



Rechtsgrundlage: § 99 BetrVG



Rechtsgrundlage: § 90 BetrVG

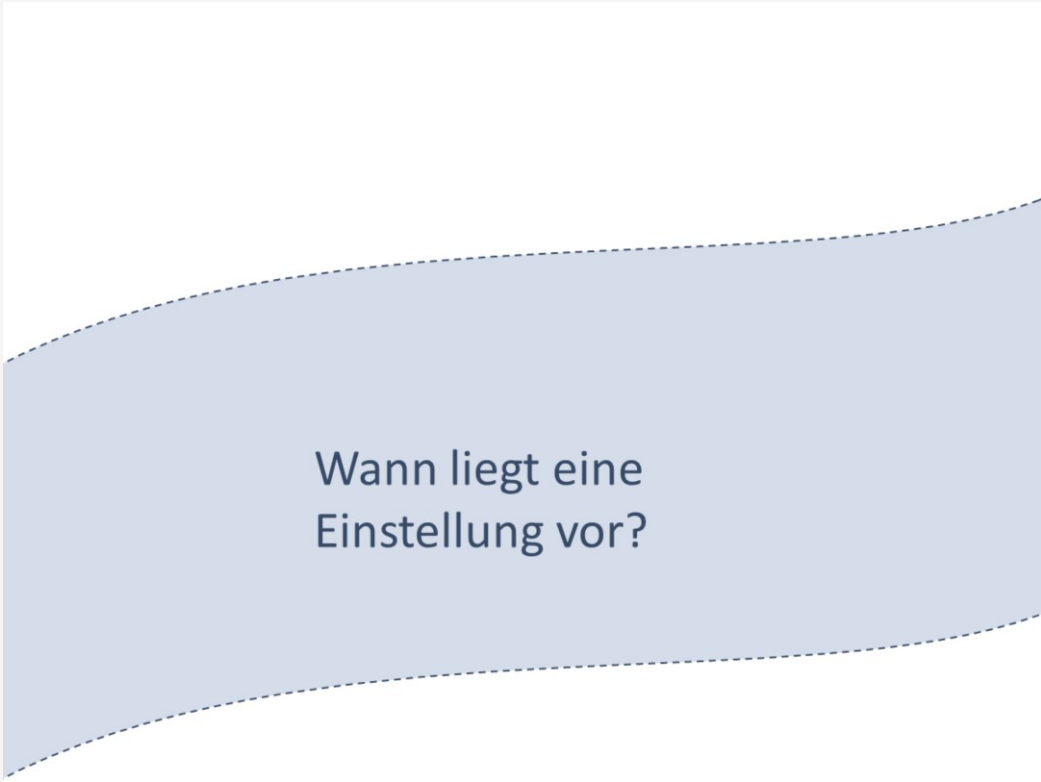
Vorschrift nur anwendbar bei mindestens 20 beschäftigten Arbeitnehmern (mitgezählt werden z. B. auch Leiharbeitnehmer, vorübergehende Beschäftigung reicht aus).

Der AG braucht Ihre Zustimmung zu

- Einstellungen
- Versetzungen
- Eingruppierungen
- Umgruppierungen

Wie Sie bei Einstellungen mitbestimmen können

www.betriebsrat-kompakt.de
www.urteilsticker-betriebsrat.de



Wann liegt eine
Einstellung vor?

Was ist nach dem Gesetz eine Einstellung?

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



4

Was ist nach dem Gesetz eine Einstellung?

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).

Voraussetzung ist lediglich, dass der Betroffene tatsächlich im Betrieb arbeitet und dabei dem Direktionsrecht des Arbeitgebers untersteht.

Entscheidend: Das Weisungsrecht des AG



5

Entscheidend: Das Weisungsrecht des AG

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.

Übersicht Einstellung

- unbefristete und befristete, Probe- und Ausbildungsarbeitsverhältnisse
- freie Mitarbeiter
- der Einsatz von Leih-AN
- die Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes oder umgekehrt
- Beschäftigung über eine tarifvertraglich oder individualvertraglich vereinbarte Altersgrenze hinaus
- Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs
- Übernahme von Azubis oder Leih-AN
- Praktikanten, Volontäre, Umschüler, Anlernlinge



Übersicht Einstellung

- Unbefristete und befristete, Probe- und Ausbildungsarbeitsverhältnisse
- freie Mitarbeiter
- der Einsatz von Leih-AN
- die Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes oder umgekehrt
- Beschäftigung über eine tarifvertraglich oder individualvertraglich vereinbarte Altersgrenze hinaus
- Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs
- Übernahme von Azubis oder Leih-AN
- Praktikanten, Volontäre, Umschüler, Anlernlinge
- Einstellung im Rahmen einer Eingliederung gem. §§ 229 ff. SGB III

Einstellung bei Aufstockung der Arbeitszeit?

mindestens
+10
Arbeitsstunden



für mindestens
1
Monat

7

Einstellung bei Aufstockung der Arbeitszeit?

