TEAM IG METALL

IG Metall
Alfeld-Hameln-Hildesheim

BESSER MIT BETRIEBSRAT!

Betriebsratshandeln bei Einstellungen und Entlassungen

Der Betriebsrat engagiert sich für gerechtere Arbeitsbedingungen und schützt vor Kündigung. Eine These, die sich aus dem Gesetzestext heraus begründet und durch den betrieblichen Alltag gestützt wird. – Obwohl der Betriebsrat in dieser Frage keine tatsächliche, sondern nur eine bedingte Mitbestimmung ausüben kann.

Bei **personellen Einzelmaßnahmen,** wie zum Beispiel Einstellung oder Versetzung, ist der Betriebsrat vorher vom Arbeitgeber zu unterrichten und dessen Zustimmung einzuholen. In bestimmten Fällen, die gesetzlich vorgegeben sind, kann der Betriebsrat seine zu begründende Zustimmung verweigern.

Das Betriebsratshandeln entfaltet sich bei **Neueinstellungen** für die Beschäftigten bereits zu einem Zeitpunkt, wenn sie noch nicht im Betrieb angestellt sind. Die Rechte des Betriebsrates führen unter anderem dazu, dass ein Teil der arbeitsvertraglichen Regelungen vorgegeben sind und nicht unterschritten werden dürfen. Hierzu gehören unter anderem die Themen wie

- Arbeitszeiten und
- Eingruppierung
- sowie - allgemein formuliert - die Einhaltung der zur Anwendung kommenden Tarifverträge.

Zudem prüft der Betriebsrat in Zusammenhang mit Neueinstellungen, ob eine Bewerberin oder ein Bewerber benachteiligt worden sein könnte.

Auch in Bezug auf die Betriebsangehörigen kann sich das Betriebsratshandeln bei Neueinstellungen auswirken.

- Der Betriebsrat schützt betriebsangehörige Beschäftigte gegebenenfalls vor Benachteiligung.
- Zudem kann er zum Beispiel eine aufwertende Veränderung der Tätigkeit mit neuer Eingruppierung oder einen sogenannten Ringtausch (Versetzung) vorschlagen, der die Interessen aller beteiligten Beschäftigten gleichberechtigt berücksichtigt. Dies könnte auch die individuelle berufliche Förderung der Beschäftigten initiieren.
- Verlangt der Betriebsrat die betriebliche Ausschreibung der freien Stelle, leistet er in diesem Fall unter Umständen einen Beitrag zur Förderung der Beschäftigten im Betrieb.

In diesem Handlungsfeld wird seitens der Beschäftigten hin und wieder die positive Wirkung des Betriebsratshandelns für die beteiligten Arbeitnehmenden zunächst verkannt und möglicherweise nicht entsprechend gewürdigt.

Alle beteiligten Arbeitnehmenden bringen selbstverständlich ihr Können und Wissen ein. Sie begründen

Informationen zur BR-Wahl
Überblick

1. BR-Wahl - Mitmachen
2. Aufgaben des Betriebsrats
3. Betriebliche Mitbestimmung
4. **Die Bedeutung des Betriebsrats bei Einstellungen und Entlassungen**
5. Beschäftigung entwickeln
6. Eigene Interessen wahren!

Weiterlesen

§ 99 Abs. 1 BetrVG
„In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten […]“

§ 102 Abs. 1 BetrVG
„[…] Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.“

V.i.S.d.P.: Karoline Kleinschmidt, 1. Bevollmächtigte der IG Metall Alfeld-Hameln-Hildesheim



damit die individuelle Voraussetzung, um die von Betriebsrat und Gewerkschaft mittels Tarifverträgen geschaffenen Rahmenbedingungen möglichst optimal für sich zu nutzen.
Ein Zusammenwirken von Interessenvertretung und Arbeitnehmenden, das leider zu oft nicht auf der "Haben-Seite" des Betriebsrates beziehungsweise der Arbeitnehmenden verbucht wird.

Anhörungs– und Widerspruchsrecht
Im Falle von **arbeitgeberseitigen Kündigungen** kann das Engagement eines Betriebsrates im Sinne des Arbeitnehmenden nicht hoch genug bewertet werden. Der Betriebsrat verfügt in diesen Fällen über ein **Anhörungs-** und in bestimmten Fällen über ein **Widerspruchsrecht**. Er kann seine Zustimmung zur Kündigung verweigern, wenn der Arbeitgeber gegen gesetzliche Vorgaben verstößt.

Seine Bedenken bezüglich einer arbeitgeberseitigen Kündigung kann der Betriebsrat immer äußern. Aus juristischer Sicht spielen die Bedenken des Betriebsrates zwar eher eine untergeordnete Rolle; sie können jedoch ein Umdenken auf Seiten des Arbeitgebers bewirken. Wenn der/die betroffene Beschäftigte eine Kündigungsschutzklage vor dem zuständigen Arbeitsgericht führen sollte, können die Bedenken des Betriebsrates wichtige Hinweise zum Hintergrund des Sachverhalts beitragen.

Deshalb ist es bei einer ordentlichen Kündigungen und auch bei außerordentlichen Kündigungen unabdingbar, dass der oder die betroffene Beschäftigte am jeweiligen Betriebsratshandeln aktiv mitwirkt.

Sollte die ursprüngliche Kündigungsabsicht des Arbeitgebers durch das gemeinsame Handeln abgemildert werden können, wird auch in diesem Handlungsfeld der Vorteil eines Betriebsrates für die Arbeitnehmenden unmittelbar offenbar.

Aus Sicht der **betrieblichen Mitbestimmung** wird das Betriebsratshandeln auch bei für den Beschäftigten negativem Ausgang nicht geschmälert, weil Sorge dafür getragen wurde, dass bestehende Regularien eingehalten wurden. Betroffene Beschäftigte in betriebsratslosen Betrieben kennen den Unterschied nur zu genau.

Fazit: Bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisse oder dessen Beendigung achten Betriebsräte auf die Einhaltung von Spielregeln, die entscheidend für die gesellschaftliche Teilhabe der Beschäftigten sind.

IG Metall
Alfeld-Hameln-Hildesheim