

Neben den Sprechstunden und regelmäßigen Betriebsrundgängen hält der Betriebsrat Sitzungen ab und beruft Betriebsversammlungen ein (eine pro Quartal).

Betriebsratssitzungen beruft der Betriebsratsvorsitzende ein, er leitet sie und legt auch die Tagesordnung fest. An Betriebsratssitzungen können teilnehmen:

- der Vertrauensmann der Schwerbehinderten,
- ein Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung,
- die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung, wenn Probleme behandelt werden, die Jugendliche oder Auszubildende betreffen,
- der Arbeitgeber, wenn er ausdrücklich eingeladen ist oder er die Sitzung beantragt hat (er kann einen Vertreter einer Arbeitgebervereinigung hinzuziehen),
- auf Einladung: die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften.

Wichtig

Betriebsratssitzungen sind nicht öffentlich. Stimmrecht haben nur die Betriebsräte.

Gremien für die Mitwirkung der Arbeitnehmer

• Betriebsversammlung – für alle im Betrieb

Der Betriebsrat beruft einmal pro Kalendervierteljahr **während der Arbeitszeit** eine Betriebsversammlung ein und erstattet einen Tätigkeitsbericht. Der Arbeitgeber ist dazu eingeladen und hat Rederecht, insbesondere hat er mindestens einmal jährlich über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu referieren. Beratend teilnehmen dürfen auch Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und des Arbeitgeberverbandes.

Wichtig

Betriebsversammlungen sind nicht öffentlich.

• Wirtschaftsausschuss – ein Spezialgremium

In Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden, der nicht mit dem Betriebsrat identisch ist.

Der Wirtschaftsausschuss

- wird vom Betriebsrat berufen,
- besteht aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern, darunter mindestens ein Betriebsratsmitglied,
- berät den Arbeitgeber in wirtschaftlichen Angelegenheiten und berichtet darüber dem Betriebsrat.

• Einigungsstelle – Schlichter zwischen Fronten

Sie entscheidet, wenn sich Betriebsrat und Arbeitgeber in Mitbestimmungs- und Zustimmungfragen nicht einigen können. Sie ist eine vom Betriebsrat und Arbeitgeber einzurichtende Stelle im Betrieb mit

- jeweils vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat in gleicher Anzahl benannten Beisitzern sowie
- einem unparteiischen Vorsitzenden, auf den sich beide Seiten einigen müssen. Können sie sich nicht auf einen Vorsitzenden einigen, dann bestellt ihn das zuständige Arbeitsgericht.

Wichtig

Die Einigungsstelle wird nur tätig, wenn sowohl Arbeitgeber als auch der Betriebsrat das wünschen. Sind sie mit der Entscheidung der Einigungsstelle nicht einverstanden, können sie am Arbeitsgericht klagen.

• Betriebsrat – seine Rechte:

abgestuft und unterschiedlich wirksam

Nach dem BetrVG hat der Betriebsrat je nach Angelegenheit unterschiedlich wirksame Beteiligungsrechte. Diese Rechte gelten nicht für das Personalrecht in Unternehmen der öffentlichen Hand.



Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten, § 87 BetrVG	Anhörungsrechte (Mitwirkungsrechte, Zustimmungsverweigerungsrechte) in personellen Angelegenheiten	Informations- und Beratungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten
<ul style="list-style-type: none"> • Mitbestimmen bedeutet gleichberechtigtes Mitentscheiden. • Arbeitgeber und Betriebsrat <i>müssen</i> sich einigen. 	<p>In den folgenden Angelegenheiten muss der Betriebsrat angehört bzw. beteiligt werden, er muss aber der Maßnahme nicht zustimmen:¹</p>	<p>In den folgenden Angelegenheiten ist der Betriebsrat nur zu unterrichten, er hat kein Mitbestimmungs- und Zustimmungsverweigerungsrecht:</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Urlaubsgrundsätze • Einrichtungen zur Überwachung von Arbeitnehmern • betriebliches Vorschlagswesen • Festsetzung von Prämien- und Akkordsätzen • Betriebsordnung • Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit • zeitweilige Änderung der Arbeitszeit • Unfallverhütungsmaßnahmen • Belegung von Werkwohnungen <p>Nach § 99 BetrVG hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht z. B. bei</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einsatz eines Leiharbeiters, • Übernahme eines Auszubildenden, • Einsatz von Praktikanten und Volontären 	<ul style="list-style-type: none"> • alle Fragen im Zusammenhang mit Beurteilungsgrundsätzen • Versetzung, Einstellung und Umgruppierung von Mitarbeitern • Gestaltung von Arbeitsplätzen • ordentliche und außerordentliche Kündigung von Arbeitern, Angestellten, Auszubildenden – nicht jedoch bei leitenden Angestellten, Geschäftsführern und Vorstandsmitgliedern <p>Es gilt: Eine Kündigung ohne vorherige Anhörung des Betriebsrats ist unwirksam. Der Arbeitgeber kann trotz Widerspruch des Betriebsrats kündigen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Einstellung von leitenden Mitarbeitern • Planung des Personalbedarfs • Um- und Erweiterungsbauten • Fragen der globalen Arbeitsgestaltung • Einführung neuer Produkte

¹ Stimmt er nicht zu, dann kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.

In Betrieben mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Betriebsrat ferner ein

- Zustimmungsverweigerungsrecht bei Einstellungen,
- Mitbestimmungsrecht bei Umgruppierungen,
- Informationsrecht bei jeder Betriebsänderung, die sich auf Arbeitnehmer auswirkt,
- Mitwirkungsrecht bei der Aufstellung eines **Sozialplans**: Hierbei handelt es sich um eine Vereinbarung über Abfindungszahlungen bei Schließung des gesamten Betriebs oder eines Betriebsteils.