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).

Was gilt nicht als Einstellung?

Verringerung
der Arbeitszeit



„Beschäftigung“
von Schüler-
praktikanten

Wiederaufnahme
der Arbeit nach
Unterbrechung



Wiederaufnahme
der Arbeit nach
Elternzeit

8

Was gilt nicht als Einstellung?

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 bei 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

Wie läuft die Beteiligung
des Betriebsrats ab?

Ablauf der Beteiligung des Betriebsrats



10

Ablauf der Beteiligung des Betriebsrats

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.
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.

Rechtzeitige und vollständige Information

plant Einstellung
eines neuen
Mitarbeiters



alle Informationen,
die der BR für seine
Entscheidung
benötigt

Information noch
im Planungs-
stadium

Fristbeginn erst ab
vollständiger
Unterrichtung

11

Rechtzeitige und vollständige Information

- 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!

Vollständige Information



12

Vollständige Information

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 01.06.2011, Az.:7 ABR 18/10).

Über was der Arbeitgeber Sie bei Einstellungen informieren muss

die Personalien und Qualifikation
bzw. Eignung des Bewerbers

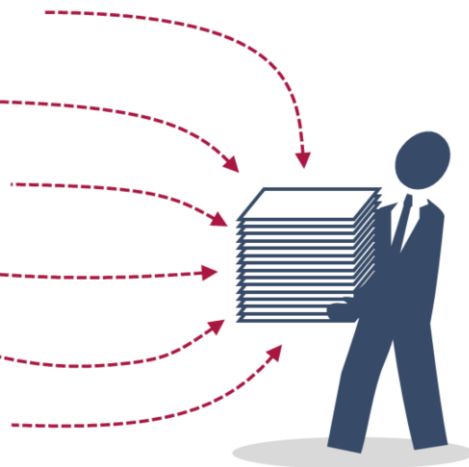
die etwaigen besonderen
persönlichen Umstände

die vorgesehene Eingruppierung

die Auswirkungen der
geplanten Einstellung

die Bewerbungsunterlagen

die Bitte um Zustimmung des AG



13

Unterrichtung bei Einstellung

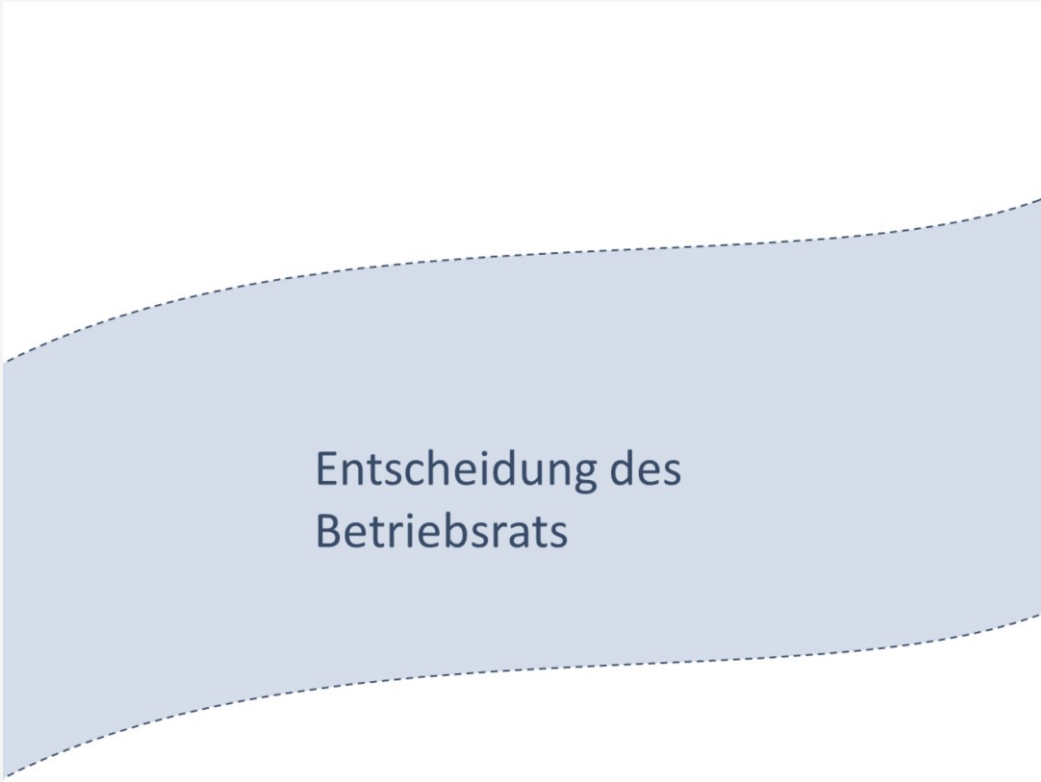
Diese Infos müssen mindestens weitergegeben werden:

