

Name: \_\_\_\_\_ Klasse: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_

## 1. Betriebsverfassungsgesetz und Betriebsvereinbarung

①  **Bitte kreuzen Sie richtig an:**

Welche Regelung steht im Betriebsverfassungsgesetz? (1/5) / 2

- Maßnahmen der Unfallverhütung
- Beratungsstrategien des Betriebsrats
- Voraussetzungen für die Ausrufung von Arbeitskampfmaßnahmen
- Kündigungsfristen der Arbeitnehmer
- Mitbestimmung des Betriebsrats

Welche Aussage über das Betriebsverfassungsgesetz ist richtig? (1/5) / 2

Das Betriebsverfassungsgesetz ...

- regelt die betrieblichen Produktionsabläufe eines Unternehmens.
- enthält die Vorschriften der innerbetrieblichen Mitbestimmung eines Betriebes.
- regelt die Mitwirkung des Betriebsrats in den Ausschüssen der Unternehmen
- regelt die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften.
- regelt die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in einem Betrieb.

Für welchen Personenkreis gelten Betriebsvereinbarungen? (1/5) / 2

- Für alle Arbeitnehmer eines Betriebs
- Für die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer des Betriebs
- Für die Geschäftsführung und die leitenden Angestellten eines Betriebs
- Nur für die Arbeitnehmer eines Betriebs, die unter 25 Jahre alt sind.
- Für alle Arbeitnehmer, die länger als 6 Monate im Betrieb beschäftigt sind.

Die Wahl des Betriebsrats wird durch das Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Welche Betriebe sind von dieser Regelung betroffen? (1/5) / 2

- Alle Betriebe, die von deutschen Staatsbürgern geführt werden.
- Alle Einzelunternehmungen und Kapitalgesellschaften in Deutschland
- Unternehmen, die mindestens 10 Mitarbeiter aufweisen, von denen 5 wählbar sind.
- Unternehmen, die fünf Mitarbeiter aufweisen, von denen drei wählbar sind.
- Unternehmen, die gewerkschaftlich organisiert sind oder eng mit einer Gewerkschaft kooperieren.

Unter bestimmten Voraussetzungen hat der Betriebsrat nach den Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes Mitbestimmungsrechte bei der Personaleinstellung und Umgruppierung. An welche Voraussetzung ist dieses Mitbestimmungsrecht gebunden? (1/5) / 2

- Der Betrieb muss mindestens 5 Mitarbeiter aufweisen, von denen 3 wählbar sind.
- Der Betrieb muss mindestens 20 wahlberechtigte Mitarbeiter aufweisen.
- Der Betrieb ist Mitglied im Arbeitgeberverband.
- Der Betrieb ist eine Aktiengesellschaft.
- Im Betrieb wurde ein Wirtschaftsausschuss eingerichtet, in dem Betriebsrat und Geschäftsführung vertreten sind.

Wass wird in einer Betriebsvereinbarung **nicht** geregelt? (1/5)

/ 2

- Höhe des Tarifentgelts
- Zeit und Ort der Entgeltzahlung
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit
- Zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen
- Kostenübernahme bei externen Weiterbildungsmaßnahmen

Welche Sachverhalte werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt?

/ 2

- Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Betriebsrat
- Zusammenarbeit zwischen Jugend- und Auszubildendenvertretung und dem Betriebsrat
- Angelegenheiten des Tarifvertrags
- Geplante wirtschaftliche Maßnahmen des Betriebs für die nächsten vier Jahre
- Angelegenheiten, die in Tarifverträgen nicht geregelt sind oder dort nicht geregelt werden können

In einer Betriebsvereinbarung soll festgelegt werden, dass die Sitzungsprotokolle von Betriebsrat und Unternehmensführung aufgezeichnet werden.

/ 2

Welche Aussage ist richtig? (1/5)

- Die Betriebsvereinbarung muss Maßnahmen der Dokumentation von Betriebsratssitzungen enthalten.
- Die Arbeit der Gewerkschaften in den Betrieben ist Gegenstand von Betriebsvereinbarungen.
- Betriebsvereinbarungen dürfen nicht gegen geltende gesetzliche Bestimmungen verstoßen.
- Gesprächsprotokolle dürfen nach dem Betriebsverfassungsgesetz aufgezeichnet werden.
- Die Betriebsvereinbarung kann mündlich oder schriftlich erfolgen.

Wo ist das Recht auf Einsicht in die Personalakte geregelt? (1/5)

/ 2

- Bundesdatenschutzgesetz
- Bürgerliches Gesetzbuch
- Betriebsverfassungsgesetz
- Betriebsordnung
- Zivilschutzgesetz

Herr Streißig möchte Einsicht in seine Personalakte haben. Welche der nachfolgenden Aussagen trifft in diesem Zusammenhang zu?

/ 2

- Der Arbeitgeber kann die Einsicht verweigern.
- Die Einsicht ist nur unter Aufsicht möglich.
- Der Arbeitgeber kann vor der Einsicht Dokumente aus der Personalakte entfernen, die nicht zur Einsichtnahme bestimmt sind.
- Die Einsicht ist nur durch Antragstellung des Betriebsrats möglich.
- Der Arbeitgeber muss die Einsicht in die Personalakte gestatten.

Welche Aussage zu Tarifverträgen ist richtig? (1/5)

1 / 2

- Sie sind Gegenstand der Betriebsvereinbarung.
- Sie werden zwischen Arbeitnehmer eines Betriebs und dessen Arbeitgeber abgeschlossen.
- Sie werden in der Regel zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband abgeschlossen.
- Sie regeln die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern im einzelnen Betrieb.
- Sie werden in der Regel zwischen der Agentur für Arbeit und dem Arbeitgeberverband abgeschlossen.

