

Name: _____ Klasse: _____ Datum: _____

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 Unterrichtungs- 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 Unterrichtungs- 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

①  Bitte setzen Sie jeweils „Falsch“ oder „Richtig“ hinter die nachfolgenden Aussagen: / 5

Falsch 5x

Richtig 5x

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

In Personalangelegenheiten hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht. Falsch

② 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 |


- ③  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


- ④  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.

- ⑤  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"/>

- ⑥  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

- ⑦  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.

⑧  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.

- ⑨ 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:	/ 95
---------	-------------

Note

Unterschrift