Wichtig

In Betrieben mit weniger als 20 Arbeitnehmern und in Betrieben ohne Betriebsrat ist kein Sozialplan möglich.

Die Verwirklichung der Mitbestimmung auf Betriebsebene geschieht

im Fall der Einigung durch	im Konfliktfall durch
<ul style="list-style-type: none"> • mündliche oder schriftliche Festlegung • Abschluss einer Betriebsvereinbarung 	<ul style="list-style-type: none"> • Anrufung der Einigungsstelle

Können sich Betriebsrat und Arbeitgeber in Mitbestimmungs- und Zustimmungsfragen nicht einigen, dann entscheidet die **Einigungsstelle**.

Ein Mittel der Mitwirkung an betrieblichen Entscheidungen und der Festschreibung von Ergebnissen ist der Abschluss von Betriebsvereinbarungen.

Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Verträge zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die gemeinsame Beschlüsse – auch die der Einigungsstelle – festhalten und für solche Fälle Vereinbarungen treffen, für die es keine gesetzlichen oder tarifvertraglichen Vorgaben gibt, z. B.:

- Verfahren der Leistungsfeststellung,
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit,
- Betriebsordnung,
- Verwaltung der betrieblichen Sozialeinrichtungen,
- Unfallverhütungsmaßnahmen – über die gesetzlichen Vorschriften hinaus,
- betriebliche Sozialleistungen.

Betriebsvereinbarungen dürfen gesetzliche oder tarifvertragliche Bestimmungen nicht außer Kraft setzen und müssen im Betrieb an geeigneter Stelle ausliegen. Will ein Arbeitnehmer auf Rechte aus einer Betriebsvereinbarung verzichten, dann braucht er dazu die Zustimmung des Betriebsrats.

1.3.5 Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Zur Vertretung ihrer besonderen Interessen können jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende in einem Betrieb eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) wählen. Die JAV kann aber gegenüber der Betriebsleitung nicht selbst aktiv werden, sondern muss den Betriebsrat einschalten.

Voraussetzungen zur Wahl einer JAV sind:

- Es sind mindestens fünf jugendliche Arbeitnehmer (unter 18 Jahren) beschäftigt oder
- es sind mindestens fünf Auszubildende (unter 25 Jahren) beschäftigt.

Merke:

In einem Betrieb ohne Betriebsrat gibt es auch keine Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Wahl der JAV – alle 2 Jahre neu

Für die Wahl einer JAV gilt:

- Sie findet alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt; die Kosten trägt der Arbeitgeber.
- Die Anzahl der Jugendvertreter richtet sich nach der Anzahl der wahlberechtigten Jugendlichen oder Auszubildenden im Betrieb:

Anzahl der Jugendlichen/Azubis	Anzahl der Jugendvertreter
5–20	1
21–50	3
51–150	5
151–300	7
...	...

- **Aktives Wahlrecht** haben alle jugendlichen Arbeitnehmer (unter 18) des Betriebs sowie alle Auszubildenden und Praktikanten unter 25 Jahren, unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit.
- **Passives Wahlrecht** haben alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, jedoch dürfen sie nicht gleichzeitig Betriebsräte sein.
- Es besteht keine Wahlpflicht; die Wahl ist geheim und unmittelbar.

Will der Arbeitgeber ein Mitglied der JAV nach dem Ende der Ausbildung nicht übernehmen, so muss er ihm dieses drei Monate vor Ende der Ausbildung schriftlich mitteilen. Der Jugendvertreter muss eben-

falls einen schriftlichen Antrag stellen, will er nach der Ausbildung übernommen werden.

Begrenzte Rechte der JAV

Die JAV kann ihre Rechte gegenüber der Betriebsleitung nur mithilfe des Betriebsrats wirkungsvoll vertreten.

Antragsrecht	Überwachungsrecht	Informationsrecht
liegt beim Betriebsrat: zu allen Maßnahmen, die Jugendliche und Auszubildende betreffen	damit alle für Jugendliche und Azubis gültigen Gesetze, Tarifverträge, Unfallverhütungsvorschriften usw. eingehalten werden	liegt beim Betriebsrat: über alle Fragen, die Jugendliche und Azubis betreffen, sowie Sammeln und Weiterleiten von Anträgen

Im Einzelnen hat die JAV folgende **eigenständige Rechte**:

- Freistellungsanspruch von Mitgliedern oder Vertretern für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen;
- Teilnahmerecht eines Mitglieds der JAV an allen Betriebsratssitzungen;
- Teilnahmerecht eines JAV-Vertreters mit vollem Stimmrecht an Betriebsratssitzungen, wenn spezielle Fragen der Jugendlichen oder Azubis behandelt werden; ein sehr wirkungsvolles Recht der JAV, denn es zwingt den Betriebsrat, sich mit den Problemen der Jugendlichen und Azubis im Betrieb zu befassen und sie bei der Betriebsleitung vorzubringen;
- Informationsrecht gegenüber dem Betriebsrat;
- Abhalten von Sprechstunden während der Arbeitszeit in Betrieben mit mehr als 50 Jugendlichen/Azubis; ein Betriebsrat darf daran beratend teilnehmen;
- Aussetzen von Beschlüssen des Betriebsrats für eine Woche, wenn sie Jugendliche und Azubis betreffen;
- Abhalten von Jugend- und Auszubildendenversammlungen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vor bzw. nach jeder Betriebsversammlung;
- Bildung einer Gesamt-JAV in Unternehmen mit mehreren Einzelbetrieben:
 - jede JAV entsendet ein Mitglied,
 - jeder Vertreter hat so viele Stimmen, wie in seinem Betrieb wahlberechtigte Jugendliche/Azubis beschäftigt sind.

