

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

## 1. Betriebsverfassungsgesetz und Betriebsvereinbarung

①  Unten finden Sie eine Liste mit Aussagen über eine Betriebsvereinbarung. / 10

**rung.**

**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 besonderes 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

- ②  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.

- ③  Warum ist die Wahl eines Betriebsrats für die Beschäftigten eines Unternehmens von Bedeutung? / 10 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.

- ④  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.) / 10

<p><b><u>Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)</u></b></p> <p><b>§ 14 Wahlvorschriften</b></p> <p>(1) Der Betriebsrat wird geheim und in unmittelbarer Wahl gewählt. (...)</p> <p>(3) Zur Wahl des Betriebsrats können die wahlberechtigten Arbeitnehmer und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen.</p> <p>(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. (...)</p> <p><b>§ 14a Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe</b></p> <p>(1) In Betrieben mit in der Regel 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern wird der</p>	<p>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. (...)</p> <p>(4) Wahlberechtigten Arbeitnehmern, die an der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats nicht teilnehmen können, ist Gelegenheit zur schriftlichen Stimmabgabe zu geben. (...)</p> <p><b>§ 17 Bestellung des Wahlvorstandes in Betrieben ohne Betriebsrat</b> (...)</p> <p>(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. (...)</p>
---	--

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

- ⑤  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.) ● / 10

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

- ⑥  In sozialen Angelegenheiten hat der Betriebsrat ein gleichberechtigtes Mitbestimmungsrecht. (10 Pkte.) ● / 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

- ⑦  Einem Arbeitnehmer wird nach erfolgter Abmahnung im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat der Seibert AG fristlos gekündigt. ● / 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.

- ⑧  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

<p><b><u>Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)</u></b></p> <p><b>§ 87 Mitbestimmungsrecht</b></p> <p>(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb</li> <li>2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage</li> <li>3. Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit</li> <li>4. Zeit und Ort der Auszahlung der Arbeitsentgelte</li> <li>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.</li> <li>6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.</li> </ol>	<p>(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.</p> <p><b>§ 99 Mitbestimmung bei personalen Einzelmaßnahmen</b></p> <p>(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. (...)</p>
--	--

	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"/>

- ⑨  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

- ⑩  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.

11  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.

- ⑫ ~~A/~~ 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.) ● / 10

**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

Punkte: <span style="float: right;"><b>/ 120</b></span>	Note	Unterschrift
---	------	--------------