- 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

Es besteht grundsätzlich kein Teilnahmerecht an Vorstellungsgesprächen.

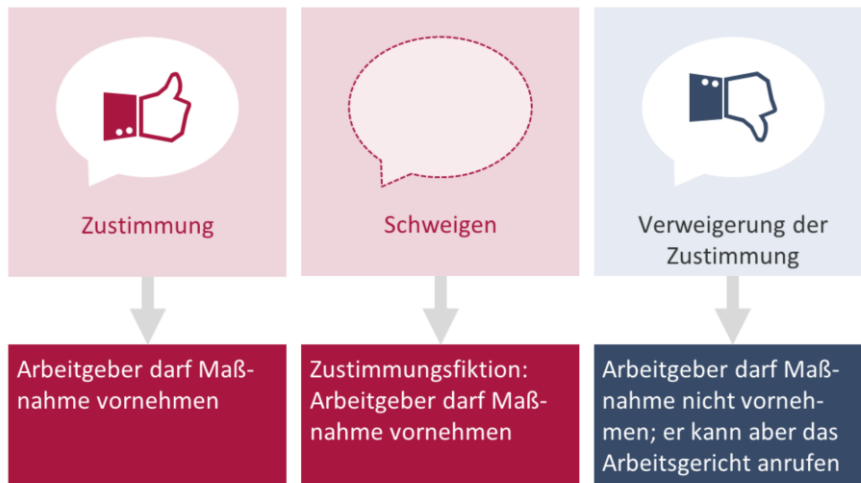
Wie Sie bei Einstellungen mitbestimmen können

www.betriebsrat-kompakt.de
www.urteilsticker-betriebsrat.de



Entscheidung des
Betriebsrats

Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrats



15

Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrats

Nach der Unterrichtung haben Sie eine Woche Zeit für Ihre Entscheidung: Sie müssen eine Sitzung einberufen und einen Beschluss fassen.

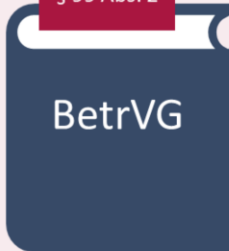
Zustimmung = AG darf Maßnahme durchführen

Verweigerung der Zustimmung = AG darf Maßnahme NICHT durchführen, sondern muss vor das Arbeitsgericht

Nichtäußerung = Zustimmungsfiktion (Zustimmung gilt als erteilt)

Wann Sie Ihre Zustimmung verweigern dürfen

§ 99 Abs. 2



- 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)

16

Wann Sie Ihre Zustimmung verweigern dürfen

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)

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

17

Nr. 1: Einstellung verstößt gegen Rechtsnorm

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.)

Nr. 1: Verstoß gegen Rechtsnorm – Beispiel



18

Nr. 1: Verstoß gegen Rechtsnorm - Beispiel

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.

Verstoß gegen Auswahlrichtlinien: Beispiele

Auswahlrichtlinien

Es muss eine bestimmte Anzahl von Langzeitarbeitslosen oder älteren Bewerbern eingestellt werden.

Interne Bewerber müssen externen Bewerbern vorgezogen werden.

Der
Zustimmungs-
verweigerungs-
grund setzt
voraus, dass es
Auswahlricht-
linien im Betrieb
gibt.