Wichtig

Die JAV hat kein direktes Zugangsrecht zur Betriebs- bzw. Unternehmensleitung, sondern nur über den Betriebsrat.

Aufgaben



Offene Fragen

Formulieren Sie Ihre Antworten in Stichpunkten und vermeiden Sie es, auf den vorhergehenden Seiten nachzusehen.

- 1 Für jedes Interesse gibt es bei uns einen Verband, z. B. für Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Autofahrer, Steuerzahler, Handwerksmeister usw. Nennen Sie vier Merkmale, die allen Interessenverbänden gemeinsam sind.
- 2 Arbeitgeberverbände vertreten die Interessen von Arbeitgebern, Gewerkschaften die von Arbeitnehmern. Stellen Sie die unterschiedlichen Interessen in einer Übersicht gegenüber.
- 3 Was unterscheidet eine Kammer, z. B. eine IHK, von einem Arbeitgeberverband? Nennen Sie drei Merkmale.
- 4 a) Welche Aufgaben haben Innungen im Bereich des Handwerks?
b) Warum sind in Innungsgremien Gesellen vertreten?
- 5 Gewerkschaften haben eine Vielzahl von Aufgaben. Nennen Sie drei Vorteile, die Sie durch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft haben.
- 6 Nennen Sie je einen Vorteil von Industriegewerkschaft und Einheitsgewerkschaft.
- 7 Was bedeutet „Tarifautonomie“?
- 8 Tarifverträge schützen, ordnen und sie sichern den Betriebsfrieden. Erläutern Sie diese Aussagen.
- 9 Unterscheiden Sie Entgelttarifvertrag und Manteltarifvertrag.
- 10 Erklären Sie jeweils den Begriff und erläutern Sie den Zweck von
 - a) Schwerpunktstreik,
 - b) Warnstreik,
 - c) Aussperrung.
- 11 Nennen Sie zwei Beispiele für rechtswidrige Streiks.
- 12 Nennen Sie wichtige Organe der Betriebsverfassung.
- 13 Nennen Sie drei wichtige Aufgaben des Betriebsrats.
- 14 Welche Formvorschriften gelten für Betriebsratswahlen?
- 15 Bei den Rechten des Betriebsrats unterscheidet man Mitbestimmung, Mitwirkung, Information. Erläutern Sie diese Rechte und geben Sie je zwei Beispiele an.
- 16 Welche Möglichkeiten hat ein Betriebsrat, wenn er sich mit dem Arbeitgeber über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit nicht einigen kann?
- 17 Nennen Sie drei eigenständige Rechte der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV).
- 18 Ein Arbeitgeber untersagt der JAV das Abhalten von Sprechstunden während der Arbeitszeit. Erläutern Sie die Rechtslage.
- 19 Welche Minimalrechte haben Arbeitnehmer, in deren Betrieb kein Betriebsrat vorhanden ist?
- 20 Was versteht man unter paritätischer Mitbestimmung und in welchen Wirtschaftszweigen liegt sie vor?

Die Lösungen zum Überprüfen Ihrer Antworten finden Sie auf den Seiten 157–158. Haben Sie alle Fragen richtig beantwortet, dann sind Sie für die Abschlussprüfung im **Prüfungsgebiet 1: Der Jugendliche in Ausbildung und Beruf, Teilgebiet 1.3 Möglichkeiten und Grenzen betrieblicher Mitbestimmung** gut vorbereitet.

Lösen Sie nun die Multiple-Choice-Aufgaben.



1. Welche Organisationen sind *nicht* durch Artikel 9 des Grundgesetzes (Koalitionsfreiheit) geschützt?

- 1 Arbeitgeberverbände
- 2 Industriegewerkschaften
- 3 Einkaufskartelle
- 4 Spartengewerkschaften
- 5 Innungen des Handwerks

2. Welcher Verband vertritt primär Interessen von Arbeitnehmern?

- 1 ver.di
- 2 BDA
- 3 IHK
- 4 VDI
- 5 DIHT

3. Welche Aufgaben haben unter anderem die Industrie- und Handelskammern?

- 1 Durchführen von Berufs-, Zwischen- und Abschlussprüfungen
- 2 Überwachen von Unfallverhütungsvorschriften
- 3 Abschluss von Tarifverträgen mit Gewerkschaften
- 4 Vertretung ihrer Mitglieder bei Arbeitsgerichten
- 5 Genehmigen von Zeit- und befristeten Arbeitsverträgen

4. Welche Zuordnung ist *falsch*?

- 1 BDA – sozial- und tarifpolitische Belange von Arbeitgebern
- 2 BDI – wirtschaftspolitische Belange von Arbeitgebern
- 3 Zentralverband des Handwerks – Spitzenorganisation der IHKs
- 4 ver.di – sozialpolitische Belange von Arbeitnehmern
- 5 DGB – Dachverband der Einzelgewerkschaften

5. Der Begriff *Einheitsgewerkschaft* bedeutet:

- 1 In einem Betrieb ist nur eine Gewerkschaft des DGB tätig.
- 2 Nur **eine** Gewerkschaft für Arbeiter und Angestellte.
- 3 Ein Arbeitnehmer darf nur einer Gewerkschaft als Mitglied beitreten.
- 4 Gewerkschaften vertreten eine einheitliche politische Meinung.
- 5 Gewerkschaften verpflichten sich, nur einheitliche Forderungen zu stellen.

