

Interessenskonflikte Überblick

Arbeitgeber/ Ausbildender

Mögliche Interessen:

- Weniger Gehalt/Ausbildungsvergütung
- Geringe zeitliche Belastung der Ausbilder
- Geringe Ausbildungskosten usw.

Arbeitnehmer wählen Betriebsrat
und Jugend/Ausbildungsververtretung

Arbeitnehmer/ Auszubildender

Mögliche Interessen:

- Viel Gehalt/Ausbildungsvergütung
- Viel Ausbildung
- Gute Arbeitsbedingungen usw.

Der Betriebsrat

*hat in betrieblichen Angelegenheiten folgende Rechte
nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)*

soziale Angelegenheiten

Mitbestimmungsrecht

personelle Angelegenheiten

eingeschränktes
Mitbestimmungsrecht

wirtschaftliche Angelegenheiten

Mitwirkungsrecht

Gesetzliche Grundlagen

Spezielle Regelungen für die Berufsausbildung

- Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- Handwerksordnung (HwO)
- Ausbildungsordnung (AO)

Regelungen aus Arbeitsrecht und Arbeitsschutz

- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Schwerbehindertenschutz im Sozialgesetzbuch (SGB)
- Tarifverträge/Betriebsvereinbarungen
- Arbeitsvertrag/Berufsausbildungsvertrag

Beratung bei Konflikten im Betrieb

Wer kann Sie bei Konflikten beraten und unterstützen?

- Berufsberatung der Agentur für Arbeit
- zuständige Kammer (Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer)
- Gewerkschaft (überbetriebliche Arbeitnehmerorganisation, z.B. IG Metall)
- Jugend- und Auszubildendenvertretung im Betrieb (JAV)
- Betriebsrat des Unternehmens
- Lehrerinnen und Lehrer der Berufsschule

Der Betriebsrat

Wie kommt der Betriebsrat zustande?

- Voraussetzungen:** mind. 5 Beschäftigte über 18 Jahre (ohne Rücksicht auf die Staatsangehörigkeit), 3 wählbare Beschäftigte (= mind. 6 Monate im Betrieb beschäftigt)
- Größe:** abhängig von der Zahl der Beschäftigten. Bis 20 Beschäftigte mit einem Betriebsobmann, ab 21 Beschäftigten 3 Mitglieder, ab 51 Beschäftigten 5 Mitglieder usw.
- Wahl:** unmittelbar und geheim. Alle Bereiche des Betriebs, Arbeiter und Angestellte, Männer und Frauen sollen vertreten sein. Amtszeit 4 Jahre.
- Bezahlung:** Der Betriebsrat nimmt seine Aufgaben während der Arbeitszeit wahr und wird dafür freigestellt. Sein Lohn läuft weiter. Ab 200 Beschäftigten wird 1 Mitglied komplett freigestellt (bei größeren Betrieben mehr)
- Kündigung:** Mitglieder des Betriebsrats sind unkündbar (gilt 1 Jahr nach Ausscheiden aus dem Betriebsrat weiter). Ausgenommen sind nur fristlose Kündigungen wegen eines Fehlverhaltens.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung

Wie kommt die Jugend- und Auszubildendenvertretung zustande?

- Voraussetzungen:** mind. 5 Beschäftigte unter 18 Jahren oder Auszubildende unter 25 Jahren (ohne Rücksicht auf die Staatsangehörigkeit)
- Größe:** abhängig von der Zahl der Beschäftigten. Bis 20 Beschäftigte unter 25 Jahren 1 Jugendvertreter, dann steigend (ähnlich wie beim Betriebsrat)
- Wahl:** unmittelbar und geheim, gewählt werden dürfen nur Beschäftigte unter 25 Jahren. Betriebsratsmitglieder sind nicht wählbar. Alle Bereiche des Betriebs, alle Ausbildungsberufe, Männer und Frauen sollten vertreten sein. Amtszeit 2 Jahre. Wer 25 wird, bleibt bis zum Ende der Amtszeit im Amt.
- Bezahlung:** Die Jugendvertreter nehmen ihre Aufgaben während der Arbeits- bzw. Ausbildungszeit wahr.
- Kündigung:** Wie beim Betriebsrat. Nach Ende der Ausbildung besteht normalerweise Anspruch auf unbefristete Weiterbeschäftigung.

Arbeitsgerichtsbarkeit

Arbeitsgerichte sind zuständig für alle Streitigkeiten im Arbeitsleben.

