

## II.22

### Arbeits- und Wirtschaftsrecht

# Mitbestimmung im Betrieb – Aufgaben und Kompetenzen eines Betriebsrats

Clemens Kaesler



© RAABE 2020

© 10 000 Hours/Digital Vision/Getty Images

Mitbestimmung und Betriebsräte sind historische Führungsinstrumente, die die Rechte der Arbeitskräfte schützen und stärken. Die Mitwirkung und Mitbestimmung kann bei einem Dialog auf Augenhöhe auch für den gesamten Betrieb fruchtbar sein. Arbeitskräfte sind stärker in die betrieblichen Geschicke eingebunden und es kann verhindert werden, dass engagierte Beschäftigte dem Unternehmen den Rücken kehren. Die Auszubildenden lernen in dieser Unterrichtseinheit die Bedeutung sowie Rechte und Kompetenzen des Betriebsrats kennen.

---

#### KOMPETENZPROFIL

**Dauer:** 90 Minuten / 1,5 Unterrichtsstunden

**Kompetenzen:** Die Geschichte der Mitbestimmung kennen; Betriebsverfassungsgesetz im Überblick kennen; Aufgaben und Rechte des Betriebsrats beschreiben und fallbezogen einschätzen; in Rollenspielen eigene Standpunkte erörtern; Lerntechnik Mind-Map

**Thematische Bereiche:** Geschichte der betrieblichen Mitbestimmung, Betriebsverfassungsgesetz, Aufgaben, Rechte und Pflichten eines Betriebsrats

**Medien:** Texte, Bilder, Gesetzestexte, Grafiken, Diagramme, Karikaturen, Mind-Map

**Zusatzmaterialien:** Gesetzesauszug

---

## Auf einen Blick

### Historischer Überblick und Ist-Situation

1./2. Stunde

**Lernziel:** Die Lernenden können sozialpolitische Errungenschaften historisch einordnen und kennen die heutige Situation betrieblicher Mitbestimmung.

- M 1 **Mitbestimmung – Eine historische Errungenschaft**
- M 2 **Betriebsräte in deutschen Unternehmen – Ist-Situation**
- M 3 **ON/OFF – Das Modehaus im Netz und in der Stadt**

### Die Rechtslage kennen: Was darf der Betriebsrat?

2./3. Stunde

**Lernziel:** Die Auszubildenden arbeiten mit dem Betriebsverfassungsgesetz und erarbeiten sich die Beteiligungsrechte des Betriebsrats.

- M 4 **ON/OFF Modehaus – Arbeiten mit dem Betriebsverfassungsgesetz**
- M 5 **Die Beteiligung des Betriebsrats**

### Aufgabenfelder des Betriebsrats

4./5. Stunde

**Lernziel:** Die Lernenden ordnen die Aufgaben des Betriebsrats rechtlich ein und spielen eine Situation vor dem Betriebsrat durch.

- M 6 **Die Mitbestimmung des Betriebsrats – Mind-Mapping**
- M 7a **ON/OFF Modehaus – Gründung eines Betriebsrats**
- M 7b **ON/OFF Modehaus – Rollenspiel Betriebsratsgründung**

### Aufgabenfelder des Betriebsrats

6./7. Stunde

**Lernziel:** Die Auszubildenden beurteilen Situationen einer Betriebsratswahl auf gesetzlicher Basis und verfolgen die Arbeit eines fiktiven Betriebsrats.

- M 8 **Betriebsratswahl im ON/OFF Modehaus – Rechtsfälle**
- M 9a **Neue Arbeitszeiten beim ON/OFF Modehaus – Fallstudie**
- M 9b **Neue Arbeitszeiten beim ON/OFF Modehaus – Rollenspiel**

### Leistungsüberprüfung

**Lernziel:** Überprüfung des Lernstands zum Themenfeld Betriebsrat mit Musterlösung

- 7M 1 **BetrVG – Ausschnitt des Betriebsverfassungsgesetz**
- ZM 1 **Klassenarbeit zum Thema Mitbestimmung und Betriebsrat**

### Hinweise und Erwartungshorizonte



## M 1

## Mitbestimmung – Eine historische Errungenschaft

## Aufgaben

1. Beschreiben Sie, was Sie in beiden Cartoons sehen können.
2. Der rechte Cartoon ist aus dem 18. Jahrhundert, während der linke aus der heutigen Zeit stammt. Wo sehen Sie thematische Gemeinsamkeiten in beiden Bildern? Notieren Sie Gemeinsamkeiten.
3. Lesen Sie den Text zur historischen Entwicklung der Mitbestimmung und erstellen Sie zu zweit einen vertikalen Zeitstrahl mit Hilfe der nachfolgenden Tabelle, die die Entwicklung der Mitbestimmung vom Beginn der Industrialisierung bis heute wiedergibt.



