

WAHL, AUFGABEN DES GESETZLICH VORGESCHRIEBENEN ARBEITNEHMERVERTRETERS UND VERPFLICHTUNGEN DER ARBEITGEBER

Gemäß Artikel 3 des Arbeits- und Gesundheitsschutzgesetzes Nummer 6331 ist ein **“Arbeitnehmervertreter” ein Arbeitnehmer, der berechtigt ist, die anderen Arbeitnehmer** in Hinsicht auf die Teilnahme an Tätigkeiten bezüglich der Arbeitsgesundheit und -sicherheit, die Verfolgung der Tätigkeiten, die Beantragung des Ergreifens von Maßnahmen, Unterbreitung von Vorschlägen und ähnlichen Themen **zu vertreten**. Das Ziel des Einsatzes des Arbeitnehmervertreters ist die Gewährleistung der Fortsetzung von Tätigkeiten hinsichtlich Arbeitsgesundheit und –sicherheit am Arbeitsplatz sowie der Wirksamkeit der Teilnahme und der ausgeglichenen Vertretung in der Arbeitsumgebung.

- Bestimmung des Vertreters

Der Arbeitnehmervertreter dient als eine Brücke zwischen den Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber am Arbeitsplatz. Die Vertreter, die diese Aufgabe von höchster Bedeutung ausüben werden, **werden aus den Arbeitnehmern am Arbeitsplatz durch Wahlen bestimmt, falls keine ermächtigte Gewerkschaft vorliegt** (falls Gewerkschaftsvertreter vorhanden sind, werden diese als Arbeitnehmervertreter beauftragt). In diesem Fall gewährt der Arbeitgeber für die Bewerbungen der Kandidaten eine Frist von mindestens sieben Tagen. Diese wird am Arbeitsplatz verkündet. Arbeitnehmervertreter, die mindestens Mittelschulabsolventen sind, über eine Arbeitserfahrung von 3 Jahren verfügen und ganztagsbeschäftigt sind, können sich bewerben. Der/die Kandidat/in oder die Kandidaten, welche die meisten Stimmen erhalten, werden als einzelner Arbeitnehmervertreter oder mehrere Arbeitnehmervertreter verkündet. Falls in der Firma kein Arbeitnehmervertreterkandidat gefunden werden kann, beauftragt der Arbeitgeber eine ausreichende Anzahl an Arbeitnehmervertretern **durch Ernennung**.

Die Anzahl der am Arbeitsplatz zu beauftragenden Arbeitnehmervertreter wird wie folgt bestimmt:

- a) an Arbeitsplätzen mit 2 bis 50 Arbeitnehmern, ein Arbeitnehmervertreter
- b) an Arbeitsplätzen mit 51 bis 100 Arbeitnehmern, zwei Arbeitnehmervertreter
- c) an Arbeitsplätzen mit 101 bis 500 Arbeitnehmern, drei Arbeitnehmervertreter
- d) an Arbeitsplätzen mit 501 bis 1.000 Arbeitnehmern, vier Arbeitnehmervertreter
- e) an Arbeitsplätzen mit 1.001 bis 2.000 Arbeitnehmern, fünf Arbeitnehmervertreter
- f) an Arbeitsplätzen mit 2.001 und mehr Arbeitnehmern, sechs Arbeitnehmervertreter

-Berechtigung und Verpflichtung des Arbeitnehmervertreters

Der Arbeitnehmervertreter ist berechtigt, die Arbeitnehmer in Hinsicht auf die Teilnahme an Tätigkeiten bezüglich der Arbeitsgesundheit und –sicherheit, die Verfolgung der Tätigkeiten, die Beantragung des Ergreifens von Maßnahmen zur Beseitigung der Gefahrenursachen oder zur Verminderung des gefahrenbedingten Risikos, Unterbreitung von Vorschlägen und ähnlichen Themen, zu vertreten. Die Rechte des Arbeitnehmervertreters können aufgrund seiner Aufgabenerfüllung nicht eingeschränkt werden. Der Arbeitnehmervertreter ist verpflichtet, die von ihm aufgrund seiner Aufgabe erfahrenen Berufsgeheimnisse des Arbeitgebers oder des Arbeitsplatzes, sowie die von ihm gesehenen, erfahrenen Belange und die persönlichen Informationen über Arbeitnehmer geheim zu halten.

-Verpflichtungen des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber wird eine ausreichende Anzahl an Arbeitnehmervertretern **durch Wahl aus den Arbeitnehmern oder, falls sie durch Wahl nicht bestimmt werden können, durch Ernennung** beauftragen unter Berücksichtigung der Risiken am Arbeitsplatz und eine ausgeglichene Aufteilung entsprechend der

Arbeitnehmeranzahl. Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmervertreter die **erforderlichen Mittel** zur Erfüllung seiner Aufgaben zur Verfügung. Falls eine ermächtigte Gewerkschaft am Arbeitsplatz vorliegt, beauftragt der Arbeitgeber den Gewerkschaftsvertreter als Arbeitnehmervertreter. **Alle erforderlichen Tätigkeiten und Maßnahmen in Hinsicht auf die Wahl oder Ernennung des Arbeitnehmervertreters werden vom Arbeitgeber durchgeführt. Der Arbeitgeber gibt die durch Wahl oder Ernennung beauftragten Arbeitnehmervertreter am Arbeitsplatz bekannt.**

Arbeitgeber müssen sich darüber bewusst sein, dass sie sich strafbar machen, falls sie diese Verpflichtungen nicht erfüllen oder keinen Arbeitnehmervertreter beauftragen. *Für weitere Informationen über das Wahlverfahren des gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitnehmervertreters und über die Verantwortungen des Arbeitgebers setzen Sie sich bitte mit unserer Anwaltskanzlei und Rechtsberatungsfirma in Verbindung.*

Suzan Karakivrak, LL.M.
Lawyer (Düsseldorf Bar Association)

suzan.karakivrak@edel-lawfirm.com

Av. Recep Karaman
Lawyer (Istanbul Bar Association)

recep.karaman@edel-lawfirm.com

