

# Worauf müssen Betriebsräte bei der Anhörung achten?

## Fehlerquellen, falsche Informationen, Zustimmungersetzung: drei Fragen an Fachanwalt für Arbeitsrecht Olaf Lienau

Fehlerhafte Informationen sind nur eine Fehlerquelle rund um die Anhörung des Betriebsrats. Worauf es in der Praxis ankommt, dazu haben wir Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Olaf Lienau befragt.



Redaktion

Stand: 20.2.2024

Lesezeit: 02:15 min



### Olaf, was ist der größte Fehler, den Betriebsräte bei der Anhörung immer wieder machen?

**Olaf Lienau:** Über Themen in Diskussionen zu geraten, die wichtig sind, aber mit der Anhörung und der Entscheidung über die Zustimmung oder Zustimmungsverweigerung nichts zu tun haben. Erfahrungsgemäß sind vor allem Betriebsräte mit umfangreichem arbeitsrechtlichem Wissen anfällig, Themen zu erkennen, die rechtliche Fragestellungen aufwerfen. Allerdings haben diese nur selten mit den gesetzlich vordefinierten Gründen für eine Zustimmungsverweigerung oder einem Widerspruch zu tun. Ein vermutlich genauso großer Fehler besteht darin, nicht genug in eine Zustimmungsverweigerung oder einen Widerspruch zu schreiben – schlimmstenfalls wird nur der Gesetzeswortlaut abgeschrieben.

## *Stimmt der Sachverhalt, den der Arbeitgeber geschildert hat?*

### **Information als Schlüssel – welchen Aussagen darf ich vertrauen, wo sollte ich skeptisch sein?**

**Olaf Lienau:** Alle Informationen sollten stets plausibilisiert werden. Bei einer Anhörung zu einer Versetzung kann der arbeitgeberseitige Hinweis „erfolgt auf eigenen Wunsch“ stimmen, kann aber auch nicht – oder nicht so – stimmen. Daher ist es wichtig, dass der Betriebsrat immer mit den Betroffenen ins Gespräch kommt. Stimmt der Sachverhalt, den der Arbeitgeber geschildert hat? Stimmen die Wertungen, die aus dem Sachverhalt gezogen werden? Nur mit umfassenden und zutreffenden Informationen kann der Betriebsrat richtige Entscheidungen treffen und diese gut umsetzen.

## *Sind sinnvolle Einigungen denkbar?*

### **Ersetzen der Zustimmung: Wenn der Arbeitgeber dieses Verfahren einleitet, welche Rolle hat dabei der Betriebsrat?**

**Olaf Lienau:** Häufig leitet der Arbeitgeber dieses Verfahren gar nicht ein – insbesondere, wenn der Betriebsrat der Eingruppierung oder Umgruppierung die Zustimmung verweigert hat. Daher sollte in jedem Fall eine Wiedervorlageliste für die Fälle erstellt werden, in denen die Zustimmung verweigert wurde. Nach zwei Wochen muss andernfalls nachgefragt werden, ob erneut angehört wird oder das Zustimmungsersetzungsverfahren eingeleitet wurde.

In dem Zustimmungsersetzungsverfahren hat der Betriebsrat vor allem eine beratende und erklärende Rolle. Was hat den Betriebsrat zu der Zustimmungsverweigerung veranlasst? Was steckt hinter bestimmten Fachbegriffen (vor allem bei Ein- und Umgruppierungen)? Nicht zuletzt sollte der Betriebsrat auch eine vermittelnde Rolle erwägen: Sind sinnvolle Einigungen denkbar? Das Wichtigste: Öffentlichkeitsarbeit! Warum muss sich der Arbeitgeber die Zustimmung zu der Einstellung ersetzen lassen, wenn so dringend Mitarbeiter benötigt werden? – Hierauf brauche ich frühzeitig Antworten, um auch im Betrieb nötigenfalls die Meinungsführerschaft zu erlangen. (cbo)

---

## **Olaf Lienau**

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

---



### **Mehr erfahren?**

Treffen Sie Olaf Lienau auf der ifb-Fachtagung „Personelle Angelegenheiten“ vom 17. – 19. Juni 2024 in München . Er leitet dort einen von sechs Workshops.

[Zur Fachtagung](#)

---

### **Kontakt zur Redaktion**

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

[redaktion-dbr@ifb.de](mailto:redaktion-dbr@ifb.de)

**Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG    © 2025**