



Referentin: Silke Rohde
(10.04.2019)



Herzlich willkommen!

Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.

Wie Sie bei Einstellungen mitbestimmen können





Vorschrift nur anwendbar bei mindestens 20 beschäftigten Arbeitnehmern (mitgezählt werden z. B. auch Leiharbeitnehmer, vorübergehende Beschäftigung reicht aus).

Der AG braucht Ihre Zustimmung zu

- Einstellungen
- Versetzungen
- Eingruppierungen
- Umgruppierungen

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Was versteht das Gesetz unter Einstellung?

Eingliederung einer Person in die Arbeitsorganisation des Betriebs,
um zusammen mit anderen Beschäftigten den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs durch weisungsgebundene Tätigkeit zu erfüllen

3

- Eingliederung einer Person in die Arbeitsorganisation des Betriebs, um zusammen mit anderen Beschäftigten den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs durch weisungsgebundene Tätigkeit zu erfüllen.
- Unerheblich ist dabei, in welchem Rechtsverhältnis derjenige zum Arbeitgeber steht und ob es überhaupt eines gibt (also z. B. Werkverträge, Leih-AN etc.).
- Es ist daher zu prüfen, ob der Arbeitgeber die Entscheidungen über Zeit und Ort des Einsatzes zu treffen hat und ob die Tätigkeit zusammen mit den bereits im Betrieb Beschäftigten zur Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebs ausgeübt wird.



- Eine Eingliederung ist daher auch bei Beschäftigten von Drittfirmen möglich. Der Einsatz von Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb ist aufgrund der Weisungsgebundenheit an die Vorgaben des Arbeitgebers des Entleiherbetriebes grundsätzlich eine Einstellung, § 14 Abs.3 AÜG.
- Voraussetzung ist lediglich, dass der Betroffene tatsächlich im Betrieb arbeitet und dabei dem Direktionsrecht des Arbeitgebers untersteht. Das setzt ein Unterordnungsverhältnis voraus, aufgrund dessen der Beschäftigte in die Hierarchie eines Betriebs eingeordnet ist.
- Achtung: Die Eingliederung in den Betrieb ist nicht immer nur räumlich zu verstehen. Auch wer ausschließlich in seiner eigenen Wohnung arbeitet, kann aufgrund der Einordnung in die betriebliche Organisation als eingestellt gelten.

Einstellungen im Sinne des § 99 BetrVG (1)

- unbefristete, befristete, Probe- und Ausbildungsarbeitsverhältnisse
- freie Mitarbeiter
- Einsatz von Leiharbeitnehmern
- Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes oder umgekehrt
- Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse
- Beschäftigung über eine tarifvertraglich oder individualvertraglich vereinbarte Altersgrenze hinaus



Einstellungen im Sinne des § 99 BetrVG (2)

- Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs
- Übernahme von Azubis oder Leiharbeitnehmern
- Praktikanten, Volontäre, Umschüler, Anlernlinge
- Einstellung im Rahmen einer Eingliederung gem. §§ 229 ff. SGB III
- Beschäftigung eines „Ein-Euro-Jobbers“ (BAG, Beschluss v. 2.10.2007, Az. 1 ABR 60/06)



Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Einstellung bei Aufstockung der Arbeitszeit?

mindestens
+10
Arbeitsstunden



für mindestens
1
Monat

(BAG, Beschluss v. 25.1.2005, Az. 1 ABR 59/03)

7

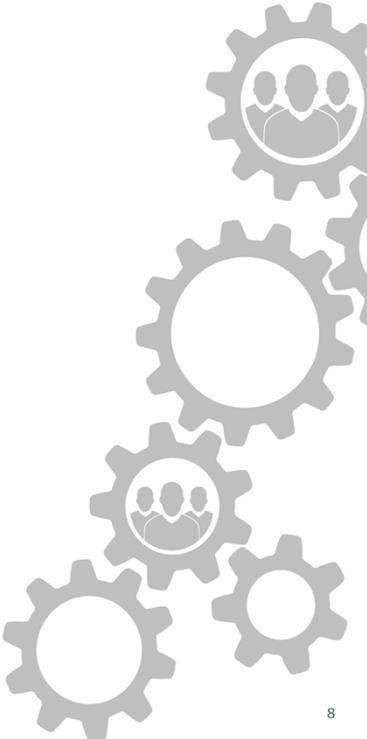
- Eine Änderung der Arbeitszeit in Form von Aufstocken der bisher geleisteten wöchentlichen Arbeitsstunden ist nur dann eine Einstellung im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG, wenn diese Änderung der Arbeitszeit in Dauer und Umfang erheblich ist.
- Das BAG bejaht dies bei einer Erhöhung der Arbeitsstunden um mindestens 10 h die Woche für mehr als 1 Monat (BAG, Beschluss vom 25.01.2005, Aktenzeichen: 1 ABR 59/03).

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Was gilt nicht als Einstellung?

