

LOGISTIK MEISTER

Basisqualifikation

- » Rechtsbewusstes Handeln
- » Betriebswirtschaftliches Handeln
- » Methoden der Information, Kommunikation und Planung
- » Zusammenarbeit im Betrieb
- » Naturwissenschaftliche und technische Gesetzmäßigkeiten

2022



WEITERBILDUNG

LEICHTGEMACHT

Weiterbildung Leichtgemacht - Busch Pascal



Logistikmeister Basisqualifikation

Zusammenfassung der Prüfungen 2011 - 2021

Rechtsbewusstes Handeln

Individuelles Arbeitsrecht

Betriebsverfassungsrecht

Sozialversicherungsrecht

Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Umweltrecht

Wirtschaftsrecht und Vorschriften

Betriebswirtschaftliches Handeln

Volkswirtschaft

Aufbau- und Ablauforganisation

Organisationsentwicklung

Entgeltfindung und betriebliche Verbesserungen

Kostenrechnung und Kalkulationsverfahren

Anwendung von Methoden der Information, Kommunikation und Planung

Prozess- und Produktionsdaten

Planungstechniken und Analysemethoden

Präsentationstechniken

Technische Unterlagen, Entwürfe, Statistiken, Tabellen und Diagramme

Projektmanagement

Informations- / Kommunikationsformen und -mittel

Zusammenarbeit im Betrieb

Berufliche Entwicklung

Sozialverhalten und Betriebsklima

Gruppenstruktur und Gruppenverhalten

Führungsverhalten und Führungsgrundsätze

Führungsmethoden und Führungstechniken

Kommunikation und Kooperation

Berücksichtigung naturwissenschaftlicher und technischer Gesetzmäßigkeiten

Chemie, Physik und Elektrotechnik

Rechtsbewusstes Handeln

Individuelles Arbeitsrecht

Arten von Rechtsquellen und -grundlagen

- Europäisches Gemeinschaftsrecht
- Grundgesetz
- Gesetze und Gewohnheitsrecht
- Verordnungen
- Tarifvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Einzelarbeitsvertrag
- Betriebliche Übung

Zivilrecht und öffentliches Recht

- Zivilrecht regelt die Rechtsbeziehungen zwischen Personen / Firmen untereinander, z.B. Schuldrecht, Arbeitsrecht, usw.
- Öffentliches Recht regelt die Rechtsbeziehungen des Staates gegenüber den Bürgern, z.B. Verwaltungsrecht, Sozialrecht, usw.

Individualarbeitsrecht und kollektives Arbeitsrecht

Das Individualarbeitsrecht regelt Rechtsbeziehungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien, also den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern

- Bürgerliches Gesetzbuch
- Kündigungsschutzgesetz
- Teilzeit- und Befristungsgesetz!

Das kollektive Arbeitsrecht regelt die Rechtsbeziehungen der arbeitsrechtlichen Koalitionen (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände) und der Organe der betrieblichen Mitbestimmung (Betriebsräte, Personalräte) zu ihren Mitgliedern und untereinander

- Betriebsverfassungsgesetz
- Tarifvertragsgesetz!

Rangprinzip

Das Rangprinzip besagt, dass rangniedrigere Normen (wie z.B. im Arbeitsvertrag) nicht gegen höherrangige Normen (wie z.B. in Gesetzen oder Tarifverträgen) verstoßen dürfen.

Fahrtkosten für ein Vorstellungsgespräch

Da der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zum Vorstellungsgespräch einlädt, kann der Bewerber einen Ersatz der entstandenen Kosten verlangen, wenn nichts Gegenteiliges vereinbart wurde

Arbeitsvertrag

Grundsätzlich darf ein unbefristeter Arbeitsvertrag auch mündlich oder konkludent abgeschlossen werden. Verträge, die auf diese Weise abgeschlossen werden, sind voll wirksam. Dies ergibt sich aus §611a BGB, der keine Form vorsieht.

Mündlich geschlossene Arbeitsverträge sind daher nicht nichtig. Kündigungen aufgrund fehlender schriftlichen Form sind unwirksam.