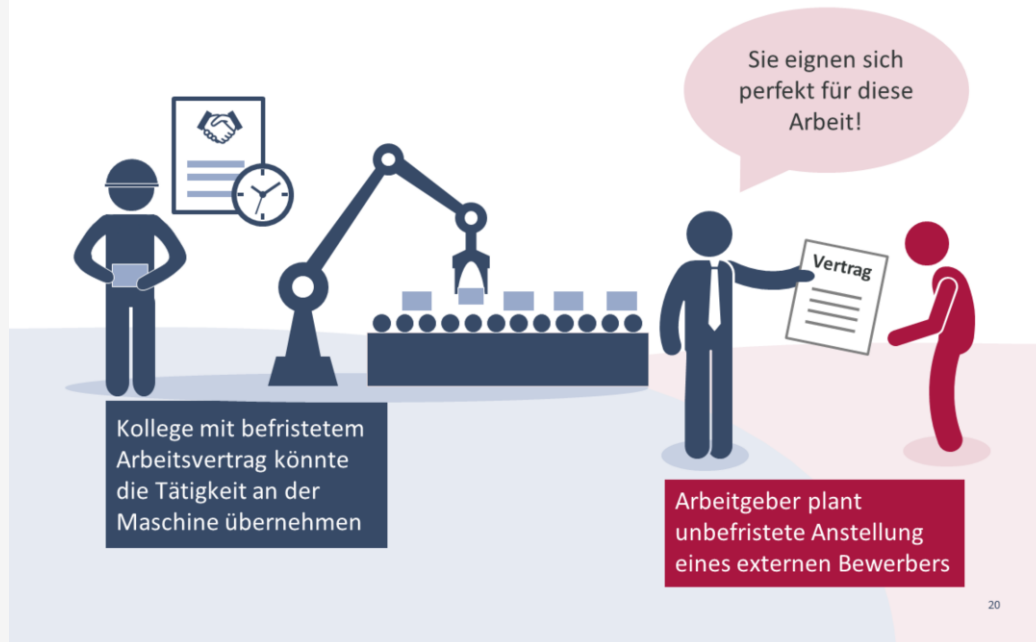
19

Verstoß gegen Auswahlrichtlinien: Beispiele

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.

Achtung: Dieses Recht zur Verweigerung der Zustimmung greift nur, wenn es in Ihrem Betrieb Auswahlrichtlinien gibt.

Benachteiligung bereits beschäftigter Kollegen: Beispiel



Benachteiligung bereits beschäftigter Kollegen: Beispiel

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.

Benachteiligung des von der Maßnahme Betroffenen: Beispiel



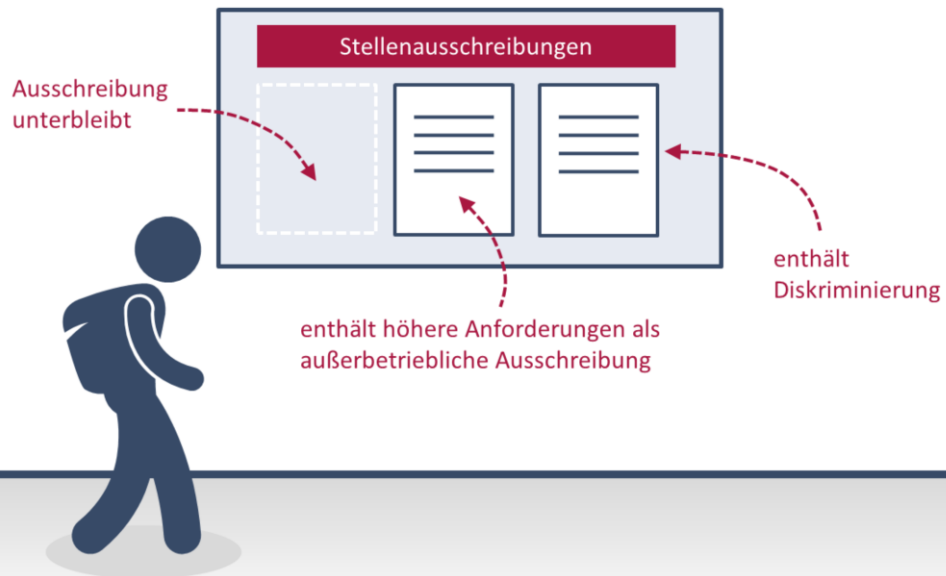
Verschlechterung der äußeren Rahmenbedingungen

21

Benachteiligung des von der Maßnahme Betroffenen

- Nur relevant bei Versetzungen
- Bei einer Versetzung kann eine Benachteiligung in der Verschlechterung der äußeren Rahmenbedingungen (z. B. Arbeitsplatz mit mehr Lärm, längere Wegezeiten) 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.

