

Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen



Hat ein Unternehmen mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer, muss der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder **Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung** und **Versetzung** umfassend unterrichten und sich vom Betriebsrat dafür die Zustimmung einholen (siehe § 99 BetrVG).

Einstellung

Als Einstellung gilt jede (auch befristete) Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder die Eingliederung in den Betrieb, etwa als Leiharbeiter, Ein-Euro-Kraft oder Umschüler.

Eingruppierung und Umgruppierung

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat bei jeder Ein- oder Umgruppierung informieren und sich die Zustimmung dafür einholen. Als Eingruppierung wird die erstmalige Einordnung in ein Vergütungssystem bezeichnet.

Eine Umgruppierung kann nur bei bereits Beschäftigten erfolgen (beispielsweise Aufstieg, andere Tätigkeit).

Versetzung

Eine Versetzung liegt dann vor, wenn ein Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsbereich (räumlich oder funktional) für mehr als einen Monat erhält und sich das Gesamtbild der Tätigkeit ändert (§ 95 Abs. 3 BetrVG).



Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat bereits vor einer der eben genannten Maßnahmen unterrichten. Das heißt, er muss die entsprechenden Unterlagen vorlegen (etwa Einstellungsunterlagen), den Termin der geplanten Maßnahme mitteilen, über die Gestaltung des Arbeitsplatzes (auch Eingruppierung) informieren sowie die Auswirkungen auf bereits vorhandene Arbeitsplätze benennen. Dabei muss der Arbeitgeber keine bestimmte Form einhalten. Jedoch muss er ein »empfangsberechtigtes Betriebsratsmitglied« unterrichten, in der Regel den Betriebsratsvorsitzenden.

Die Beschlussfassung des Betriebsrats muss innerhalb einer Woche nach der Unterrichtung durch den Arbeitgeber erfolgen. Entweder stimmt der Betriebsrat der jeweiligen Maßnahme zu oder verweigert die Zustimmung schriftlich unter der Angabe von Gründen.

Verstößt der Arbeitgeber gegen die Verpflichtung zur rechtzeitigen und vollständigen Information, beginnt die Frist zur Zustimmung nicht zu laufen. Jedoch ist der Betriebsrat gehalten, sich die erkennbar fehlenden Informationen beim Arbeitgeber einzuholen. Hat er diese erhalten, beginnt die Wochenfrist gemäß § 99 Abs. 3 BetrVG erneut.





**FÜR DIE FRISTBERECHNUNG
GILT DIE ›FAUSTFORMEL‹:**

Das ablehnende Schreiben nebst Begründung ist dem Arbeitgeber mit Ablauf des namentlich gleichen Wochentages der darauf folgenden Woche, an der die Information des Arbeitgebers dem Betriebsrat zugegangen ist, zuzustellen.

BEISPIEL:

Der Arbeitgeber überreicht dem Betriebsratsvorsitzenden am Mittwoch, dem 9.2.2011, einen Antrag auf Einstellung des Herrn ›X‹. Dann muss die Zustimmungsverweigerung dem Arbeitgeber vor Ablauf des darauf folgenden Mittwochs, dem 16.2.2011, zugehen.

Außerdem muss der Betriebsrat bei der Beschlussfassung beachten, dass er den Antrag auf der Einladung zur Sitzung in der Tagesordnung bekannt gibt und alle ordentlichen Mitglieder einlädt (und im Falle der Verhinderung die jeweiligen Ersatzmitglieder).

**Gründe für die Verweigerung der
Zustimmung des Betriebsrats**

1. Die geplante Maßnahme ist rechtswidrig, zum Beispiel wegen Verstoßes gegen ein Gesetz oder eine Betriebsvereinbarung.

BEISPIEL:

Der Arbeitgeber hat nicht entsprechend § 81 Abs. 1 SGB IX geprüft, ob ein freier Arbeitsplatz mit einem (zum Beispiel bei der Agentur für Arbeit gemeldeten) schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann.

2. Die Maßnahme verstößt gegen eine zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarte Auswahlrichtlinie gemäß § 95 BetrVG. Diese muss es allerdings nicht zwingend in jedem Betrieb geben.



- 3.** Es besteht die konkrete Gefahr, dass im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer Nachteile hinnehmen müssen, ohne dass betriebliche oder persönliche Gründe dies rechtfertigen (z.B. Kündigung, Nichtverlängerung eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses).

BEISPIEL:

Es wird ein Arbeitsplatz in einem Betrieb ausgeschrieben und bei der Auswahl der eingehenden Bewerbungen bleibt unberücksichtigt, dass es bereits im Betrieb befristet beschäftigte Arbeitnehmer gibt, die für diese Stelle in Frage kommen.

- 4.** Eine Zustimmungsverweigerung kann in Frage kommen, wenn der durch die personelle Einzelmaßnahme betroffene Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund benachteiligt wird.