Rechtliche Verpflichtungen des Arbeitgebers bei mündlich abgeschlossenen Arbeitsverträgen

Gemäß §2 NachwG hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen

- schriftlich niederzulegen,
- zu unterzeichnen und
- dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Verträge, bei denen es einer Schriftform bedarf

- Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (§12 AÜG)
- Tarifvertrag (§1 Absatz 2 TVG)!
- Betriebsvereinbarung (§77 Absatz 2 BetrVG)
- Generell bedarf es auch einer Schriftform, sofern der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung ausdrücklich eine Schriftform vorsehen (§105 Absatz 1 Satz 1 GewO)

Arten von vorübergehenden Arbeitsverhältnissen

- Befristete Arbeitsverhältnisse aus sachlichem Grund

- Befristete Arbeitsverhältnisse mit sachgrundloser Befristung
- Leiharbeitsverhältnisse (Abschluss von Verträgen über Arbeitnehmerüberlassung)

Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen

Sowohl eine Verlängerung der Befristung mit als auch ohne Sachgrund ist möglich. Eine Verlängerung mit sachlichem Grund ist zeitlich nicht limitiert, die sachgrundlose Befristung kann innerhalb von zwei Jahren dreimal verlängert werden.

Voraussetzung, damit eine weitere Befristung von bereits befristeten

Arbeitsverhältnissen möglich ist

Eine Befristung ohne Sachgrund kann dreimal bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren verlängert werden. Bei einer Befristung mit Sachgrund ist eine Verlängerung zeitlich nicht begrenzt.

Lohnnebenkosten

- Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers
- Urlaubsgeld
- Weihnachtsgeld
- Vermögenswirksame Leistungen
- Betriebliche Altersvorsorge

Freiwillige Sozialleistungen des Arbeitgebers

- Kantine
- Kinderbetreuung
- Betriebliche Altersversorgung
- Betriebssport
- Arbeitskleidung
- Kostenlose Getränke

Betriebliche Übung

Eine betriebliche Übung entsteht, wenn der Arbeitgeber mindestens dreimal in Folge eine freiwillige Leistung gewährt ohne Freiwilligkeitsvorbehalt.

Beispiele:

- Urlaubsgeld
- Weihnachtsgeld
- Anwendung bestimmter Tarifverträge zugunsten der Arbeitnehmer
- Gewährung von Jubiläumszuwendungen
- Zahlung von Essensgeld- oder Fahrtkostenzuschüssen

Voraussetzungen, damit keine Betriebliche Übung für den Arbeitgeber

besteht

Der Arbeitgeber muss den Mitarbeitern mitteilen, dass es sich bei der Prämie um eine freiwillige Leistung handelt, auf die auch bei mehrmaliger Gewährung kein Rechtsanspruch für die Zukunft entsteht. Der Arbeitgeber sollte sich diesen Vorbehalt von den Mitarbeitern bestätigen lassen.

Voraussetzungen für eine Reduzierung der Arbeitszeit

-
- Beschäftigung im Betrieb seit mehr als sechs Monaten
 - Beschäftigung von mehr als 15 Arbeitnehmern im Betrieb
 - Antrag des Arbeitnehmers spätestens drei Monate vor dem Beginn der Verringerung

Rechtslage bei Ignorieren des Antrages durch den Arbeitgeber

Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nach §8, Absatz 3, Satz 1, TzBfG über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschten Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang (§8, Absatz 5, TzBfG).

Einführung eines 24-Stunden-Bereitschaftsdienstes

Sofern ein Unternehmen einen 24-Stunden-Bereitschaftsdienst einführen möchte, müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein:

- Es muss eine arbeitsvertragliche Grundlage, z.B. durch Zustimmung des Mitarbeiters bestehen
- Es muss eine Betriebsvereinbarung bestehen

Entlohnung

Dem Mitarbeiter steht für die Zeit des Bereitschaftsdienstes wegen der besonderen Art der Arbeitsleistung ein Anspruch auf Vergütung zu. Der Vergütungsanspruch ergibt sich daraus, dass der Mitarbeiter auch in der Ruhezeit eine Arbeitsleistung gegenüber dem Arbeitgeber erbringt, weil er in der Wahl seines Aufenthaltsortes beschränkt ist und jederzeit mit der Arbeitsaufnahme rechnen muss. Diese kann im Tarifvertrag geregelt werden.

Möglichkeiten, um eine Klage beim Arbeitsgericht einzureichen

- Es kann ein Rechtsanwalt damit beauftragt werden, die Klage einzureichen.
- Der Arbeitnehmer kann die Klage selbst schriftlich formulieren und beim Arbeitsgericht einreichen.
- Der Arbeitnehmer kann bei der Geschäftsstelle (Rechtsantragsstelle) des Arbeitsgerichts seine Klage vortragen, die dann den Erfordernissen der Prozessordnung entsprechend abgefasst wird.

