

Der Betriebsrat - Mitbestimmung im Betrieb

Der 17-jährige Kaufmann zum Büromanagement, Thomas Brengler arbeitet bei der Strenger GmbH. Diese ist ein mittelständisches metallverarbeitendes Unternehmen in Mühlacker. Er hat gerade die Abschlussprüfung bestanden und will in dem Unternehmen bleiben. Als er morgens zu seinem Arbeitsplatz durch das Verwaltungsgebäude läuft und am „Schwarzen Brett“ vorbei kommt sieht er folgende Bekanntmachung von der Geschäftsleitung.

Mitteilung an die Belegschaft
In der letzten Sitzung der Geschäftsleitung der Strenger GmbH wurde entschieden, dass...
... die Lagerhalle durch einen Umbau vergrößert wird.
... die Auszahlung der Löhne und Gehälter werden zum 22. eines jeden Monats erfolgen.
... der Neffe von Herrn Stenger (Gesellschafter) wird zum 01.07.dJ die Stelle von Herrn Brengler antreten.
... die Stanzerei des Unternehmens zu Beginn des nächsten Jahres nach Sachsen verlegt wird.
Mühlacker, den 20. Juni 2018 gez. <i>Gregor Schmitz</i> (Geschäftsführer)

Die Strenger GmbH hat vor 6 Jahren einen Betriebsrat eingeführt und die Mitarbeiterstruktur ist aus der der Tabelle ersichtlich. Als Thomas Brengel, liest das der Neffe eines Gesellschafters seine Stelle bekommen soll, überlegt er wie er dagegen vorgehen kann, da Herr Schmitz ihm diese schon mündlich zugesichert hatte.

Alter	Anzahl	davon weniger als 6 Monate im Betrieb
unter 18	6	1
18 bis 24	10	2
24 und älter	34	2
Gesamt	50	5

Erkundigen Sie sich über die Mitbestimmung im Betrieb und helfen Sie Thomas bei der Lösung der Entscheidungen der Geschäftsleitung!

Der Betriebsrat

Der Betriebsrat ist eine von den Arbeitnehmern gewählte Interessenvertretung. Er hat weitgehende Mitbestimmungsrechte, die ihm erlauben, beim betrieblichen Alltag mitzubestimmen

Bei den vielen unterschiedlichen Interessen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern können sich die einzelnen Mitarbeiter nur schwer allein durchsetzen. Hierfür gibt es den Betriebsrat, der die Interessen aller Beschäftigten im Betrieb vertritt. Der Betriebsrat ist also ein „einseitiger“ Vertreter der Interessen der Belegschaft. Im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist geregelt, welche Aufgaben, Rechte und Pflichten der Betriebsrat hat.

Lesen Sie den folgenden Auszug aus dem Betriebsverfassungsgesetz und vervollständigen Sie nachstehende Tabelle!

Betriebsverfassungsgesetz

§ 1 Errichtung von Betriebsräten

(1) In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt. Dies gilt auch für gemeinsame Betriebe mehrerer Unternehmen.

(2) [...]

§ 7 Wahlberechtigung

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 16. Lebensjahr vollendet haben. Werden Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind diese wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.

§ 8 Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die das 18 Lebensjahr vollendet haben und sechs Monate dem Betrieb angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben. Auf diese sechsmontatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns angehört hat[...]

(2) [...]

§ 9 Zahl der Betriebsratsmitglieder

Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel 5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person, 21 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern, 51 wahlberechtigten Arbeitnehmern bis 100 Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern, [...]

§ 13 Zeitpunkt der Betriebsratswahlen

(1) Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. [...]

(2) [...]

(3) [...]

§ 14 Wahlvorschriften

(1) Der Betriebsrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.
(2) Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Verhältniswahl. Sie erfolgt nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl, wenn nur ein Wahlvorschlag eingereicht wird [...].

Die Betriebsratswahl	
Aufgabe	
Voraussetzung	
Wahlrecht	
Wählbarkeit	
Größe	
Wann?	
Wie?	

Rechte und Pflichten des Betriebsrates

Der Betriebsrat hat laut Betriebsverfassungsgesetz weitreichende Kompetenzen und Entscheidungsmöglichkeiten. Diese reichen von einem reinen Unterrichtsrecht bis hin zu der tatsächlichen Mitbestimmung bei unternehmerischen Entscheidungen. Je nach Entscheidung hat der Betriebsrat somit immer mehr Einflussmöglichkeiten auf die Entscheidungen, die die Geschäftsleitung trifft. Bei rein wirtschaftlichen Angelegenheiten muss der Betriebsrat nur unterrichtet werden, bei einigen personellen Entscheidungen muss der Betriebsrat beratend herangezogen werden. Bei der uneingeschränkten Mitbestimmung müssen soziale Angelegenheiten betroffen sein. Es werden drei verschiedene Angelegenheiten unterschieden.

Lesen Sie die folgenden Paragraphen und entscheiden Sie welche Einflussmöglichkeiten der Betriebsrat auf die Entscheidungen der Geschäftsleitung hat!

§ 87 Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
5. 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;
6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;
8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines

Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen;

10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;

11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;

12. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen;

13. [...]

(2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 90 Unterrichts- und Beratungsrechte

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung

1. von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen,

2. von technischen Anlagen,

3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder

4. der Arbeitsplätze rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

(2)[...]

§ 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

(1) In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen

Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. [...]

(2) [...]

(3) [...]

(4) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.

§ 111 Betriebsänderungen

In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den Betriebsrat über

geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten[...]. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten

1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
3. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben,
4. grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,
5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

Darf Herr Schmitz allein (ohne Betriebsrat) entscheiden?	Ja/Nein	Begründung Betriebsverfassungsgesetz
Vergrößerung der Lagerhalle.		
Auszahlung des Gehalts am 30. eines Monats		
Einstellung des Neffen von Herrn Stenger (Gesellschafter) zum 01.07.2018.		
Verlagerung der Stanzerei nach Sachsen.		

¹ Insbesondere beim 3. und 4. Fall ist die Entscheidung Ja / Nein nicht eindeutig zu treffen.

<p>_____</p> <p>Arbeitgeber teilt dem BR seine Pläne mit.</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>_____</p> <p>BR muss vom Arbeitgeber angehört werden (BR kann auch eigene Vorschläge unterbreiten)</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>_____</p> <p>Eingeschränkte Mitbestimmung</p> <p>Zustimmungsverweigerung / Widerspruch möglich</p> <p>Recht auf Durchsetzung eines Gegenvorschlags besitzt BR nicht</p> <p>Bei Nichteinigung:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>_____</p> <p>Uneingeschränkte Mitbestimmung</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Bei Nichteinigung:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
---	--	---	--

Setzen Sie folgende Begriffe ein:

Oben: *Mitwirkung, Unterrichtung, Mitbestimmung, Beratung:*

Unten: *soziale Angelegenheiten, wirtschaftliche und personelle Angelegenheiten, personelle Angelegenheiten, wirtschaftliche Angelegenheiten*