② Bitte ordnen Sie die Textbausteine richtig zu:

1 / 5

<p>Regelt die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats: (1)</p> <p>Anzahl der Mitarbeiter, die in einem Betrieb notwendig sind, damit ein Betriebsrat gewählt werden kann: (2)</p> <p>Anzahl der Mitarbeiter, die bei der Gründung eines Betriebsrats wählbar sein müssen: (3)</p> <p>Ab dieser Anzahl an wahlberechtigten Mitarbeitern eines Betriebs hat der Betriebsrat auch Mitbestimmungsrechte in Personalangelegenheiten und Fragen der Umgruppierung: (4)</p> <p>Darf vom Arbeitnehmer jederzeit eingesehen werden: (5)</p> <p>Wird vom Arbeitgeber und Betriebsrat erstellt: (6)</p> <p>In dieser Form muss die Betriebsvereinbarung vorliegen: (7)</p> <p>Müssen bei der Erstellung der Betriebsvereinbarung beachtet werden: (8)</p> <p>Dürfen durch die Betriebsvereinbarung nur ergänzt, aber nicht geändert werden: (9)</p> <p>Schließen Tarifverträge ab: (10)</p>	<p>(10) Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften.</p> <p>(7) Schriftform</p> <p>(5) Personalakte</p> <p>(8) Geltende Gesetze</p> <p>(1) Betriebsverfassungsgesetz</p> <p>(4) Zwanzig</p> <p>(9) Tarifvereinbarungen</p> <p>(6) Betriebsvereinbarung</p> <p>(2) Fünf</p> <p>(3) Drei</p>
--	---

③  Bitte setzen Sie jeweils „Falsch“ oder „Richtig“ hinter die nachfolgenden Aussagen: / 4½

Falsch 5x

Richtig 4x

Der Betriebsrat hat nach dem Betriebsverfassungsgesetz Mitbestimmungsrechte bei der Personaleinstellung und Umgruppierung, wenn der Betrieb mindestens 20 Mitarbeiter aufweist. Richtig

Der Arbeitgeber darf die Einsicht in die Personalakte in begründeten Fällen verweigern. Falsch

Das Betriebsverfassungsgesetz enthält die Bestimmungen zur Wahl des Betriebsrats. Richtig

Das Betriebsverfassungsgesetz enthält betriebsspezifische Regelungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Falsch

Der Betriebsrat hat nach dem Betriebsverfassungsgesetz Mitbestimmungsrechte bei der Personaleinstellung und Umgruppierung, wenn der Betrieb mindestens 15 Mitarbeiter aufweist. Falsch

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz kann ein Betriebsrat gewählt werden, wenn der Betrieb fünf Mitarbeiter aufweist, von denen drei wählbar sind. Richtig

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt die Umsetzung der Tarifabkommen in den einzelnen Betrieben. Falsch

Das Betriebsverfassungsgesetz enthält Vorgaben zu den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats. Richtig

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz kann ein Betriebsrat gewählt werden, wenn der Betrieb 10 Mitarbeiter aufweist, von denen fünf wählbar sind. Falsch

④  Bitte setzen Sie jeweils „Falsch“ oder Richtig" hinter die nachfolgenden Aussagen: / 6

Falsch 6x

Richtig 6x

Betriebsvereinbarungen werden vom Betriebsrat und den Gewerkschaften ausgearbeitet. Falsch

Betriebsvereinbarungen werden von Betriebsrat und Arbeitgeber in den einzelnen Betrieben erstellt und verabschiedet. Richtig

Betriebsvereinbarungen sind für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in den Betrieben verbindlich. Richtig

Betriebsvereinbarungen müssen den Arbeitnehmern zugänglich gemacht werden. Richtig

Betriebsvereinbarungen können mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden. Falsch

Betriebsvereinbarungen dürfen Ergebnisse der Tarifabschlüsse lediglich ergänzen, sofern dies im Tarifvertrag vorgesehen ist. Richtig

Betriebsvereinbarungen dürfen nicht gegen geltendes Recht verstoßen. Richtig

Betriebsvereinbarungen können vom Arbeitgeber und dem Betriebsrat jederzeit widerrufen werden. Falsch

Tarifverhandlungen werden zwischen Arbeitgeberverbänden und Betriebsrat abgeschlossen. Falsch

Die Schriftform ist für Betriebsvereinbarungen vorgeschrieben. Richtig

Betriebsvereinbarungen gelten nur für diejenigen Arbeitnehmer eines Betriebs, die in einer Gewerkschaft organisiert sind. Falsch

Betriebsvereinbarungen enthalten Änderungen der Tarifabschlüsse. Falsch

- ⑤  **Unten finden Sie eine Liste mit Aussagen über eine Betriebsvereinbarung.** / 10  
**Prüfen Sie anhand des aufgeführten Gesetzestextes, welche der Aussagen richtig sind und tragen Sie die Buchstaben vor den richtigen Aussagen auf die Linie am Ende der Seite. (10 Pkte.)**

**Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)**

**§ 77 Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen**

(1) Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, auch soweit sie auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen, führt der Arbeitgeber durch, es sei denn, dass im Einzelfall etwas anderes vereinbart ist. Der Betriebsrat darf nicht durch einseitige Handlungen in die Leitung des Betriebs eingreifen.

(2) Betriebsvereinbarungen sind vom Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen. Sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen. Dies gilt nicht, soweit Betriebsvereinbarungen auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen. (...) Der Arbeitgeber hat die Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.

(3) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

(4) Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. Werden Arbeitnehmer durch die Betriebsvereinbarung Rechte eingeräumt, so ist ein Verzicht auf die nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig. Die Vserwirkung dieser Rechte ist ausgeschlossen. (...)

