

# Betriebsrat

20.01.2022

von Bennit Vesely

Was ist der Betriebsrat

Gründung und Wahlen

# Betriebsrat

## Was ist der Betriebsrat

Ein Betriebsrat ist das Mitbestimmungsorgan der Arbeiter in Betrieben. Die Rechte und Pflichten des Betriebsrats sind im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Betriebe mit Betriebsrat zahlen durchschnittlich ein höheres Gehalt, die Arbeitsplätze sind sicherer und die Arbeitsbedingungen besser. Betriebsräte machen sich für die Arbeitnehmer stark. Sie unterstützen bei Problemen und Konflikten am Arbeitsplatz und sorgen für mehr Demokratie im Betrieb.

Der Betriebsrat überwacht, dass Tarifverträge, Verordnungen, Gesetze und Betriebsvereinbarungen beachtet werden. Er hat in vielen Anliegen ein Mitspracherecht. Eine Kündigung ist zum Beispiel ohne die Anhörung und Zustimmung des Betriebsrates nicht wirksam. Bei Umstrukturierung oder Personalabbau, handelt der Betriebsrat einen Sozialplan aus. Und er stärkt Beschäftigten während einem Konflikt mit dem Chef den Rücken.

## Gründung und Wahlen

Alle vier Jahre werden die Betriebsräte gewählt. Die Wahl wird vom Wahlvorstand welcher spätestens zehn Wochen vor den Wahlen zur Verfügung gestellt werden muss organisiert.

Die Wahl muss von Arbeitgeber bezahlt werden und findet zwischen März und Mai während der Arbeitszeit statt. Auch eine Briefwahl ist für am Wahltag nicht anwesenden Arbeiter möglich.

Für die Wahl müssen einige Fristen eingehalten werden. Zum Beispiel müssen mindestens sechs Wochen vor der Wahl die Wählerlisten veröffentlicht und ein Wahlausschreiben ausgegeben werden. Außerdem muss spätestens eine Woche nach der Wahl eine Sitzung des neuen Betriebsrates abgehalten werden.

Doch falls kein Betriebsrat existiert, kann man jeder Zeit diesen Gründen. Zur Gründung reichen fünf wahlberechtigte Mitarbeiter von denen mindestens drei Wählbar sein müssen. Als Wahlberechtigt gelten alle Mitarbeiter die mindestens 16 Jahre alt sind. Auch Leiharbeiter sind Wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb sind. Von der Wahl ausgeschlossen sind leitende Angestellte. Als Kandidat wählbar ist man, wenn man älter als 18 ist und seit mindestens sechs Monaten im Betrieb arbeitet.

Die Größe des Betriebsrates ist abhängig von den Wahlberechtigten im Unternehmen:

- <20 = Eine Person wird gewählt.
- 21-50 = Drei Personen werden gewählt.
- 51-100 = Fünf Personen werden gewählt.
- 101-200 = Sieben Personen werden gewählt.
- 201- 400 = Neun Personen werden gewählt.

# Betriebsrat

20.01.2022

von Bennit Vesely

## Besondere Rechte

## Besondere Rechte

Dadurch dass der Betriebsrat die Interessen der Arbeitnehmer wirksam vertreten muss, braucht er weitgehende Kenntnis von den betrieblichen Vorgängen und Ereignissen. Deswegen hat der Gesetzgeber ausgiebige **Informations- und Unterrichtsrechte** für den Betriebsrat vorgesehen. Jede Beteiligung des Betriebsrats am Geschehen im Betrieb muss ebendarum grundsätzlich eine weitreichende Unterrichtung über den Gegenstand der Beteiligung seitens der Arbeitgeber vorausgehen.

Der Betriebsrat ist bereits auf Grund seiner gesetzlichen Stellung als Interessenvertreter der Betriebsangehöriger berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge entgegen zu bringen. In diversen Fällen sieht das Gesetz ausdrücklich **Vorschlagsrechte** des Betriebsrats vor. Der Arbeitgeber muss diese Vorschläge des Betriebsrats zur Kenntnis zu nehmen und sie zuverlässig überprüfen.