Beschäftigungsverbote und Entgeltregelung für Schwangere

6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt

- Mutterschaftsgeld in Höhe von 13€ / Tag von der Krankenkasse
- Zuschuss vom Arbeitgeber in Höhe der Differenz zwischen dem kalendertäglichen Nettoentgeltes und dem Mutterschaftsgeld der Krankenkasse

Bei ärztlichem Zeugnis, dass durch die Beschäftigung das Leben oder die Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet ist

- Mind. den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen durch den Arbeitgeber

Inhalte einer Abmahnung

- Darstellung des vertragswidrigen Verhaltens
- Aufzeigen eines vertragskonformen Verhaltens
- Androhung von weiteren arbeitsrechtlichen Konsequenzen im Wiederholungsfall

Formale / inhaltliche Bestandteile einer Abmahnung

Formale Bestandteile

- Anschrift

- Anrede
- Datum
- Ort
- Unterschrift

Inhaltliche Bestandteile

- Detaillierte Beschreibung des Sachverhalts
- Feststellung eines Pflichtverstoßes
- Aufforderung, in Zukunft die Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen
- Androhung der Kündigung im Wiederholungsfall

Personen, die Abmahnungen erteilen dürfen

- Arbeitgeber
- Abteilungsleiter
- Personalleiter
- Fachvorgesetzter
- Meister
- Entsprechend bevollmächtigte Personen

Begründung, ob eine Abmahnung für einen arbeitsunfähigen Mitarbeiter gerechtfertigt ist, der nicht zu einem Personalgespräch während seiner Arbeitsunfähigkeit kommt

Die Abmahnung ist nicht gerechtfertigt.

Während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit ist es dem Arbeitgeber nicht untersagt, mit dem Arbeitnehmer in einem zeitlich angemessenen Umfang in Kontakt zu treten.

Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer ist jedoch nicht verpflichtet, auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen. Zwar umfasst die Arbeitspflicht eines Arbeitnehmers auch die Pflicht zur Teilnahme an einem vom Arbeitgeber während der Arbeitszeit im Betrieb angewiesenes Gespräch. Da der Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit seiner Arbeitspflicht jedoch nicht nachkommen muss, ist er grundsätzlich nicht verpflichtet, im Betrieb zu erscheinen oder sonstige mit seiner Hauptleistung unmittelbar zusammenhängende Nebenpflichten zu erfüllen.

Kündigungsvoraussetzungen und -fristen der verschiedenen Arbeitsverhältnisse

Arbeitsverhältnis	Kündigungsvoraussetzung	Kündigungsfrist
Unbefristeter Arbeitsvertrag	Ohne weitere Voraussetzung	4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende (sofern einzelvertraglich nichts anderes vereinbart wurde)
Probearbeitsverhältnis	Ohne weitere Voraussetzung	2 Wochen
Befristetes Arbeitsverhältnis	Ordentliche Kündigung nur möglich, wenn es einzelvertraglich / tarifvertraglich vereinbart wurde	4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende (sofern einzelvertraglich nichts anderes vereinbart wurde)
Leiharbeitsverhältnis	Die Beendigung richtet sich nach dem mit dem Verleiher getroffenen Vereinbarungen.	

Unterschied zwischen einer verhaltens- und einer personenbedingten Kündigung

Bei einer verhaltensbedingten Kündigung liegt das Fehlverhalten beim Arbeitnehmer. Er verstößt durch sein Verhalten gegen seine Pflichten aus dem

Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber muss dieses Fehlverhalten beweisen können und in der Regel erst den Arbeitnehmer durch eine Abmahnung zur Verhaltensänderung auffordern. Im Wiederholungsfall ist dann die Kündigung möglich.

Bei der personenbedingten Kündigung liegt kein Fehlverhalten des Arbeitnehmers vor. Er kann die geforderte Arbeitsleistung, z.B. wegen Krankheit, Alter oder fehlender Kenntnisse nicht oder nicht mehr erbringen.

Voraussetzungen für eine personenbedingte Kündigung wegen Krankheit

- Negative Zukunftsprognose
- Beeinträchtigung der betrieblichen oder wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers
- Interessenabwägung vorgenommen (Kündigung gilt als „ultimato ratio“)

Wesentliche Inhalte einer Änderungskündigung

- Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der Kündigungsfrist
- Gleichzeitig erfolgt ein Angebot für einen neuen Arbeitsvertrages mit geänderten Arbeitsbedingungen (Vertragsinhalten)

Möglichkeiten, um auf eine Änderungskündigung als Arbeitnehmer zu reagieren

- Das Änderungsangebot kann angenommen werden
- Das Änderungsangebot kann abgelehnt werden und gegen die Kündigung Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen nach Zugang erhebt werden
- Der geänderte Arbeitsvertrag kann unter dem Vorbehalt angenommen werden, dass die Änderungskündigung sozial gerechtfertigt ist. Dieser Vorbehalt muss durch den Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen, nach Zugang der Kündigung erklärt werden

