

Skript
Politik und Gesellschaft 10

**Betriebliche
Mitbestimmung**

Name: _____

Klasse: _____

Wählen Sie sich ein Thema aus und **arbeiten Sie in Ihrer Gruppe** zusammen.
Halten Sie Ihre Ergebnisse **ordentlich schriftlich fest**.
Informieren Sie sich mit Hilfe der beiliegenden Gesetzestexte und dem Internet über die folgende Sachverhalte.
Stellen Sie sich darauf ein, Ihre Ergebnisse zu präsentieren!



Arbeitszeit: 25 Minuten

Thema 1: Wahl des Betriebsrates

- a) Welche Voraussetzungen sind für die Gründung eines Betriebsrates notwendig?
- b) Wer ist wahlberechtigt und wer kann gewählt werden?
- c) Wie oft und in welchem Zeitraum wird der Betriebsrat gewählt?
- d) Wie groß ist ein Betriebsrat? Geben Sie mindestens 3 Beispiele.
- e) Wen vertritt der Betriebsrat und welchen Zweck erfüllt er?
- f) Wird die Betriebsrattätigkeit entlohnt?

Thema 2: Aufgaben des Betriebsrates

- a) Welche allgemeinen Aufgaben hat der Betriebsrat? Nennen Sie vier Aufgaben.
- b) Unterscheiden Sie zwischen dem Informations- und Beratungsrecht, dem Mitwirkungsrecht und dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Nennen Sie jeweils drei Beispiele zu den Rechten.

Thema 3: Betriebsrat allgemein

- a) Wer trägt die Kosten des Betriebsrates / der Betriebsrattätigkeiten?
- b) Welche besonderen Kündigungsvorschriften gelten für Betriebsräte?
- c) Sammeln sie jeweils zwei Argumente für und gegen die Bildung eines Betriebsrates.
- d) Was ist eine Betriebsversammlung und wann findet sie statt?

Thema 4: Jugend- und Auszubildendenvertretung

- a) Welche Voraussetzungen sind für die Gründung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) notwendig?
- b) Wer ist wahlberechtigt?
- c) Wer kann gewählt werden?
- d) Wie oft und in welchem Zeitraum finden die JAV-Wahlen statt?
- e) Welche Aufgaben hat die JAV? Nennen Sie mindestens 4 Aufgaben der JAV.
- f) Wie ist die Regelung der JAV-Mitglieder hinsichtlich der Übernahme nach der Ausbildung?

Thema 1: Wahl des Betriebsrates

a) Welche Voraussetzungen sind für die Gründung eines Betriebsrates notwendig?

- Mindestens 5 wahlberechtigte Arbeitnehmer (ab 16 Jahren)
- 3 davon müssen wählbar sein (ab 18 Jahren)

b) Wer ist wahlberechtigt und wer kann gewählt werden?

- Wählbarkeit (passives Wahlrecht): 6 Monate im Betrieb, älter als 18 Jahre alt
- Wahlrecht (aktives Wahlrecht): Arbeitnehmer über 16 Jahre
- Ausgenommen sind leitende Angestellte

c) Wie oft und in welchem Zeitraum wird der Betriebsrat gewählt?

- alle 4 Jahre
- zwischen 1. März und 31. Mai

d) Wie groß ist ein Betriebsrat? Geben Sie mindestens 3 Beispiele.

siehe §9 BVerfG

e) Wen vertritt der Betriebsrat und welchen Zweck erfüllt er?

- vertritt alle Mitarbeiter eines Unternehmens (außer Führungskräfte)
- Vertretung des Arbeitnehmers ggü. Arbeitgeber

f) Wird die Betriebsrattätigkeit entlohnt?

- Freistellung von regulären Tätigkeiten
- keine separate Entlohnung - Ehrenamtlich

Auszug aus dem Betriebsverfassungsgesetz Gruppe 1:**§ 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) Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen wird vermutet, wenn

1. zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer von den Unternehmen gemeinsam eingesetzt werden oder
2. die Spaltung eines Unternehmens zur Folge hat, dass von einem Betrieb ein oder mehrere Betriebsteile einem an der Spaltung beteiligten anderen Unternehmen zugeordnet werden, ohne dass sich dabei die Organisation des betroffenen Betriebs wesentlich ändert.

§ 5 Arbeitnehmer

(3) Dieses Gesetz findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte. Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb

1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder
2. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder

§ 7 Wahlberechtigung

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. 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 sechs Monate dem Betrieb angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben. Auf diese sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) angehört hat. Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

(2) Besteht der Betrieb weniger als sechs Monate, so sind abweichend von der Vorschrift in Absatz 1 über die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit diejenigen Arbeitnehmer wählbar, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt sind und die übrigen Voraussetzungen für die Wählbarkeit erfüllen.

§ 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, 101 bis 200 Arbeitnehmern aus 7 Mitgliedern, 201 bis 400 Arbeitnehmern aus 9 Mitgliedern, 401 bis 700 Arbeitnehmern aus 11 Mitgliedern, 701 bis 1.000 Arbeitnehmern aus 13 Mitgliedern, 1.001 bis 1.500 Arbeitnehmern aus 15 Mitgliedern, 1.501 bis 2.000 Arbeitnehmern aus 17 Mitgliedern, 2.001 bis 2.500 Arbeitnehmern aus 19 Mitgliedern, 2.501 bis 3.000 Arbeitnehmern aus 21 Mitgliedern, 3.001 bis 3.500 Arbeitnehmern aus 23 Mitgliedern, 3.501 bis 4.000 Arbeitnehmern aus 25 Mitgliedern, 4.001 bis 4.500 Arbeitnehmern aus 27 Mitgliedern, 4.501 bis 5.000 Arbeitnehmern aus 29 Mitgliedern, 5.001 bis 6.000 Arbeitnehmern aus 31 Mitgliedern, 6.001 bis 7.000 Arbeitnehmern aus 33 Mitgliedern, 7.001 bis 9.000 Arbeitnehmern aus 35 Mitgliedern. In Betrieben mit mehr als 9.000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 3.000 Arbeitnehmer um 2 Mitglieder.

§ 13 Zeitpunkt der Betriebsratswahlen

(1) Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Sie sind zeitgleich mit den regelmäßigen Wahlen nach § 5 Abs. 1 des Sprecherausschussgesetzes einzuleiten.

(2) Außerhalb dieser Zeit ist der Betriebsrat zu wählen, wenn

1. mit Ablauf von 24 Monaten, vom Tage der Wahl an gerechnet, die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, mindestens aber um fünfzig, gestiegen oder gesunken ist,
2. die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken ist,
3. der Betriebsrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat,
4. die Betriebsratswahl mit Erfolg angefochten worden ist,
5. der Betriebsrat durch eine gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder
6. im Betrieb ein Betriebsrat nicht besteht.