6. Welchen Vorteil hat man durch die Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft?

- 1 erhöhten Kündigungsschutz
- 2 Beratung im Arbeitsrecht
- 3 höheren Lohn
- 4 Anspruch auf Bildungsurlaub
- 5 Unterstützung im Alter

7. Wer handelt Tarifverträge aus?

- 1 Arbeitgeber mit einzelnen Arbeitnehmern
- 2 Bundesminister für Arbeit und Soziales mit Gewerkschaften
- 3 einzelne Betriebe mit Industrie- und Handelskammern
- 4 Betriebsrat mit Arbeitgeber
- 5 Gewerkschaften mit Arbeitgeberverbänden

8. Welche Arbeitskampfmaßnahmen sind *nicht* zulässig?

- 1 spontane Arbeitsniederlegungen
- 2 organisierte Streiks
- 3 Aussperrungen
- 4 wilde Streiks
- 5 Sympathiestreiks

9. Welche Gruppen haben *kein* Streikrecht?

- 1 Vertrauensleute der Gewerkschaften
- 2 übertariflich bezahlte Mitarbeiter
- 3 ausländische Arbeitnehmer
- 4 Zeitarbeiter
- 5 Beamte

10. Ein Unternehmen beschließt, seine Produktion ins Ausland zu verlagern. Ein Streik der Mitarbeiter gegen diese Absicht

- 1 verstößt gegen das Direktionsrecht des Arbeitgebers.
- 2 ist nach Tarifrecht zulässig.
- 3 ist verboten, da dieser ein politischer Streik ist.
- 4 darf nur vom Betriebsrat dieses Unternehmens geführt werden.
- 5 ist nur zulässig, wenn Mitarbeiter von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

11. In einem Betrieb kann ein Betriebsrat gewählt werden, wenn

- 1 mindestens drei Mitarbeiter beschäftigt sind.
- 2 drei Beschäftigte dies beantragen.
- 3 der Betrieb Mitglied im Arbeitgeberverband ist.
- 4 mindestens fünf Mitarbeiter beschäftigt sind, drei davon mit passivem Wahlrecht.
- 5 ein Arbeitsgericht die Wahl eines Betriebsrats genehmigt.

12. Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften dürfen

- 1 an Betriebsversammlungen teilnehmen.
- 2 ein Veto gegen Entlassungen einlegen.
- 3 an allen Konferenzen im Betrieb teilnehmen.
- 4 den Betriebsratsvorsitzenden wählen.
- 5 die Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen überwachen.

13. Wie lang ist die Amtsperiode eines Betriebsrats?

- 1 ein Jahr
- 2 zwei Jahre
- 3 drei Jahre
- 4 vier Jahre
- 5 fünf Jahre

14. Wer wählt den Betriebsratsvorsitzenden?

- 1 Betriebsräte
- 2 Betriebsversammlung
- 3 Gewerkschaft
- 4 Aufsichtsrat
- 5 Vorstand

15. Was gilt für eine Betriebsversammlung?

- 1 Sie wird von der Betriebsleitung einberufen.
- 2 Der Betriebsrat erstattet einen Tätigkeitsbericht.
- 3 Sie ist öffentlich.
- 4 Der Arbeitgeber darf nicht teilnehmen.
- 5 Hier wird der Wirtschaftsausschuss gewählt.

16. Was gehört *nicht* zum Katalog der Mitbestimmungsrechte eines Betriebsrats?

- 1 Belegung von Werkwohnungen
- 2 Preise der Erzeugnisse
- 3 Vereinbarung über Leistungslohnfeststellung
- 4 Urlaubsplan für die Mitarbeiter
- 5 Vereinbarung über Verteilung der täglichen Arbeitszeit

17. Was trifft *nicht* zu? Der Betriebsrat hat ein

- 1 Mitbestimmungsrecht in sozialen Angelegenheiten.
- 2 Mitwirkungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen.
- 3 Informationsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten.
- 4 Informationsrecht zur finanziellen Lage des Unternehmens.
- 5 alleiniges Besetzungsrecht für die Einigungsstelle.

18. Betriebsvereinbarungen sind bindend für

- 1 Gewerkschaftsmitglieder
- 2 leitende Angestellte
- 3 alle Beschäftigten
- 4 Vertrauensleute
- 5 die Mitarbeiter, die zustimmen

19. In welchen Fällen wird die Einigungsstelle aktiv?

- 1 Betriebsrat und Betriebsleitung können sich nicht auf Investitionen einigen.
- 2 Betriebsrat und Betriebsleitung können sich nicht über Arbeitskampfmaßnahmen einigen.
- 3 Betriebsrat und Betriebsleitung können sich in einer Mitbestimmungsangelegenheit nicht einigen.
- 4 Der Wirtschaftsausschuss sieht andere Unternehmensziele als der Betriebsrat.
- 5 Betriebsrat verweigert seine Mitwirkung bei Kreditaufnahmen.

