

Misch dich ein! – Mitbestimmung im Betriebsrat

Von Anscha Jöns, Ottendorf



© PeopleImages/E+

Nur in neun Prozent aller deutschen Unternehmen mit mehr als fünf Beschäftigten – und damit einem gesetzlichen Anspruch auf einen Betriebsrat – werden die Interessen der Arbeitnehmer tatsächlich durch einen Betriebsrat vertreten. In diesen Unternehmen erfreut sich das Gremium jeder zweiten Beschäftigten. Bei den letzten Betriebsratswahlen im Frühjahr 2018 vergaben drei Viertel der Beschäftigten ihre Stimme. Damit ist die Wahlbeteiligung fast genauso hoch wie bei den letzten Bundestagswahlen. Doch wer darf überhaupt wählen und in den Betriebsrat gewählt werden? Wie viele Betriebsräte sind zu bestimmen? Und in welchen sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten dürfen Betriebsräte mitreden – und mitentscheiden?

Aufbau der Unterrichtsreihe (ab Klasse 9)

KOMPETENZEN	MATERIALIEN	h
<p>Die Schülerinnen und Schüler können ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • die gesetzlichen Grundlagen der Mitbestimmung (Betriebsverfassungsgesetz, Montanmitbestimmungsgesetz, Mitbestimmungsgesetz, Drittelbeteiligungsgesetz) verstehen und auf Fallbeispielen anwenden, • die Rechte des Betriebsrats in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten erläutern und systematisieren, • die Fachbegriffe Mitbestimmungs-, eingeschränktes Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrecht definieren und voneinander abgrenzen, • die Vor- und Nachteile der Mitbestimmung erörtern, • ihre eigene Bereitschaft zur Mitwirkung als Betriebsrat an ihrem zukünftigen Arbeitsplatz reflektieren, • Statistiken und Infografiken zur Größe und Zusammensetzung der Betriebsräte auswerten, analysieren und interpretieren. 	<p>M 1 – M 8 ZM 1 – ZM 3</p>	4

Die Dauer ist in Unterrichtsstunden à 45 Minuten angegeben. Die Angaben sind als Richtwert zu betrachten.