BEISPIEL:

Mitarbeiterin A soll aus der Finanzbuchhaltung in die allgemeine Verwaltung versetzt werden. In der Finanzbuchhaltung ist sie seit zehn Jahren tätig und aufgrund ihrer Qualifikationen eine geeignete und mögliche Nachfolge des bald ausscheidenden stellvertretenden Abteilungsleiters.

- 5.** Eine betriebsinterne Ausschreibung ist unterblieben, obwohl der Betriebsrat diese gemäß § 93 BetrVG verlangt hat.
- 6.** Es besteht die begründete Gefahr, dass der/die für die personelle Maßnahme ins Auge gefasste Bewerber/in oder Arbeitnehmer/in den Betriebsfrieden nachhaltig stört, etwa durch rassistische oder fremdenfeindliche Äußerungen.

Sollte der Betriebsrat aus einem der vorgenannten Gründe der beabsichtigten personellen Einzelmaßnahme nicht zustimmen, so hat er seine Entscheidung innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen.

Im Gegensatz zur Formfreiheit der Unterrichtung durch den Arbeitgeber ist die Zustimmungsverweigerung durch den Betriebsrat an **strenge Form-erfordernisse** gebunden. Sie muss schriftlich unter Angabe von Gründen erfolgen. Dabei ist der Betriebsrat auf die in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründe beschränkt, soweit es um die Beachtlichkeit der Zustimmungsverweigerung geht. Andere Überlegungen, zum Beispiel soziale Gründe, die einer geplanten Umsetzung entgegenstehen, können ergänzend aufgenommen werden, sollten aber nicht die Hauptargumente für die Zurückweisung des Antrages sein. Die reine Wiederholung des Gesetzestextes reicht dabei nicht aus, der Betriebsrat muss schon eine auf die jeweilige Maßnahme bezogene Verweigerung formulieren. In Zweifelsfällen sollte sich ein Betriebsrat beraten lassen.



Hat der Betriebsrat form- und fristgerecht mit einem Ablehnungsgrund aus dem Katalog des § 99 Abs. 2 BetrVG der geplanten personellen Einzelmaßnahme widersprochen, so kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen (§ 99 Abs. 4 BetrVG).

Setzt der Arbeitgeber ohne gerichtliches Zustimmungseretzungsverfahren die geplante Maßnahme (z.B. Eingruppierung oder Höhergruppierung) um, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die personelle Maßnahme aufzuheben (§ 101 BetrVG). Weiterhin droht ihm ein Zwangsgeld, welches ebenfalls vom Arbeitsgericht auf Antrag des Betriebsrats verhängt werden kann. Sollte der Arbeitgeber also die fehlende Zustimmung nicht durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen, kann das Arbeitsgericht auf Antrag des Betriebsrats aussprechen, dass eine ohne Zustimmung vorgenommene Einstellung oder Versetzung aufzuheben ist.

Möchte der Arbeitgeber beispielsweise eine Einstellung aus dringenden sachlichen Gründen vor dem Mitbestimmungsverfahren umsetzen, so kann er dies gemäß § 100 BetrVG vorläufig tun. Jedoch muss er vorher den betreffenden Arbeitnehmer über die Sach- und Rechtslage aufklären und auch den Betriebsrat unverzüglich unterrichten. Sofern auch der Betriebsrat die sachlichen Gründe anerkennt, ist das ordnungsgemäße Beteiligungsverfahren durchzuführen. Bestreitet der Betriebsrat jedoch die Gründe, muss der Arbeitgeber innerhalb von drei Tagen beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats beantragen. Andernfalls oder, falls das Gericht die Ersetzung der Zustimmung ablehnt oder die Maßnahme nicht für dringend erforderlich hält, ist diese aufzuheben.

Denkbar sind vorläufige personelle Maßnahmen nur bei Einstellung und Versetzung, zum Beispiel kann ein gut qualifizierter Arbeitnehmer nur durch schnelles Handeln gewonnen werden. Nicht denkbar sind vorläufige personelle Einzelmaßnahmen bei Ein- und Umgruppierung.

Die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer



unterstützt und begleitet betriebliche Interessenvertretungen im Land Bremen.

Wir unterstützen und beraten ...

- ▶ persönlich (nach Termin)
- ▶ telefonisch
- ▶ bei der Erstellung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen
- ▶ bei betrieblichen Veränderungsprozessen

Die Schwerpunkte sind ...

- ▶ Arbeitsrecht und Mitbestimmung
- ▶ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ▶ Arbeitsgestaltung und -organisation
- ▶ Informations- und Kommunikationstechnologie
- ▶ Personalarbeit
- ▶ Wirtschaftliche Mitbestimmung
- ▶ Zusammenarbeit im Gremium

→ Verfasserin:

Regina Schmidt
Telefon 0471-92235-24
schmidt@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de

Herausgeber: Arbeitnehmerkammer Bremen

Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
Telefon 0421-36301-962 oder -956
mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung/