

Stell dir vor, der Chef stellt jemanden ein, der weniger qualifiziert ist als du, aber mehr verdient. Oder er versetzt dich ohne Grund an einen Arbeitsplatz, der dir gar nicht liegt. Genau hier schiebt der **Paragraph 99** den Riegel vor. In Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeitern darf der Arbeitgeber keine personelle Veränderung ohne Zustimmung des Betriebsrates vornehmen.

1. Einstellungen: Intern vor Extern

Bevor der Arbeitgeber „draußen“ sucht, muss geklärt werden, ob jemand von intern den Job machen kann.

- **Das Recht:** Der Betriebsrat kann verlangen, dass Stellen zuerst **intern ausgeschrieben** werden (§ 93 BetrVG).
- **Praxis:** Der BR verhindert, dass „Vitamin B“ von außen den internen Aufstieg blockiert. Jeder Kollege soll die Chance haben, sich weiterzuentwickeln.

2. Umgruppierung: Schutz vor Lohndumping

Wird jemand neu eingestellt oder ändert sich sein Aufgabenfeld, muss die Eingruppierung (deine Gehaltsstufe) festgelegt werden.

- **Das Recht:** Der BR prüfen, ob die Eingruppierung fair ist und zum Tarifvertrag passt.
- **Praxis:** Betriebsräte achten darauf, dass neue Kollegen nicht „billig eingekauft“ werden, um Druck auf eure Löhne auszuüben. Gleichzeitig verhindert der BR, dass erfahrene Kollegen bei einer Versetzung finanziell „abgestuft“ werden. Gleiches Geld für gleiche Arbeit!

3. Versetzungen: Kein „Nasenfaktor“

Eine Versetzung ist mehr als nur ein neuer Schreibtisch. Wenn sich dein Arbeitsbereich erheblich ändert oder du in eine andere Abteilung sollst, redet der Betriebsrat mit.

- **Das Recht:** Der Chef kann dich nicht einfach „strafversetzen“. Der BR prüft, ob die Versetzung sachlich begründet ist oder ob sie dich unangemessen benachteiligt.
- **Praxis:** Betriebsräte sind dein Schutzschild gegen Willkür. Wenn der Meister jemanden nur versetzen will, weil ihm die Nase nicht passt, gehen der BR dazwischen.

4. Veto-Recht: Wann der BR „Nein“ sagt

Der Betriebsrat kann seine Zustimmung verweigern, wenn:

- Gegen Gesetze oder den Tarifvertrag verstoßen wird.
- Interne Kollegen bei der Beförderung ohne sachlichen Grund übergangen wurden.
- Durch die Maßnahme eine Benachteiligung (oder gar Kündigung) eines anderen Kollegen zu befürchten ist.



Warum das für dich wichtig ist:

Ohne die Beteiligung des BR nach § 99 ist eine personelle Maßnahme **unwirksam**. Der Arbeitgeber kann dich ohne unsere Zustimmung nicht einfach in eine andere Entgeltgruppe stecken oder dich dauerhaft auf einen anderen Posten setzen.

Merke: Der Betriebsrat sorgt dafür, dass Personalentscheidungen nach **Qualifikation und Fairness** getroffen werden – nicht nach Sympathie oder dem Wunsch, Personalkosten um jeden Preis zu drücken.

Mehr Tipps & aktuelle Themen: Auf meinem Blog unter [schachtboje.de] findet ihr regelmäßig Updates, Antworten auf eure Fragen und die neuesten Beiträge. Schaut vorbei – ich freue mich auf eure Meinung und eure Themenvorschläge.

PS: Du hast dieses PDF von einem Kollegen erhalten? Abonniere meinen Blog direkt auf der Seite, dann verpasst du in Zukunft keine wichtige Nachricht mehr.