§ 21 Amtszeit

Die regelmäßige Amtszeit des Betriebsrats beträgt vier Jahre. Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Betriebsrat besteht, mit Ablauf von dessen Amtszeit. Die Amtszeit endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach § 13 Abs. 1 die regelmäßigen Betriebsratswahlen stattfinden. In dem Fall des § 13 Abs. 3 Satz 2 endet die Amtszeit spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem der Betriebsrat neu zu wählen ist. In den Fällen des § 13 Abs. 2 Nr. 1 und 2 endet die Amtszeit mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses des neu gewählten Betriebsrats.

Thema 2: Aufgaben des Betriebsrates

a) Welche allgemeinen Aufgaben hat der Betriebsrat? Nennen Sie vier Aufgaben. §80

- Überwachung der Einhaltung von Sicherheitsvorschriften
- Überwachung der Einhaltung von gesetzlichen Richtlinien
- Anregungen von AN und JAV annehmen
- Förderung der Eingliederung Schwerbehinderter und Schutzbedürftiger
- Maßnahmen zum Wohlergehen des AN beantragen (z.B. Ruheraum)
- Durchsetzung der Gleichstellung aller Geschlechter

b) Unterscheiden Sie zwischen dem Informations- und Beratungsrecht, dem Mitwirkungsrecht und dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Nennen Sie jeweils drei Beispiele zu den Rechten.

Siehe vorletzte Seite: Bild "Fließender Übergang"

Auszug aus dem Betriebsverfassungsgesetz Gruppe 2:**§ 80 Allgemeine Aufgaben**

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
- 2a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;
- 2b. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;
3. Anregungen von Arbeitnehmern und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; er hat die betreffenden Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten;
4. die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;
5. die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten und durchzuführen und mit dieser zur Förderung der Belange der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer eng zusammenzuarbeiten; er kann von der Jugend- und Auszubildendenvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern;
6. die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern;
7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;
8. die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern; 9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.

§ 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. Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.

(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

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

(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei auch die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.

Allgemeine personelle Angelegenheiten

§ 92 Personalplanung

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.

(2) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Maßnahmen im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b, insbesondere für die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

§ 92a Beschäftigungssicherung

(1) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Arbeitnehmer, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm zum Gegenstand haben.

(2) Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies zu begründen; in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern erfolgt die Begründung schriftlich. Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit hinzuziehen.

§ 93 Ausschreibung von Arbeitsplätzen

Der Betriebsrat kann verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden.

§ 95 Auswahlrichtlinien

(1) Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(2) In Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat die Aufstellung von Richtlinien über die bei Maßnahmen des Absatzes 1 Satz 1 zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen und sozialen Gesichtspunkte verlangen. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(3) Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Werden Arbeitnehmer nach der

Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt, so gilt die Bestimmung des jeweiligen Arbeitsplatzes nicht als Versetzung.

§ 96 Förderung der Berufsbildung

- (1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und den für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge machen.
- (2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu berücksichtigen.

§ 97 Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung

- (1) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.
- (2) Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllen ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 98 Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

- (1) Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.
- (2) Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.
- (3) Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, so kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen.
- (4) Kommt im Fall des Absatzes 1 oder über die nach Absatz 3 vom Betriebsrat vorgeschlagenen Teilnehmer eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.
- (5) Kommt im Fall des Absatzes 2 eine Einigung nicht zustande, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Bestellung zu unterlassen oder die Abberufung durchzuführen. Führt der Arbeitgeber die Bestellung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider durch, so ist er auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht wegen der Bestellung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen; das Höchstmaß des Ordnungsgeldes beträgt 10.000 Euro. Führt der Arbeitgeber die Abberufung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass der Arbeitgeber zur Abberufung durch Zwangsgeld anzuhalten sei; das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro. Die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes über die Ordnung der Berufsbildung bleiben unberührt.
- (6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend, wenn der Arbeitgeber sonstige Bildungsmaßnahmen im Betrieb durchführt.

§ 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. Die Mitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, über die ihnen im Rahmen der personellen Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 2 bekanntgewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der Arbeitnehmer, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren; § 79 Abs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn

1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde,
2. die personelle Maßnahme gegen eine Richtlinie nach § 95 verstoßen würde,
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist; als Nachteil gilt bei unbefristeter Einstellung auch die Nichtberücksichtigung eines gleich geeigneten befristet Beschäftigten,
4. der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird, ohne dass dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist,
5. eine nach § 93 erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist oder
6. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene Bewerber oder Arbeitnehmer den Betriebsfrieden durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung, stören werde.

(3) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der Frist schriftlich mit, so gilt die Zustimmung als erteilt.

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

§ 102 Mitbestimmung bei Kündigungen

(1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

(2) Hat der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen. Äußert er sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt. Hat der Betriebsrat gegen eine außerordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen, schriftlich mitzuteilen. Der Betriebsrat soll, soweit dies erforderlich erscheint, vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören. § 99 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) Der Betriebsrat kann innerhalb der Frist des Absatzes 2 Satz 1 der ordentlichen Kündigung widersprechen, wenn

1. der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat,
2. die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 verstößt,
3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann,
4. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
5. eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

(4) Kündigt der Arbeitgeber, obwohl der Betriebsrat nach Absatz 3 der Kündigung widersprochen hat, so hat er dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme des Betriebsrats zuzuleiten.

(5) Hat der Betriebsrat einer ordentlichen Kündigung frist- und ordnungsgemäß widersprochen, und hat der Arbeitnehmer nach dem Kündigungsschutzgesetz Klage auf Feststellung erhoben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers diesen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen. Auf Antrag des Arbeitgebers

kann das Gericht ihn durch einstweilige Verfügung von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach Satz 1 entbinden, wenn

1. die Klage des Arbeitnehmers keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet oder mutwillig erscheint oder
2. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen würde oder
3. der Widerspruch des Betriebsrats offensichtlich unbegründet war.

(6) Arbeitgeber und Betriebsrat können vereinbaren, dass Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen und dass bei Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Nichterteilung der Zustimmung die Einigungsstelle entscheidet.

(7) Die Vorschriften über die Beteiligung des Betriebsrats nach dem Kündigungsschutzgesetz bleiben unberührt.

§ 103 Außerordentliche Kündigung und Versetzung in besonderen Fällen

(1) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung und des Seebetriebsrats, des Wahlvorstands sowie von Wahlbewerbern bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

(2) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann das Arbeitsgericht sie auf Antrag des Arbeitgebers ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer beteiligt.

(3) Die Versetzung der in Absatz 1 genannten Personen, die zu einem Verlust des Amtes oder der Wählbarkeit führen würde, bedarf der Zustimmung des Betriebsrats; dies gilt nicht, wenn der betroffene Arbeitnehmer mit der Versetzung einverstanden ist. Absatz 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass das Arbeitsgericht die Zustimmung zu der Versetzung ersetzen kann, wenn diese auch unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung des betroffenen Arbeitnehmers aus dringenden betrieblichen Gründen notwendig ist.

Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

§ 106 Wirtschaftsausschuss

(1) In allen Unternehmen mit in der Regel mehr als einhundert ständig beschäftigten Arbeitnehmern ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten.

(2) Der Unternehmer hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Zu den erforderlichen Unterlagen gehört in den Fällen des Absatzes 3 Nr. 9a insbesondere die Angabe über den potentiellen Erwerber und dessen Absichten im Hinblick auf die künftige Geschäftstätigkeit des Unternehmens sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Arbeitnehmer; Gleiches gilt, wenn im Vorfeld der Übernahme des Unternehmens ein Bieterverfahren durchgeführt wird.

(3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift gehören insbesondere

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens;
2. die Produktions- und Absatzlage;
3. das Produktions- und Investitionsprogramm;
4. Rationalisierungsvorhaben;
5. Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
- 5a. Fragen des betrieblichen Umweltschutzes;
6. die Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder von Betriebsteilen;
7. die Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen;
8. der Zusammenschluss oder die Spaltung von Unternehmen oder Betrieben;
9. die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks;
- 9a. die Übernahme des Unternehmens, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist, sowie
10. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können.

Thema 3: Betriebsrat allgemein

a) Wer trägt die Kosten des Betriebsrates / der Betriebsratstätigkeiten?

- Wahlkosten sowie Kosten des BR generell trägt der AG

- BR-Mitglieder sind von der Beruflichen Tätigkeit ohne Entgeltminderung zu befreien

b) Welche besonderen Kündigungsvorschriften gelten für Betriebsräte?

- besonderer Kündigungsschutz (während der Tätigkeit)

- außerordentliche Kündigung möglich

c) Sammeln sie jeweils zwei Argumente für und gegen die Bildung eines Betriebsrates.

Pro:

- Vertretung der Mitarbeiter: Interessen oder Anliegen der Mitarbeiter können von den Angestellten mitbestimmt werden

- Schutz vor Willkür: Kann vor Willkürlichen Entscheidungen des Managements schützen

Contra:

- Kann zu Konflikten bzw. Spannungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer führen

- Bürokratisch aufwändiger: Entscheidungen dauern länger, dadurch weniger flexibel

d) Was ist eine Betriebsversammlung und wann findet sie statt?

- Mindestens einmal im Quartal

- Versammlung aller Mitglieder zu der der AG eingeladen wird, er muss aber nicht teilnehmen
es wird der aktuelle Stand des Betriebes besprochen

Auszug aus dem Betriebsverfassungsgesetz Gruppe 3:**§ 37 Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis**

- (1) Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.
- (2) Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.
- (3) Zum Ausgleich für Betriebsratstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Betriebsbedingte Gründe liegen auch vor, wenn die Betriebsratstätigkeit wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann. Die Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren; ist dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

§ 38 Freistellungen

- (1) Von ihrer beruflichen Tätigkeit sind mindestens freizustellen in Betrieben mit in der Regel
- | | |
|---------------------------|--|
| 200 bis 500 Arbeitnehmern | ein Betriebsratsmitglied, |
| 501 bis 900 Arbeitnehmern | 2 Betriebsratsmitglieder, |
| 901 bis 1.500 | Arbeitnehmern 3 Betriebsratsmitglieder, |
| 1.501 bis 2.000 | Arbeitnehmern 4 Betriebsratsmitglieder, |
| 2.001 bis 3.000 | Arbeitnehmern 5 Betriebsratsmitglieder, |
| 3.001 bis 4.000 | Arbeitnehmern 6 Betriebsratsmitglieder, |
| 4.001 bis 5.000 | Arbeitnehmern 7 Betriebsratsmitglieder, |
| 5.001 bis 6.000 | Arbeitnehmern 8 Betriebsratsmitglieder, |
| 6.001 bis 7.000 | Arbeitnehmern 9 Betriebsratsmitglieder, |
| 7.001 bis 8.000 | Arbeitnehmern 10 Betriebsratsmitglieder, |
| 8.001 bis 9.000 | Arbeitnehmern 11 Betriebsratsmitglieder, |
| 9.001 bis 10.000 | Arbeitnehmern 12 Betriebsratsmitglieder. |

In Betrieben mit über 10.000 Arbeitnehmern ist für je angefangene weitere 2.000 Arbeitnehmer ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen. Freistellungen können auch in Form von Teilfreistellungen erfolgen. Diese dürfen zusammengekommen nicht den Umfang der Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 überschreiten. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können anderweitige Regelungen über die Freistellung vereinbart werden.

§ 40 Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats

- (1) Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.
- (2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat der Arbeitgeber in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

§ 43 Regelmäßige Betriebs- und Abteilungsversammlungen

- (1) Der Betriebsrat hat einmal in jedem Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Liegen die Voraussetzungen des § 42 Abs. 2 Satz 1 vor, so hat der Betriebsrat in jedem Kalenderjahr zwei der in Satz 1 genannten Betriebsversammlungen als Abteilungsversammlungen durchzuführen. Die Abteilungsversammlungen sollen möglichst gleichzeitig stattfinden. Der Betriebsrat kann in jedem Kalenderhalbjahr eine weitere Betriebsversammlung oder, wenn die Voraussetzungen des § 42 Abs. 2 Satz 1 vorliegen, einmal weitere Abteilungsversammlungen durchführen, wenn dies aus besonderen Gründen zweckmäßig erscheint.
- (2) Der Arbeitgeber ist zu den Betriebs- und Abteilungsversammlungen unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Er ist berechtigt, in den Versammlungen zu sprechen. Der Arbeitgeber oder sein Vertreter hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen einschließlich des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb sowie der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer, über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs sowie über den betrieblichen Umweltschutz zu berichten, soweit dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.
- (3) Der Betriebsrat ist berechtigt und auf Wunsch des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer verpflichtet, eine Betriebsversammlung einzuberufen und den

beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen. Vom Zeitpunkt der Versammlungen, die auf Wunsch des Arbeitgebers stattfinden, ist dieser rechtzeitig zu verständigen.
(4) Auf Antrag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft muss der Betriebsrat vor Ablauf von zwei Wochen nach Eingang des Antrags eine Betriebsversammlung nach Absatz 1 Satz 1 einberufen, wenn im vorhergegangenen Kalenderhalbjahr keine Betriebsversammlung und keine Abteilungsversammlungen durchgeführt worden sind.

