

Karl Michael Scheriau

Personelle Angelegenheiten

Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats



Inhalt

Zu diesem Buch	7
Rechtsquellen und Akteure des Rechts	9
Gesetze	9
Verordnungen	9
Verträge	9
Grafik: Hierarchie der Rechtsquellen	10
Grafik: Akteure des Rechts	11
Arbeitsverträge	12
Tarifverträge	12
Betriebsvereinbarungen	13
Betriebliche Übung	14
Richterrecht	14
Grafik: Arbeitnehmer – Arbeitgeber– Arbeitsvertrag	15
Arbeitsvertrag – Arbeitnehmer	16
Grafik: Arbeitnehmer	17
Zwingende gesetzliche Vorschriften, die nicht abbedungen werden können	17
Arbeitnehmer im Sinne des allgemeinen Arbeitsrechts	18
Grafik: Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes	19
Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes	20
Ausnahmen: Keine Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG	21
Sonderfall: Leiharbeiter	21
Handlungsmöglichkeiten im Bereich personeller Angelegenheiten	22
Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers	22
Handlungsmöglichkeiten und Rechte des Betriebsrats	23
Allgemeine Informationsrechte des Betriebsrats	23
Allgemeingültige Verhaltensregeln für Arbeitnehmer	24
Erfassen von Mitarbeiterdaten und Beurteilungen	24
Dokumentation und Bewertung von Verhalten und Leistung	25
Personalplanung und Personalentwicklung	25
Betriebliche Berufsbildung	26
Arbeitsplätze, Arbeitsverfahren, Arbeitsumgebung	27
Durchführung personeller Maßnahmen: Personaleinsatz – Personelle Veränderungen	27
Fragen der Entlohnung	28
Personalplanung mit dem und durch den Betriebsrat	30
Personalplanung: Der Schlüssel zur erfolgreichen Betriebsratsarbeit!	30
Personalplanung: Wozu denn das?	30
Was hat der Betriebsrat damit zu tun?	31
Schritte der Personalplanung	32

Welche Produkte oder Dienstleistungen zu welcher Zeit in welchem Umfang?	32
Wie sehen Arbeitsplätze, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe aus?	32
Personalauswahl: Welche Personen für welche Arbeitsplätze?	32
Wie sieht die Personalbemessungsgrundlage aus?	33
Personalbedarfsplanung	34
Personalkosten	34
Personalplan und Personalplanungsunterlagen	35
Personaleinsatzplanung	35
Personalbeschaffung, Personalauswahl, Personalbeurteilung	35
Personalentwicklung, betriebliche Berufsbildung	36
Personalabbau	36
Personalplanungsunterlagen für den Betriebsrat	37
Informationsgrundlage für die Wahrnehmung der verschiedenen Mitbestimmungsrechte	37
Personalplanungsunterlagen verschaffen Überblick	37
Rechtsanspruch auf Personalplanungsunterlagen	37
Welche Informationen benötigt der Betriebsrat für seine Arbeit?	38
Checkliste für Personalplanungsunterlagen nach § 92 Abs. 1 BetrVG	39
Checkliste für das Informationsrecht nach § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 BetrVG	40
Auswertung der Personalplanungsunterlagen für zukünftige Nutzung	40
Personalplanungsunterlagen als Hilfsmittel bei personellen Einzelmaßnahmen	41
Personalplanungsunterlagen als Hilfsmittel bei Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	42
Personalplanungsunterlagen als Hilfsmittel bei Veränderungen und Auswahl	42
Personalplanungsunterlagen als Entscheidungshilfe bei der Betriebsratswahl	43
Betriebliche Berufsbildung	44
Berufsausbildung im Berufsbildungsgesetz und Sozialrecht	44
Berufsausbildung im Betriebsverfassungsgesetz	44
Wer gehört zu den „zu ihrer Berufsausbildung“ Beschäftigten?	44
Mitbestimmung bei betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen	45
Aus-, Fort- und Weiterbildung als Instrumente der Beschäftigungssicherung	47
Mit 50 schon zu alt?	47
Betriebliche Weiterbildung: Ein Altersproblem?	48
Tabelle: Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen 2007	48
Tabelle: Themen betrieblicher Weiterbildung	49
Personalabbau als einziges betriebswirtschaftliches Instrument?	50
Entwicklung von Gegenvorschlägen auf der Grundlage von Informationen	50
Langfristige Planung auch durch den Betriebsrat	50
Betrieblichen Berufsbildungsbedarf ermitteln	51
Vorschläge zur Beschäftigungssicherung	53

