

Wer sich über Rechtsfragen im Zusammenhang mit Stellenbeschreibungen den Kopf zerbricht, sollte zuerst einmal wissen, was Stellenbeschreibungen sind und wie diese aufgebaut sind. Ich setze dies jetzt voraus und stelle fest, dass

- Stellenbeschreibungen Klarheit schaffen hinsichtlich Unter- und Überstellung der Stelle, Zielen, Aufgaben und Kompetenzen (und damit auch Verantwortung) sowie Regelung der Stellvertretung einer Stelle;
- Stellenbeschreibungen demzufolge niemandem schaden, aber allen nützen;
- der Betriebsrat ein großes Interesse an der Einführung von Stellenbeschreibungen haben müsste (wie der Stelleninhaber und die Geschäftsführung natürlich auch);

Warum also sollte jemand Stellenbeschreibungen verhindern wollen? – Einfach deshalb, weil der Garten des Herren groß ist und es eine Menge Leute gibt, die über Stellenbeschreibungen so klug daherreden, wie der Blinde von der Farbe. Und wenn Ideologen und Funktionäre sich dieses Themas annehmen, macht es sowieso keinen Spaß mehr. Aber wie sieht es mit rechtlichen Regelungen tatsächlich aus? Gibt es solche überhaupt? Ich bin kein Jurist, habe mir aber die Mühe gemacht, nach Hinweisen in Gesetzestexten, die etwas mit Stellenbeschreibungen zu tun haben könnten, zu suchen. Dabei habe ich folgendes gefunden:

- *“Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über dessen Aufgabe und Verantwortung sowie über die Art seiner Tätigkeit und ihrer Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs zu unterrichten...”* (§ 81, Abs. 1 BetrVG)
- *“Über Veränderungen in seinem Arbeitsbereich ist der Arbeitnehmer rechtzeitig zu unterrichten. Absatz 1 gilt entsprechend.”* (§ 81, Abs. 2 BetrVG)
- *“Der Arbeitnehmer hat das Recht, in betrieblichen Angelegenheiten, die seine Person betreffen, von den nach Maßgabe des organisatorischen Aufbaus des Betriebs hierfür zuständigen Personen gehört zu werden. Er ist berechtigt, zu Maßnahmen des Arbeitgebers, die ihn betreffen, Stellung zu nehmen sowie Vorschläge für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs zu machen.”* (§ 82, Abs. 1 BetrVG)
- *“Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen...”* (§ 91 BetrVG)
- *“Dieses Gesetz (BetrVG – der Verfasser) findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtung unbeschadet deren Rechtsform”.* (§118, Abs. 2 BetrVG)
- Am 31.01.84 stellte das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem Urteil kategorisch fest: *“Mitbestimmungsrechte bestehen bei der Erarbeitung von Stellenbeschreibungen nicht.”* (BAG-Urteil vom 31.01.84, DB 84, Seite 1199).

Bitte beachten Sie, dass diese Aufzählung keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Irrtümer müssen wir uns vorbehalten.

Ende