- Verringerung der Arbeitszeit
- Wiederaufnahme der Arbeit nach Unterbrechung
- Wiederaufnahme der Arbeit nach Beendigung der Elternzeit
- „Beschäftigung“ von Schülerpraktikanten; anderes kann bei Studenten im Betriebspraktikum gelten



8

Folgende Vorgänge im Betrieb sind keine Einstellung im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG:

- Verringerung der Arbeitszeit
- Wiederaufnahme der Arbeit nach Unterbrechung (bspw. bei Obsiegen im Kündigungsschutzprozess)
- Wiederaufnahme der Arbeit nach der Beendigung der Elternzeit
- Schülerpraktikanten, da diese nicht einen ausreichend langen Zeitraum im Betrieb sind und daher grundsätzlich nicht eingegliedert sind; anderes kann gelten bei Studenten im Betriebspraktikum



1. Der Arbeitgeber informiert Sie rechtzeitig und vollständig.
2. Sie beraten sich innerhalb einer Woche (Frist beginnt erst mit der vollständigen Unterrichtung) und entscheiden, ob Sie der personellen Maßnahme zustimmen wollen oder nicht. BR-Sitzung einberufen!
3. Sie fassen einen Beschluss (§ 33 BetrVG) und teilen dem Arbeitgeber Ihre Entscheidung mit. Wenn Sie sich innerhalb einer Woche nicht äußern, gilt dies als Zustimmung.
4. Ist der Arbeitgeber mit der Verweigerung Ihrer Zustimmung nicht einverstanden, kann er diese fehlende Zustimmung durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen (§ 99 Abs. 4 BetrVG). Ohne diese Zustimmungsersetzung darf der Arbeitgeber die Maßnahme nicht durchführen.



- Ohne Unterrichtung keine Mitbestimmung
- Unterrichtung erfolgt in der Regel gegenüber dem Vorsitzenden (**empfangsberechtigtes BR-Mitglied**, das kann auch der Vorsitzende des Personalausschusses sein)
- Kein Anspruch schriftliche Information durch den AG
- Rechtzeitige Info: noch im Planungsstadium
- Vollständig: **Fristbeginn** erst ab vollständiger Unterrichtung, vorher darf AG die geplante Maßnahme nicht umsetzen!

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Vollständigkeit der Informationen

insbes. Bewerbungsunterlagen aller Bewerber; evtl. Arbeitnehmerüberlassungsvertrag

Der BR muss entscheiden können, ob er der Einstellung zustimmen oder diese ablehnen will.

11

- Der BR muss alles wissen, was ihn in die Lage versetzt, zu beurteilen, ob er der Einstellung zustimmen soll oder nicht. In erster Linie gehören dazu die Bewerbungsunterlagen und sonstige Unterlagen, die ausreichend Auskunft über die Person des Bewerbers geben. Dem Betriebsrat sind außerdem die Bewerbungsunterlagen aller Personen vorzulegen. **AGG!**
- Bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern kann der Betriebsrat auch die Vorlage der Arbeitnehmerüberlassungsverträge nach § 12 AÜG verlangen, um überprüfen zu können, wie der Betreffende im Beschäftigungsbetrieb eingesetzt werden soll.
- Allerdings zählt dazu nach dem BAG nicht die Vorlage des Arbeitsvertrags, den der Leiharbeitnehmer mit dem Verleiher geschlossen hat (BAG vom 1.6.2011 – 7 ABR 18/10).

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Unterrichtung bei Einstellung

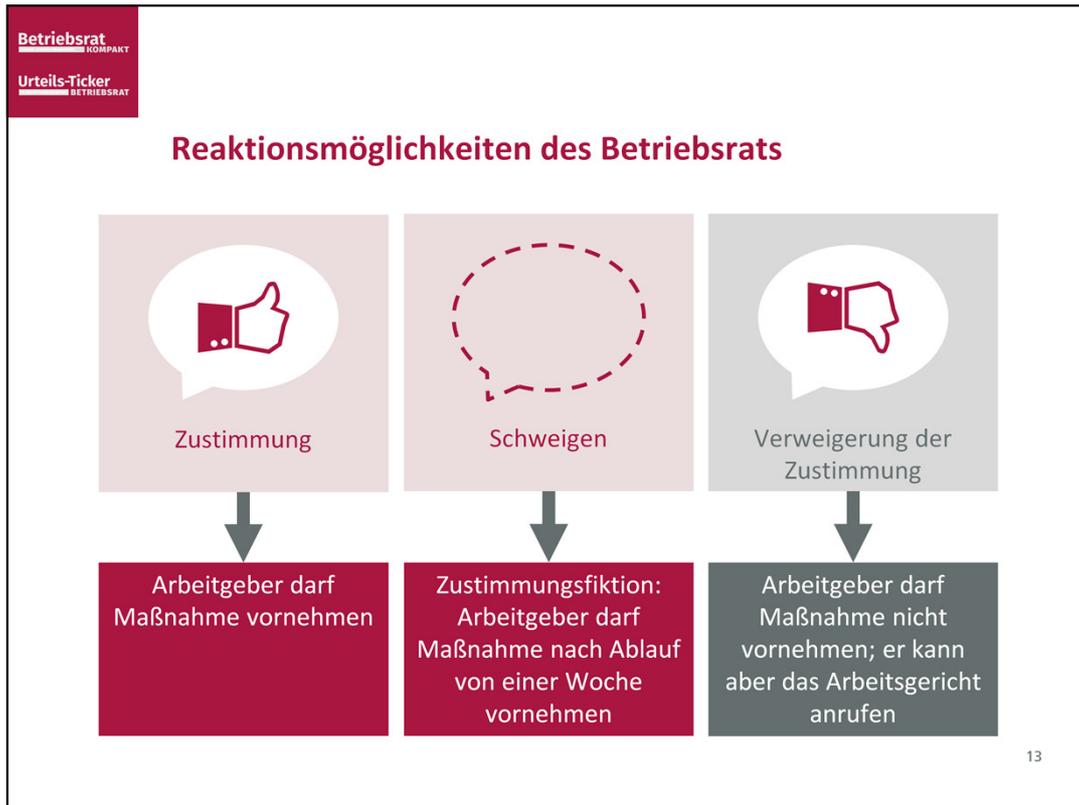
Diese Infos müssen mindestens weitergegeben werden:

- die Personalien des Bewerbers
- die fachliche und persönliche Qualifikation bzw. Eignung des Bewerbers
- die etwaigen besonderen persönlichen Umstände (z. B. Schwerbehinderteneigenschaft)
- die vorgesehene Eingruppierung
- die Auswirkungen der geplanten Einstellung auf den Betrieb einschließlich des Arbeitsablaufs
- die Bewerbungsunterlagen (Vorlage durch AG)
- die Bitte um Zustimmung des Arbeitgebers



12

Grundsätzlich kein Teilnahmerecht an Vorstellungsgesprächen (Das könnten Sie aber vereinbaren).



- Nach der Unterrichtung haben Sie **eine Woche Zeit** für Ihre Entscheidung: Sie müssen eine Sitzung einberufen und einen Beschluss fassen.
- Zustimmung = AG darf Maßnahme durchführen
- Verweigerung der Zustimmung = AG darf Maßnahme NICHT durchführen, sondern muss vor das Arbeitsgericht
- Nichtäußerung = Zustimmungsfiktion (Zustimmung gilt als erteilt)

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Gründe für die Verweigerung der Zustimmung

Abschließende Auflistung der Gründe in § 99 Abs. 2 BetrVG



- Verstoß gegen eine Rechtsnorm (Nr. 1)
- Verstoß gegen Auswahlrichtlinien (Nr. 2)
- Besorgnis der Benachteiligung anderer Arbeitnehmer (Nr. 3)
- Benachteiligung des betroffenen Arbeitnehmers (Nr. 4)
- fehlende Ausschreibung im Betrieb (Nr. 5)
- Gefahr für den Betriebsfrieden (Nr. 6)

14

- Konkrete Begründung der Zustimmungsverweigerung erforderlich.
- Dabei sind Sie auf die in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründe beschränkt:
 - Verstoß gegen eine Rechtsnorm (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG)
 - Verstoß gegen Auswahlrichtlinien (§ 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG)
 - Besorgnis der Benachteiligung anderer Arbeitnehmer (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG)
 - Benachteiligung des betroffenen Arbeitnehmers (§ 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG)
 - fehlende Ausschreibung im Betrieb (§ 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG)
 - Gefahr für den Betriebsfrieden (§ 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG)

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Nr. 1: Einstellung verstößt gegen Rechtsnorm

- Einstellung trotz gesetzlichem Einstellungsverbot
- Überlassung von Leiharbeitnehmern soll nicht nur vorübergehend erfolgen
- Einstellung diskriminiert andere Bewerber
- Beschäftigung soll nach gesetzlich oder tariflich unzulässigen Arbeitszeiten erfolgen

15

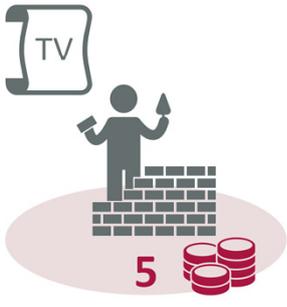
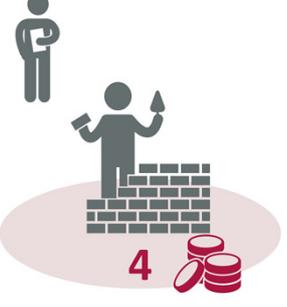
- Das Gesetz untersagt eine Beschäftigung unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. Verbot der Beschäftigung von Jugendlichen nach § 22 JArbSchG oder die Beschäftigung ohne Gesundheitsattest gem. §§ 17,18 Bundesseuchengesetz).
- Die Überlassung von Leiharbeitnehmern soll entgegen § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG nicht nur vorübergehend erfolgen.
- Die Einstellung erfolgt unter Diskriminierung anderer Bewerber/-innen.
- Die Beschäftigung soll nach gesetzlich oder tariflich unzulässigen Arbeitszeiten (z. B. Überschreitung der erlaubten täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeiten) erfolgen.