§ 15 Kündigungsschutzgesetz: Unzulässigkeit der Kündigung

(1) Die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung, einer Bordvertretung oder eines Seebetriebsrats ist unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und dass die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Nach Beendigung der Amtszeit ist die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung oder eines Seebetriebsrats innerhalb eines Jahres, die Kündigung eines Mitglieds einer Bordvertretung innerhalb von sechs Monaten, jeweils vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

(2) Die Kündigung eines Mitglieds einer Personalvertretung, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung oder einer Jugendvertretung ist unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und dass die nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Nach Beendigung der Amtszeit der in Satz 1 genannten Personen ist ihre Kündigung innerhalb eines Jahres, vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

Thema 4: Jugend- und Auszubildendenvertretung

a) Welche Voraussetzungen sind für die Gründung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) notwendig?

- Der Betrieb hat mind. 5 AN die jünger als 18 Jahre sind oder Azubis
-
- (Mitglieder: Jugendliche AN und Auszubildende)
-

b) Wer ist wahlberechtigt?

alle AN unter 18 und alle Azubis

c) Wer kann gewählt werden?

alle AN 25 und alle Azubis, außer diese sind schon im BR

d) Wie oft und in welchem Zeitraum finden die JAV-Wahlen statt?

alle 2 Jahre, zwischen 1. Oktober und 21. November

e) Welche Aufgaben hat die JAV? Nennen Sie mindestens 4 Aufgaben der JAV.

- Maßnahmen die den Jugendlichen im Betrieb dienen (z.B. Berufsbildung, Fortbildungen etc.)
 - Gleichstellung, Equality
 - Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit bei Jugendlichen
 - Überwachung von Arbeitsvorschriften, Gesetzen etc.
-
- Teilnahme an Betriebsratssitzungen
-
-
-

f) Wie ist die Regelung der JAV-Mitglieder hinsichtlich der Übernahme nach der Ausbildung?

- Recht auf Übernahme, während Amtszeit und ein Jahr darüber hinaus
-
- (Antrag auf Übernahme muss 3 Monate vor Ende des Ausbildungsvertrags gestellt werden.)
-
-

Auszug aus dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Kündigungsschutzgesetz Gruppe 4:**§ 60 Errichtung und Aufgabe**

(1) In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung nimmt nach Maßgabe der folgenden Vorschriften die besonderen Belange der in Absatz 1 genannten Arbeitnehmer wahr.

§ 61 Wahlberechtigung und Wählbarkeit

(1) Wahlberechtigt sind alle in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer des Betriebs.

(2) Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben; § 8 Abs. 1 Satz 3 findet Anwendung. Mitglieder des Betriebsrats können nicht zu Jugend- und Auszubildendenvertretern gewählt werden.

§ 62 Zahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter, Zusammensetzung der Jugend- und Auszubildendenvertretung

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Betrieben mit in der Regel 5 bis 20 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus einer Person, 21 bis 50 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 3 Mitgliedern, 51 bis 150 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 5 Mitgliedern, 151 bis 300 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 7 Mitgliedern, 301 bis 500 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 9 Mitgliedern, 501 bis 700 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 11 Mitgliedern, 701 bis 1.000 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 13 Mitgliedern, mehr als 1.000 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 15 Mitgliedern.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich möglichst aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten und Ausbildungsberufe der im Betrieb tätigen in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer zusammensetzen.

(3) Das Geschlecht, das unter den in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmern in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis in der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertreten sein, wenn diese aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

§ 63 Wahlvorschriften

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

(2) Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung bestellt der Betriebsrat den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter gelten § 14 Abs. 2 bis 5, § 16 Abs. 1 Satz 4 bis 6, § 18 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 sowie die §§ 19 und 20 entsprechend.

(3) Bestellt der Betriebsrat den Wahlvorstand nicht oder nicht spätestens sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder kommt der Wahlvorstand seiner Verpflichtung nach § 18 Abs. 1 Satz 1 nicht nach, so gelten § 16 Abs. 2 Satz 1 und 2, Abs. 3 Satz 1 und § 18 Abs. 1 Satz 2 entsprechend; der Antrag beim Arbeitsgericht kann auch von jugendlichen Arbeitnehmern gestellt werden.

(4) In Betrieben mit in der Regel fünf bis fünfzig der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer gilt auch § 14a entsprechend. Die Frist zur Bestellung des Wahlvorstands wird im Fall des Absatzes 2 Satz 1 auf vier Wochen und im Fall des Absatzes 3 Satz 1 auf drei Wochen verkürzt.

(5) In Betrieben mit in der Regel 51 bis 100 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer gilt § 14a Abs. 5 entsprechend.

§ 64 Zeitpunkt der Wahlen und Amtszeit

(1) Die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung außerhalb dieser Zeit gilt § 13 Abs. 2 Nr. 2 bis 6 und Abs. 3 entsprechend.

(2) Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre. Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht, mit Ablauf von deren Amtszeit. Die Amtszeit endet spätestens am 30. November des Jahres, in dem nach Absatz 1 Satz 1 die regelmäßigen Wahlen stattfinden. In dem Fall des § 13 Abs. 3 Satz 2 endet die Amtszeit spätestens am 30. November des Jahres, in dem die Jugend- und Auszubildendenvertretung neu zu wählen ist. In dem

Fall des § 13 Abs. 2 Nr. 2 endet die Amtszeit mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der neu gewählten Jugend- und Auszubildendenvertretung.

(3) Ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, das im Laufe der Amtszeit das 25. Lebensjahr vollendet, bleibt bis zum Ende der Amtszeit Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

§ 67 Teilnahme an Betriebsratssitzungen

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann zu allen Betriebsratssitzungen einen Vertreter entsenden. Werden Angelegenheiten behandelt, die besonders die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen, so hat zu diesen Tagesordnungspunkten die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung ein Teilnahmerecht.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertreter haben Stimmrecht, soweit die zu fassenden Beschlüsse des Betriebsrats überwiegend die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen.

(3) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann beim Betriebsrat beantragen, Angelegenheiten, die besonders die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen und über die sie beraten hat, auf die nächste Tagesordnung zu setzen. Der Betriebsrat soll Angelegenheiten, die besonders die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen, der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Beratung zuleiten.