(5) Betriebsvereinbarungen können, soweit nichts andere vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. (...)

- A) Der Arbeitgeber ist berechtigt Betriebsvereinbarungen zu erstellen und zu erlassen.
- B) Betriebsvereinbarungen müssen von Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam ausgearbeitet und beschlossen werden.
- C) Gewerkschaften und Arbeitgeber dürfen Betriebsvereinbarungen abschließen.
- D) Betriebsvereinbarungen werden von Gewerkschaften und Betriebsrat gemeinsam erarbeitet und beschlossen.
- E) In Ausnahmefällen können in der Betriebsvereinbarung Arbeitsbedingungen und Arbeitsentgelte aufgeführt werden, die über die tariflichen Vereinbarungen hinausgehen.
- F) Leistungen aus der Betriebsvereinbarung sind freiwillig ohne Rechtsanspruch.
- G) Betriebsvereinbarungen müssen den Arbeitnehmern eines Betriebs zugänglich gemacht werden.
- H) Betriebsvereinbarungen können jederzeit aufgekündigt werden.
- I) Der Arbeitgeber hat ein besodneres Kündigungsrecht und kann eine Betriebsvereinbarung jederzeit kündigen.
- J) Betriebsvereinbarungen können mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden.
- K) Betriebsvereinbarungen bedürfen der Schriftform
- L) Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend.

B-E-G-K-L

## 2. Der Betriebsrat

### ⑥ Bitte kreuzen Sie richtig an:

In welchen Vorschriften oder Gesetzen ist die betriebliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer geregelt? (1/5) / 2

- Sozialgesetzbuch
- Betriebsvereinbarungen
- Zivilgesetz
- Tarifgesetz
- Betriebsverfassungsgesetz

Wer vertritt die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb? (1/5) / 2

- Gewerkschaften
- Arbeitgeber
- Berufsgenossenschaft
- Innung
- Betriebsrat

Welche Aufgabe hat der Betriebsrat laut Betriebsverfassungsgesetz? (1/5) / 2

- Abschließen von Betriebsvereinbarungen
- Organisation von Arbeitskampfmaßnahmen
- Beratung des Arbeitgebers in Fragen der Betriebsorganisation
- Erstellung von Unfallverhütungsvorschriften
- Abschließen von Tarifverträgen

Wessen Interessen werden vom Betriebsrat **nicht** vertreten? / 2

- Arbeitnehmer
- Auszubildende und Jugendliche Arbeitnehmer
- Praktikanten
- Leitende Angestellte
- Gewerkschaftsmitglieder

Was gehört unter anderem zu den Aufgaben des Betriebsrats? (1/5) / 2

- Kontrolle der Akten der Arbeitnehmer eines Betriebes
- Kontrolle der Unternehmensbilanzen
- Zusammenarbeit mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Ausrufung eines Streiks
- Abschluss von Tarifverträgen

Welche Aussage über die Betriebsratswahl ist richtig? (1/5) / 2

- Die Betriebsratswahl findet einmal im Jahr statt.
- Alle Mitarbeiter des Betriebes dürfen für die Betriebsratswahl kandidieren.
- Arbeitnehmer jeder Nationalität dürfen für den Betriebsrat kandidieren.
- Es dürfen nur Mitarbeiter kandidieren, die dem Betrieb mindestens 1 Jahr angehören.
- Für eine Kandidatur muss man mindestens 18 Jahre alt sein.

Welche der nachfolgenden Personen gehören nicht zu denjenigen, die als Arbeitnehmer vom Betriebsrat vertreten werden? (1/5) / 2

- Vorstandmitglieder der Aktiengesellschaft
- Vorarbeiter
- Angestellte
- Beamte
- Teilzeitbeschäftigte

Wie alt muss man mindestens sein, um an einer Betriebsratswahl teilnehmen zu können? (1/5) / 2

- 16 Jahre
- 21 Jahre
- 25 Jahre
- 18 Jahre
- 24 Jahre

Wen darf man in den Betriebsrat wählen? (1/5) / 2

- Betriebsangehörige, die der Gewerkschaft angehören
- Betriebsangehörige, die mindestens 21 Jahre alt sind
- Betriebsangehörige, die dem Betrieb seit mindestens 6 Monaten angehören
- Betriebsangehörige, die dem Betrieb seit mindestens 12 Monaten angehören
- Betriebsangehörige mit einer vollen Stelle

Welche Aussage über Betriebsratssitzungen trifft zu? (1/5) / 2

- Betriebsratssitzungen finden einmal im Jahr statt
- Betriebsratssitzungen finden außerhalb der regulären Arbeitszeit statt.
- Betriebsratssitzungen werden vom Vorsitzenden des Betriebsrats einberufen.
- Betriebsratssitzungen bedürfen der Genehmigung der Gewerkschaften.
- Der Arbeitgeber kann den Termin für eine Betriebsratssitzung verschieben.

Bei welchen der nachfolgenden Maßnahmen handelt es sich um eine Betriebsversammlung? / 2

- Der Arbeitgeber ruft eine Versammlung aller Arbeitnehmer ein.
- Die Gewerkschaft organisiert eine Kundgebung im Betrieb.
- Der Betriebsrat ruft eine Versammlung aller Arbeitnehmer im Betrieb ein.
- Es findet eine außerordentliche Betriebsratssitzung statt.
- Betriebsrat und Gewerkschaftsmitglieder eines Betriebs tagen gemeinsam.