Weiterreichend als die Vorschlagsrechte sind die **Beratungsrechte**, die vom Gesetzgeber gegenüber dem Betriebsrat in diversen Fällen einräumt werden. Beim Beratungsrecht des Betriebsrats hat der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats nicht allein zur Kenntnis nehmen und begutachten, sondern er muss des Weiteren gleichermaßen das Gespräch mit dem Betriebsrat suchen und Pro und Contra einer Maßnahme einschätzen. Die Beratungsrechte des Betriebsrats sind rechtlich durchsetzbar.

Das wichtigste Recht des Betriebsrats ist das **Mitbestimmungsrecht**. Bei den Mitbestimmungsrechten muss grundsätzlich der Betriebsrat sein Einverständnis geben. Will der Arbeitgeber eine Maßnahme durchsetzen, während der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat, braucht der Arbeitgeber dafür das Einverständnis des Betriebsrats. Ein Mitbestimmungsrecht hat der Betriebsrat z.B. bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit.

Damit der Betriebsrat in der Lage ist, die ihm gesetzlich übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß zu erledigen, hat er eine ganze Reihe von **organisatorischen Rechten**. Dazu gehört zum Beispiel die Bildung eines Betriebsausschusses, die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern, Einrichtung von Sprechstunden, die Durchführung einer JAV-Wahl oder auch die Organisation von Betriebsversammlungen.

Der Betriebsrat hat außerdem viele weitere Rechte wie zum Beispiel die ein Anhörungsrecht bei Kündigung eines Mitarbeiters. Unter bestimmten Umständen kann der Betriebsrat sogar einer Kündigung widersprechen. Die Kündigung kann trotzdem ausgesprochen werden doch muss der Mitarbeiter weiter beschäftigt werden falls dieser eine Kündigungsschutzklage

# Betriebsrat

20.01.2022

von Bennit Vesely

## Kündigungsschutz

# Kündigungsschutz

Betriebsräte haben, wie grundsätzlich sämtliche Mitarbeiter ebenso, den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz. Allgemeiner Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz bedeutet, dass der Arbeitgeber für die wirksame Kündigung eines Arbeitsverhältnisses einen Kündigungsgrund benötigt. Liegt dieser Kündigungsgrund nicht vor, kann der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis nicht wirksam kündigen. Neben diesem allgemeinen Kündigungsschutz haben Betriebsratsmitglieder allerdings einen weiteren besonderen Kündigungsschutz.

Durch den besonderen Kündigungsschutz sind ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Betriebsratsmitglieds grundsätzlich unzulässig. Der Arbeitgeber kann deshalb das Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds selbst dann nicht ordentlich kündigen, wenn ein personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Kündigungsgrund nach dem Kündigungsschutzgesetz vorliegt.

Betriebsräte haben mit dem Beginn ihrer Amtszeit den besonderen Kündigungsschutz. Die Amtszeit beginnt bei Unternehmen ohne aktuellen Betriebsrat mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Gibt es bereits einen Betriebsrat, beginnt die Amtszeit des neuen Betriebsrats mit Ablauf der Amtszeit des alten.

Der besondere Kündigungsschutz endet mit Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats. Die Amtszeit eines Betriebsrats endet in der Regel vier Jahre nach ihrem Beginn. Bei einem Rücktritt vom Betriebsrat wirkt der besondere Kündigungsschutz noch ein Jahr nach.

Um ein Betriebsratsmitglied zu kündigen muss ein schwerwiegender Grund vorliegen, wie zum Beispiel schwere Beleidigung eines Vorgesetzten, Diebstahl oder Betrug. Doch selbst wenn einer dieser Gründe vorliegt muss der Betriebsrat trotzdem noch sein Einverständnis geben. Stimmt der Betriebsrat nicht zu so ist die Kündigung erstmal nicht wirksam. Um die Kündigung wirksam zu machen kann der Arbeitgeber allerdings eine Zustimmung vom Arbeitsgericht beantragen welche die Zustimmung des Betriebsrates ersetzen kann.