§ 68 Teilnahme an gemeinsamen Besprechungen

Der Betriebsrat hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beizuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen.

§ 69 Sprechstunden

In Betrieben, die in der Regel mehr als fünfzig der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer beschäftigen, kann die Jugend- und Auszubildendenvertretung Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Zeit und Ort sind durch Betriebsrat und Arbeitgeber zu vereinbaren. § 39 Abs. 1 Satz 3 und 4 und Abs. 3 gilt entsprechend. An den Sprechstunden der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann der Betriebsratsvorsitzende oder ein beauftragtes Betriebsratsmitglied beratend teilnehmen.

§ 70 Allgemeine Aufgaben

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die den in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmern dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung und der Übernahme der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten in ein Arbeitsverhältnis, beim Betriebsrat zu beantragen;
 - 1a. Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer entsprechend § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b beim Betriebsrat zu beantragen;
 2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
 3. Anregungen von in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmern, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Betriebsrat auf eine Erledigung hinzuwirken.
- Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die betroffenen in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren; die Integration ausländischer, in § 60 Abs. 1 genannter Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen.

(2) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, dass ihr der Betriebsrat die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.

§ 71 Jugend- und Auszubildendenversammlung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann vor oder nach jeder Betriebsversammlung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung einberufen. Im Einvernehmen mit Betriebsrat und Arbeitgeber kann die betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung auch zu einem anderen Zeitpunkt einberufen werden. § 43 Abs. 2 Satz 1 und 2, die §§ 44 bis 46 und § 65 Abs. 2 Satz 2 gelten entsprechend.

§ 78a Schutz Auszubildender in besonderen Fällen

(1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen Auszubildenden, der Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Betriebsrats, der Bordvertretung oder des Seebetriebsrats ist, nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.

(2) Verlangt ein in Absatz 1 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen Auszubildendem und Arbeitgeber im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf

- Seite 25 von 46 - Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in Zusammenarbeit mit der juris GmbH - www.juris.de

unbestimmte Zeit als begründet. Auf dieses Arbeitsverhältnis ist insbesondere § 37 Abs. 4 und 5 entsprechend anzuwenden.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Betriebsrats, der Bordvertretung oder des Seebetriebsrats endet.

(4) Der Arbeitgeber kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Arbeitsgericht beantragen,

1. festzustellen, dass ein Arbeitsverhältnis nach Absatz 2 oder 3 nicht begründet wird, oder

2. das bereits nach Absatz 2 oder 3 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen,

wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht sind der Betriebsrat, die Bordvertretung, der Seebetriebsrat, bei Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch diese Beteiligte.

(5) Die Absätze 2 bis 4 finden unabhängig davon Anwendung, ob der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht nach Absatz 1 nachgekommen ist.

§ 15 Kündigungsschutzgesetz: Unzulässigkeit der Kündigung

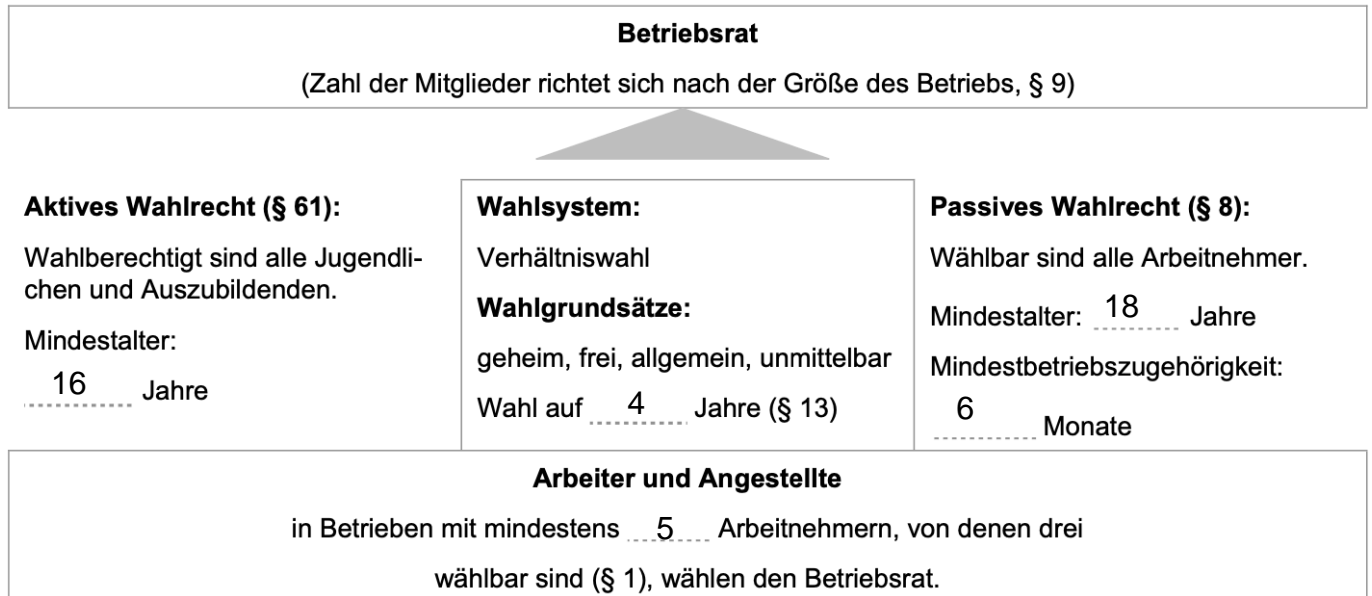
(1) Die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung, einer Bordvertretung oder eines Seebetriebsrats ist unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und dass die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Nach Beendigung der Amtszeit ist die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung oder eines Seebetriebsrats innerhalb eines Jahres, die Kündigung eines Mitglieds einer Bordvertretung innerhalb von sechs Monaten, jeweils vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

(2) Die Kündigung eines Mitglieds einer Personalvertretung, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung oder einer Jugendvertretung ist unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und dass die nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Nach Beendigung der Amtszeit der in Satz 1 genannten Personen ist ihre Kündigung innerhalb eines Jahres, vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung be