Welche Aussage zur Betriebsversammlung ist richtig? (1/5)

/ 2

- In der Betriebsversammlung werden Fragen der betrieblichen Weiterentwicklung besprochen.
- In der Betriebsversammlung ist der Arbeitgeber neben dem Betriebsrat ständiges Mitglied.
- Die Betriebsversammlung findet während der Arbeitszeit statt.
- Beschlüsse der Betriebsversammlung haben Einfluss auf wirtschaftliche Entscheidungen des Arbeitnehmers.
- Die Betriebsversammlung wählt die Vorsitzenden des Betriebsrats.

In welchem Fall wird gegen die Pflicht eines Betriebsratsmitglieds verstoßen? (1/5)

/ 2

- Ein Betriebsratsmitglied weigert sich, an einer Kundgebung teilzunehmen.
- Ein Betriebsratsmitglied wirbt im Betrieb für eine politische Partei.
- Ein Betriebsratsmitglied berät einen Arbeitnehmer im Rahmen einer Kündigung.
- Ein Betriebsratsmitglied arbeitet mit einem Gewerkschaftsmitglied zusammen.
- Ein Betriebsratsmitglied fordert mit Genehmigung des betroffenen Arbeitnehmers Einsicht in die Personalakte.

⑦ Bitte ordnen Sie die Textbausteine richtig zu:

/ 4

- |  |   |   |                          |
|--|---|---|--------------------------|
| Vertritt die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb:   | 1 | 7 | Arbeitszeit              |
| Wird vom Betriebsrat gemeinsam mit dem Arbeitgeber abgeschlossen:                                      | 2 | 5 | Betriebsratssitzung      |
| Mindestalter, damit man an den Betriebsratswahlen teilnehmen kann:                                     | 3 | 8 | Politische Parteien      |
| Anzahl der Monate, die man mindestens dem Betrieb angehören muss, um den Betriebsrat wählen zu dürfen: | 4 | 1 | Betriebsrat              |
| Wird vom Betriebsratsvorsitzenden einberufen:  | 5 | 4 | Sechs                    |
| Steht dem Betriebsrat vor:   | 6 | 2 | Betriebsvereinbarungen   |
| Zeitraum, in dem die Betriebsratsversammlungen stattfinden:  | 7 | 3 | 16 Jahre                 |
| Dürfen während der Arbeit als Betriebsrat nicht be-<br>worfen werden:                                  | 8 | 6 | Betriebsratsvorsitzender |

⑧  Bitte setzen Sie jeweils „Falsch“ oder Richtig“ hinter die nachfolgenden Aussagen:

 / 7½

Falsch 6x

Richtig 9x

Der Betriebsrat vertritt die Interessen des Arbeitgebers im Betrieb. Falsch

Der Betriebsrat vertritt alle Arbeitnehmer, die im Betrieb arbeiten. Richtig

Angaben zu den Aufgaben des Betriebsrats finden sich im Sozialgesetzbuch.

Falsch

Die Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer gehört zu den zentralen Aufgaben eines Betriebsrats. Falsch

Der Betriebsrat wird von Arbeitgeber und Arbeitnehmern eines Betriebs gewählt.

Falsch

Für die Teilnahme an einer Betriebsratswahl muss man mindestens 18 Jahre alt sein und dem Betrieb 6 Monate angehören. Falsch

Angaben zu den Aufgaben des Betriebsrats finden sich im Betriebsverfassungsgesetz.

Richtig

Die Werbung für politische Parteien durch den Betriebsrat ist verboten. Richtig

Für die Teilnahme an einer Betriebsratswahl muss man mindestens 16 Jahre alt sein und dem Betrieb 6 Monate angehören. Richtig

Der Vorsitzende des Betriebsrats ruft die Betriebsratsitzungen ein. Richtig

Die Betriebsversammlung findet während der Arbeitszeit statt. Richtig

Der Betriebsrat schließt mit dem Arbeitgeber eine Betriebsordnung ab. Richtig

Leitende Angestellte werden vom Betriebsrat nicht vertreten. Richtig

Die Betriebsversammlung findet außerhalb der Arbeitszeit statt. Falsch

Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb. Richtig

- ⑨  Im Betriebsverfassungsgesetz steht, dass Betriebsratswahlen „unmittelbar“ / 10 und „geheim“ erfolgen müssen. Bitte erläutern Sie die beiden Begriffe „geheim“ und „unmittelbar“. (10 Pkte.)

**Lösungsvorschlag**

Geheim: Es wird mit Stimmzetteln abgestimmt, wobei die Entscheidung des Wählers von anderen Mitwählern nicht einsehbar oder erfahrbar ist. Eine offene Stimmabgabe ist nicht gestattet.

Unmittelbar: „Unmittelbar“ bedeutet, dass die Wahl direkt durch den Wähler erfolgt und nicht über Dritte Personen, die in deren Namen abstimmen.

- ⑩  Warum ist die Wahl eines Betriebsrats für die Beschäftigten eines Unterneh- / 10 mens von Bedeutung? Nennen Sie mindestens zwei Argumente. (10 Pkte)

**Lösungsvorschläge:**

- Der Betriebsrat kann insbesondere die sozialen Angelegenheiten im Sinne des Arbeitnehmers regeln und ausgestalten.
- Der Betriebsrat kann betriebsspezifische Arbeitsbedingungen und Lohnregelungen einfordern, wenn der geltende Tarifvertrag das erlaubt.
- Der Betriebsrat kann die Arbeitnehmer bei Kündigungen bzw. arbeitsrechtlichen Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber unterstützen.
- Der Betriebsrat kann Arbeitsbedingungen verbessern.
- Der Arbeitnehmer kann bei Konflikten mit dem Arbeitgeber die Hilfe des Betriebsrats in Anspruch nehmen.