Fehler einer erforderlichen Stellenausschreibung: Beispiele



22

Fehler einer erforderlichen Stellenausschreibung: Beispiele

- 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).

Gefahr der Störung des Betriebsfriedens: Beispiel



Gefahr der Störung des Betriebsfriedens: Beispiel

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.

Wichtig: Auf gute Begründung achten (Beispiel)

Zustimmungsverweigerung

Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG dürfen Leiharbeiter dem Entleiher nur vorübergehend überlassen werden. Die geplante unbefristete Einstellung der 10 Leiharbeiter 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.

24

Wichtig: Auf gute Begründung achten

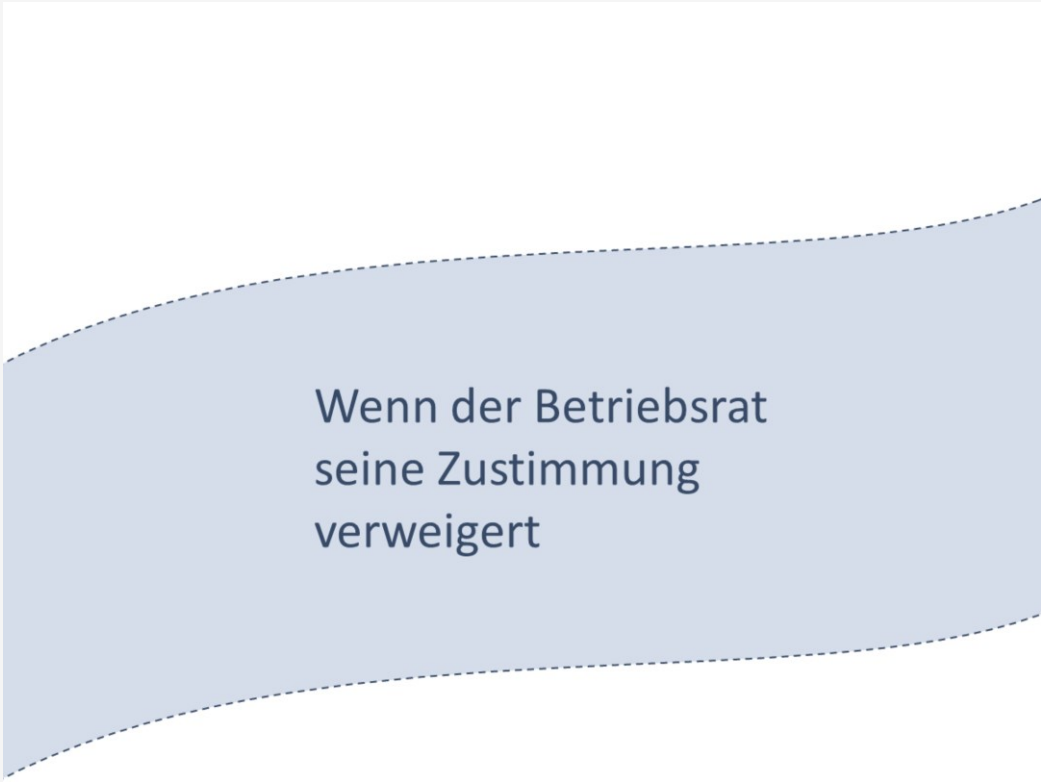
Konkrete Argumente erforderlich

Beispiel: Der Arbeitgeber plant die Einstellung von zehn Leiharbeitern, wobei er keine zeitliche Begrenzung des Einsatzes der Leiharbeiter nennt.

- Dann verstößt die geplante Einstellung (= Einbindung der Leiharbeiter 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 Leiharbeiters XY gegen § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG verstoßen würde.

Wie Sie bei Einstellungen mitbestimmen können

www.betriebsrat-kompakt.de
www.urteilsticker-betriebsrat.de



Wenn der Betriebsrat
seine Zustimmung
verweigert

Optionen des AG bei einer verweigten Zustimmung



Optionen des AG bei einer verweigten Zustimmung

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.