Achtung: Die Einstellung muss gesetzeswidrig sein, nicht nur einzelne Vertragsbestandteile. So berechtigt z. B. die Einstellung zu einem untertariflichen Lohn nicht automatisch zur Zustimmungsverweigerung, da nur die Bezahlung gesetzeswidrig ist, nicht aber die Beschäftigung.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Nr. 1: Verstoß gegen Rechtsnorm – Beispiel

Eingruppierung der Tätigkeit laut Tarifvertrag	Eingruppierung durch Arbeitgeber	Verweigerung der Zustimmung durch BR?
 <p>5</p>	 <p>4</p>	<p>Eingruppierung </p> <p>Einstellung </p>

16

Statt in die für die Tätigkeit vorgesehene tarifliche Entgeltgruppe 5 beabsichtigt der Arbeitgeber einen Bewerber nur in die tarifliche Entgeltgruppe 4 einzugruppieren. In diesem Fall können Sie Ihre Zustimmung zur Eingruppierung wegen Verstoßes gegen den Tarifvertrag verweigern, nicht aber Ihre Zustimmung zur Einstellung.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Nr. 2: Verstoß gegen Auswahlrichtlinien

Auswahlrichtlinien

Beispiele:

- Es muss eine bestimmte Anzahl von Langzeitarbeitslosen oder älteren Bewerbern eingestellt werden.
- Interne Bewerber müssen externen Bewerbern vorgezogen werden.

Der Zustimmungsverweigerungsgrund setzt voraus, dass es Auswahlrichtlinien im Betrieb gibt.

17

- Der Arbeitgeber verstößt gegen die mit dem Betriebsrat festgelegten Richtlinien z. B. in der Weise, dass nicht die vereinbarte Anzahl von Langzeitarbeitslosen oder älteren Bewerbern eingestellt wird.
- Die Auswahlrichtlinie sieht vor, dass bei Einstellungen interne Bewerber externen vorgezogen werden. Trotzdem stellt der Arbeitgeber einen Kandidaten ein, der noch nicht im Betrieb beschäftigt war.
- **Achtung:** Dieses Recht zur Verweigerung der Zustimmung greift nur, wenn es in Ihrem Betrieb Auswahlrichtlinien gibt.

Nr. 3: Benachteiligung bereits beschäftigter Kollegen – Beispiel

könnte die Tätigkeit an der Maschine übernehmen

Sie sind perfekt für diese Arbeit geeignet!

Kollege mit befristetem Arbeitsvertrag

Arbeitgeber plant unbefristete Anstellung eines externen Bewerbers

18

Eine unbefristete Einstellung, obwohl für diese Tätigkeit ein gleich geeigneter bereits Beschäftigter mit einem befristeten Arbeitsvertrag vorhanden ist.

Achtung: Bei einer Zustimmungsverweigerung zur Einstellung wegen Benachteiligung bereits Beschäftigter müssen konkrete Tatsachen vom Betriebsrat vorgebracht werden.

Beispiel:

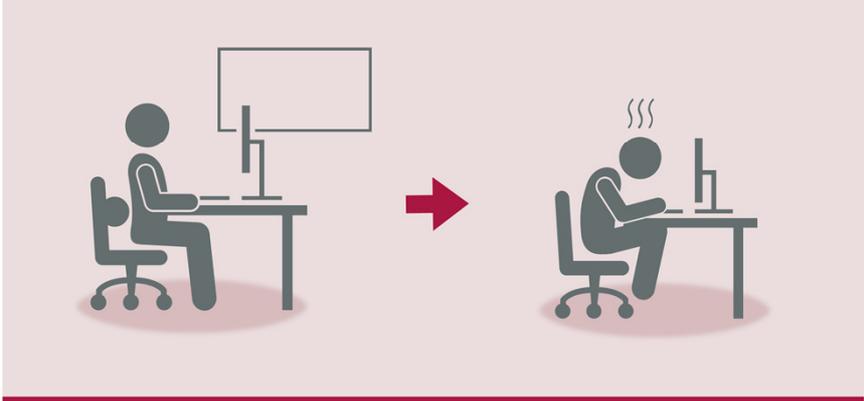
Seit Monaten wird im Betrieb kurz gearbeitet. Der Arbeitgeber bittet den Betriebsrat um Zustimmung zu einer externen Einstellung, obwohl sich die Auftragslage nicht verbessert hat. In diesem Fall können Sie sich auf § 99 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG berufen. Es ist zu befürchten, dass einem anderen Arbeitnehmer gekündigt wird oder dass noch mehr Kurzarbeit angewiesen werden soll.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

nur relevant bei Versetzungen

Nr. 4: Benachteiligung des von der Maßnahme Betroffenen – Beispiel



Verschlechterung der äußeren Rahmenbedingungen

19

- Nur relevant bei Versetzungen
- Bei einer Versetzung kann eine Benachteiligung in der Verschlechterung der äußeren Rahmenbedingungen (z. B. Arbeitsplatz mit mehr Lärm, längere Wegezeiten, etc.) liegen.
- Eine Ein- oder Umgruppierung im Rahmen einer im Betrieb geltenden Vergütungsordnung stellt keinen „Nachteil“ im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG dar. **Beispiel:** Bei einer Einstellung wird der neue Mitarbeiter in eine niedrigere Vergütungsgruppe eingruppiert als seine Kollegen mit vergleichbaren Aufgaben.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Nr. 5: Fehler erforderlicher Stellenausschreibungen – Beispiele