- ⑪  Sie sind Mitarbeiter in einem kleinen Betrieb mit 15 Arbeitnehmern. Die Arbeitnehmerschaft ist mit der Unternehmensleitung und deren Entscheidungen zu den Arbeitsbedingungen im Betrieb sehr unzufrieden. Daher entscheiden Sie einen Betriebsrat zu gründen. Bitte bestimmen Sie anhand des nachfolgenden Auszugs aus dem Betriebsverfassungsgesetz die fünf richtigen Schritte zu Gründung eines Betriebsrats und bringen Sie diese in die richtige Reihenfolge. (10 Pkte.)

### **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)**

#### **§ 14 Wahlvorschriften**

(1) Der Betriebsrat wird geheim und in unmittelbarer Wahl gewählt.

(...)

(3) Zur Wahl des Betriebsrats können die wahlberechtigten Arbeitnehmer und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen.

(4) In Betrieben mit in der Regel bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern bedarf es keiner Unterzeichnung von Wahlvorschlägen. Wahlvorschläge sind in Betrieben mit in der Regel 21 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern von mindestens zwei wahlberechtigten Arbeitnehmern zu unterzeichnen.

(...)

#### **§ 14a Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe**

(1) In Betrieben mit in der Regel 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern wird der

Betriebsrat in einem zweistufigen Verfahren gewählt. Auf einer ersten Wahlversammlung wird der Wahlvorstand nach § 17a Nr. 3 gewählt. Auf einer zweiten Wahlversammlung wird der Betriebsrat in einer geheimen und unmittelbaren Wahl gewählt. Diese Wahlversammlung findet eine Woche nach der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands statt.

(...)

(4) Wahlberechtigten Arbeitnehmern, die an der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats nicht teilnehmen können, ist Gelegenheit zur schriftlichen Stimmabgabe zu geben.

(...)

#### **§ 17 Bestellung des Wahlvorstandes in Betrieben ohne Betriebsrat**

(...)

(3) Zu dieser Betriebsversammlung können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebs oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands machen.

(...)

A	Wahl eines Wahlvorstandes in der ersten Wahlversammlung
B	Wahl eines Betriebsrats in geheimer und unmittelbarer Wahl
C	Einberufung einer ersten Wahlversammlung durch die Gewerkschaft
D	Einreichung eines Wahlvorschlags durch den Arbeitgeber in der ersten Wahlversammlung
E	Einberufung einer zweiten Wahlversammlung sechs Tage nach der ersten Wahlversammlung
F	Einreichung eines Wahlvorschlags , unterzeichnet durch drei Wahlberechtigte, in der ersten Wahlversammlung
G	Einberufung einer zweiten Wahlversammlung eine Woche nach der ersten Wahlversammlung
H	Einladung zu einer Wahlversammlung durch drei Kollegen
I	Wahl des Betriebsrats in einer offenen Wahl per Handzeichen
J	Einreichung eines Wahlvorschlags, unterzeichnet durch fünf Wahlberechtigte in der zweiten Wahlversammlung
K	Durchführung der Wahl unmittelbar im Anschluss an die erste Wahlversammlung

Lösungsvorschlag:

H - A - F \_ G - B oder H - F - A - G - B

12)  Im Bereich der innerbetrieblichen Mitbestimmung gibt es unterschiedliche Organe mit unterschiedlichen Aufgaben. Diese werden im Betriebsverfassungsgesetz aufgeführt und beschrieben. Bitte Nennen Sie die Aufgaben der unten aufgeführten Vertretungsorgane. (10 Pkte.)

Betriebsrat

Er vertritt die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb und ist in dieser Funktion Verhandlungspartner des Arbeitgebers.

Jugend- und Auszubildendenvertretung:

Sie vertritt die betrieblichen Angelegenheiten der Auszubildenden und Jugendlichen in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat.

Einigungsstelle

Hier werden unterschiedliche Positionen von Betriebsrat und Geschäftsleitung diskutiert und nach Möglichkeit beigelegt. Beteiligt sind Arbeitgeber, Betriebsrat und ein neutraler Vorsitzender

Betriebsversammlung

Die Versammlung aller Betriebsangehöriger. Der Betriebsrat legt den Arbeitnehmern des Betriebs Rechenschaft ab und beantwortet deren Fragen.

Schwerbehindertenvertretung

Vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen im Betrieb.

### 3. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Was bedeutet der Satz „ In sozialen Angelegenheiten hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrecht“? (1/5) / 2

- Der Betriebsrat muss Kündigungen zustimmen.
- Der Betriebsrat muss zu Gesprächen über Entlassungen hinzugezogen werden.
- Der Betriebsrat muss über soziale Maßnahmen informiert werden.
- Der Arbeitgeber kann soziale Maßnahmen nur mit Zustimmung des Betriebsrats durchführen.
- Der Arbeitgeber wird bei der Einführung und Umsetzung sozialer Maßnahmen durch den Betriebsrat beraten, trifft die Entscheidungen jedoch alleine.

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit soll neu geregelt werden. Welche Rolle spielt dabei der Betriebsrat? (1/5) / 2

- Der Betriebsrat darf in dieser Angelegenheit mitbestimmen
- Der Betriebsrat darf den Arbeitgeber beraten.
- Der Betriebsrat spielt für die Entscheidungen in dieser Angelegenheit keine Rolle.
- Der Betriebsrat entscheidet alleine über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit.
- Der Betriebsrat muss über die Entscheidung des Arbeitgebers informiert werden.

