

Beteiligungsrechte des Betriebsrats

	Beschreibung	Beispiele
Mitbestimmung	<p><b>Erzwingbare Mitbestimmung</b></p> <p>Ohne eine Einigung mit dem Betriebsrat darf der Arbeitgeber eine Maßnahme nicht durchführen; dies schließt das Initiativrecht des Betriebsrats ein, der von sich aus aktiv werden kann, um bestimmte Angelegenheiten (anders) zu regeln. Bei Nichteinigung mit dem Arbeitgeber entscheidet die Einigungsstelle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fragen der Ordnung des Betriebs</li> <li>- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit</li> <li>- vorübergehende Verlängerung / Verkürzung der betrieblichen Arbeitszeit</li> <li>- Fragen der Leistungs-/ Verhaltenskontrolle der Arbeitnehmer mittels technischer Einrichtungen</li> <li>- Auswahlrichtlinien bei Einstellungen, Kündigungen</li> <li>- Aufstellung und Ausgestaltung eines Sozialplans</li> </ul>
Mitwirkung	<p><b>Widerspruchsrechte und Zustimmungsverweigerungsrechte</b></p> <p>Über den Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung hinaus ist der Arbeitgeber bei einigen Maßnahmen auf die Zustimmung des Betriebsrats angewiesen. Erhält er diese nicht, so kann der Arbeitgeber die nicht erfolgte Zustimmung des Betriebsrats durch das Arbeitsgericht überprüfen lassen, welches das Veto des Betriebsrates aufheben lassen kann. Widerspruchs- und Zustimmungsverweigerungsrechte beinhalten keine gleichberechtigte Mitbestimmung.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- eingeschränkte Widerspruchsmöglichkeit des Betriebsrats bei arbeitgeberseitigen Kündigungen</li> <li>- Zustimmungserfordernis bei den personellen Einzelmaßnahmen Einstellung, Versetzung sowie Ein- und Umgruppierung, jedoch beschränkt auf sechs Zustimmungsverweigerungsgründe</li> </ul>
	<p><b>Beratungsrechte</b></p> <p>Von der Durchsetzungsintensität her sind die Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte des Betriebsrats am schwächsten ausgeprägt. Doch sind rechtzeitige und umfassende Informationen über geplante Arbeitgebermaßnahmen für eine effektive Betriebsratsarbeit sehr bedeutsam. Eine wirksame Beeinflussung derartiger Maßnahmen allein aufgrund der Wahrnehmung dieser 3 Beteiligungsrechte ist in der Praxis jedoch regelmäßig sehr schwierig. Eine Einflussnahme des Betriebsrats ist allerdings häufig in zeitlicher Hinsicht möglich, da der Arbeitgeber in einigen Fällen die geplanten Maßnahmen erst durchführen kann, nachdem er den Betriebsrat vollständig unterrichtet hat und auch dessen Überlegungen und Argumente in Beratungsgesprächen zur Kenntnis genommen hat. Außerdem geht der Gesetzgeber davon aus, dass der Arbeitgeber nach Beratungen mit dem Betriebsrat dessen Sichtweise und Argumentation in seine endgültige Entscheidung einbezieht.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planung technischer Anlagen, von Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen</li> <li>- Betriebsänderungen (Interessenausgleich)</li> <li>- Einrichtung betrieblicher Bildungsmaßnahmen</li> <li>- Personalplanung</li> <li>- Beschäftigungssicherung nach Vorschlag des BR</li> </ul>
	<p><b>Anhörungsrechte</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bei allen arbeitgeberseitigen Kündigungen</li> </ul>
	<p><b>Informationsrechte</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- allgemeiner Unterrichtsanspruch des Betriebsrats, um seine gesetzlichen Aufgaben erfüllen zu können, z.B. Vereinbarkeit Familie und Beruf, Eingliederung schutzbedürftiger Personen, betriebl. Umweltschutz</li> <li>- Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens</li> </ul>