Teilnahme an betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen ermöglichen	53
Betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen erzwingen?	54
Fördermöglichkeiten nutzen	55
Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG	57
Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen	57
In welchen Betrieben ist der § 99 BetrVG anzuwenden?	57
Wann ist der § 99 BetrVG anzuwenden?	58
Bei welchen Arbeitnehmern ist der § 99 BetrVG anzuwenden?	58
Keine Mitbestimmung bei leitenden Angestellten	59
Was ist eine Einstellung?	59
Was ist eine Eingruppierung?	59
Was ist eine Versetzung?	60
Was ist eine Umgruppierung?	61
Umgruppierung bei Versetzung	61
Umgruppierung infolge eines Tarifwechsels	61
Eingang der Unterrichtung beim Betriebsrat	62
Ist die Unterrichtung vollständig?	62
Erforderliche Informationen bei Einstellungen	62
Erforderliche Informationen bei Versetzungen	63
Erforderliche Informationen bei Eingruppierungen und Umgruppierungen	63
Gründe der Zustimmungsverweigerung	64
Prüfung der Einstellung durch den Betriebsrat	65
Tabelle: Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG	67
Prüfung der Eingruppierung durch den Betriebsrat	68
Prüfung der Versetzung durch den Betriebsrat	69
Prüfung der Umgruppierung durch den Betriebsrat	70
Beschlüsse des Betriebsrats nach § 99 BetrVG	70
Grafik: Verfahren bei Einstellungen nach § 99 BetrVG	72
Fristbeginn und Fristende für die Stellungnahme des Betriebsrats	74
Vorläufige personelle Maßnahme nach § 100 BetrVG	75
Achtung: Hier handelt es sich um zwei Verfahren	75
Beispiel: Vorläufige Versetzung	76
Beispiel: Vorläufige Einstellung	77
Unterrichtung des vorläufig eingestellten Arbeitnehmers	77
Vorläufige Eingruppierung oder Umgruppierung?	78
Tabelle: Mitbestimmung des Betriebsrats bei vorläufigen personellen Einzelmaßnahmen nach § 100 BetrVG	79
Aufhebung der Maßnahme, Zwangsgeld	80
Grafik: Verfahren bei vorläufigen personellen Maßnahmen	81

Häufigste Fehler der Arbeitgeber	82
Die Mitwirkung des Betriebsrats bei Kündigungen	83
Die Missverständnisse vorweg	83
Der Arbeitsvertrag ist eine zweiseitige Willenserklärung	84
Die Kündigung ist eine einseitige Willenserklärung	84
Tabelle: Mitwirkung des Betriebsrats bei Kündigungen nach § 102 BetrVG	85
Welche Kündigungsgründe gibt es?	86
Welche Kündigungsarten gibt es?	86
Kündigungsschutzgesetz oder Betriebsverfassungsgesetz?	87
Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören	88
Die Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers	88
Informationen bei betriebsbedingten Kündigungen: Sozialauswahl	89
Keine Sozialauswahl bei „Leistungsträgern“ oder wegen der Personalstruktur?	90
Eingang der Informationen beim Betriebsrat	91
Unterschiedliche Fristen beachten	92
Stellungnahme der betroffenen Arbeitnehmer	92
Bedenken äußern	93
Widerspruch einlegen	93
Grafik: Verfahren bei Kündigungen nach § 102 BetrVG	95
Der Betriebsrat sollte grundsätzlich eine Stellungnahme abgeben	96
Weiterbeschäftigungsanspruch bei Widerspruch des Betriebsrats	96
Außerordentliche (fristlose) Kündigung: Beschluss und Frist	97
Ordentliche Kündigung: Beschlüsse und Frist	97
Ordentliche, hilfsweise außerordentliche Kündigung: Beschlüsse und Fristen	97
Änderungskündigungen: Beschlüsse des Betriebsrats und Frist	98
Besonderheiten des Kündigungsschutzgesetzes in Kleinbetrieben	99
Anhörung des Betriebsrat vor Kündigungen auch in Kleinbetrieben	100
Abmahnung bei Vertragsverletzungen	101
Was ist eine Abmahnung?	101
Gibt es Fristen oder Formvorschriften für eine Abmahnung?	101
Der Sinn von Abmahnungen	102
Kann ohne Abmahnung gekündigt werden?	102
Wie lange ist eine Abmahnung gültig?	103
Beteiligung des Betriebsrats bei Abmahnungen?	103
Einsicht in die Personalakte durch die Beschäftigten	104
Klage auf Entfernung der Abmahnung	104
Gegendarstellung der Arbeitnehmer in der Personalakte	105
Befristete Arbeitsverträge	106
Gründe für die Befristung	106
Gesetzliche Erlaubnis für befristete Arbeitsverträge	106

