

VII. Beteiligung in personellen Angelegenheiten

1. Arten personeller Angelegenheiten

a) Allgemeine personelle Angelegenheiten (§§ 92 – 95 BetrVG)

- Personalplanung (§ 92 I 1 BetrVG)
- Ausschreibung von Arbeitsplätzen (§ 93 BetrVG)
- Personalfragebogen und Beurteilungsgrundsätze (§ 94 I 1 BetrVG)
- Auswahlrichtlinien (§ 95 I BetrVG)

b) Angelegenheiten der Berufsbildung (§§ 96 – 98 BetrVG)

VII. Beteiligung in personellen Angelegenheiten

c) Personelle Einzelmaßnahmen (§§ 99 – 101 BetrVG)

- Unternehmen mit i.d.R. mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern (§ 99 I 1 BetrVG)
- Einstellung: Eingliederung eines Arbeitnehmers in den Betrieb
- Versetzung: Legaldefinition in § 95 III 1 BetrVG
- Eingruppierung: erstmalige Einstufung eines Arbeitnehmers in eine Lohn- oder Gehaltsgruppe
- Umgruppierung: Überführung eines Arbeitnehmers in eine andere Lohn- oder Gehaltsgruppe

VII. Beteiligung in personellen Angelegenheiten

2. Beteiligungsrechte des Betriebsrats

a) Unterrichtung

b) Zustimmungserfordernis

- Zustimmungsverweigerungsrecht

- Numerus clausus der Verweigerungsgründe

*Beispiel: Nachdem der seit zwei Jahren arbeitsunfähig erkrankte Schichtführer A wegen Erwerbsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, beantragt der Arbeitgeber beim Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung des B, der als der beste Stellenbewerber angesehen wurde. Der Betriebsrat verweigert die Zustimmung, weil dem stellvertretenden Schichtführer V, der den A zwei Jahre lang vertreten hat, die Chance auf Beförderung genommen worden sei.
Zu Recht?*

VII. Beteiligung in personellen Angelegenheiten

- Form und Frist der Zustimmungsverweigerung (§ 99 III 1 BetrVG)
- Substantiierungslast des Betriebsrats (§ 99 III 1 BetrVG)
- Verstreichen der Äußerungsfrist:
Zustimmungsfiktion (§ 99 III 2 BetrVG)
- Rechtsfolgen einer Zustimmungsverweigerung
 - Antrag beim ArbG auf Zustimmungsersetzung (§ 99 IV BetrVG)
 - Vorläufige Durchführung (§ 100 I BetrVG)
 - Aufhebungsanspruch (§ 101 BetrVG)

VII. Beteiligung in personellen Angelegenheiten

4. Beteiligung bei Kündigung von Arbeitnehmern (§ 102 BetrVG)

a) Anhörung des Betriebsrats

- Anforderungen an die Unterrichtung
- Bei Sozialauswahl: Konkretisierung der Auswahlkriterien
- Prinzip der subjektiven Determination
- Rechtsfolge einer unterlassenen Anhörung:
Unwirksamkeit der Kündigung (§ 102 I 3 BetrVG)

VII. Beteiligung in personellen Angelegenheiten

b) Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrats

- Ausdrückliche Zustimmung
- Abschließende Stellungnahme, sich nicht äußern zu wollen
- Keine Äußerung
- Schriftlicher, begründeter und fristgerechter Widerspruch
 - Ordentliche Kündigung: Widerspruch innerhalb einer Woche (§ 102 II 1 BetrVG) wegen eines Grundes i.S.v. § 102 III BetrVG
 - Außerordentliche Kündigung: unverzüglicher Widerspruch, innerhalb von höchstens drei Tagen (§ 102 II 3 BetrVG)
- Zustimmungsfiktion nach Fristablauf ohne beachtlichen Widerspruch (§ 102 II 2 BetrVG)

VII. Beteiligung in personellen Angelegenheiten

- c) Rechtsfolgen eines Widerspruchs des Betriebsrats
 - Abschrift der Stellungnahme des Betriebsrats für den Arbeitnehmer (§ 102 IV BetrVG)
 - Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers während eines Kündigungsschutzprozesses bis zu dessen rechtskräftigen Abschluss (§ 102 V BetrVG)
 - Sozialwidrigkeit der Kündigung bei Vorliegen des behaupteten Widerspruchsgrundes (§ 1 II 2 Nr. 1 Hs. 2 KSchG, ggf. i.V.m. § 1 II 3 KSchG)

VIII. Beteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

1. Wirtschaftsausschuss (§§ 106 – 110 BetrVG)
 - a) Unternehmen mit i.d.R. mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern
 - b) Informations- und Beratungsrechte
 - c) Ausnahme für Tendenzbetriebe (§ 118 I 2 BetrVG)
2. Betriebsrat (§§ 111 – 113 BetrVG)
 - a) Unternehmen mit i.d.R. mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern
 - b) Unterrichtungs-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte
 - c) Einschränkung für Tendenzbetriebe (§ 118 I 2 BetrVG)

VIII. Beteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

3. Beteiligung bei Betriebsänderungen

- a) Betriebsänderung i.S.v. § 111 Satz 3 BetrVG
- b) Wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft

4. Form der Beteiligung des Betriebsrats

- a) Unterrichtung und Beratung (§ 111 BetrVG)
- b) Interessenausgleich (§ 112 BetrVG)
- c) Sozialplan (§§ 112, 112a BetrVG)
- d) Nachteilsausgleich (§ 113 BetrVG)

VIII. Beteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Übungsfall:

Die Autotext GmbH (A) produziert mit 600 Arbeitnehmern in ihrem Stuttgarter Betrieb Sitzbezüge für Automobile. Am 1.4. unterrichtet die Geschäftsführung der A den Betriebsrat durch ein ausführliches Schreiben von ihrem Plan, den Stuttgarter Betrieb wegen des Nachfragerückgangs zu verkleinern und voraussichtlich 58 Arbeitnehmer zu entlassen. Zugleich fordert die Geschäftsführung der A den Betriebsrat auf, mit ihr über einen Interessenausgleich zu beraten.

Der Betriebsrat protestiert gegen den Plan, unternimmt aber sonst nichts. Daraufhin setzt die Geschäftsführung den Plan Ende Mai in die Tat um und stellt den Betroffenen 58 Arbeitnehmern am 31.5. Kündigungsschreiben zu. Die Arbeitnehmerin Britta Berger (B) geht gegen die Kündigung nicht vor, verlangt aber von A die Zahlung einer Abfindung. Zu Recht?

VIII. Beteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

B hat möglicherweise einen Anspruch auf Zahlung einer angemessenen Abfindung aus § 113 III, I BetrVG i.V.m. § 10 KSchG.

I. Anwendbarkeit der §§ 111 ff. BetrVG

II. Betriebsänderung

1. Reiner Personalabbau

*2. Einschränkung eines wesentlichen Betriebsteils (§ 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG):
Zahlenstaffel des § 17 KSchG*

3. Keine Sozialplanpflicht nach § 112a I 1 Nr. 4 BetrVG

III. Durchführung einer Betriebsänderung ohne den Versuch eines Interessenausgleichs

1. Beginn der Durchführung einer Betriebsänderung

2. Versuch eines Interessenausgleichs: § 112 II 2 BetrVG

IV. Rechtsfolge: Anspruch auf Zahlung einer angemessenen Abfindung