



## Die Rechte des Betriebsrates

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist die wesentliche Grundlage der Arbeit des Betriebsrates. Das BetrVG regelt die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Betriebsrat, es bestimmt die Prinzipien nach denen die Interessenvertretung durchgeführt wird.

Dem Betriebsrat werden im BetrVG verschiedene Rechte eingeräumt, die ihn bei der Erfüllung seiner Aufgaben und der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen unterstützen.

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Angelegenheiten (Ereignisse, Planungen, Vorhaben, etc.), die die Interessen der Arbeitnehmer berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

Dem Betriebsrat stehen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte

- bei bestimmten sozialen Angelegenheiten, wie z. B. Betriebsordnung, Lage der Arbeitszeit und Pausen, Errichtung von Kantinen, Betriebskindergärten, etc..
- bei der Gestaltung des Arbeitsablaufes und der Arbeitsplatzumgebung
- bei Personalfragen, wie zum Beispiel bei Kündigungen, Einstellungen, Versetzungen, Eingruppierungen, bei der Aufstellung von Auswahlrichtlinien, Personalfragebögen, Regelungen über Stellenausschreibung, etc..
- sowie bei wirtschaftlichen Angelegenheiten , wie z. B. bei der Ausarbeitung eines Sozialplans oder bei Betriebsänderungen.

zu.

Grundsätzlich kann man also sagen, dass der Betriebsrat bei jeder Handlung des Arbeitgebers prüfen muss, ob er rechtzeitig und umfassend informiert war, der Arbeitgeber mit ihm hätte beraten müssen oder ob seine Zustimmung erforderlich ist.

Dem Betriebsrat bietet sich die Möglichkeit den Rechtsweg auszuschöpfen, wenn er mit dem Arbeitgeber nicht zu einer Einigung kommen kann oder wenn seitens des Arbeitgebers die Beteiligungsrechte des Betriebsrates verletzt, eingeschränkt oder missachtet werden.

In diesem Fall stehen dem Betriebsrat verschiedene Mittel zur Verfügung wie z.B.

- ein Einigungsstellenverfahren,
- ein Arbeitsgerichtsverfahren,
- ein Strafverfahren oder
- ein Ordnungswidrigkeitenverfahren.

Der Betriebsrat hat auch sogenannte Initiativrechte, bei denen er selbst auf den Arbeitgeber zugehen kann (§92 a BetrVG) oder eine Regelung erzwingen kann, wie dies zum Beispiel bei der Aufstellung eines Sozialplanes der Fall ist.