20. Wer hat *kein* aktives Wahlrecht zur Jugend- und Auszubildendenvertretung?

- 1 Auszubildender, 20 Jahre alt
- 2 Jungarbeiter, 17 Jahre alt
- 3 Praktikant, 17 Jahre alt
- 4 Jungarbeiter, 16 Jahre alt
- 5 Werkstudent mit Zeitarbeitsvertrag, 30 Jahre alt

21. Was ist *nicht* Aufgabe der Jugend- und Auszubildendenvertretung?

- 1 Betriebsjugendversammlungen einberufen
- 2 Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsausbildung anregen
- 3 Sprechstunden für Jugendliche abhalten
- 4 Betriebsvereinbarungen mit der Betriebsleitung abschließen
- 5 Jugendarbeitsschutzgesetz und Arbeitszeitgesetz im Betrieb umsetzen

22. Der Betriebsrat berät Fragen der Berufsausbildung. Was gilt?

- 1 Alle Jugendvertreter nehmen mit Stimmrecht daran teil.
- 2 Der Vorsitzende der JAV nimmt an der Sitzung teil.
- 3 Alle Jugendvertreter nehmen teil, jedoch ohne Stimmrecht.
- 4 Die JAV muss den Beratungsergebnissen zustimmen.
- 5 Stimmt die Einigungsstelle den Ergebnissen zu, treten sie in Kraft.

23. In Betrieben ohne Betriebsrat besitzen Arbeitnehmer

- 1 Mitbestimmungsrechte direkt.
- 2 nur geringe Informationsrechte.
- 3 kein Streikrecht.
- 4 Informationsrechte über Investitionen.
- 5 Recht auf eine tarifliche Entlohnung.

24. Der Azubi Walter Weller, 19 Jahre alt, ist Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Beantworten Sie die Fragen mithilfe des Auszugs aus dem BetrVG.

- a) Weller ist zur nächsten Sitzung des Betriebsrats eingeladen, da über die Übernahme zum Ende der Ausbildung diskutiert wird. Warum darf er seine Freundin nicht mitnehmen?
- b) Weller möchte nicht, dass sein Arbeitgeber über seine Teilnahme informiert wird, da er um seine Übernahme fürchtet. Wie ist die Rechtslage?
- c) Der Betriebsratsvorsitzende ist der Meinung, dass Weller als Jugendvertreter nur beratendes Stimmrecht hat.

Auszug aus dem BetrVG

§ 30 Betriebsratssitzungen

Die Sitzungen des Betriebsrats finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Der Betriebsrat hat bei der Ansetzung von Betriebsratssitzungen auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen. Der Arbeitgeber ist vom Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen. Die Sitzungen des Betriebsrats sind nicht öffentlich.

§ 33 Beschlüsse des Betriebsrats

- (1) [...]
- (2) [...]
- (3) Nimmt die Jugend- und Auszubildendenvertretung an der Beschlussfassung teil, so werden die Stimmen der Jugend- und Auszubildendenvertreter bei der Feststellung der Stimmenmehrheit mitgezählt.

Die Lösungen finden Sie auf Seite 159. Arbeiten Sie nun das Teilgebiet **1.4 Lebenslanges Lernen durch permanenten Wandel der Arbeitswelt** durch.

2.1.2 Prinzip der gesetzlichen Sozialversicherungen

Die gesetzlichen Sozialversicherungen sollen Elementarrisiken wie Alter, Krankheit usw. abdecken. In allen Versicherungsarten der gesetzlichen Sozialversicherung gilt das **Zwangssolidaritätsprinzip**:

Die Gemeinschaft sichert dem Einzelnen bei Krankheit, Alter, Arbeitslosigkeit usw. ein Existenzminimum.

Dafür zieht sie alle Arbeitnehmer (und Arbeitgeber) zu Beitragszahlungen heran. In der gesetzlichen Krankenversicherung allerdings nur dann, wenn das Einkommen **unter** der sogenannten Versicherungspflichtgrenze liegt.

Daraus folgt: Wer sehr gut verdient, ist nicht mehr zur Solidarität in der gesetzlichen Krankenkasse verpflichtet – er kann sich freiwillig oder privat versichern.

Keine Beiträge zu den gesetzlichen Sozialversicherungen bezahlen sogenannte „Minijobber“ mit einem Einkommen bis 450 €/Monat. Hier muss der Arbeitgeber alleine Beiträge abführen: 15 % Rentenversicherung, 13 % Krankenversicherung, 2 % Lohnsteuer.

Die Ausweitung der Leistungen des zunehmend dichter werdenden Netzes der sozialen Sicherung hat zu enormen Steigerungen der Beiträge geführt. Damit stiegen auch die Lohnnebenkosten, da die Beiträge zur Hälfte von den Arbeitgebern aufgebracht werden. Die sehr unübersichtlich gewordenen Sozialgesetze wurden in einem einheitlichen, 12-teiligen **Sozialgesetzbuch (SGB)** zusammengefasst.

2.1.3 Gesetzliche Krankenversicherung (1883) – denn jeder kann erkranken

In der gesetzlichen Krankenversicherung sind ungefähr 90 % der Bundesbürger versichert, der Rest in privaten Versicherungen.

Träger:

- Allgemeine Ortskrankenkassen (AOK)
- Innungskrankenkassen (IKK)
- Bundesknappschaft (Montanindustrie)
- Betriebskrankenkassen (BKK)
- Ersatzkassen
- Landwirtschaftliche Krankenkasse

Versicherte:

- alle Auszubildenden
- Arbeitnehmer bis zur Pflichtversicherungsgrenze (2020: 62 550 €/a), höher Verdienende können sich entweder bei der gesetzlichen oder privaten KV versichern.

- Rentner, Studenten, Arbeitslose
- freiwillige Versicherung ist möglich

Gesetzliche Grundlage:

Fünftes Buch des Sozialgesetzbuches (SGB V).

