

- Anspruch auf Unterrichtung durch den Arbeitgeber über geplante technische Veränderungen, z. B. durch eine Umstellung von Produktionsverfahren und Erörterung, wie die beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse der Arbeitnehmenden an die geplanten Veränderungen angepasst werden können
- Beschwerderecht der Arbeitnehmenden in betrieblichen Angelegenheiten, die ihre Person und ihren Arbeitsplatz betreffen
- Vorschlagsrecht der Arbeitnehmenden zur Gestaltung ihres Arbeitsplatzes und des Betriebsablaufs
- Recht auf Einsichtnahme in die Personalakte

Arbeitsauftrag 3

Individuelle Lösung

Arbeitsauftrag 4

Wahlberechtigt (= aktives Wahlrecht) sind alle Arbeitnehmenden, die das 16. Lebensjahr vollendet haben sowie Leiharbeitskräfte, sofern sie länger als drei Monate im Betrieb beschäftigt sind. Wählbar (= passives Wahlrecht) sind alle Wahlberechtigten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und die mindestens sechs Monate dem Betrieb angehören. Mitarbeitende, die noch keine sechs Monate im Betrieb sind, sowie Leiharbeitskräfte sind damit nicht in den Betriebsrat wählbar. Leiharbeitskräfte sind keine Betriebsangehörigen. (Vgl. auch § 14 AÜG)

Arbeitsauftrag 5

$16 + 79 + 301 + 251 + 257 - 20 = 884$ Arbeitnehmende

Arbeitsauftrag 6

Der Zeitraum für die Wahlen ist fest definiert. Nach § 13 BetrVG finden die regelmäßigen Betriebsratswahlen alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt.

Arbeitsauftrag 7

In § 20 BetrVG ist geregelt, dass der Arbeitgeber die Kosten der Wahl trägt. Auch darf die im Zusammenhang mit der Betriebsratswahl versäumte Arbeitszeit nicht zur Minderung des Arbeitsentgeltes führen.

Arbeitsauftrag 8

- Informationsrechte** sind die schwächste Form der Beteiligung. Der Betriebsrat ist vom Arbeitgeber zu unterrichten. Sie bilden häufig die Vorstufe für weitere Beteiligungsrechte.
- Im Rahmen der **Vorschlagsrechte** kann der Betriebsrat selbst die Initiative ergreifen. Die Vorschläge sind vom Arbeitgeber zu prüfen, einen Anspruch auf Umsetzung gibt es jedoch nicht.
- Anhörungsrechte** geben dem Betriebsrat Gelegenheit, zu bestimmten Sachverhalten Stellung zu nehmen. Der Arbeitgeber ist dazu angehalten, vor einer Entscheidung die Meinung des Betriebsrates einzuhalten.
- Beratungsrechte** verpflichten den Arbeitgeber, bei Entscheidungen über betriebliche Angelegenheiten die Meinung des Betriebsrates einzuholen und die Angelegenheit mit dem Betriebsrat zu erörtern.
- Durch **Zustimmungsverweigerungs- und Widerspruchsrechte** kann der Betriebsrat Entscheidungen des Arbeitgebers blockieren. Allerdings besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, die fehlende Zustimmung des Betriebsrates durch eine arbeitsgerichtliche Entscheidung zu ersetzen.
- Bei „vollen“ **Mitbestimmungsrechten** ist der Arbeitgeber auf die Zustimmung des Betriebsrates angewiesen, ohne sie durch eine arbeitsgerichtliche Entscheidung ersetzen zu können. Sollte keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat möglich sein, trifft die Einigungsstelle eine verbindliche Entscheidung.

Arbeitsauftrag 9

- volles Mitbestimmungsrecht
- Anhörungsrecht sowie Zustimmungsverweigerungs- bzw. Widerspruchsrecht
- Beratungsrecht
- Zustimmungsverweigerungs- bzw. Widerspruchsrecht
- Informationsrecht
- Vorschlagsrecht
- Beratungsrecht
- volles Mitbestimmungsrecht
- Zustimmungsverweigerungs- bzw. Widerspruchsrecht
- Beratungsrecht

Arbeitsauftrag 10

Die Sitzungen des Betriebsrates finden in der Regel während der Arbeitszeit statt und sind als Arbeitszeit zu vergüten.