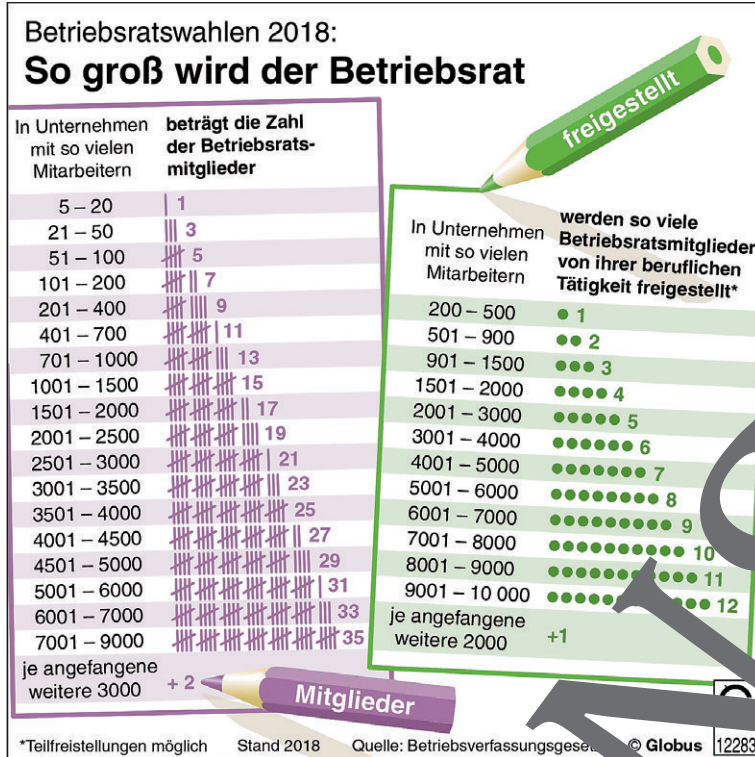
Ablaufplan

PHASE	ABLAUF	MEDIEN	METHODE
Unterrichtsstunde 1			
Lernziel: Die Schüler erhalten einen Überblick über die Mitbestimmungsmöglichkeiten auf Arbeitsplatz-, Betriebs- und Unternehmensebene.			
Einstieg	sich anhand von vier Tortendiagrammen einen Überblick über die aktuelle Zusammensetzung von Betriebsräten verschaffen; in einem Brainstorming das Vorwissen aktivieren und mögliche Aufgaben eines Betriebsrats nennen; die Aufgaben eines Betriebsrats in einem Tafelbild (ZM 1) festhalten	M 1 ZM 1 Beamer/OHP, Tafel	Analyse von Statistiken, Internetrecherche, Brainstorming
Erarbeitung/ Sicherung	eine Grafik zu den drei Ebenen der Mitbestimmung und deren gesetzlichen Grundlagen erstellen; den Unterschied zwischen der paritätischen Besetzung von Aufsichtsräten nach dem Montanmitbestimmungsgesetz und der Aufsichtsratsbesetzung nach dem Mitbestimmungsgesetz erklären; beurteilen, wie viel Einfluss Arbeitnehmer auf Unternehmensentscheidungen haben	M 2	Textarbeit, Erstellen einer Grafik
Unterrichtsstunden 2 /3			
Lernziel: Die Schüler verstehen, welche Aufgaben und Mitbestimmungs-, eingeschränkte Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte ein Betriebsrat hat.			
Einstieg/ Erarbeitung/ Sicherung	aus einem Text grundlegende Informationen zu Ablauf und Kandidaten einer Betriebsratswahl herausarbeiten und in einer Tabelle systematisieren; Fallbeispiele zur Betriebsratswahl beurteilen; die eigene Motivation zur Mitarbeit in einem Betriebsrat reflektieren	M 3	Analyse eines Schaubilds, Textarbeit, Beurteilen von Fallbeispielen
Erarbeitung II/ Sicherung	in einer arbeitsteiligen Gruppenarbeit die Rechte von Betriebsräten in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten herausarbeiten und mithilfe eines Arbeitsblatts systematisieren; den Unterschied zwischen Mitbestimmungs-, eingeschränkten Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten verstehen; die Ergebnisse in Gruppenarbeit vor der Klasse präsentieren	M 4 – M 7 Beamer/OHP für Ergebnispräsentation	Analyse von Gesetzestexten, Präsentation
Unterrichtsstunde 4			
Lernziel: Die Schüler erörtern die Vor- und Nachteile von Mitbestimmung im Betriebsrat.			
Transfer	Aussagen über Mitbestimmung von Befürwortern und Gegnern aus einer Zitatecollage in eigenen Worten zusammenfassen; ausgehend von einem Zitat selbst Stellung nehmen	M 8 Beamer/OHP	Zitatecollage
Übung/ Lernerfolgskontrolle	ausgearbeitete Wortpaare auf Fallbeispiele anwenden, in denen es um soziale, personelle und wirtschaftliche Angelegenheiten geht (ZM 2); in einem Kreuzworträtsel den Lernstoff spielerisch wiederholen (ZM 3)	ZM 2 ZM 3	Beurteilen von Fallbeispielen, Kreuzworträtsel

M 3

Misch dich ein! – Wahlen zum Betriebsrat

Kann Alissa als Auszubildende Betriebsrätin werden? Muss ein Betriebsrat seine Freizeit opfern, um die Interessen seiner Kollegen zu vertreten? Wie viele Betriebsräte gibt es? Hier erfährst du mehr darüber, wie die Wahl der Betriebsräte abläuft und welche Voraussetzungen ein Kandidat dafür mitbringen muss.



Wählen und gewählt werden

Zur Betriebsratswahl kann sich jeder Beschäftigte stellen, der mindestens 18 Jahre alt ist und dem Betrieb mindestens sechs Monate angehört. Eine besondere formale Qualifikation benötigen die Kandidaten nicht. Sie sollten sich für das Interesse ihrer Kollegen einsetzen und sich in den geltenden Gesetzen und Tarifverträgen auskennen. Den Betriebsrat wählen darf jeder Betriebsratsangehörige, der 18 Jahre oder älter ist, also auch Auszubildende, Praktikanten, befristet oder in Teilzeit Beschäftigte, Aushilfen sowie Leiharbeiter, wenn diese länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden. Die Staatsbürgerschaft spielt dabei keine Rolle.

Wann wird gewählt?

Die Wahl des Betriebsrats findet alle vier Jahre im gleichen Zeitraum von März bis Mai statt – und zwar grundsätzlich während der Arbeitszeit. Eine Ausnahme besteht dann, wenn im Betrieb noch keine Interessenvertretung vorhanden ist. Dann kann eine Wahl jederzeit angesetzt werden. Die Wahl zum Betriebsrat erfolgt geheim und unmittelbar. Sie wird von einem Wahlvorstand eingeleitet und durchgeführt, der auch das Wahlergebnis feststellt.

Vereinfachtes oder zweistufiges Wahlverfahren

Befinden sich in einem Betrieb fünf bis 50 wahlberechtigte Beschäftigte, kann der Betriebsrat im vereinfachten Wahlverfahren gewählt werden. Der bereits bestehende Betriebsrat bestellt den Wahlvorstand, wobei eine Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes nicht nötig ist. Der Betriebsrat wird in einer einzigen Wahlversammlung gewählt. In Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten wird im sogenannten zweistufigen Verfahren auf einer ersten Wahlversammlung zunächst der Wahlvorstand gewählt und auf einer zweiten Versammlung der Betriebsrat.

Berufliche Nachteile zu befürchten?

Kandidaten sollen vor beruflichen Nachteilen geschützt werden – so steht es im Betriebsverfassungsgesetz. Deshalb können sich Betriebsratsmitglieder, die von ihrem Chef unter Druck gesetzt werden, an ihre Gewerkschaft wenden und sich auch vor Gericht dagegen wehren. Auch wenn sich ein Chef gegen die Wahl eines Betriebsrats stellt, kann er diese nicht verhindern. Das Betriebsverfassungsgesetz verbietet ausdrücklich eine Wahlbehinderung in jeglicher Form und stellt sie sogar unter Strafe. Betriebsratsangehörige genießen einen besonderen Kündigungsschutz, damit sie unabhängig arbeiten können. So darf ihnen während ihrer Amtszeit und ein Jahr danach nicht gekündigt werden.

M 4 Sozialer Bereich – Rechte des Betriebsrats (Gruppe A)

© iStockphoto/style-
photography



Über den Betriebsrat sind die Arbeitnehmer an zahlreichen betrieblichen Entscheidungen beteiligt. Je nachdem, ob es sich um personelle, soziale oder wirtschaftliche Angelegenheiten handelt, hat der Betriebsrat unterschiedlich große Einflussmöglichkeiten. Wie weit die Mitbestimmung geht, ist im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt.

Auszug aus dem Betriebsverfassungsgesetz – 3. Abschnitt – Soziale Angelegenheiten

§ 87 Mitbestimmungsrechte

- (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 die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
 3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
 4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
 5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer [...]
 6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
 7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;
 8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist; [...].

§ 88 Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Durch Betriebsvereinbarungen können insbesondere geregelt werden

1. zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen; [...]
3. Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung;
4. Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb;
5. Maßnahmen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen.

1. Lesen Sie den Auszug aus dem Betriebsverfassungsgesetz. Klärt gemeinsam in der Gruppe mögliche Problemstellen im Textverständnis.
2. Fasst in Stichworten zusammen, worum es sich bei sozialen Angelegenheiten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes handelt. Tragt eure Ergebnisse in die Übersicht M 7 ein.
3. Begründet, ob der Betriebsrat in sozialen Angelegenheiten ein Mitbestimmungs-, ein eingeschränktes Mitbestimmungs- oder ein Mitwirkungsrecht hat (siehe Infokasten in M 7).
4. Präsentiert eure Ergebnisse im Plenum.

Der RAABE Webshop: Schnell, übersichtlich, sicher!



Wir bieten Ihnen:



Schnelle und intuitive Produktsuche



Übersichtliches Kundenkonto



Komfortable Nutzung über
Computer, Tablet und Smartphone



Höhere Sicherheit durch
SSL-Verschlüsselung

Mehr unter: www.raabe.de