Beitrag:

Den Beitrag legt der Bundestag durch Gesetz fest (2021: 14,6 % + X % Ergänzungsbeitrag des Bruttolohns). Die Beträge werden aufgebracht von

Arbeitgeber	Arbeitnehmern	Bund
7,3 % des Bruttolohns + hälftiger Zusatzbeitrag	7,3 % des Bruttolohns + hälftiger Zusatzbeitrag	Zuschuss aus Steuermitteln für die beitragsfrei bei den Eltern Mitversicherten, z. B. Kinder

Alle Beiträge fließen in einen **Gesundheitsfonds**, der sie an die Krankenkassen verteilt. Der Verteilungsschlüssel berücksichtigt die Anzahl der Versicherten, ihr Alter, ihren Gesundheitszustand und die Zahl der beitragsfrei mitversicherten Kinder. Die einzelnen Krankenkassen können von den versicherten Arbeitnehmern Zusatzbeiträge bis zu 1,7 % des Bruttoeinkommens erheben. Für Personen ohne Krankenversicherungsschutz müssen die privaten Krankenversicherungen einen Basis tariff anbieten (2020: 735,94 €/Monat). Alle Bürger sind gesetzlich verpflichtet, krankenversichert zu sein.

Leistungen:

- **Krankenbehandlung:** Kosten für Arzt, Zahnarzt (teilweise), Krankenhausbehandlung, Arzneimittel (mit Zuzahlung durch Patienten), Zuschuss für Geräte und Prothesen.
- **Vorsorgeuntersuchungen:** z. B. Krebsvorsorge, Gesundheitsförderung, z. B. Zuschuss zu Vorsorgekuren, Rehabilitation, z. B. „Reha“-Kuren“.
- **Krankengeld:** zeitlich unbegrenzt nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit (für dieselbe Krankheit allerdings nur 78 Wochen innerhalb von drei Jahren); es beträgt 90 % vom Netto- oder 70 % vom Bruttolohn.
- **Leistungen für schwangere Frauen:** z. B. Arzt- und Arzneikosten, Mutterschaftsgeld, Krankenhausbehandlung von Mutter und Kind. Nach Ablauf der Mutterschutzfrist können Mutter oder Vater Elterngeld beziehen. Es wird aus dem Bundeshaushalt bezahlt: 65 – 67 % des Nettoeinkommens, aber mindestens 300 € und maximal 1800 €; Bezugsdauer maximal 12 Monate, 14 Monate bei Alleinerziehenden.

Die Regelleistungen bestimmt der Bundestag. Durch das Kostendämpfungsgesetz wurden für die Versicherten Zuzahlungen zu Arzneimitteln, Krankenhausaufenthalt und Zahnersatz eingeführt.

2.1.4 Gesetzliche Rentenversicherung (1889) – für das Alter vorsorgen

Die gesetzliche Rentenversicherung soll eine Basisversicherung im Alter sicherstellen.

Träger:

- Deutsche Rentenversicherung Bund
- Deutsche Rentenversicherung Knappschaft – Bahn – See

Versicherte:

Pflicht: für alle Arbeitnehmer (inkl. der Auszubildenden) bis zur Beitragsbemessungsgrenze (2020: alte Bundesländer: 82 800 €/a, neue Bundesländer: 77 400 €/a)

freiwillig: z. B. für Selbstständige, und Geringverdienende

Gesetzliche Grundlage:

Sechstes Buch des Sozialgesetzbuches (SGB VI).

Beitrag:

Den Beitrag für die gesetzliche Rentenversicherung legt der Bundestag durch Gesetz fest (2020: 18,6 % des Bruttolohns).

Die Beträge werden aufgebracht von:

Arbeitgebern	Arbeitnehmern	Bund
9,3 % des Bruttolohns	9,3 % des Bruttolohns	Zuschuss aus Steuermitteln (2021: 96 Mrd. €) als Ersatz für Leistungen nach dem Fremdrentengesetz, z. B. für Spätaussiedler, die selbst wenig Beiträge leisten konnten

Der Lohn, der die Beitragsbemessungsgrenze übersteigt, ist abgabenfrei. Die spätere Rentenhöhe richtet sich nach der Zahl und der Höhe der Beiträge (**Äquivalenzprinzip**) und dem Renteneintrittsalter.

Leistungen:

- Renten:
 - Rente wegen voller Erwerbsminderung (< 3 Std./Tag arbeitsfähig),
 - Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung (3–6 Std./Tag arbeitsfähig),
 - abschlagfreie Altersrente mit 63 nach 45 Beitragsjahren,
 - flexibles Altersruhegeld (35 Jahre Wartezeit),

- Altersruhegeld ab 67 (5 Jahre Beitragszeit) – schrittweise Anpassung bis 2031 (ab Jahrgang 1964),
- große und kleine Witwen- bzw. Witwerrente, Erziehungsrente,
- große und kleine Hinterbliebenenrente,
- Halb- und Vollwaisenrente.

Alle Renten sind dynamisiert, d. h. werden vom Bundestag jährlich der Einkommensentwicklung der Arbeitnehmer angepasst (Anpassung an Nettolöhne).

- Heilbehandlungen und Kuren,
- berufsfördernde und ergänzende Maßnahmen zur Rehabilitation. Sie sollen frühzeitigen Rentenbezug verhindern und die Arbeitskraft erhalten.
- Beiträge zur Krankenversicherung der Rentner (die Hälfte des Beitrags bezahlen die Rentner selbst).

Der **Generationenvertrag** soll die Rentenzahlung aus der gesetzlichen Rentenversicherung auch in Zukunft sichern, denn die Versicherten von heute zahlen die Renten der Rentner von heute. In Deutschland gab es 2020 ca. 26,6 Mio. Rentenbezieher, davon 1,9 Mio. wegen Erwerbsminderung, 21,3 Mio. erhalten Altersrente und 5,3 Mio. Witwen- und Waisenrente.