Vorläufige Einstellung und Mitteilung an BR



Vorläufige Einstellung und Mitteilung an BR

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.

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

28

Dringende erforderliche sachliche Gründe

Hohe Hürde für den AG! Ausnahmetatbestand!

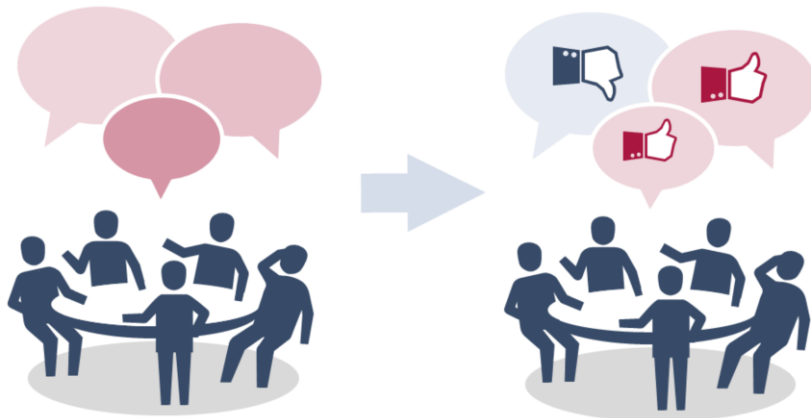
Alle drei Voraussetzungen müssen zusammen erfüllt sein.

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

Betriebsratssitzung einberufen



Vorläufige Maßnahmen beraten

Stellungnahme beschließen

29

Betriebsratssitzung einberufen

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.

Vorläufige Zustimmung unter Vorbehalt möglich



30

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.

Schweigen oder Fristversäumnis gilt als Zustimmung



31

Schweigen oder Fristversäumnis gilt als Zustimmung

Schweigen Sie als Reaktion auf die Information des Arbeitgebers über die vorläufige Maßnahme oder versäumen die Wochenfrist, gilt die Maßnahme als vorläufig 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.

Wenn die vorläufige Einstellung aus Sicht des BR nicht dringend erforderlich ist



32

Wenn die vorläufige Einstellung aus Sicht des BR nicht dringend erforderlich ist

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.

Handlungsoptionen des Arbeitgebers

Innerhalb von 3 Tagen:

Antrag auf Feststellung, dass die vorläufige Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war

Antrag auf Zustimmungsersetzung (falls noch nicht gestellt)



33

Handlungsoptionen des Arbeitgebers

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).

Entscheidung des Arbeitsgerichts



34

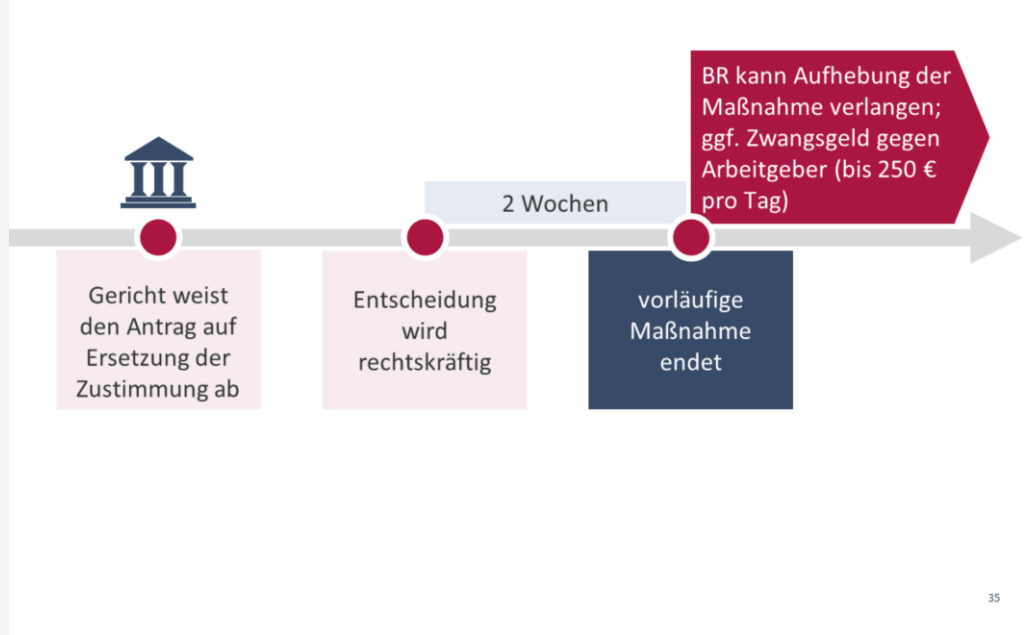
Entscheidung des Arbeitsgerichts

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 vorgeschriebene Abfolge von Schritten hält, kann er seine „vorläufige“ Maßnahme über das gesamte (vielleicht jahrelang dauernde) Gerichtsverfahren hinweg aufrecht erhalten.