© Philipp Sells



Quelle: Store Norske Leksikon

Die Industrialisierung im 19. Jahrhundert brachte eine Verelendung der Arbeiterschaft in den Städten mit sich. Die Arbeitskräfte standen den Fabrikbesitzern relativ machtlos gegenüber: Der Zustrom der hungernden Landbevölkerung bot den Industriellen reichlich Nachschub an Arbeitskräften, so dass die Löhne gedrückt werden konnten und die Arbeitsbedingungen miserabel blieben. Die arbeitende Klasse hatte bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts kaum Rechte und wurde ausgebeutet. In ganz Europa gab es Mitte des 19. Jahrhunderts Aufstände der Arbeiterschaft, zunehmend begannen die Arbeitskräfte sich zu organisieren und gründeten Parteien und Gewerkschaften (z. B. 1863 Gründung des Allgemeinen Deutschen Arbeitervereins, einem Vorläufer der SPD).

In der sogenannten Märzrevolution wurden im Deutschen Bund von der hungernden Bevölkerung die Prinzipien Freiheit, Gleichberechtigung und die Vereinigung Deutschlands zu einem Nationalstaat gefordert. Auch wenn die Revolution insgesamt nicht erfolgreich war, war es der Beginn erster Arbeiterausschüsse in den Großbetrieben. Zudem organisierten die Arbeitskräfte selbst Unterstützungskassen, die im Falle von Krankheit oder Tod helfen sollten. Ende des 19. Jahrhunderts begannen die Arbeitskräfte sich verstärkt in Gewerkschaften zu organisieren, oft gegen den Willen der Industriellen oder der Politik.

Um die Arbeiterschaft stärker in die Kriegswirtschaft einzubinden, wurden während des 1. Weltkriegs (1914–1918) in den kriegswichtigen Industrien (Stahl, Bergbau etc.) Arbeiterausschüsse gebildet, die in sozialen Fragen von den Unternehmenseigentümern angehört werden mussten. In der Zeit nach dem 1. Weltkrieg (Weimarer Republik) wurden stärkere Versuche unternommen, Betriebs-

## ON/OFF Modehaus – Rollenspiel Betriebsratsgründung

M 7b

### Aufgaben

1. Arbeiten Sie in Gruppen zu viert und teilen Sie die Rollen auf. Führen Sie das Rollenspiel durch.

- Rolle 1: Claudia Wernig (Geschäftsführerin)
- Rolle 2/3: Martina Pfennig, Mehmet Yilmaz
- Rolle 4: Beobachter/in, notiert die genannten Argumente

Bereiten Sie sich zunächst einzeln 10 Minuten auf das Rollenspiel vor. Überlegen Sie, welche Argumente die Gegenseite vorbringen könnte. Schreiben Sie am besten Argumente so auf, wie Sie sie auch im Gespräch verwenden möchten. Wichtig: Versuchen Sie, ein möglichst natürliches Gespräch zu führen und dabei nicht abzulesen.

- Keine langen Monologe
- Nach einem Argument die Erwiderung der Gegenseite hören, darauf reagieren
- Ausreden lassen

### Rollenkarte Martina Pfennig und Mehmet Yilmaz:

In den Rollen von Martina Pfennig oder Mehmet Yilmaz sind Sie nun mit den Paragraphen vertraut. Ihre Aufgabe ist es, Claudia Wernig über die juristischen Aspekte aufzuklären. Wichtig ist ein freundlicher und vertrauensvoller Umgangston. Stellen Sie die Vorteile des Betriebsrats dar:

- Beschwerden von Beschäftigten werden kaschiert
- Positiv für das Betriebsklima, wenn die Beschäftigten stärker beteiligt werden
- Rechte der Beschäftigten werden gestärkt, gute Arbeitskräfte bleiben deshalb lange im Unternehmen (weniger Fluktuation, d. h. Kündigungen)

### Rollenkarte Claudia Wernig:

Sie sind die/der Geschäftsführer/in und Sie möchten die Gründung eines Betriebsrats verhindern. Ihre Argumente:

- Das Betriebsklima ist sehr positiv, auch ohne Betriebsrat.
- Ein Betriebsrat bringt viel bürokratischen Aufwand mit sich.
- Der Betriebsrat verursacht hohe Kosten, da Beschäftigte freigestellt werden müssen.
- Die Wahl zum Betriebsrat ist sehr intensiv.
- Der direkte Weg zum Vorgesetzten wird versperrt, da Beschäftigte mit ihren Anliegen nun zum Betriebsrat gehen müssen.