Kündigungsfrist

Es handelt sich dabei um den Zeitraum vom Zugang der Kündigungserklärung bis zu tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Arbeitspapiere, auf die ein Arbeitnehmer bei seinem letzten Arbeitstag

Anspruch hat

- Arbeitsbescheinigung
- Urlaubsbescheinigung
- Arbeitszeugnis
- Lohnsteuerbescheinigungen
- Versicherungsnachweis
- Mitgliedbescheinigung der Krankenkasse (Soweit keine elektronische Datenverarbeitung bestand)

Ziel eines Sozialplans und Möglichkeiten, die in diesem vereinbart werden

können

Durch den Sozialplan sollen u.a. die wirtschaftlichen Nachteile des gekündigten Arbeitnehmers gemildert werden. Durch die damit verbundene Sozialauswahl sind soziale Gesichtspunkte der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen, wenn diesen aus betrieblichen Erfordernissen gekündigt werden soll.

Möglichkeiten:

- Abfindung
- Unterstützung bei der Stellensuche durch den Arbeitgeber
- Möglichkeiten der Qualifizierung durch den Arbeitgeber
- Fahrtkostenzuschuss
- Outplacement-Beratung

Maßnahmen, sowie Vor- und Nachteile, für betriebsbedingte Kündigungen

Maßnahme	Vorteile	Nachteile
Betriebsbedingte Kündigung von Arbeitnehmern	Der Personalabbau ist zeitlich planbar durch vorgegebene Kündigungsfristen. Es ist dadurch eine gezielte Reduktion der	Eine Anhörung / Beteiligung des Betriebsrates ist notwendig. Es eine Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers möglich.

	Mitarbeiterzahl möglich.	
Anbieten von Aufhebungsverträgen an ausgewählte Mitarbeiter	Keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates. Es sind keine Kündigungsfristen einzuhalten.	Das Einverständnis des Arbeitnehmers ist Voraussetzung. Zahlung einer Abfindung an den Arbeitnehmer.
Auslaufende befristete Arbeitsverträge werden nicht verlängert	Es müssen keine Kündigungen ausgesprochen werden. Die Personalreduzierung ist zeitlich exakt planbar.	Auslaufender Vertrag und frei werdende Stelle sind nicht immer deckungsgleich. Das Image des Unternehmens könnte dadurch leiden.
Angebot von Teilzeitverträgen an Arbeitnehmer mit Vollzeitstellen	Das gut eingearbeitete Personal bleibt erhalten. Dem Wunsch von Arbeitnehmern kann entsprochen werden.	Das Einverständnis der Arbeitnehmer ist notwendig. Nicht alle Tätigkeiten lassen sich in Teilzeit erledigen.
Ausnutzen der natürlichen Fluktuation; keine Neubesetzung	Es sind keine Kündigungen notwendig. Das Verhältnis zwischen Belegschaft und Leitung wird nicht gestört.	Die Maßnahme ist kaum planbar und langwierig. Der Personalabbau ist nicht steuerbar.

Vorgehen bei Diebstahl durch einen schwerbehinderten Mitarbeiter

-
- Vorläufige Freistellung von der Arbeit

- Antrag auf Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung an das Integrationsamt
- Erst nach Zustimmung des Integrationsamtes kann eine Kündigung ausgesprochen werden

Tarifbindung innerhalb des Arbeitsvertrages

- Mitgliedschaft bei den Tarifvertragsparteien (Arbeitgeberverbände / Gewerkschaften) oder wenn der Arbeitgeber selbst Partei des Tarifvertrages ist
- Bezugnahme im Einzelarbeitsvertrag
- Allgemeinverbindlichkeit

Legaler Streik und Aussperrung

- Legaler Streik ist eine kollektiv von einer Gewerkschaft getragene Arbeitsniederlegung zur Durchsetzung tarifpolitischer Ziele außerhalb der Friedenspflicht
- Eine Aussperrung ist ein Ausschluss von arbeitswilligen Beschäftigten durch den Arbeitgeber zur Abwehr von Streikmaßnahmen (Eskalation)

Voraussetzungen, damit ein Streik rechtmäßig ist

- Der Streik muss von einer Gewerkschaft geführt werden
- Es darf kein Verstoß gegen die Friedenspflicht vorliegen
- Er muss der Durchsetzung von Tarifforderungen dienen
- Das Ziel des Streikes muss in Tarifverträgen geregelt werden dürfen
- Der Streik muss verhältnismäßig sein und ein vorangegangenes Schlichtungsverfahren muss geführt worden sein
- Es müssen alle Verhandlungsmöglichkeiten erschöpft sein

Konsequenzen für Arbeitnehmer bei einem rechtswidrigen Streik

Bei der Teilnahme an einem rechtswidrigen Streik können durch den Arbeitgeber Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche gegen den streikenden Arbeitnehmer geltend gemacht werden. Daneben kommen fristlose, außerordentliche Kündigungen in Betracht. Weiter besteht kein Entgeltanspruch für die Zeit des Streikes.

