

Anhörung des Betriebsrats vor einer Einstellung

An den Betriebsrat

.....

Beabsichtigte Einstellung eines neuen Mitarbeiters (§ 99 BetrVG)

Wir möchten Sie informieren über die beabsichtigte Einstellung von

Frau / Herrn

Die geplante Einstellung soll erfolgen,

zum unbefristet / befristet bis zum

Angaben zur Person:

Name, Vorname:

Adresse:

Geburtsdatum:

Familienstand, Anzahl unterhaltsberechtigter Kinder:

Ausbildung:

Bisherige Tätigkeiten:

Besondere Hinweise:

Vorgesehener Arbeitsplatz:

Tätigkeit:

Abteilung:

Eingruppierung:
in der Probezeit:/ nach der Probezeit:/

Außertarifliches Gehalt:

Auswirkungen der Einstellung:

.....

.....

Sonstige Bewerber:

Die Bewerbungsunterlagen sind beigelegt.

Ort, Datum

Unterschrift Geschäftsführung

Angaben des Betriebsrates

Wir geben folgende Stellungnahme ab (Zutreffendes ankreuzen):

- Der Betriebsrat stimmt der beabsichtigten Maßnahme zu.
- Der Betriebsrat hat von der beabsichtigten Maßnahme Kenntnis genommen, er will dazu keine Stellungnahme abgeben.
- Der Betriebsrat verweigert zu der beabsichtigten Einstellung seine Zustimmung gem. § 99 Abs. 2 Nr. BetrVG. Die Zustimmungsverweigerung basiert auf folgenden konkreten Gründen:
-
-
-

Ort, Datum Betriebsratsvorsitzende(r)

Anmerkungen

In Unternehmen mit in der Regel **mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern** hat der Arbeitgeber den Betriebsrat bei den in § 99 BetrVG geregelten personellen Einzelmaßnahmen zu beteiligen. Personelle Einzelmaßnahmen sind: Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung.

Zu diesen Maßnahmen ist die **Zustimmung** des Betriebsrates einzuholen.

1. Personelle Einzelmaßnahme

Eine mitbestimmungspflichtige **Einstellung** liegt vor, wenn Personen in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern den arbeitstechnischen Zweck des Betriebes durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen.

Unter Ein- und Umgruppierung ist die Einstufung bzw. Änderung der Zuordnung des Mitarbeiters in die zutreffende Lohn- und Gehaltsgruppe eines Tarifvertrages oder einer betrieblichen Vergütungsverordnung zu verstehen.

Eine mitbestimmungspflichtige Versetzung ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches, die länger als 1 Monat dauern soll oder mit erheblichen Änderungen der Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten ist, verbunden ist.

Achtung: Neben den betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechten des Betriebsrates ist immer auch zu prüfen, ob die Maßnahme individualrechtlich umgesetzt werden kann.

2. Zustimmung des Betriebsrates

Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern oder erteilen.

Voraussetzung für ein ordentliches Zustimmungsverfahren ist, dass der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend unterrichtet wird. Der Betriebsrat muss in die Lage versetzt werden, sich selbst ein Bild zu machen und eigene Schlüsse zu ziehen. Zu unterrichten ist der Vorsitzende des Betriebsrates.

3. Rechtzeitigkeit der Unterrichtung

Vor Durchführung der Maßnahme ist der Betriebsrat zu unterrichten.

Die Frist zur Anhörung beträgt **1 Woche**.

Binnen Wochenfrist hat der Betriebsrat Gelegenheit, die Zustimmung zu erteilen oder die Zustimmung zu verweigern. Äußert sich der Betriebsrat innerhalb der Wochenfrist nicht (Schweigen des Betriebsrates) gilt die Zustimmung als erteilt.

4. Umfang der Unterrichtung

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat informieren über

- Den Zeitpunkt der beabsichtigten Einstellung
- Eine eventuelle beabsichtigte Befristung
- Personalien **aller** Bewerber, auch die der später abgelehnten Bewerber (vollständige Bewerbungsunterlagen sind zu überlassen)

- Kriterien für die fachliche und persönliche Eignung
- Betriebliche Auswirkungen
- Besondere Umstände in der Person des Bewerbers, z.B. Schwerbehinderung

5. Gründe für Verweigerung der Zustimmung

Der Betriebsrat kann seine Zustimmung verweigern.

Die **Verweigerungsgründe** sind im Gesetz abschließend aufgezählt:

- bei Verstößen gegen Gesetz, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschrift,
- bei Verstößen gegen tarifliche Vorschriften oder Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung,
- bei Verstößen gegen eine gerichtliche Entscheidung oder behördliche Anordnung,
- bei Verstößen gegen Auswahlrichtlinien,
- bei Besorgnis der Benachteiligung anderer Arbeitnehmer im Betrieb,
- Benachteiligung des betroffenen Arbeitnehmers (bei Umgruppierung, Versetzung einschlägig),
- Fehlende Ausschreibung, wenn eine innerbetriebliche Ausschreibung gemäß § 93 BetrVG verlangt worden war),
- Gefahr für den Betriebsfrieden

6. Folgen der fehlenden Zustimmung

Will der Betriebsrat seine Zustimmung verweigern, muss er das dem Arbeitgeber **innerhalb einer Woche** nach Kenntnis schriftlich unter Angabe der Gründe mitteilen. Äußert er sich nicht innerhalb dieser Frist, gilt die Zustimmung als erteilt.

Die Übermittlung als Fax genügt dabei den Formerfordernissen.

Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber einen Antrag beim zuständigen Arbeitsgericht stellen mit dem Ziel, dass das Arbeitsgericht die Zustimmung ersetzt.

Ohne Zustimmung ist der Arbeitgeber gehindert, die geplante Maßnahme durchzuführen.

B. Hamann
Kiel, 05.01.2011