enthält höhere Anforderungen als außerbetriebliche Ausschreibung

Stellenausschreibungen

verstößt gegen Diskriminierungsverbot

Ausschreibung unterbleibt

20

- Der Arbeitgeber hat die Stelle entgegen dem Verlangen des Betriebsrats nach § 93 BetrVG nicht ausgeschrieben.
- Der Arbeitgeber hat in einer außerbetrieblichen Stellenausschreibung geringere Anforderungen gestellt als bei der innerbetrieblichen Ausschreibung.
- Die Ausschreibung verstößt gegen ein Diskriminierungsverbot des Gleichbehandlungsgesetzes (dies wäre gleichzeitig ein Verstoß gegen § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG).
- **Achtung:** Voraussetzung für eine Zustimmungsverweigerung ist, dass Sie eine innerbetriebliche Ausschreibung gemäß § 93 BetrVG verlangt haben. Der Arbeitgeber schreibt einen Arbeitsplatz innerbetrieblich aus und setzt zeitgleich eine Stellenanzeige in die Tageszeitung, in der wesentlich geringere Anforderungen an die Bewerber gestellt werden. Zwar darf der Arbeitgeber zu besetzende Arbeitsplätze grundsätzlich zeitgleich oder zeitnah außerbetrieblich ausschreiben. Allerdings dürfen die in der externen Ausschreibung gestellten Anforderungen nicht geringer sein als die in der innerbetrieblichen Stellenausschreibung.



- Es besteht die begründete Besorgnis, dass der Bewerber sich gesetzeswidrig verhält oder gegen Diskriminierungsverbote nach § 75 Abs. 1 BetrVG verstößt, etwa durch fremdenfeindliche Äußerungen oder sexuelle Belästigungen gegenüber Beschäftigten.
- **Beispiel:** Ein Bewerber ist sehr introvertiert und der Betriebsrat äußert die Befürchtung, dass er sich nicht in den bestehenden Kollegenkreis einfügen wird. Dies reicht für eine Zustimmungsverweigerung nicht aus. Sie müssten bestimmte Angaben über ein Verhalten des Bewerbers vorbringen, aus denen sich ergibt, dass bei objektiver Beurteilung die Besorgnis besteht, dass sich dieser gesetzeswidrig oder unsozial verhalten und dadurch den Betriebsfrieden stören wird. Der Gesetzgeber hebt insbesondere rassistische und fremdenfeindliche Betätigungen hervor.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Wichtig: auf gute Begründung achten

Zustimmungsverweigerung

Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG dürfen Leiharbeitnehmer dem Entleiher nur vorübergehend überlassen werden. Die geplante unbefristete Einstellung der 10 Leiharbeitnehmer verstößt damit gegen das Gesetz. Als Betriebsrat steht uns deshalb nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG das Recht zu, die Zustimmung zur Einstellung zu verweigern.