Voraussetzungen einer Betriebsvereinbarung

- Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat
- Schriftlich niederzulegen
- Von beiden Seiten zu unterzeichnen
- Im Betrieb an geeigneter Stelle auszulegen
- Betriebsvereinbarungen können keine Tatbestände regeln, die schon durch den Tarifvertrag geregelt sind
- Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend

Angelegenheiten der Betriebsvereinbarung

- Fragen der betrieblichen Ordnung
- Regelungen, die die Arbeitszeit betreffen
- Pausenregelung
- Regelung der betrieblichen Lohngestaltung
- Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen
- Teilnahme an betrieblichen Bildungsmaßnahmen

Zulässigkeit von Änderungen der Arbeitsbedingungen in einer Betriebsvereinbarung

Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt. (§77 Absatz 3 BetrVG)

Betriebsverfassungsrecht

Organe, die die Interessen der Mitarbeiter vertreten

- Betriebsrat
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Schwerbehindertenvertretung
- Gesamtbetriebsrat
- Konzernbetriebsrat

Betriebsausschuss

Gemäß §27 Absatz 1 BetrVG ist ein Betriebsausschuss zu bilden, wenn der Betriebsrat neun oder mehr Mitglieder hat. Der Betriebsausschuss hat die

Aufgabe, die laufenden Geschäfte des Betriebsrates zu führen.

Beteiligungsrechte des Betriebsrates

Aspekte	Beteiligungsrecht des Betriebsrates
Mehrarbeit	Mitbestimmungsrecht
Arbeitszeitlage	Mitbestimmungsrecht
Werksferien	Mitbestimmungsrecht
Dienstwagen für den Geschäftsführer	Keine Mitbestimmungsrechte

Betriebsratsbeteiligung bei Neueinstellungen

Der Arbeitgeber muss

- den Betriebsrat über die personelle Maßnahme unterrichten,
- die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorlegen,
- Auskunft über die einzustellenden Personen geben,
- die Zustimmung des Betriebsrates einholen.

Der Betriebsrat kann

- der Einstellung zustimmen
- der Einstellung widersprechen
- die Wochenfrist verstreichen lassen und die Zustimmung gilt somit als erteilt

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber Auskunft über die Bewerber verlangen und die Bewerbungsunterlagen einsehen. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben (§99 BetrVG).

Beteiligung des Betriebsrates bei wirtschaftlichen Angelegenheiten

In allen Unternehmen mit in der Regel mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmen zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten (§106, BetrVG).

Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern, die dem Unternehmen angehören müssen, darunter mindestens einem Betriebsratmitglied. Die Mitglieder sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen (§107, BetrVG). Der Wirtschaftsausschuss soll monatlich einmal zusammentreten (§108, BetrVG).

Wird eine Auskunft über wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens im Sinne des §106, BetrVG entgegen dem Verlangen des Wirtschaftsausschusses nicht rechtzeitig oder nur ungenügend erteilt und kommt hierüber zwischen Unternehmer und Betriebsrat eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle (§109, BetrVG).

Beteiligung des Betriebsrates bei einer Änderung der Arbeitszeit

Eine Änderung der Arbeitszeit ist mitbestimmungspflichtig. Der Arbeitgeber muss mit dem Betriebsrat eine schriftliche Betriebsvereinbarung abschließen (§87 Absatz 1, Ziffer 2 BetrVG).

Aufgaben des Betriebsrates

- Der Betriebsrat ist der gesetzliche Interessenvertreter der Belegschaft, der nach dem Betriebsverfassungsgesetzes in eigenem Namen ohne Weisung der Belegschaft tätig wird.
- Er hat mit dem Arbeitgeber unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenden Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes zusammenzuarbeiten.
- Zu seinen Aufgaben gehört es, mindestens alle drei Monate eine Betriebsversammlung einzuberufen.
- Abschluss von Betriebsvereinbarungen

Aufgaben des Betriebsrates bezüglich der Arbeitssicherheit

Der Betriebsrat hat darüber zu wachen, dass die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft eingehalten werden. Des Weiteren hat sich der Betriebsrat