Dieser Besondere Kündigungsschutz gilt nicht nur für alle Mitglieder des Betriebsrates, sondern auch für Mandatsträger. Auch Ersatzmitglieder haben oftmals Anspruch auf den besonderen Kündigungsschutz. Der Anspruch liegt vor, wenn die Ersatzmitglieder ein reguläres Mitglied vorübergehend vertreten oder auch wenn man für ein ausgeschiedenes Mitglied des Betriebsrates nachrückt.

Des Weiteren genießen Wahl-Bewerber und die Mitglieder des Wahlvorstandes den besonderen Kündigungsschutz. Letzten Endes sind auch die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den besonderen Kündigungsschutz geschützt.

# JAV

19.01.2022

von Bennit Vesely

---

Was ist die JAV

Aufgaben der JAV

Die JAV-Wahl

# JAV

## Was ist die JAV

Neben dem Betriebsrat, der die Vertretung aller Beschäftigten darstellt, gibt es in vielen Unternehmen auch eine Jugend-Auszubildenden-Vertretung, die gezielt die Interessen von Jugendlichen und Auszubildenden vertritt.

Die JAV unterstützt Auszubildende in allen wichtigen Fragen rund um das Ausbildungsthema. Es ist wichtig, dass die JAV eng mit dem Betriebsrat zusammenarbeitet. So bringt sie sich immer auf den neuesten Stand und bildet sich regelmäßig weiter.

## Aufgaben der JAV

Die allgemeinen Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung umfasst alle personellen, wirtschaftlichen oder sozialen Angelegenheiten, die Jugendliche und zur Berufsausbildung Beschäftigte direkt oder indirekt betreffen.

Die JAV überwacht, dass die Auszubildenden korrekt behandelt werden. Außerdem sorgt sie dafür, dass geltende Gesetze, Bestimmungen und Tarifverträge eingehalten werden.

Wenn die Qualität der Ausbildung nicht stimmt beispielsweise, weil ein Azubi nur Kaffee kochen und reinigen muss statt seines Berufes zu erlernen, hilft die JAV.

Des Weiteren organisiert die JAV unter anderem Aktionen, beispielsweise auf Betriebsversammlungen, mit denen Auszubildende und Jugendliche ihre Wünsche und Forderungen klarmachen können. Nicht nur gegenüber der Chefin oder dem Chef, sondern ebenso der Belegschaft. Denn Am Ende brauchen sie gleichfalls die Unterstützung der älteren Beschäftigten, um ihre Ziele durchzusetzen. Weiterhin setzt die JAV zusammen mit dem Betriebsrat für die Übernahme der Auszubildenden nach der Ausbildung ein.

## Die JAV-Wahl

Für die Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung können sich alle Auszubildenden und Jungen Mitarbeiter anmelden die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Außerdem darf ein Kandidat nicht Mitglied des Betriebsrates sein. Doch eine JAV kann erst gewählt werden, wenn der Betrieb mindestens 5 jugendliche Arbeitnehmer (jünger als 18 Jahre) oder Auszubildende (jünger als 25 Jahre) hat und einen Betriebsrat besitzt.

Alle zwei Jahren finden dann die JAV-Wahlen statt bei der alle Arbeitnehmer unter 18. und alle Azubis und Praktikanten unter 25. Wählen dürfen. (Ausgeschlossen sind Schülerpraktika)

## Besondere Rechte

Die JAV hat besondere Rechte wie zum Beispiel:

- Vier Mal im Jahr sämtliche JAV-wahlberechtigten Beschäftigten während der Arbeitszeit zu einer Versammlung einzuladen. Der Arbeitgeber muss ihnen einen Raum zur Bereitschaft stellen.
- Die JAV hat in großen Betrieben mit über 50 JAV-wahlberechtigten das Recht eigene Sprechstunden einzurichten.
- An allen Sitzungen des Betriebsrats teilzunehmen – in der Regel mit einem JAV-Mitglied, allerdings als restlose JAV, wenn es vor allem um Jugendliche und Azubis geht.
- Die JAV hat das Recht eigene Versammlungen zum Austausch zu veranstalten. Meist sind diese JAV-Sitzungen regelmäßig und es besteht die Möglichkeit, dass ein Betriebsratsvorsitzende oder anderes Betriebsratsmitglied teilnimmt.
- JAV-Mitglieder werden für Schulungen und Seminare freigestellt, die Aufgaben der JAV betreffen. In jener Zeit erhält das JAV-Mitglied weiter Lohn und Gehalt.
- Der Betriebsrat muss der JAV sämtliche Unterlagen zur Verfügung stellen, die sie für ihre Interessenvertretung benötigt.