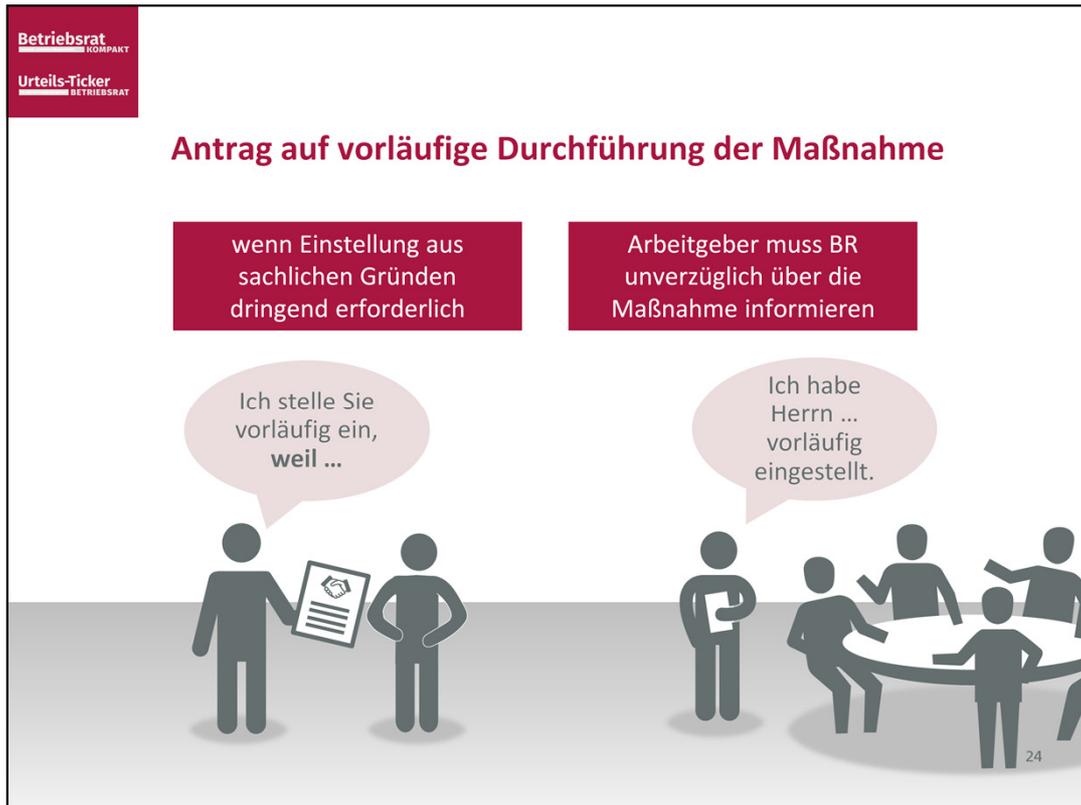


22

- Konkrete Argumente erforderlich.
- Der Arbeitgeber plant die Einstellung von zehn Leiharbeitnehmern, wobei er keine zeitliche Begrenzung des Einsatzes der Leiharbeitnehmer nennt.
- Dann verstößt die geplante Einstellung (= Einbindung der Leiharbeitnehmer in den Betrieb) gegen ein Gesetz, nämlich gegen § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG, wonach die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher „vorübergehend“ erfolgt.
- Daher kann der Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG (d.h. wegen Gesetzesverstoßes) seine Zustimmung zu der geplanten Einstellung verweigern.
- Bei seiner schriftlichen Zustimmungsverweigerung muss er diese Paragraphen nennen und deutlich machen, dass der Arbeitgeber im Falle der geplanten unbefristeten Einstellung des Leiharbeitnehmers XY gegen § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG verstoßen würde.



- Der AG darf die Maßnahme nicht durchführen, wenn Sie nicht zugestimmt haben.
- Er kann dann vor dem Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung ersetzen zu lassen (§ 99 Abs. 4 BetrVG).
- Entscheidet er sich für den Gang vor das Arbeitsgericht, überprüft das Gericht, ob die vom Betriebsrat behaupteten gesetzlichen Widerspruchsgründe im Streitfall tatsächlich vorliegen oder nicht.



- Gleichzeitig mit dem Antrag auf gerichtliche Zustimmungsersetzung kann der Arbeitgeber die personelle Maßnahme vorläufig durchführen, d.h. einseitig und ohne eine gerichtliche Erlaubnis, wenn dies „aus sachlichen Gründen dringend erforderlich“ ist.
- § 100 Abs. 1 Satz 1 BetrVG
- In diesem Fall muss er
 - den betroffenen Arbeitnehmer über die Sach- und Rechtslage aufklären und
 - den Betriebsrat unverzüglich, d.h. „ohne schuldhaftes Zögern“ bzw. so schnell wie möglich, von der vorläufigen personellen Maßnahme unterrichten.
- **Achtung:** Der AG kann auch einen Antrag auf vorläufige Durchführung der Maßnahme stellen, wenn die Wochenfrist zur BR-Reaktion noch nicht abgelaufen ist.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Einstellung aus sachlichen Gründen dringend erforderlich



Hohe Hürde für den Arbeitgeber!

sachliche Gründe	erforderlich	dringend
Stelle wird unvorhergesehen und plötzlich frei	Arbeitskräftemangel, Aufträge können ohne Besetzung nicht angenommen bzw. bearbeitet werden	z. B. drohender Schaden durch Verlust eines kurzzeitig zu erfüllenden Auftrags

25

- Hohe Hürde für den AG! Ausnahmetatbestand!
- Alle drei Voraussetzungen müssen zusammen erfüllt sein.
- Sachlich: Stelle wird unvorhergesehen und plötzlich frei, z. B.
 - durch den Tod eines Arbeitnehmers oder
 - eine fristlose Kündigung wegen einer Straftat.
- Erforderlich: Arbeitskräftemangel, Aufträge können ohne Besetzung nicht angenommen bzw. bearbeitet werden
- Dringend: z. B. drohender Schaden durch Verlust eines kurzzeitig zu erfüllenden Auftrags



- Wenn Sie die vorläufige Maßnahme nicht für berechtigt halten, sollten Sie unverzüglich reagieren. Nach der Unterrichtung durch den Arbeitgeber ist es ratsam, unverzüglich eine Betriebsratssitzung zur Beratung und Beschlussfassung über die Angelegenheit einzuberufen.
- Entsprechendes gilt für einen Personalausschuss, wenn ihm die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte bei personellen Angelegenheiten vom Betriebsrat übertragen worden ist. Der Beschluss über die vom Betriebsrat abzugebende Stellungnahme ist mit einfacher Stimmmehrheit zu fassen.
- Ein von der vorläufigen personellen Maßnahme betroffenes Betriebsratsmitglied darf an der Beratung und Beschlussfassung wegen bestehender Interessenkollision nicht teilnehmen. An seiner Stelle ist das Ersatzmitglied zu laden. Geschieht dies nicht, ist der vom Betriebsrat gefasste Beschluss unwirksam.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Vorläufige Zustimmung unter Vorbehalt ist möglich

Halten Sie sich alle Optionen offen!

endgültige Maßnahme

vorläufige Maßnahme

27

Halten Sie sich alle Optionen offen

Sie können der Maßnahme unter dem Gesichtspunkt ihrer Vorläufigkeit zunächst zustimmen, Ihre Zustimmung zur endgültigen Durchführung der Maßnahme jedoch verweigern. In diesem Fall hat der Arbeitgeber den Antrag auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats binnen drei Tagen beim Arbeitsgericht stellen.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Schweigen oder Fristversäumnis gilt als Zustimmung

Schweigen gilt als Billigung der vorläufigen Maßnahme.