Ende der vorläufigen Einstellung



Ende der vorläufigen Einstellung

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.

Wie Sie bei Einstellungen mitbestimmen können

www.betriebsrat-kompakt.de
www.urteilsticker-betriebsrat.de



Wenn der Arbeitgeber
den Betriebsrat nicht
beteiligt

Was tun bei Verstößen des Arbeitgebers?



37

Was tun bei Verstößen des Arbeitgebers?

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.

Aufhebungsgründe nach § 101 Satz 1 BetrVG



BR wurde nicht
beteiligt.

BR wurde nicht
unverzüglich von einer
vorläufigen Maßnahme
unterrichtet.

Der Arbeitgeber
versäumt die
3-Tages-Frist.

Die Maßnahme wird
durchgeführt, obwohl
BR seine Zustimmung
verweigert hat.

Der Arbeitgeber erhält
eine vorläufige Maß-
nahme widerrechtlich
aufrecht.

38

Aufhebungsgründe nach § 101 Satz 1 BetrVG

- 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.
- 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 personelle Einzelmaßnahme aufrecht, obwohl seit der rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts bereits 2 Wochen vergangen sind.

Handeln Sie bei Verstößen zügig



39

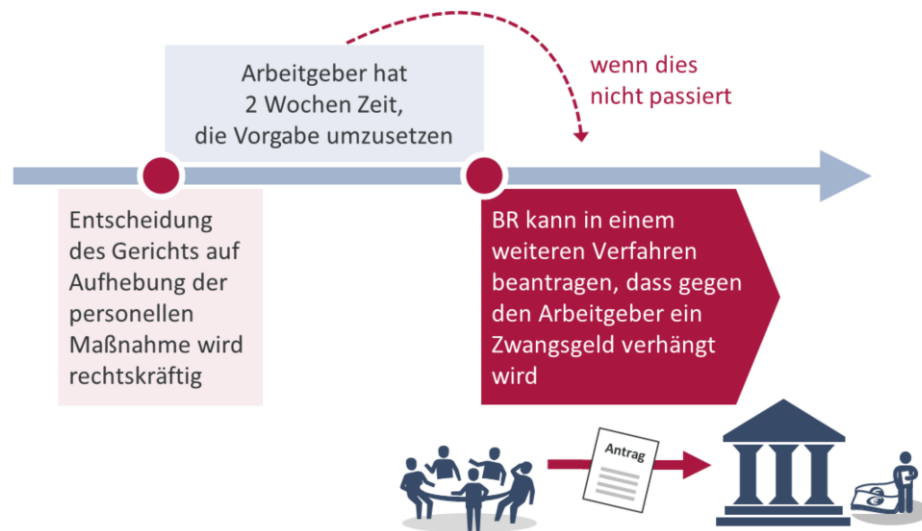
Handeln Sie bei Verstößen zügig

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 entgegen, 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.

In schweren Fällen wird ein Zwangsgeld verhängt



40

In schweren Fällen wird ein Zwangsgeld verhängt

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.

Wie Sie bei Einstellungen mitbestimmen können

www.betriebsrat-kompakt.de
www.urteilsticker-betriebsrat.de

Haben Sie noch
Fragen? Dann
schreiben Sie uns:

[fragen@betriebsrat-
mitbestimmung.de](mailto:fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de)

Alle Unterlagen und die Aufzeichnung des
Online-Seminars finden Sie in Kürze unter:

www.betriebsrat-kompakt.de und

www.urteilsticker-betriebsrat.de



Wie Sie bei Einstellungen mitbestimmen können

www.betriebsrat-kompakt.de
www.urteilsticker-betriebsrat.de

Kontakt

Produkt- und
Marketingmanagerin
Petra Rubner
Petra.Rubner@weka.de

Chefredaktion

Rechtsanwältin
Silke Rohde

Visualisierung

Nicola Pridik
www.npridik.de