2.1.5 Gesetzliche Unfallversicherung (1884) – für Unvorhersehbares

Die gesetzliche Unfallversicherung (GUV) bietet einen umfassenden Schutz vor den Folgen von Unfällen, jedoch nicht im Freizeitbereich. Solche Risiken müssen privat versichert werden.

Träger:

Die für den jeweiligen Gewerbebereich zuständigen Berufsgenossenschaften, die Unfallkassen des Bundes, die Unfallkassen der Länder, die Gemeindeunfallversicherungsverbände und die Feuerwehr-Unfallkassen.

Versicherte:

- alle Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf Einkommen und Status, jedoch nicht Beamte
- jeder, der anderen Hilfe leistet, z. B. bei Verkehrsunfällen
- Schüler, z. B. beim Besuch der Berufsschule; Kinder, z. B. im Kindergarten; Studenten beim Besuch von Vorlesungen usw.

In der GUV sind die Versicherten indirekt über den Arbeitgeber bzw. die Schule versichert.

Gesetzliche Grundlage:

Siebtes Buch des Sozialgesetzbuches (SGB VII).



1. Ursache für die Massenarmut im

19. Jahrhundert war

- 1 die Erderwärmung.
- 2 die Industrialisierung.
- 3 der Bevölkerungsrückgang.
- 4 die Reichsgründung 1871.
- 5 die Emigration in die USA.

2. Mit welchem Staatsmann ist die Einführung der gesetzlichen

Sozialversicherungen eng verbunden?

- 1 Ludwig Erhard
- 2 Karl Marx
- 3 Karl Schiller
- 4 Otto von Bismarck
- 5 Friedrich Ebert

3. Welche gesetzliche Sozialversicherung wurde zuerst eingeführt?

- 1 gesetzliche Krankenversicherung
- 2 gesetzliche Unfallversicherung
- 3 gesetzliche Rentenversicherung
- 4 Arbeitslosenversicherung
- 5 Pflegeversicherung

4. Was versteht man in den gesetzlichen Sozialversicherungen unter dem Begriff Solidaritätsprinzip?

- 1 Jeder erhält die gleichen Leistungen.
- 2 Jeder bezahlt die gleichen Beiträge.
- 3 Der Staat haftet für die Leistungen.
- 4 Die Gemeinschaft unterstützt Bedürftige.
- 5 Die Renten werden laufend angepasst.

5. Was kann *nicht* Ziel staatlicher Sozialpolitik sein?

- 1 Schutz vor Arbeitslosigkeit
- 2 Gesundheitsfürsorge und -vorsorge
- 3 Vermeiden von sozialem Abstieg im Alter
- 4 Steigerung der Eigentumsquote
- 5 sozialer Ausgleich in der Bevölkerung

6. In welchem Fall sind Versicherungsart und -träger falsch zugeordnet?

- 1 gesetzliche Krankenversicherung Ortskrankenkassen
- 2 gesetzliche Rentenversicherung Landesversicherungsanstalten
- 3 gesetzliche Rentenversicherung Deutsche Rentenversicherung
- 4 gesetzliche Unfallversicherung Berufsgenossenschaften
- 5 Arbeitslosenversicherung Ersatzkassen

7. Für welche Sozialversicherung leistet der Arbeitnehmer *keine* Beiträge?

- 1 gesetzliche Krankenversicherung
- 2 gesetzliche Unfallversicherung
- 3 gesetzliche Rentenversicherung
- 4 Arbeitslosenversicherung
- 5 private Lebensversicherung

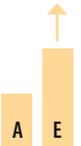
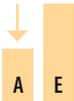
8. Was gehört *nicht* zum Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenversicherung?

- 1 Krankenhausbehandlung
- 2 Arzneimittel
- 3 Verletztenrente
- 4 Krankentransport
- 5 Krankengeld

9. Welchen Beitragsanteil bezahlt der Arbeitgeber zur gesetzlichen Rentenversicherung?

- 1 30%
- 2 50%
- 3 66%
- 4 75%
- 5 100%

Die Produktivität lässt sich steigern durch:

		Maximierungsprinzip	Minimierungsprinzip		
		möglichst großes Betriebsergebnis E bei konstantem Aufwand A	möglichst geringer Aufwand A bei konstantem Betriebsergebnis E		

Merke:

Lohnerhöhungen sind nur bei steigender Produktivität möglich, **außer** der Anteil der Arbeitgeber am Bruttoinlandsprodukt (BIP) verringert sich zugunsten der Arbeitnehmer.

Wirtschaftlichkeit

Wirtschaftlichkeit = $\frac{\text{Ertrag}}{\text{Aufwand}}$

Beispiel: Ein Betrieb erzielt bei einem Aufwand von 25 Mio. € einen Ertrag von 27 Mio. €. Nach Rationalisierungsmaßnahmen steigt der Aufwand auf 30 Mio. €, der Ertrag auf 34 Mio. €.

Wirtschaftlichkeit W_1 vor Rationalisierung:

$$W_1 = \frac{27 \text{ Mio. €}}{25 \text{ Mio. €}}$$

$$W_1 = 1,08$$

Wirtschaftlichkeit W_2 nach Rationalisierung:

$$W_2 = \frac{34 \text{ Mio. €}}{30 \text{ Mio. €}}$$

$$W_2 = 1,13$$

Merke:

Die Wirtschaftlichkeit eines Betriebs muss immer größer als 1 sein, d. h., die Verkaufserlöse (Ertrag) müssen die Kosten (Aufwand) übersteigen, sonst schreibt der Betrieb **rote Zahlen**. Wurde wirtschaftlich gearbeitet, hat der Betrieb Gewinn erzielt. Dieser dient wiederum dazu, die Produktionsanlagen zu verbessern, zu rationalisieren, d. h. die Fertigung vernünftiger zu gestalten. Ist die Wirtschaftlichkeitskennzahl größer als 1, dann wurde neues Kapital gebildet, das für Investitionen verwendet werden kann.

