalratswahlen 2016?**

Ihre Bereitschaft zur Kandidatur zeichnet Sie als jemanden aus, der sich in Zeiten zunehmender Eingriffe in die Rechtsstellung der Beschäftigten, insbesondere in Form von Einkommenseinbußen auf Grund einer veränderten Besoldungsstruktur, stetigen Personalabbau und weiter wachsender Aufgaben für die Interessen seiner Kolleginnen und Kollegen einsetzen möchte. Dabei wollen wir Sie unterstützen. Von Beginn an.

Deshalb wollen wir Ihnen sagen, welche Rechte Sie haben, um sich für die Personalratswahlen ins Gespräch zu bringen.

### **Was dürfen Sie tun, um sich den Wählerinnen und Wählern vorzustellen?**

Grundsätzlich gilt, dass die Art und Weise der Vorstellung Ihnen überlassen bleibt. Sie dürfen insbesondere die Beschäftigten in der Dienststelle und während der Dienstzeit an ihrem Arbeitsplatz aufsuchen. Der Betriebsablauf und der Frieden in der Dienststelle dürfen aber hierdurch nicht gestört werden.

Durch Aushänge und Handzettelverteilung bzw. durch Nutzung der elektronischen Medien können Sie bekannt geben, wo und wann Sie den Wählerinnen und Wählern in einer Kandidatensprechstunde Ihre Vorstellungen von der Personalratsarbeit mitteilen möchten. Jede einzelne Kandidatin und jeder einzelne Kandidat ist berechtigt, sich per E-Mail den Beschäftigten vorzustellen.

Unzulässig sind dagegen die nicht mit der Dienststelle abgestimmte Benutzung eines hausinternen Postverteilungssystems, das für dienstliche Zwecke eingerichtet wurde zur Verteilung von gewerkschaftlichen Werbe- und Informationsschriften an die Beschäftigten sowie Wahlwerbung im Wahllokal bzw. in dessen unmittelbarem Eingangsbereich.

### **Muss der Dienststellenleiter informiert werden?**

Bevor Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen an deren Arbeitsplätzen aufsuchen, informieren Sie bitte Ihren unmittelbaren Dienstvorgesetzten, der dies aber nur ausnahmsweise und solange ablehnen darf, wie dringende Dienstgeschäfte durch Sie zu erledigen sind.

### **Welche weiteren Maßnahmen kommen zur Wahlwerbung in Betracht?**

Sie können durch Verteilung von Kandidatenbriefen auf sich aufmerksam machen und Wahlwerbegeschenke in der Dienststelle verteilen, die auch einen Hinweis auf Ihre Gewerkschaft enthalten dürfen. Die Verteilung von Wahlgeschenken stellt keine unzulässige

Wahlbeeinflussung dar (VG Freiburg v. 16. 12. 1997, ZfPR 2000, 16). Außerdem können Sie sich und Ihr Wahlprogramm im Rahmen einer Personalversammlung vorstellen. Am wirkungsvollsten ist jedoch das persönliche Gespräch mit einzelnen Beschäftigten oder Interessengruppen (z. B. Auszubildende).

### **Wie sollten Sie auftreten?**

Als SBB-Kandidatin/Kandidat verstehen Sie den Personalrat als eine unabhängige Interessenvertretung aller Beschäftigten der Dienststelle. Machen Sie deutlich, dass Sie in Bezug auf Ihre künftige Personalratsarbeit parteipolitisch unabhängig sind. Zeigen Sie den Wählerinnen und Wählern, dass Sie für eine sachliche Argumentation stehen, für eine faire und konstruktive Zusammenarbeit im Personalrat und mit dem Dienststellenleiter, dass Sie aber auch die Auseinandersetzung nicht scheuen, wenn es nötig ist.

Wichtig ist auch eine Einheitlichkeit aller Kandidatinnen und Kandidaten des SBB im Auftritt und in der Darstellung der Positionen. Sprechen Sie deshalb hierüber frühzeitig mit Kolleginnen und Kollegen, die ebenfalls für eine SBB-Gewerkschaft kandidieren.

### **Welche Rechte haben Sie als Kandidatin oder Kandidat?**

Der Gesetzgeber honoriert und schützt Sie im Hinblick auf Ihr Engagement in Ihrer arbeits- bzw. dienstrechtlichen Stellung. In der Phase des Wahlkampfes und danach sind Sie vor ordentlichen Kündigungen geschützt (§ 15 Abs. 3 KSchG). Der besondere Kündigungsschutz für Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber setzt - bei Existenz eines Wahlvorstandes - in dem Moment ein, in dem ein ordnungsgemäßer Wahlvorschlag aufgestellt ist, auf dem Sie als Kandidatin bzw. Kandidat aufgeführt sind, und gilt bis sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Dies selbst dann, wenn Sie nicht gewählt worden sind. Eine Kündigung von Wahlbewerbern in dieser Zeitspanne ist nur dann möglich, wenn Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen. Zusätzlich muss der Personalrat seine Zustimmung erteilen oder es muss eine gerichtliche Entscheidung vorliegen, die diese Zustimmung ersetzt. Darüber hinaus sind Sie während Ihrer Kandidatur auch vor Versetzungen und Abordnungen geschützt.

### **Wer unterstützt Sie?**

Sie können sich sowohl auf Ihre Fachgewerkschaft als auch auf den SBB als Dachorganisation verlassen. Dies gilt für alle mit Ihrer Kandidatur zusammenhängenden Fragen sowie für alle Angelegenheiten, in denen Sie als gewähltes Personalratsmitglied Rat suchen oder Tipps wünschen.

Machen Sie auch den Wählerinnen und Wählern klar, dass Sie kein „Einzelkämpfer“ sind, sondern immer - und erst recht, wenn es darauf ankommt - auf den Sachverstand und die Erfahrung Ihrer Fachgewerkschaft und des SBB zurückgreifen können.