Die verspätete Reaktion gilt als Billigung der Maßnahme.

Reagieren Sie auf die Information des Arbeitgebers.

Reagieren Sie innerhalb einer Woche.

28

Schweigen Sie als Reaktion auf die Information des Arbeitgebers über die vorläufige Maßnahme oder versäumen die Wochenfrist, gilt die Maßnahme als gebilligt. Dasselbe gilt, wenn Sie die Berechtigung der personellen Einzelmaßnahme verspätet bestreiten. Beachten Sie, dass das Bestreiten der sachlichen Notwendigkeit zur vorläufigen Durchführung der Maßnahme nicht deckungsgleich ist mit der Verweigerung der Zustimmung zur Maßnahme.



- Sollte der Arbeitgeber keine überzeugenden neuen Argumente für seine Maßnahme anführen, wird der Betriebsrat im Normalfall
 - bestreiten, dass die vorläufige Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, und das
 - dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen.
- Der Betriebsrat sollte einen Anwalt einschalten, der ihn vor Gericht vertritt.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Vorläufige Durchführung: Reaktion des Arbeitgebers bei Zweifeln des BR

Innerhalb von 3 Tagen:

- Antrag auf Feststellung, dass die vorläufige Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war
- Antrag auf Zustimmungsersetzung (falls noch nicht gestellt)

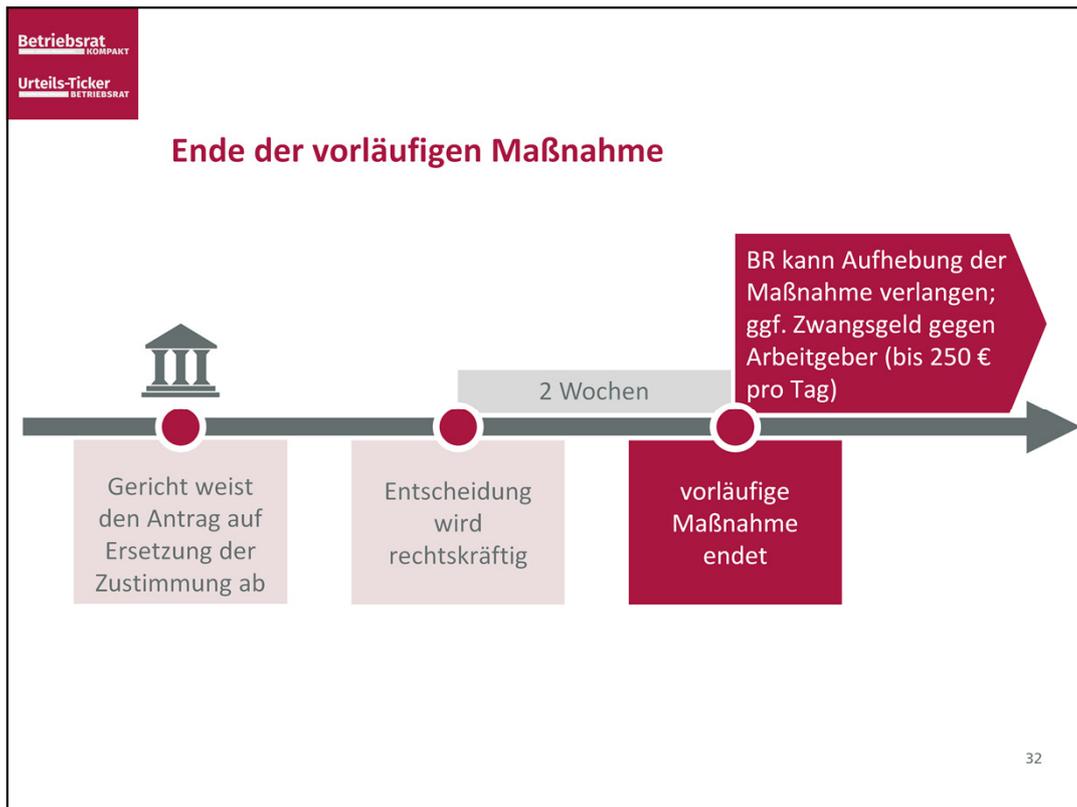
Antrag

30

- Bestreitet der Betriebsrat die Erforderlichkeit der vorläufigen Maßnahme, setzt er damit wieder den Arbeitgeber unter Zugzwang.
- Der Arbeitgeber muss dann nämlich innerhalb von drei Tagen beim Arbeitsgericht
 - die Feststellung beantragen, dass die vorläufige Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war, und
 - innerhalb von drei Tagen beim Arbeitsgericht den Antrag auf Zustimmungsersetzung stellen (falls er das zu diesem Zeitpunkt nicht bereits gemacht hat).



- Am Ende entscheidet das Arbeitsgericht darüber, ob
 - der BR die Zustimmung verweigern durfte und
 - die vorläufige Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.
- Unter Umständen lange Prozessdauer: Wenn sich der Arbeitgeber an die verfahrensrechtlich vorgeschrieben Abfolge von Schritten hält, kann er seine „vorläufige“ Maßnahme über das gesamte (vielleicht jahrelang dauernde) Gerichtsverfahren hinweg aufrecht erhalten.