### Differenzierung – Alternativaufgabe zur Aufgabe „Rollenspiel“

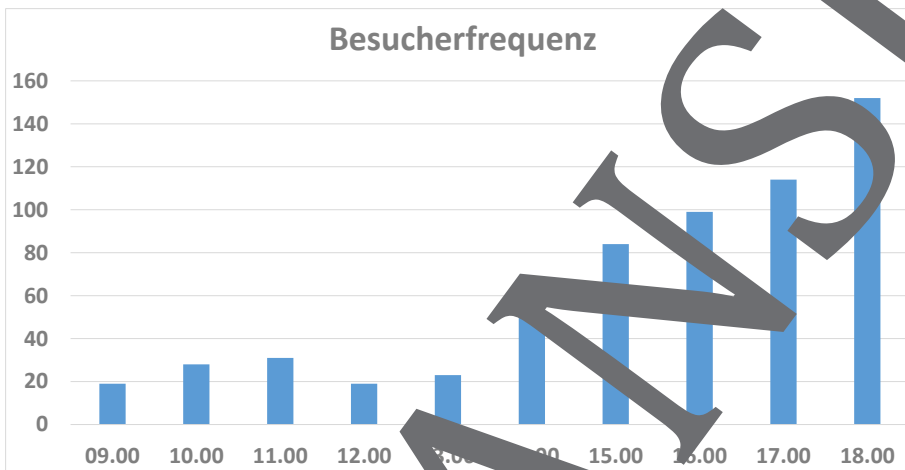
**Schreibgespräch:** Einzelarbeit: Schreiben Sie den Dialog mit den Argumenten von Pfennig, Yilmaz und Wernig wie ein Theaterstück auf. Überlegen Sie, wie so ein Gespräch verlaufen kann.

## Neue Arbeitszeiten beim ON/OFF Modehaus – Fallstudie

IM 9a

### Aufgaben

1. Betrachten Sie das Diagramm und überlegen Sie aus rein betriebswirtschaftlicher Sicht, welche Öffnungszeiten für die ON/OFF GmbH ideal wären.
2. Diskutieren Sie zu zweit, welche Auswirkungen es für das Verkaufspersonal in den Filialen gäbe, wenn die Leitung die Öffnungszeiten der Besucherfrequenz anpassen würde.
3. Lesen Sie den Text. Ist Claudia Wernig ihren Verpflichtungen gegenüber dem Betriebsrat der ON/OFF GmbH nachgekommen? Welche Rechte hat hier der Betriebsrat?
4. Erarbeiten Sie zu dritt einen Prozess, wie die Geschäftsleitung die Änderung der Öffnungszeiten im Betrieb gemeinsam mit dem Betriebsrat umsetzen könnte.
5. Lesen Sie den Text im Kasten. Erstellen Sie ein Öffnungszeitenkonzept, das Sie der Geschäftsleitung als Gegenvorschlag unterbreiten möchten. Es sollte sich an der Besucherfrequenz orientieren, aber ebenso sozial verträglich sein. Diskutieren Sie zu viert verschiedene Zeitmodelle.



Im ON/OFF Modehaus herrscht Unruhe. Die Geschäftsleitung möchte die Öffnungszeiten der Filialen verändern. Bisher sind diese von 09.00–18.00 Uhr geöffnet. Die Bewegungssensoren an den Filialtüren haben die in der Grafik dargestellte Besucherfrequenz ermittelt. Zudem ist aus der Marktforschung bekannt, dass viele Menschen werktags bis ca. 21.00 Uhr einkaufen gehen möchten. Die Geschäftsleitung

möchte die Öffnungszeiten der Besucherfrequenz anpassen. Die Filialen sollen erst um 10.00 Uhr öffnen, von 12.00–14.00 Uhr schließen, dafür abends bis 21.00 Uhr geöffnet sein. Claudia Wernig informiert den Betriebsrat über die Entscheidung der Geschäftsleitung.

Sie kennen die betriebswirtschaftlichen Aspekte der optimalen Öffnungszeiten der Filialen. Es wurde eine Personalversammlung einberufen, um die Ideen der Geschäftsleitung aus Sicht des Personals zu diskutieren. Von verschiedenen Seiten der Belegschaft werden Einwände gegen die neuen Zeiten vorgebracht:

- **Mitarbeiterin A** ist Kleinerzieherin und hat einen 7-jährigen Sohn. Bisher war dieser nachmittags im Hort und danach bis 18.00 Uhr bei ihrer Nachbarin. Dem Kind und der Nachbarin wäre es unzumutbar, wenn die Mutter erst nach 20.00 Uhr nach Hause käme.
- **Mitarbeiter B** ist ambitionierter Hobbymusiker und probt mit seinem Orchester dreimal die Woche ab 19.00 Uhr. Die neuen Öffnungszeiten würden bedeuten, dass er sein Orchester aufgeben müsste.
- **Mitarbeiter C** hat einen langen Anfahrtsweg zur Arbeit. Die zweistündige Mittagspause hält er für Zeitverschwendung, da er nicht nach Hause fahren kann und in der Stadt die Zeit totschlagen müsste.

Der Betriebsrat hält einige dieser Einwände für berechtigt. Vor allem die lange Mittagspause von zwei Stunden und die Öffnung bis 21.00 Uhr ist für das Personal eine große Belastung. Der Betriebsrat erhält von der Personalversammlung den Auftrag, das Öffnungszeitenkonzept mit der Geschäftsleitung zu verhandeln und eine sozialere Form der Öffnungszeiten zu finden.

# 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](http://www.raabe.de)**