Missbrauch der Befristung	107
Befristung ohne sachlichen Grund – Gesetz mit vielen Ausnahmen	107
Sachgrundlose Befristung auch bei früheren Arbeitgebern?	108
Sonderfälle Rundfunk, Fernsehen, Theater, Wissenschaft	108
Was tun bei unberechtigter Befristung?	109
Befristete Arbeitsverträge: Rechte der Beschäftigten im Betrieb	110
Der Tendenzschutz nach § 118 BetrVG	111
Sind Tendenzunternehmen frei von Mitbestimmung?	111
Grundsätzlich frei von Mitbestimmung?	112
Welchen Sinn hat § 118 Abs. 1 BetrVG?	112
Was ist eine Tendenz?	113
Woran erkennt man ein Tendenzunternehmen?	115
Geistig-ideelle Tendenz oder Gewinnerzielung?	117
Wie ist das Verhältnis von Unternehmen und Betrieben?	117
Wer ist ein Tendenzträger?	119
Mitwirkung und Mitbestimmung in Tendenzbetrieben	121
Mitwirken oder mitbestimmen?	121
Allgemeine Informationsrechte des Betriebsrats Informationspflichten des Arbeitgebers	122
Erforderliche Unterlagen zur Verfügung stellen	122
Einblick in die Lohn- und Gehaltslisten	123
Sachverständige	123
Datenschutz gegen Informationsrecht?	124
Verletzung der Informationspflicht durch den Arbeitgeber	124
Grafik: Rangordnung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats	125
Kein Wirtschaftsausschuss im Tendenzbetrieb	126
Leider nicht für Tendenzbetriebe: Informationsrechte bei Übernahme des Unternehmens	127
Beratungsrechte	128
Beratung im Tendenzbetrieb	128
Kann der Betriebsrat des Tendenzbetriebs in personellen Angelegenheiten mitreden?	128
Zustimmungsverweigerungsrecht bei Einstellungen, Eingruppierungen, Versetzungen, Umgruppierungen	129
Volle Mitbestimmung nach § 99 BetrVG, wenn es sich nicht um Tendenzträger handelt	129
Einschränkung der Mitbestimmung bei tendenzbedingter Einstellung und Versetzung von Tendenzträgern	129
Volle Mitbestimmung bei Eingruppierung und Umgruppierung von Tendenzträgern	130
Anhörungsrecht bei Kündigungen	131

Inhaltsverzeichnis

Widerspruchsrecht bei Kündigungen, wenn es sich nicht um Tendenzträger handelt	131
Anhörungspflicht auch bei der Kündigung von Tendenzträgern	131
Widerspruchsrecht bei nicht tendenzbedingter Kündigung	132
Kein Widerspruchsrecht bei tendenzbedingter Kündigung von Tendenzträgern	132
Bedenken äußern bei außerordentlichen Kündigungen	132
Was passiert bei der Kündigung von BR-Mitgliedern?	133
Zustimmungsrecht im Tendenzbetrieb	133
Erzwingbares Initiativrecht	133
Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten im Tendenzbetrieb	135
Beteiligungsrechte bei Betriebsänderungen im Tendenzbetrieb	135
Die Einigungsstelle	137
Literaturhinweise	138
Abkürzungen	139