



# Lehrbrief 3

## Beteiligungsrechte richtig anwenden

Du weißt jetzt, was der Betriebsrat ist und wie er arbeitet. Jetzt geht es darum:  
Beteiligungsrechte erkennen – und richtig nutzen.

### 1 Schnell-Check: Hat der BR ein Beteiligungsrecht?

 <b>§ 87 BetrVG</b> (Mitbestimmung)  z. B. Arbeitszeit, Überstunden oder technische Einrichtungen  Der Betriebsrat entscheidet gleichberechtigt mit.	 <b>§ 99 BetrVG</b> (Personelle Maßnahmen)  Einstellungen oder Versetzungen  Der Arbeitgeber braucht die Zustimmung des Betriebsrats.	 <b>§ 111 BetrVG</b> (Betriebsänderungen)  z. B. Umstrukturierungen  Es wird verhandelt, ein Sozialplan ist möglich.
---	--	---

### 2 Informationsrechte - die Grundlage

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat gemäß **§ 80 BetrVG rechtzeitig und umfassend informieren**.

#### Typische Fehler:

- Der Arbeitgeber liefert nicht - der Betriebsrat wartet ab.
- Informationen werden nicht aktiv eingefordert.
- Maßnahmen werden zu spät bemerkt.

#### Beispiel:

Wird z. B. eine neue Software eingeführt und der Betriebsrat erfährt es erst danach, wurde der Informationsanspruch nicht erfüllt und das Beteiligungsrecht nicht genutzt.

### 3

## Mitbestimmung (§ 87) richtig nutzen

Bei vielen Themen, wie **Arbeitszeit, Überstunden, Verhalten im Betrieb oder technischen Einrichtungen** hat der Betriebsrat ein echtes Mitbestimmungsrecht und kann sogar selber die Initiative ergreifen, etwa bei der Verteilung der Arbeitszeit .



#### Typische Fehler:

- Mitbestimmung wird nicht erkannt.
- Der Arbeitgeber handelt allein.
- Der Betriebsrat reagiert zu spät.

#### Konsequenzen:

- Gespräch
- Unterlassung verlangen
- Ggf. Einigungsstelle

### 4

## Personelle Maßnahmen (§ 99 BetrVG)

**Bei Einstellungen, Eingruppierungen oder Versetzungen muss der Betriebsrat beteiligt werden. Der Arbeitgeber braucht seine Zustimmung.**

#### Wichtig ist vor allem:

- Fristen einhalten
- Unterlagen prüfen
- Entscheidung begründen



**Wichtig:** Reagiert der Betriebsrat nicht rechtzeitig, gilt die Zustimmung automatisch als erteilt.

## 5

### Wirtschaftliche Angelegenheiten

Hier hat der Betriebsrat weniger Einfluss. Im Mittelpunkt stehen Information und Beratung. Er kann verlangen, dass ein Interessenausgleich versucht wird.

#### Typische Fehler:

- zu hohe Erwartungen
- zu spätes Reagieren

## 6

### Rechte durchsetzen

**Wenn der Arbeitgeber die Beteiligungsrechte missachtet, geht der Betriebsrat schrittweise vor:**

1. Gespräch suchen
2. Beteiligung einfordern
3. notfalls den Arbeitgeber durch das Gericht stoppen
4. Einigung anstreben und notfalls durchsetzen

**Grundsatz:** Erst klären – dann Druck aufbauen.

## 7

### Typische Fälle

#### Beispiel:

Überstunden ohne Absprache

➔ **Unzulässig**

Einführung einer neuen Software

➔ in der Regel **mitbestimmungspflichtig**

Größere Veränderungen

➔ **Verhandlungen notwendig**

**8****Alles klar?**

Der Betriebsrat muss wissen, wann er zu beteiligen ist – und dann rechtzeitig handeln. Entscheidend sind: richtige Einordnung (§ 87, § 99, § 111), frühzeitige Information und ein klares Vorgehen zur Durchsetzung.

**Ausblick**

**Lehrbrief 4: Allgemeine Vorschriften zur Beteiligung (§§ 74–80 BetrVG)**  
– Die Spielregeln der Mitbestimmung