Rentabilität

Rentabilität = $\frac{\text{Gewinn} \cdot 100}{\text{Kapital}}$

Beispiel: Ein Betrieb erzielt bei einem Aufwand von 25 Mio. € einen Ertrag von 27 Mio. €. Das eingesetzte Gesamtkapital beträgt 15 Mio. €. Nach Rationalisierungsmaßnahmen steigt der Aufwand auf 30 Mio. €, der Ertrag auf 34 Mio. €. Das eingesetzte Gesamtkapital beträgt nun 16 Mio. €.

Rentabilität R_1 vor Rationalisierung:
Gewinn $G_1 = 27 - 25 = 2 \text{ Mio. €}$

$$R_1 = \frac{2 \text{ Mio. €} \cdot 100}{15 \text{ Mio. €}}$$

$$R_1 = 13,3\%$$

Rentabilität R_2 nach Rationalisierung:
Gewinn $G_2 = 34 - 30 = 4 \text{ Mio. €}$

$$R_2 = \frac{4 \text{ Mio. €} \cdot 100}{16 \text{ Mio. €}}$$

$$R_2 = 25\%$$

Die **Rentabilität** wird manchmal auch als **Zins** oder **Rendite** bezeichnet. Eine Voraussetzung dafür, dass die Rendite positiv ausfällt, ist ein Gewinn. Betriebe, die keinen Gewinn erzielen, verschwinden vom Markt, sie können kein neues Kapital bilden und deshalb keine Neuinvestitionen mehr tätigen.

Merke:

Die Rentabilität eines Unternehmens hängt von vielen Faktoren ab – nie jedoch von der Größe oder der Unternehmensform.

Wichtig

Gewinn ist der „Zins“ für das eingesetzte Kapital sowie eine „Entschädigung“ für das Unternehmerisiko. Außerdem müssen vom Gewinn auch die Fremdkapitalzinsen bezahlt werden.

Alle unternehmerischen Entscheidungen in Privatbetrieben müssen sich am Markt orientieren. Ein Unternehmen muss sich auf dem Markt dem Wettbewerb mit anderen Unternehmen stellen – Angebot und Nachfrage bestimmen den Preis. Ist das Unternehmen nicht mehr konkurrenzfähig, so bieten sich folgende Alternativen an:

4 Musterprüfungssätze

Je nach Ausbildungsberuf und -dauer unterscheidet sich die Abschlussprüfung im Fach Wirtschafts- und Sozialkunde.

Im Folgenden haben Sie die Möglichkeit, den dazu passenden Abschlusstest zu simulieren.

- Musterprüfungssatz 1 ist für Berufe in Industrie und Handwerk üblich, die nicht neu geordnet wurden oder bei denen die prüfende Stelle keine offenen Aufgaben vorsieht.
- Musterprüfungssatz 2 ist üblich für Bau-, Holz-, Druck- und Fahrzeugberufe sowie für Berufe aus Naturwissenschaft, Lebensmitteltechnik und Umwelt. Es können Aufgaben abgewählt werden.
- Musterprüfungssätze 3 und 4 stellen jeweils eine fiktive Musterfirma vor und beschreiben knapp das Arbeits- und Betriebsumfeld eines Auszubildenden. Die Multiple-Choice-Aufgaben, die offenen Fragen sowie die Zuordnungsaufgaben haben alle einen Bezug zu der jeweils vorgestellten Musterfirma. Dieser Musterprüfungssatz wurde für einige Berufe mit geteilter Abschlussprüfung ab dem Prüfungsjahr 2016/2017 eingeführt – beispielsweise für Konstruktionsmechaniker, Industriemechaniker, Mechatroniker, Chemieberufe und weitere.
- Musterprüfungssatz 4 ist für einige Berufe mit geteilter Abschlussprüfung noch üblich. Auch hier können Aufgaben abgewählt werden.

In den Lösungen zu den Musterprüfungssätzen können Sie auch jeweils nachsehen, wie die Punkte und Noten ermittelt werden.

Rezept

Es empfiehlt sich, bei der Bearbeitung der Musterprüfungssätze folgende Vorgehensweise zu wählen:

1. Versuchen Sie zuerst, alle Aufgaben zu lösen, ohne jedoch dabei im Text nachzulesen.
2. Vergleichen Sie dann Ihre Ergebnisse mit den Antworten im Lösungsteil und überprüfen Sie, ob sie übereinstimmen.
3. Sollte dies nicht der Fall sein, dann suchen Sie mithilfe des Stichwortverzeichnisses den Lernstoff zu einer Frage heraus, die Sie nicht oder nur unzureichend beantworten konnten.
4. Arbeiten Sie den betreffenden Abschnitt nochmals durch.
5. Bearbeiten Sie einige Tage später nur die Aufgaben, die Sie beim ersten Durchgang falsch gelöst haben oder gar nicht beantworten konnten.

Wenn Sie diese Vorgehensweise befolgen, dann können Sie Ihre Lücken mit geringem Aufwand schließen und sind fit für die Prüfung im Fach Wirtschafts- und Sozialkunde.