In welcher Angelegenheit kann der Arbeitgeber nicht alleine entscheiden? (1/5) / 2

- Verlagerung des Betriebsstandortes
- Inhalte der Betriebsordnung
- Rationalisierungsmaßnahmen
- Aussperrung im Fall eines Streiks
- Verwendung des Unternehmensgewinns

Der Betriebsrat verweigert die Einstellung eines Mitarbeiters. Der Arbeitgeber besteht jedoch auf der Einstellung. Wer entscheidet letztlich über die Einstellung? (1/5) / 2

- Die Schlichtungsstelle des Betriebsrats
- Die Betriebsversammlung
- Das Sozialgericht
- Das Arbeitsgericht
- Die Handwerkskammer

Der Betriebsrat hat in bestimmten Fällen ein Unterrichts- und Beratungsrecht. Was bedeutet das? (1/5) / 2

- Der Betriebsrat muss eine Maßnahme mit dem Arbeitgeber besprechen, trifft jedoch letztlich alleine die Entscheidung
- Der Betriebsrat entscheidet erst nach ausführlicher Beratung durch den Arbeitgeber über den Sachverhalt.
- Der Betriebsrat wird, ohne dass eine Entscheidung fällt, in Angelegenheiten des Betriebs vom Arbeitgeber beraten.
- Der Betriebsrat kann zur Entscheidungsfindung externe Berater mit hinzuziehen.
- Der Arbeitgeber muss eine Maßnahme mit dem Betriebsrat besprechen, trifft jedoch letztlich alleine die Entscheidung

In welchem der genannten Situationen besteht ein Unterrichts- und Beratungsrecht? (1/5) / 2

- Bei der Einrichtung einer neuen Kantine
- Bei der Einstellung eines neuen Kollegen
- Bei der Überarbeitung der Betriebsordnung
- Bei der Planung des Personalbedarfs für die Erweiterung der Produktion
- Bei der Änderung der Arbeitszeiten

In welchem der genannten Fälle trifft der Arbeitgeber die Entscheidung ohne den Betriebsrat? (1/5) / 2

- Bei der Urlaubsplanung der Mitarbeiter
- Bei der geplanten Erweiterung der Produktion
- Bei der Eingliederung eines Schwerbehinderten
- Bei der Errichtung eines Betriebsausschusses
- Bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, z.B. Hygiene, Beleuchtung und Luftqualität

In welchem Fall besteht kein Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrecht durch den Betriebsrat? (1/5) / 2

- Festlegung der Preise für die erzeugten Güter
- Einbau von Luftfilteranlagen in der Kantine
- Aufstellung des Speiseplans für die Kantine
- Entlassung von Arbeitnehmern
- Einstellung von Arbeitnehmern

13  Bitte setzen Sie jeweils „Falsch“ oder „Richtig“ hinter die nachfolgenden Aussagen: / 5½

Falsch 5x

Richtig 6x

Der Betriebsrat hat in wirtschaftlichen Angelegenheiten volles Mitbestimmungsrecht.

Falsch

Zu den sozialen Angelegenheiten mit Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gehören zum Beispiel die Preispolitik und die Verlagerung von Standorten. Falsch

Der Planung des Personalbedarfs für die Erweiterung der Produktion muss der Betriebsrat zustimmen. Falsch

Der Betriebsrat wirkt mit dem Arbeitgeber gleichberechtigt an der Ausarbeitung der Betriebsordnung mit. Richtig

Zu den sozialen Angelegenheiten mit Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gehören zum Beispiel die Arbeitszeitgestaltung und die Einrichtung sozialer Betriebsräume. Richtig

Bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat entscheidet in letzter Instanz das Sozialgericht. Falsch

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über wirtschaftliche Entscheidungen informieren und ihn anhören. Richtig

Die Betriebsordnung muss durch den Betriebsrat genehmigt werden. Richtig

Bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat entscheidet in letzter Instanz das Arbeitsgericht Richtig

Der Betriebsrat hat in sozialen Angelegenheiten volles Mitbestimmungsrecht. Richtig

In Personalangelegenheiten hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht. Falsch

14) Bitte ordnen Sie die Textbausteine richtig zu:

● / 4

- |  |   |   |                          |
|--|---|---|--------------------------|
| Vertritt die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb:   | 1 | 7 | Arbeitszeit              |
| Wird vom Betriebsrat gemeinsam mit dem Arbeitgeber abgeschlossen:                                      | 2 | 5 | Betriebsratssitzung      |
| Mindestalter, damit man an den Betriebsratswahlen teilnehmen kann:                                     | 3 | 8 | Politische Parteien      |
| Anzahl der Monate, die man mindestens dem Betrieb angehören muss, um den Betriebsrat wählen zu dürfen: | 4 | 1 | Betriebsrat              |
| Wird vom Betriebsratsvorsitzenden einberufen:  | 5 | 4 | Sechs                    |
| Steht dem Betriebsrat vor:   | 6 | 2 | Betriebsvereinbarungen   |
| Zeitraum, in dem die Betriebsratsversammlungen stattfinden:  | 7 | 3 | 16 Jahre                 |
| Dürfen während der Arbeit als Betriebsrat nicht beworben werden:                                       | 8 | 6 | Betriebsratsvorsitzender |

15)  In sozialen Angelegenheiten hat der Betriebsrat ein gleichberechtigtes Mitbestimmungsrecht. (10 Pkte.) 0 / 10

- Erklären Sie, was damit gemeint ist. (5 Pkte.)
- Nennen Sie drei Beispiele für die Wahrnehmung eines solchen Mitsprachrechts.(5 Pkte.)

**Lösungsvorschläge:**

1. Mit gleichberechtigtem Mitbestimmungsrecht ist gemeint, dass der Arbeitgeber Entscheidungen nur treffen kann, wenn der Betriebsrat diesen Entscheidungen zustimmt. Umgekehrt ist für Entscheidungen des Betriebsrats auch die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich.

2. Festlegung des Betriebsurlaubs, Entscheidungen über das Kantinenessen, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Urlaubszeiten abhängig vom Familienstand der Arbeitnehmer, Ausarbeitung der Betriebsordnung mit dem Arbeitgeber, Einrichtung von Sozialräumen und sozialen Maßnahmen, Gestaltung umwelt- und sozialverträglicher Arbeitsräume

16)  Einem Arbeitnehmer wird nach erfolgter Abmahnung im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat der Seibert AG fristlos gekündigt. 0 / 10

Der Arbeitnehmer will die Kündigung nicht akzeptieren und wendet sich an den Betriebsrat, der von der Kündigung bisher keine Kenntnis hatte.  
Ist die Kündigung zulässig? Bitte begründen Sie Ihre Auffassung. (10 Pkte.)

**Lösungsvorschläge:**

Nein. Vor jeder Kündigung muss der Betriebsrat gehört werden. Geschieht dies nicht, so ist die Kündigung unwirksam.

- 17  Der Betriebsratsvorsitzende Wember schreibt die Tagesordnung für die nächste Betriebsratssitzung. Insgesamt sind es fünf Punkte. Kreuzen Sie bitte an, bei welchen Punkten der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat. Lesen Sie sich hierzu die Auszüge aus dem Betriebsverfassungsgesetz vorher durch. (10 Pkte.) / 10

### **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)**

#### **§ 87 Mitbestimmungsrecht**

(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 und Ort der Auszahlung der Arbeitsentgelte
5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubsplans für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird.
6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

(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.

#### **§ 99 Mitbestimmung bei personalen Einzelmaßnahmen**

(1) In Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 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. (...)

	Ja	Nein
Arbeitszeitbeginn im Sommer um 7:30 Uhr	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einführung von Maßnahmen zur Arbeitszeiterfassung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Geschäftsführer errichtet eine Zweigstelle in Polen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Eltern werden bei der Urlaubswahl bevorzugt.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Versetzung von Mitarbeitern vom Einkauf in den Vertrieb	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- ⑱  Die Arbeitszeitgestaltung gehört zu den Bereichen, in denen der Betriebsrat  / 10 ein Mitbestimmungsrecht hat. Nennen Sie bitte fünf Beispiele für das Mitbestimmungsrecht im Bereich der Arbeitszeitgestaltung. (10 Pkte.)

Lösungsvorschläge:

Anfang und Ende der täglichen Arbeitszeit  
 Pausenregelung  
 Verlängerung der Arbeitszeit, sofern sie vorübergehend ist  
 Verkürzung der Arbeitszeit, sofern sie vorübergehend ist  
 Einführung von Gleitzeit  
 Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage

- ⑲  In der Förster AK soll die Betriebskantine aus Kostengründen verkleinert werden. Zudem soll das Angebot reduziert und die Verwaltung einem Pächter übertragen werden, was mit höheren Preisen für die Verpflegung verbunden ist. Die Belegschaft ist empört und beauftragt den Betriebsrat, Gegenmaßnahmen in die Wege zu leiten. Hat der Betriebsrat eine Chance, die Veränderungen zu verhindern oder eine andere einvernehmliche Lösung herbeizuführen? Begründen Sie Ihre Auffassung. (10 Pkte.)

Lösungsvorschläge:

Ja, bei der Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen ist der Betriebsrat voll mitbestimmungsberechtigt.

⑳  Die Geschäftsleitung der Brenner GmbH plant die Auslagerung eines Teiles seiner Betriebe ins Ausland. Zudem sollen in weiten Teilen des Betriebes Rationalisierungsmaßnahmen stattfinden. ● / 10

- Welche Möglichkeiten hat der Betriebsrat, auf diese Entscheidungen Einfluss zu nehmen? (5 Pkte)
- Ist es dem Betriebsrat möglich, die Auslagerung und Rationalisierung zu verhindern? (5 Pkte.)

### **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)**

#### **§ 111 Betriebsänderungen**

(1) 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 oder Herstellungsverfahren

#### **Lösungsvorschläge:**

1. Das Unternehmen hat mehr als 20 Mitarbeiter. Deshalb trifft § 111 BetrVG zu. Direkte Einflussnahme auf diese Entscheidung ist nicht möglich. Der Betriebsrat hat ausschließlich ein Beratungs- und Informationsrecht. Die Geschäftsleitung muss den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend informieren und mit ihm darüber beraten.

2) Nein, der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht und muss nur über den Sachverhalt unterrichtet werden bzw. kann dazu Stellung beziehen und den Sachverhalt mit der Geschäftsführung erörtern.

- ②1 Az Herr Klein ist Unternehmer in der Metallbranche. Er möchte für seine 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in seiner Kantine keine vegetarische Kost mehr anbieten. Entscheiden Sie, ob der Betriebsrat das so hinnehmen muss und begründen Sie Ihre Entscheidung. (10 Pkte.)

Lösungsvorschlag

Das Angebot der Speisen einer Kantine ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz mitbestimmungspflichtig. Daher muss Herr Klein eine Entscheidung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat finden. Eine alleinige Entscheidung ist nicht möglich

## 4. Auszubildendenvertretung

Welches Gesetz beinhaltet Regelungen über die Wahl einer betrieblichen Jugend- und Auszubildendenvertretung? (1/5) / 2

- Bürgerliches Gesetzbuch
- Sozialgesetzbuch
- Tarifvertragsgesetz
- Betriebsverfassungsgesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz

Für die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung müssen bestimmte Bedingungen in einem Betrieb gegeben sein. Welche Bedingungen sind das? (1/5) / 2

- Die Arbeitnehmer des Betriebs müssen der Gewerkschaft angehören.
- Der Betrieb muss mindestens 200 Mitarbeiter beschäftigen, darunter müssen sich 45 Jugendliche befinden.
- Im Betrieb arbeiten mindestens fünf Mitarbeiter unter 18 Jahren oder aber 5 Azubis
- Der Betrieb hat eine Betriebsordnung.
- Der Betrieb muss eine Personengesellschaft sein, also ein OHG oder eine KG.

