

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

### 3. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

① 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.)

---

---

---

---

---

---

---

---

② 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.)

---

---

---

---

---

---

---


---

- ③ 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 type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einführung von Maßnahmen zur Arbeitszeiterfassung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Geschäftsführer errichtet eine Zweigstelle in Polen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eltern werden bei der Urlaubswahl bevorzugt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Versetzung von Mitarbeitern vom Einkauf in den Vertrieb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



⑥  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.)

<p><b><u>Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)</u></b></p> <p><b>§ 111 Betriebsänderungen</b></p> <p>(1) In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmerden 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. (...)</p> <p>Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen</li> <li>2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen</li> <li>3. Zusammenschluss mit anderen betrieblen oder die Spaltung von Betrieben</li> <li>4. grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen</li> <li>5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden oder Herstellungsverfahren</li> </ol>
---	---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



---

---

---

---

---

- ⑦  Herr Klein ist Unternehmer in der Metallbranche. Er möchte für seine 200  / 10 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.)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Punkte:	<b>/ 70</b>
---------	-------------

Note
------

Unterschrift
--------------