## Besonderer Schutz

Zum besonderen Schutz der JAV gehören:

- Der Arbeitgeber darf die JAV nicht im Zuge ihrer Arbeit behindern oder sie im Betrieb benachteiligen.
- Der Arbeitgeber muss die JAV-Mitglieder und ihre Kandidat:innen, nach der Ausbildung übernehmen.
- Eine Entlassung ist ausschließlich erlaubt, wenn außerordentliche Gründe vorliegen (zum Beispiel eine Straftat). Der Betriebsrat muss zustimmen.
- Des Weiteren haben JAV-Mitglieder ein gesonderter Schutz gegen Versetzung und Abordnungen.

# Tarifverträge

21.01.2022

von Bennit Vesely

Was ist ein Tarifvertrag

Tarifautonomie

Was regelt ein  
Tarifvertrag

Tarifvertragliche Bindung

Günstigkeitsprinzip

# Tarifverträge

## Was ist ein Tarifvertrag

Der Tarifvertrag ist die schriftliche Vereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien, welche aus Vertretern der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden bestehen. In den sogenannten Tarifverhandlungen Arbeitsvertragsinhalte für eine ganze Berufsgruppe entschieden. In der Verhandlung selbst wird auch die Länge der Gültigkeit dieser festgelegt.

## Tarifautonomie

Die Tarifautonomie ist die im Grundgesetz festgelegte rechtliche Grundlage, welche bestimmt, dass die Tarifvertragsparteien selbstständig über die Gehälter und Löhne zu verhandeln haben. Dies bedeutet, dass sich der Staat nicht in solche Verhandlungen einmischen darf. Diese Regelung ist im Grundgesetz Artikel 9 Absatz 3 festgelegt. Allerdings kann die Tarifautonomie eingeschränkt werden. Das könnte zum Beispiel passieren zum Schutz der Grundrechte oder um andere Rechte, die einen höheren Verfassungsrang haben durchzusetzen.

## Was regelt ein Tarifvertrag

In den Tarifverhandlungen werden nicht nur Lohn bzw. Gehalt festgelegt, sondern es werden zum Beispiel auch die Dauer der Wochenarbeitszeit, die Urlaubsdauer, der Entgeltfortzahlungsanspruch bei Krankheit, die Zahlungen von Zuschlägen oder auch die Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit geregelt.

## Tarifvertragliche Bindung

Die Tarifbindung gilt für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien, also für Mitglieder von Arbeitgeberverbänden, für individuell vertragschließende Arbeitgeber und für Arbeitnehmer, die Mitglied einer Gewerkschaft sind.

## Günstigkeitsprinzip

Das Günstigkeitsprinzip ist eine Regelung für Arbeitnehmer, die legt fest, dass immer die für den Arbeitnehmer bessere Regelung, falls der Arbeitsvertrag von dem Tarifvertrag abweicht, in Kraft tritt.

Ist zum Beispiel im Tarifvertrag eine Arbeitszeit von 38 Stunden die Woche geregelt, doch im Arbeitsvertrag ist eine 40-Stunden Arbeitswoche festgehalten, so gelten für den Arbeitnehmer die 38 Stunden. Ist im Arbeitsvertrag allerdings eine für den Arbeitnehmer bessere Regelung festgehalten, so gilt diese. Zum Beispiel sieht der Tarifvertrag einen Stundenlohn von 18€ vor und der Arbeitsvertrag einen von 20€, so gilt der 20€ Stundenlohn.