

## Dozent/in

Fr. Einfeldt-Arbogast

## Arbeitsblätter


## Kursunterlagen


**Fall 31 – Lösung**

- a) A. Aktiv hat nach § 87 BetrVG I Ziff. 10+11 volles Mitbestimmungsrecht, bei der Art und Weise der Umsetzung der Provisionssystems. Er kann nicht über das Budget mitbestimmen, was Theo T. zur Verfügung stellt, aber wohl über die Aufteilung wie z.B. das Verhältnis zwischen Fixum und Flexiblen Anteil. Der BR hat in diesem Fall volles Mitbestimmungsrecht, wenn um die Staffelung und gerechte Bepunktung der Verkaufszahlen in Bezug auf das Flexigehalt geht.
- b) Die Anspruchsgrundlage bei der Einführung von dem Entlohnungssystem „Leistungsprämie“ ist nach BetrVG § 87 10+11 voll vom BR mitbestimmungspflichtig. Aber in der Entscheidung, ob Theo T. zusätzliche Mittel als Leistungsprämie oder Weihnachtsgeld zur Verfügung stellt, ist Theo T. völlig frei. Arthur Aktiv kann also seine Forderung auf Weihnachtsgratifikation nicht durchsetzen. Auch ist Werk 3 eine abgeschlossene Mitarbeitergruppe, so dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zum tragen kommt.
- c) Die AT-Angestellten sind hier keine leitende Angestellte im Sinne des BetrVG und somit kommt BetrVG § 77 III nicht zum tragen. Der Betriebsrat hat nach BetrVG § 87 I Ziff. 10 volles Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung der Vereinheitlichung der Entgelt für AT-Angestellte.

Nach BetrVG § 87 I Ziff. 11 ist die Festsetzung der Akkordsätze voll mitbestimmungspflichtig, aber da Akkordarbeit grundsätzlich als gesundheitsgefährdend- bzw. schädlich gilt, hat der BR kein Initiativrecht, da es um den Schutz des Arbeitnehmers geht. Der BR kann seine Zustimmung zur Erhöhung verweigern, kann aber im Regelfall nix erzwingen. Bei der Herabsetzung der Akkordsätze hat der BR aber Initiativrecht.

Aber zur Erhöhung der Akkordsätze benötigt Theo T. die Zustimmung, sonst kann er nix machen:

**Möglichkeit 1**

Theo T. geht vor die Einigungsstelle und da könnte der BR recht bekommen, da Akkordarbeit ja als allg. Gesundheitschädlich gilt und eine Erhöhung der Akkordsätze bedeutet mehr Belastung, da die AN angestrengt sind, mehr zu leisten

**Möglichkeit 2**

Wenn die Einigungsstelle nicht eingeschaltet wird, sondern ein Gespräch mit BR statt findet, wird sich Arthur A. nicht durchsetzen, da die Mitarbeiter von der Erhöhung der Akkordsätze und somit einem möglichen Mehrverdienst begeistert sind. Der BR muss bedenken, dass er bei Zustimmungsverweigerung die Mitarbeiter gegen sich hat und in der nächsten Wahl nicht wieder gewählt wird.

## Fall 32 – Lösung

- a) Das Recht auf Diskussion hat A. Aktiv, da nach BetrVG § 92 I Satz 2 sich der AG mit BR über die erforderlichen Maßnahmen zu beraten hat. Die Durchsetzung von befr. Arbeitsverträgen kann der BR jedoch nicht durchsetzen, der nur Beratungs- und Unterrichtsrecht besteht und keine Mitbestimmung. A. Aktiv kann den Vorschlag aber gern unterbreiten, nur muss Theo ihn nicht annehmen.
- b) Gemäß BetrVG § 90 und § 92a kann der BR Vorschläge zur Sicherung von Beschäftigung machen und der AG (Theo T.) muss auch darüber mit dem BR beraten. Da die Autofox mehr als 100 Arbeitnehmer hat (6.000) muss Theo schriftlich begründen, warum die Vorschläge des BR ungeeignet sind (§ 92a). Gemäß KSchG § 1 Abs. 2 muss der AG die Arbeitnehmer im zumutbaren Rahmen Umschulen bzw. Fortbilden, sonst kann BR gemäß § 101 BetrVG von seinem Mitbestimmungsrecht bei Kündigungen Gebrauch machen. Theo sollte auf jeden Falle die Vorschläge beraten, dann tut er sich bei etwaigen Kündigungen leichter, da ja bereits im Vorfeld Beratungen mit dem BR stattgefunden haben.
- c) Lt. BetrVG § 92 I muss nur über die Vermeidung von Härten beraten werden, aber nicht über Ausgleichsmaßnahmen. Theo muss sich nicht darüber mit A. Aktiv beraten.
- d) Lt. BetrVG § 92 muss nur der AG den BR informieren und sich beraten, aber nicht anders herum. Wenn A. Aktiv nicht will, muss er sich nicht mit Theo T. beraten.