- Erst dann, wenn der Antrag auf Zustimmungsersetzung rechtskräftig abgewiesen wurde, endet die vorläufige personelle Maßnahme, und zwar zwei Wochen nach Rechtskraft der Entscheidung.
- Erst ab diesem Zeitpunkt darf sie nicht mehr länger aufrechterhalten werden (§ 100 Abs. 3 BetrVG) und der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber verlangen, die Maßnahme aufzuheben (§ 101 Satz 1 BetrVG).
- Hebt der Arbeitgeber die Maßnahme nicht auf, kann der Betriebsrat ein **Zwangsgeld von bis zu 250 EUR pro Tag** gegen den Arbeitgeber festsetzen lassen (§ 101 Satz 2 und 3 BetrVG).
- Entscheidet das Gericht, dass die Maßnahme zulässig ist, darf der AG sie natürlich weiter durchführen.



- Wenn sich der Arbeitgeber weigert, Sie gemäß der gesetzlichen Vorschriften zu beteiligen, müssen Sie stärkere Geschütze auffahren: Vor dem Arbeitsgericht können Sie dann Ihre Rechte durchsetzen.
- Grundlage hierfür ist § 101 BetrVG. Danach können Sie beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine personelle Maßnahme aufzuheben, die er unter Missachtung des Mitbestimmungsrechts vorgenommen hat (§ 101 Satz 1 BetrVG).

Wichtiger Hinweis

- Sie können grundsätzlich nicht verlangen, an der ohne Ihre Zustimmung durchgeführten Maßnahme nachträglich ordnungsgemäß beteiligt zu werden. Eine Ausnahme ist die Eingruppierung.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Aufhebungsgründe nach § 101 Satz 1 BetrVG (1)



Der Arbeitgeber führt eine Personalmaßnahme nach § 99 Abs. 1 BetrVG durch, ohne Sie zu beteiligen.

Der Arbeitgeber führt eine Personalmaßnahme durch, obwohl Sie form- und fristgerecht Ihre Zustimmung verweigert haben und das Arbeitsgericht die Zustimmung nicht ersetzt hat.

Der Arbeitgeber führt eine personelle Einzelmaßnahme vorläufig durch, ohne Sie gemäß § 100 BetrVG unverzüglich zu unterrichten.

34

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Aufhebungsgründe nach § 101 Satz 1 BetrVG (2)



Der Arbeitgeber ruft nicht nach § 100 Abs. 2 BetrVG innerhalb der 3-Tages-Frist das Arbeitsgericht an, nachdem Sie die Erforderlichkeit einer vorläufigen Maßnahme bestritten haben.

Der Arbeitgeber verstößt gegen § 100 Abs. 3 BetrVG. Er erhält also eine persönliche Einzelmaßnahme aufrecht, obwohl seit der rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts bereits 2 Wochen vergangen sind.

35



- Für den Antrag auf Aufhebung der Maßnahme nach § 101 Satz 1 BetrVG gibt es keine bestimmte Frist. Dennoch sollten Sie sich nicht zu lange damit Zeit lassen, da Ihr Recht sonst verwirken könnte. Das Gericht geht dann davon aus, dass Sie an der Einforderung Ihres Rechts kein Interesse haben und somit den Anspruch auch gerichtlich nicht mehr durchsetzen können.
- Der Arbeitgeber kann Ihrem Aufhebungsverlangen nicht dadurch entgehen, dass er vor der Rückgängigmachung der Maßnahme ein erneutes, und zwar diesmal korrektes Beteiligungsverfahren nach den §§ 99, 100 BetrVG einleitet.
- Das bietet evtl. Raum für interessante Koppelungsgeschäfte.



- Nach der rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung auf Aufhebung der personellen Maßnahme hat der Arbeitgeber zwei Wochen Zeit, diese Vorgabe umzusetzen (§ 100 Abs. 3 Satz 1 BetrVG).
- Hebt er die Maßnahme in dieser Zeit nicht auf, können Sie in einem weiteren Verfahren beantragen, dass gegen ihn ein Zwangsgeld verhängt wird. Das heißt, der Arbeitgeber muss eine Strafe zahlen und trotzdem die Maßnahme aufheben.
- Das Zwangsgeld muss vorher nicht gerichtlich angedroht, sondern kann gleich verhängt werden. Allerdings ist der Arbeitgeber vorher vom Gericht anzuhören. Das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Nichtaufhebung der Maßnahme 250 Euro.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Sie können Ihre Fragen auch per E-Mail stellen:



fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de

Das nächste Online-Seminar:

Die wichtigsten Fakten zu Betriebsfeiern und -ausflügen



15. Mai 2019



11:00 Uhr

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!




Alle Unterlagen und den Mitschnitt des Online-Seminars finden Sie in Kürze unter: www.betriebsrat-kompakt.de/online-seminar und www.urteilsticker-betriebsrat.de/online-seminar

Haben Sie noch Fragen?

- Nutzen Sie die Chatfunktion.
- Kontaktieren Sie uns auch gerne persönlich.



Kontakt

Produkt- und Marketingmanagerin	Chefredaktion	Visuelle Aufbereitung der Inhalte
Petra Rubner	Silke Rohde	Nicola Pridik
Petra.Rubner@weka.de		www.npridik.de