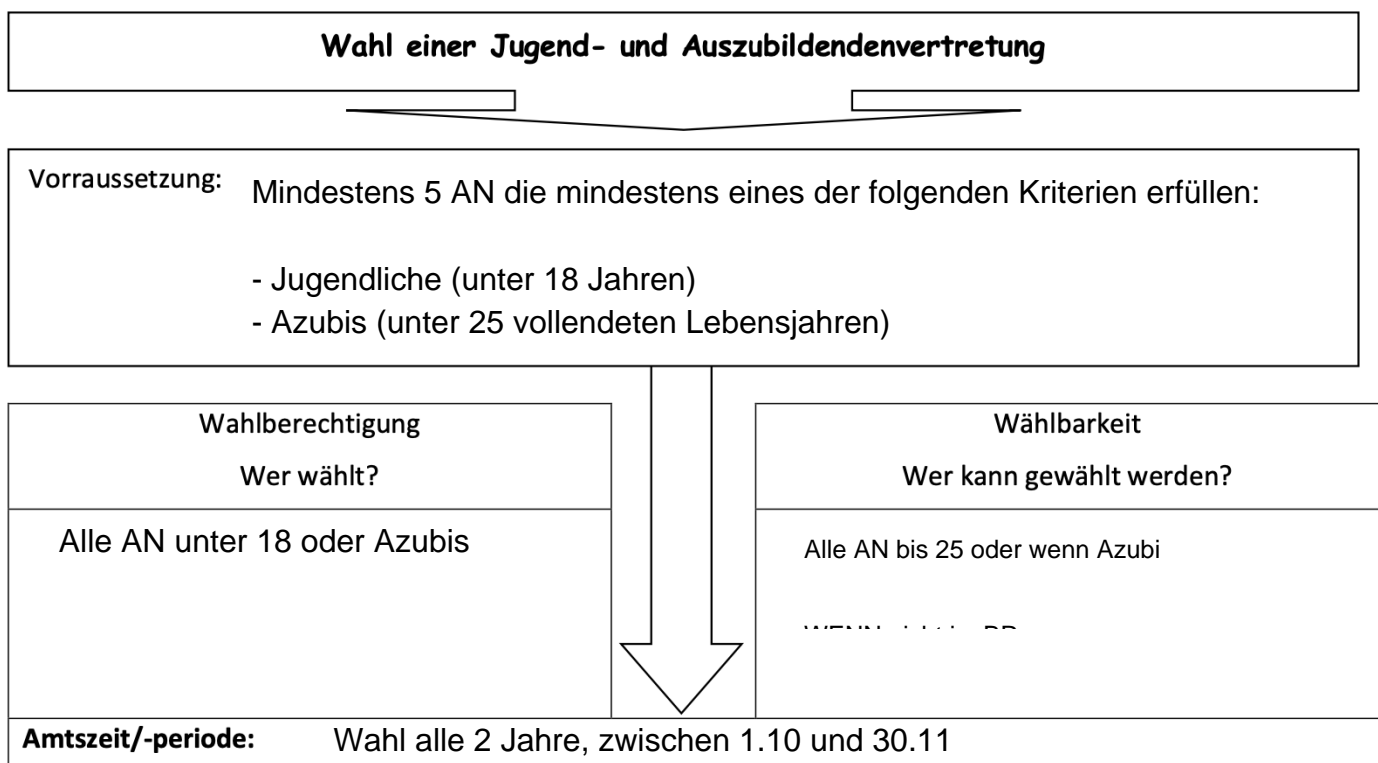
Betriebliche Mitwirkung und Mitbestimmung

Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung

1. Betriebsräte werden für die Dauer von vier Jahren gewählt. Ergänzen Sie die Übersicht anhand des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG).



Jugend- und Auszubildendenvertretung



Arbeitsauftrag: Lösen Sie die Übungsaufgaben zum Thema Betriebsrat / betriebliche Mitbestimmung! Wenn Sie bereits früher mit den Übungsaufgaben fertig sind, dann unterstützen Sie Ihre Mitschüler!



Arbeitszeit: 30 Minuten!

1. Aufgabe:

Die Belegschaft der Eurotour Spedition GmbH umfasst 20 Arbeiter, wobei 2 erst seit sieben Monaten und 4 erst seit vier Monaten im Betrieb tätig sind. Von den 26 Angestellten sind 6 erst seit achtzehn Monaten und einer erst seit acht Monaten im Betrieb. Von den 8 Auszubildenden sind 3 im ersten Ausbildungsjahr (davon zwei erst 17 Jahre und 1 Azubi, der erst im September 16 wird), das vor fünf Monaten begonnen hat, und die anderen im zweiten und dritten Ausbildungsjahr (davon alle volljährig). Alle anderen Beschäftigten sind bereits länger als eineinhalb Jahre im Betrieb tätig.

a) Wieviel Arbeitnehmer/innen sind bei der Eurotour GmbH beschäftigt?

20 Arbeiter + 26 Angestellte + 8 Auszubildende = 54 AN

b) Wieviele Mitarbeiter/innen werden an der Wahl als Wähler/innen teilnehmen können?

(Antwort mit Begründung!) -> aktives Wahlrecht

54 AN - 1 AN unter 16 Jahren = 53 AN

c) Und wieviele der Mitarbeiter/innen könnten, wenn sie wollten, bei der Wahl kandidieren?

(Antwort mit Begründung!) -> passives Wahlrecht

54 AN - 4 Arbeiter (da erst seit 4 Monaten im Betrieb) - 3 Azubis (jünger als 18 und weniger als 6 Monate im Betrieb) = 47 AN

2. Aufgabe:

Nennen Sie drei der allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates!

- Überwachen von Unfallverhütungsvorschriften
- Belange von Schwerbehinderten, Jugendlichen
- Frauenförderung

3. Aufgabe:

Gibt es zwischen wahlberechtigten und wählbaren Arbeitnehmern Unterscheidungskriterien?

Wenn ja, erläutern Sie diese kurz.

- Aktives Wahlrecht: mind. 16 Jahre alt
- Passives Wahlrecht: mind. 18 Jahre alt + mind. 6 Monate Betriebszugehörigkeit

4. Aufgabe:

Entscheiden Sie, ob die folgenden Aussagen richtig **(r)** oder falsch **(f)** sind.

Stellen Sie falsche Aussagen richtig!

- a) Betriebsräte bekommen für ihre Betriebsratstätigkeit keinen Extra-Lohn.
- b) Ab 200 Mitarbeiter werden alle Betriebsräte freigestellt für die Tätigkeiten als Betriebsrat.
- c) Betriebsräte haben einen besonderen Kündigungsschutz.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)**Situation:**

Wegen unerwartet hoher Gewinne konnte die Steinberger GmbH vor einem halben Jahr neue Arbeitsplätze schaffen. Folgende Informationen zur momentanen Personalstruktur liegen vor:

- 70 Arbeitnehmer, alle über 18 Jahre alt, davon 20 Frauen
- Andreas Bauer und 4 weitere Auszubildende, die alle unter 18 Jahre alt sind
- 1 Auszubildender im Alter von 23 Jahren
- 3 ungelernte Fließbandarbeiter, die 30, 15 und 16 Jahre alt sind.

Andreas Bauer hat von Lohnbuchhalter Gericke erfahren, dass sich die Jugendlichen selbst für ihre Anliegen einsetzen können, wenn sie im Betrieb eine so genannte JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung) wählen. Aber geht das überhaupt in der Steinberger GmbH?

1. Erläutern Sie, ob in der Steinberger GmbH eine JAV gewählt werden darf?
2. Kann A. Bauer zum Mitglied der JAV in der Fa. Steinberger gewählt werden?
3. Dürfen die neu eingestellten Fließbandarbeiter bei der Wahl ihre Stimme für ihren Wunschkandidaten abgeben (also wählen)?
4. Aus wie vielen Mitgliedern besteht die JAV in der Steinberger GmbH?
5. Andreas Bauer wurde in die JAV gewählt! Wie lange bleibt er in seinem Amt?

Das Betriebsverfassungsgesetz – Mitbestimmung der AN durch den Betriebsrat**Situation1:**

Der Metallwarengroßhandel Steinberger ist ein erfolgreiches, aufstrebendes Unternehmen mit 61 Beschäftigten. Vor zwei Wochen hat die Geschäftsführung eine Änderung der Arbeits- und Pausenzeiten angeordnet, mit der viele Mitarbeiter unzufrieden sind. Um in Zukunft die Interessen der Beschäftigten besser vertreten zu können, planen Lohnbuchhalter Gericke und zwei weitere Mitarbeiter nun die Gründung eines Betriebsrates. Zunächst wollen sie sich informieren, ob die Steinberger GmbH überhaupt genügend Mitarbeiter für die Einrichtung eines Betriebsrates hat und wer sich an der Betriebsratswahl beteiligen darf.

Informationen zur Personalstruktur der Steinberger GmbH:

- 54 Arbeitnehmer, alle über 18 Jahre alt, davon 18 Frauen
- Drei der 54 Beschäftigten sind vor zwei Monaten eingestellt worden
- Zusätzlich eine leitende Angestellte mit Prokura, die Stellvertreterin des Geschäftsführers ist
- Ein Geschäftsführer
- Andreas Bauer und weitere vier Auszubildende, die alle unter 18 Jahre alt sind

(1) Prüfen Sie, ob in der Steinberger GmbH ein Betriebsrat eingerichtet werden kann!

(2) a) Welche Mitarbeiter sind wahlberechtigt?

b) Welche Mitarbeiter sind wählbar (können zum Betriebsrat gewählt werden)?

(3) Wann und wie häufig werden die Betriebsratswahlen grundsätzlich durchgeführt?

Weitere Übungsaufgaben zum Betriebsrat (Single Choice):**1. Welche Aussage zur Wahl des Betriebsrates ist richtig?**

- a. Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebes.
- b. Wahlberechtigt sind unter anderem auch die leitenden Angestellten des Betriebes.
- c. Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebes, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.
- d. Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 01.März bis 31.Mai statt.
- e. Die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden stets gemeinsam mit den Betriebsratswahlen statt.

2. In welchem Fall haben Arbeitnehmervertreter nach dem Betriebsverfassungsgesetz ein Mitbestimmungsrecht?

- a. Bei Investitionsentscheidungen durch den Wirtschaftsausschuss
- b. Bei Betriebsstilllegungen durch den Betriebsrat
- c. Bei Betriebszusammenschlüssen durch den Gesamtbetriebsrat
- d. Bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung durch den Betriebsrat
- e. Bei Betriebsverlegungen durch den Wirtschaftsausschuss

3. Was ist eine Betriebsvereinbarung?

- a. Sie ist eine von der Betriebsversammlung beschlossene Vereinbarung zwischen Belegschaft und Betriebsrat.
- b. Sie ist eine von der Betriebsversammlung beschlossene Vereinbarung zwischen Belegschaft und Arbeitgeber.
- c. Sie ist ein Vertrag zwischen einem Unternehmen und den zuständigen Gewerkschaften über die Höhe der zu zahlenden Löhne und Gehälter.
- d. Sie ist ein schriftlicher Vertrag zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zur Regelung betriebsinterner Fragen

4. Wann hat der Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz eine Betriebsversammlung einzuberufen?

- a. Einmal jährlich
- b. Zweimal jährlich
- c. Dreimal jährlich
- d. Viermal jährlich

5. Ermitteln Sie, wie viel Mitarbeiter bei der anstehenden Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung wahlberechtigt sind! Die Mitarbeiter/-innen der PC-Gerätebau GmbH haben folgende Altersstruktur:

- 5 Mitarbeiter/-innen im Alter von 16 bis unter 18 Jahren, davon 4 Auszubildende
- 10 Mitarbeiter/-innen im Alter von 18 bis unter 25 Jahren, davon 3 Auszubildende
- 30 Mitarbeiter/-innen im Alter von 25 bis unter 40 Jahren
- 11 Mitarbeiter/-innen im Alter von 40 bis unter 50 Jahren
- 5 Mitarbeiter/-innen im Alter von 50 bis unter 65 Jahren

Hinweis zu Aufgabe 5: Gesetzesauszug bei der Beantwortung der Frage sowohl von Seiten der IHK als auch uns nötig!

Aufgabe 1

Beantworten Sie die folgenden Fragen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung anhand der abgedruckten Vorschriften aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) durch farbiges Unterstreichen.

1. Welche Bedingungen müssen erfüllt sein, damit eine Jugend- und Auszubildendenvertretung errichtet wird? Unterstreichen Sie die Antwort im Text rot.
2. Wer ist wahlberechtigt und wer wählbar? Wie lange ist die Amtszeit? Unterstreichen Sie die Antwort im Text blau.

§ 60 Errichtung und Aufgabe

(1) In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt.

(2) ...

§ 61 Wahlberechtigung und Wählbarkeit

(1) Wahlberechtigt sind alle in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer des Betriebs.

(2) Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. ...

§ 64 Zeitpunkt der Wahlen und Amtszeit

(1) ...

(2) Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre.

Aufgabe 2

In der INFOTEC GmbH stehen die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung an. Von insgesamt 319 Mitarbeitern sind 6 Auszubildende unter 18 Jahre sowie eine Mitarbeiterin (Marion), die vor zwei Wochen die Ausbildung zur Industriekauffrau beendet hat. Außerdem gibt es noch 5 Jungarbeiter (ohne Ausbildungsvertrag) im Alter von 15 und 16 Jahren.

Entscheiden Sie durch Ankreuzen, ob folgende Aussagen richtig oder falsch sind.

	richtig	falsch
a) „Unser Vertreter muss selbst noch Lehrling sein.“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) „Der neue Jugendvertreter muss darauf achten, dass die Jugendschutzbestimmungen besser eingehalten werden.“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) „Ungelernte haben kein Stimmrecht.“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) „Unser neu gewählter Jugendvertreter muss mal ein bisschen Wind machen, damit die Ausbildungsmaßnahmen noch verbessert werden.“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) „Der Jugendvertreter muss sich auch für Marion einsetzen, damit sie in ihrer Abteilung bleiben kann und nicht ins Lager versetzt wird.“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Aufgaben und Rechte des Betriebsrates (§ 80 BetrVG)

PuG10

Mitbestimmung

(= uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht)

vor allem bei **sozialen Angelegenheiten**, z.B. Urlaubsgrundsätze, Arbeitszeitregelungen, Lohn-/Gehaltsgestaltung, Beurteilungsgrundsätze

Mitwirkung

(= eingeschränktes Mitbestimmungsrecht)

vor allem in **personellen Angelegenheiten**, z.B. bei Einstellungen, Versetzungen, Eingruppierungen, Kündigungen, Beurteilungsgrundsätze

Beratung

vor allem in **wirtschaftlichen Angelegenheiten**, z.B. bei Rationalisierungsmaßnahmen, Erweiterungsbauten, Betriebsverlegungen

Information

vor allem über geplante betriebliche Maßnahmen, z.B. geplante Investitionen

fließender Übergang

Abnehmende Rechte des Betriebsrates

soziale Angelegenheiten	personelle Angelegenheiten	wirtschaftliche Angelegenheiten
<i>Die tägliche Arbeitszeit wird von 7:30 Uhr auf 7:00 Uhr vorverlegt</i>	<i>Jörg H. wird von seinem Arbeitgeber zum nächstmöglichen Termin gekündigt</i>	<i>Die IT-Solutions möchte den gesamten Vertrieb in eine andere Stadt verlegen</i>
Arbeitszeiten Pausenregelungen Unfallverhütung Personalfragebogen Überwachung der AN Prämien Teamarbeitsgrundsätze	Kündigungen Einstellungen Versetzungen betriebliche Bildungsmaßnahmen Beförderungen	Neu-, Um- und Erweiterungsbauten Fragen der Produktion Fragen des Absatzes Rationalisierungen

Je tiefer es in die wirtschaftlichen Belange des Unternehmens geht, umso weniger Rechte hat der BR

Betriebsrat

BR, Mitbestimmungsrecht, Mitbestimmung, Mitwirkungsrecht, Mitwirkung

Arbeitnehmervertretung, deren Zusammensetzung, Wahl, Amtszeit und Aufgaben das Betriebsverfassungsgesetz regelt.

BETRIEBSRAT	
allgemeine Aufgaben des Betriebsrats (§ 80)	erzwingbare Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats (§ 87)
Überwachung der Einhaltung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge	Fragen der betrieblichen Ordnung und des Verhaltens von Arbeitnehmern im Betrieb
Beantragung von Maßnahmen, die der Belegschaft und dem Betrieb dienen	Regelung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit sowie der Pausen
Förderung der Eingliederung von Schwerbehinderten und Schutzbedürftigen	Anordnung von Überstunden und Einführung von Kurzarbeit
Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb	Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen
Durchführung der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung	allgemeine Grundsätze der Urlaubsregelung und Urlaubsplanung
Entgegennahme und ggf. Weiterleitung von Anregungen der Arbeitnehmer	Regelungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
Integration von Ausländern im Betrieb und Förderung des Verständnisses zwischen ausländischen und deutschen Arbeitnehmern	Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen
Förderung des betrieblichen Umweltschutzes	Fragen der betrieblichen Lohngestaltung; Festsetzung von Akkord- und Prämiensätzen; Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte
Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen

Betriebsrat. Wichtige Aufgaben des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz

Der Betriebsrat wird auf Verlangen der Arbeitnehmer gewählt, wobei in dem Betrieb mindestens fünf Arbeitnehmer ständig beschäftigt sein müssen. Diese müssen über 18 Jahre alt sein, Teilzeitkräfte werden anteilig gerechnet. Von den ständig Beschäftigten müssen drei wählbar sein und dem Betrieb mindestens sechs Monate angehören. Die Amtszeit beträgt vier Jahre. Die Zahl der Betriebsratsmitglieder ist abhängig von der Zahl der Betriebsangehörigen; z. B. bei 1 001 bis 2 000 Arbeitnehmern 15 Betriebsratsmitglieder, wovon wiederum drei Betriebsräte von ihrer normalen Arbeit freizustellen sind.

Der Betriebsrat hat ein **Mitbestimmungsrecht** in sozialen Angelegenheiten (z. B. Entlohnungsfragen und -grundsätze, Betriebsordnung, Beginn und Ende der Arbeitszeit, Urlaubsgrundsätze, Einführung von Einrichtungen zur Kontrolle der Arbeitnehmer) und in personellen Angelegenheiten wie Einstellungen, Umsetzungen, Kündigungen. **Mitbestimmung** bedeutet, dass grundsätzlich erst mit Zustimmung des Betriebsrats Entscheidungen des Arbeitgebers wirksam werden.

Zur Beilegung von Konflikten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kann von beiden Seiten die **Einigungsstelle** zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bei Bedarf einzurichtende Stelle, geregelt im Betriebsverfassungsgesetz.

Das **Mitwirkungsrecht** gilt für wirtschaftliche Angelegenheiten, z. B. Betriebsstilllegung, -erweiterung, Rationalisierungsvorhaben. **Mitwirkung** bedeutet, dass der Betriebsrat die Entscheidungen nicht verhindern kann, er wird aber über diese Maßnahmen unterrichtet und entscheidet über die Folgen mit. Der Betriebsrat hat auch allgemeine Aufgaben (z. B. Überwachung der Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen), ist wichtige Anlaufstelle für Arbeitnehmer bei Problemen am Arbeitsplatz und trägt wesentlich zu einem guten allgemeinen Betriebsklima bei.

Einigungsstelle

zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bei Bedarf einzurichtende Stelle, geregelt im Betriebsverfassungsgesetz. Die Entscheidung der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen diesen beiden Vertragspartnern; sie besteht aus einer gleichen Anzahl von Mitgliedern, die von Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden. Auf diese Person müssen sich beide Parteien einigen; gelingt dies nicht, beruft das Arbeitsgericht den Vorsitzenden.

Quelle: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-der-wirtschaft/18880/betriebsrat/>