Welche der nachfolgenden Aussagen ist richtig? (1/5) / 2

- Die JAV kann zu allen Betriebsratssitzungen einen Vertreter entsenden.
- Die JAV hat gleichberechtigtes Stimmrecht wie die Betriebsratsmitglieder.
- Die JAV ist in den Betriebsratssitzungen nicht vertreten.
- Die JAV kann gegen Beschlüsse des Betriebsrats in Angelegenheiten, die die Jugendlichen und Auszubildenden betreffen ein Veto einlegen.
- Die JAV darf in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden direkt mit dem Arbeitgeber verhandeln.

Ab welcher Anzahl an Jugendlichen oder Auszubildenden eines Betriebes kann eine Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt werden? (1/5) / 2

- 3
- 6
- 12
- 5
- 8

In welchem Betrieb kann eine Jugend- und Auszubildendenvertretung eingerichtet werden? (1/5) / 2

- Betrieb 1 bildet 3 Jugendliche aus, die 17 und 19 Jahre alt sind.
- Betrieb 2 beschäftigt 3 jugendliche Teilzeitkräfte und einen Auszubildenden im Alter von 18 Jahren.
- Betrieb 3 beschäftigt 5 Arbeitskräfte im Alter zwischen 17 und 19 Jahren.
- Betrieb 4 beschäftigt 3 Auszubildende und 2 Arbeitnehmer im Alter zwischen 16 und 19 Jahren.
- Betrieb 5 beschäftigt einen Praktikanten im Alter von 17 Jahren, einen Auszubildenden im Alter von 17 Jahren und 2 Arbeitskräfte, die jeweils 18 und 19 Jahre alt sind.

Wie lange dauert die Amtszeit eines Jugend- und Auszubildendenvertreters? (1/5)

● / 2

- 5 Jahre
- 2 Jahre
- 3 Jahre
- 4 Jahre
- 1 Jahr

Wer darf sich als Kandidat für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung aufstellen lassen? (1/5)

● / 2

- Nur gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer
- Arbeitnehmer, die mindestens 21 Jahre alt sind.
- Arbeitnehmer, die das 25. Lebensjahr nicht überschritten haben
- Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr nicht überschritten haben
- Arbeitnehmer, die das 21. Lebensjahr nicht überschritten haben

Welche der nachfolgenden Maßnahmen der Jugend- und Auszubildendenvertretung verstößt gegen geltende Vorschriften? (1/5)

● / 2

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ...

- nimmt an einer Betriebsratssitzung teil.
- beantragt Maßnahmen zur Berufsausbildung im Betrieb.
- macht Vorschläge zur besseren Organisation der Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung.
- beschließt gemeinsam mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung.
- stimmt in Angelegenheiten der Berufsausbildung in einer Betriebsratssitzung ab.

22  Bitte setzen Sie jeweils „Falsch“ oder „Richtig“ hinter die nachfolgenden Aussagen: e / 5½

Falsch 6x

Richtig 5x

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist gleichberechtigter Verhandlungspartner des Arbeitgebers. Falsch

Eine Jugend- und Auszubildendenvertretung kann gewählt werden, wenn sich in einem Betrieb mindestens 5 Mitarbeiter unter 21 Jahren befinden. Falsch

Die Regelung zu Jugend- und Auszubildendenvertretung befinden sich im Betriebsverfassungsgesetz. Richtig

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung vertritt die Interessen aller Mitarbeiter unter 18 Jahren. Falsch

Zur Wahl für die Jugend- und Auszubildendenvertretung dürfen sich alle Mitarbeiter aufstellen lassen, die das 21 Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Falsch

Die Amtszeit eines Jugend- und Auszubildendenvertreters dauert 4 Jahre. Falsch

Eine Jugend- und Auszubildendenvertretung kann gewählt werden, wenn sich in einem Betrieb mindestens 5 Mitarbeiter unter 18 Jahren befinden. Richtig

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung darf mit dem Arbeitgeber nicht verhandeln. Richtig

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann zu den Betriebsratssitzungen Vertreter entsenden. Falsch

Eine Jugend- und Auszubildendenvertretung kann gewählt werden, wenn sich in einem Betrieb mindestens 5 Auszubildende befinden. Richtig

Die Amtszeit eines Jugend- und Auszubildendenvertreters dauert 2 Jahre. Richtig

23) Bitte ordnen Sie die Textbausteine richtig zu:

1 / 4

- Anzahl der Mitarbeiter unter 18 Jahren, die in einem Betrieb vorhanden sein müssen, damit eine Jugend- und AUzubildendenvertretung gewählt werden kann: (1)
- Hier befinden sich die Regelungen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung: (2)
- Vertritt die Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden: (3)
- Bis zu diesem Alter kann man sich für die Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Wahl stellen: (4)
- Amtszeit eines Jugend- und Auszubildendenvertreters: (5)
- Mit dieser Einrichtung arbeitet die Jugend- und Auszubildendenvertretung eng zusammen: (6)
- In dieses Gremium kann die Jugend- und Auszubildendenvertretung einen Vertreter entsenden: (7)
- Ist kein direkter Verhandlungspartner der Jugend- und Auszubildendenvertretung: (8)

- 7 Betriebsratssitzung
- 5 2 Jahre
- 8 Arbeitgeber
- 1 Fünf
- 4 25. Lebensjahr
- 2 Betriebsverfassungsgesetz
- 3 Jugend- und Auszubildendenvertretung
- 6 Betriebsrat

Punkte: / 246

Note

Unterschrift