

Die Beteiligung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen

Inhalt, Aufgaben, Rechte und Pflichten des Betriebsrats nach § 99 BetrVG

Personelle Einzelmaßnahmen sind für die betroffenen Kollegen oft von existenzieller Bedeutung. Denn sie betreffen direkt den Bestand und die Ausgestaltung ihres Arbeitsverhältnisses und damit ihre Lebensgrundlage. Aus Sicht der Arbeitnehmer gehören diese Themen – neben Arbeitszeit und Vergütung – zu den wichtigsten Aufgaben des Betriebsrats. Hier erhalten Sie einen Überblick über die wesentlichen Vorschriften und Ihre Mitbestimmungsrechte als Betriebsrat. So können Sie bei den oft recht kurzfristig vom Arbeitgeber eingereichten Anhörungen innerhalb der gesetzlich vorgegebenen Fristen kompetent Stellung nehmen!



Sonja Saffer | ifb

ifb-Bildungsreferentin & Juristin

Stand: 21.1.2024

Lesezeit: 07:00 min



Überblick über die personellen Einzelmaßnahmen

Im Unterschied zu den allgemeinen personellen Maßnahmen, die personalpolitische Grundsatzentscheidungen des Arbeitgebers betreffen und den Rahmen für die Durchführung personeller Einzelmaßnahmen abstecken, beziehen sich die personelle Einzelmaßnahmen selbst auf individuelle Entscheidungen, die das Arbeitsverhältnis des einzelnen Arbeitnehmers betreffen. Dazu gehören:

- Einstellungen
- Eingruppierungen
- Umgruppierungen
- Versetzungen
- arbeitgeberseitige Kündigungen

Diese Einzelmaßnahmen unterliegen den Beteiligungsrechten des Betriebsrats. Bevor Sie sich mit der Ausübung Ihrer Mitbestimmungsmöglichkeiten auseinandersetzen, sollten Sie sich Klarheit über die verschiedenen Einzelmaßnahmen und deren juristische Bedeutung verschaffen. Nur, wenn Sie die Begrifflichkeiten kennen und den Sachverhalt juristisch korrekt einordnen, können Sie auch Ihre Beteiligungsrechte zielgerichtet einsetzen.

In Ihrer betrieblichen Praxis werden Ihnen die personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG am häufigsten begegnen. Nach dieser Vorschrift hat der Arbeitgeber in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten (schriftlich oder auch mündlich), indem er

- ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorlegt (d.h. aushändigt und nicht nur Einsicht nehmen lässt) und
- ihm Auskunft über die jeweilige Person (persönliche und fachliche Daten des Bewerbers/der Bewerberin) sowie
- über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme (z. B. Wegfall von Arbeitsplätzen, Versetzung anderer Arbeitnehmer) Auskunft gibt und
- bei Einstellungen und Versetzungen den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitteilt.

Was versteht man unter Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung?

Einstellung

Umgangssprachlich, aber auch allgemein rechtlich versteht man unter dem Begriff „Einstellung“ sowohl den Abschluss eines Arbeitsvertrages als auch die Eingliederung des Arbeitnehmers in den Betrieb durch Arbeitsaufnahme bzw. Zuweisung eines bestimmten Arbeitsplatzes.

Definition

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt eine Einstellung im Sinne der betrieblichen Mitbestimmung vor, wenn eine Person tatsächlich in den Betrieb eingegliedert wird, um zusammen mit den schon beschäftigten Arbeitnehmern dessen arbeitstechnischen Zweck durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen.

Die Einstellung im Sinne der Rechtsprechung ist also nur ein bloßer „Realakt“. Auch wenn es (noch) gar nicht zu einem Vertragsabschluss gekommen ist, würde das Mitbestimmungsrecht bereits durch diesen „Realakt“ entstehen.

Für die Frage der Mitbestimmung ist mittlerweile anerkannt, dass der Betriebsrat bereits in den noch offenen Bewerbungsverfahren einzuschalten ist. Nur so ist eine frühzeitige und effiziente Einflussnahme des Betriebsrats auf die Entscheidung des Arbeitgebers gewährleistet. Fallen die beiden Zeitpunkte „Vertragsabschluss“ und „tatsächliche Beschäftigung im Betrieb“ auseinander, so ist jedenfalls immer die zeitlich erste Maßnahme des Arbeitgebers für die Mitbestimmung des Betriebsrats entscheidend (Bundesarbeitsgericht vom 28.04.2008, 1 ABR 73/91).

Unerheblich ist, ob die Einstellung unbefristet, befristet, zur Teilzeitarbeit, zur Probe, zur Aushilfe oder zur Ausbildung erfolgen soll. Als Einstellung gilt unter anderem auch:

- Die Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis
- Die Umwandlung einer Teilzeit- in eine Vollzeitstelle, wenn dies eine nicht unerhebliche Erweiterung des Arbeitszeitvolumens darstellt (Bundesarbeitsgericht vom 28.04.2008, 1 ABR 73/91)

Keine Einstellung im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG liegt etwa bei der Wiederaufnahme eines ruhenden Arbeitsverhältnisses vor (z. B. nach einem Sabbatjahr).

Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht vom 28.04.2008 28.04.2008, 1 ABR 73/91:

„Nach der Rechtsprechung des Senats liegt in der nach Dauer und Umfang nicht unerheblichen Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Arbeitnehmers eine Einstellung i.S. von § 99 I 1 BetrVG. Nach erneuter Prüfung erachtet der Senat die in § 12 I 3 TzBfG genannte Grenze von zehn Wochenstunden als maßgeblich!“

„Zwar wäre dem Gebot des § 99 I 1 BetrVG, den Betriebsrat „vor der Einstellung“ zu unterrichten und seine Zustimmung zu der „geplanten Einstellung“ einzuholen, dem Wortlaut nach auch Genüge getan, wenn die Beteiligung zwar nach Abschluss des Änderungsvertrags, aber noch vor der Aufnahme der zeitlich verlängerten Beschäftigung erfolgte. Gleichwohl würde eine erst zu diesem Zeitpunkt stattfindende Beteiligung dem Zweck des Mitbestimmungsrechts nicht in vollem Umfang gerecht. Zur Wirksamkeit des Mitbestimmungsrechts ist es vielmehr grundsätzlich erforderlich, dass die Beteiligung des Betriebsrats zu einer Zeit erfolgt, zu der noch keine abschließende und endgültige Entscheidung getroffen worden ist oder eine solche noch ohne Schwierigkeiten revidiert werden kann.“

Eingruppierung

Die Einstellung ist regelmäßig verbunden mit der ersten Eingruppierung, d. h. mit der ersten Festlegung der für die Entlohnung des Arbeitnehmers maßgebenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppe entsprechend seiner vertraglich auszuübenden Tätigkeit. Besteht ein Tarifvertrag, dann erfolgt die Eingruppierung nach der dort vorgesehenen Gruppeneinteilung. Bei nicht nach Tarifvertrag entlohnten Arbeitnehmern ist unter Eingruppierung die Festlegung der betriebsüblichen Entlohnung zu verstehen, insbesondere nach einer vom Arbeitgeber geschaffenen und in der Regel in einer Betriebsvereinbarung festgelegten betrieblichen Vergütungsordnung.

Achtung

Mitbestimmung setzt demnach voraus, dass überhaupt eine tarifliche oder betriebliche Lohn- oder Gehaltsgruppenordnung besteht.

Auch bei einer Versetzung muss der Arbeitgeber erneut beurteilen, welcher Vergütungsgruppe der Arbeitnehmer auf Grund seiner „neuen“ Tätigkeit zuzuordnen ist. Gelangt er hierbei zu dem Ergebnis, dass auf Grund der geänderten Tätigkeit der Arbeitnehmer einer anderen Vergütungsgruppe zuzuordnen ist, handelt es sich um eine Umgruppierung. Ergibt die Prüfung des Arbeitgebers, dass es trotz geänderter Tätigkeit bei der bisherigen Zuordnung bleibt, liegt eine erneute Eingruppierung vor (BAG vom 17.11.2010, 7 ABR 123/09).

Achtung

Die abstrakte und personenunabhängige Bewertung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit (Arbeitsplatz-/Tätigkeitsbeschreibungen) ist keine Eingruppierung. Diese Beschreibungen bzw. Bewertungen sind eine notwendige Voraussetzung, um eine Vergütungsordnung festzulegen. Ein Mitbestimmungsrecht besteht nicht.

Das Mitbestimmungsrecht bei der Eingruppierung dient der „Richtigkeitskontrolle“. Der Betriebsrat kann einer Eingruppierung gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG mit der Begründung widersprechen, dass die vorgesehene Tätigkeit nicht der vom Arbeitgeber vorgesehenen Vergütungsgruppe entspricht bzw. der Arbeitgeber die Vergütungsordnung im konkreten Fall nicht anwenden durfte.

Umgruppierung

Unter einer Umgruppierung versteht man jede Änderung der Einstufung eines Arbeitnehmers in eine bestimmte Lohn-/Gehaltsgruppe, unabhängig davon, ob es

- um eine Höher- oder Herabstufung bei unveränderter Tätigkeit oder
- eine Zuweisung einer anderen Tätigkeit mit Veränderung der Lohn-/Gehaltsgruppe (Versetzung, Beförderung) geht.

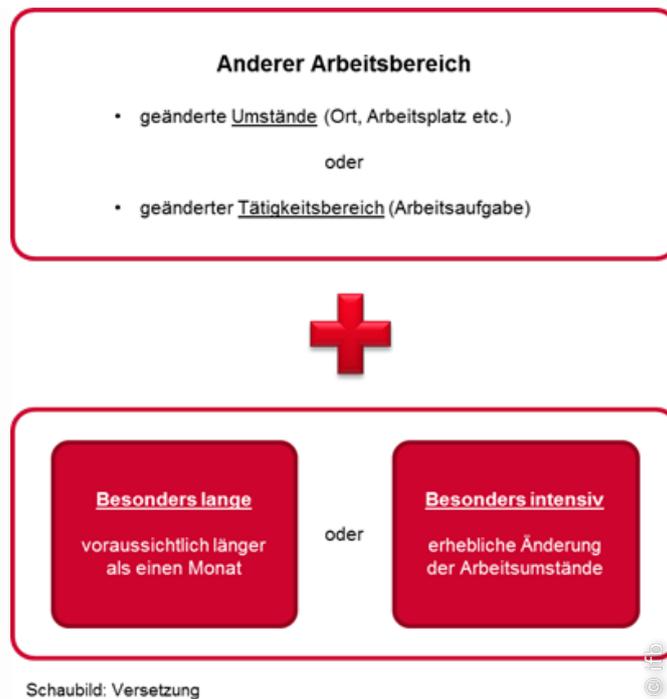
Ob der Arbeitgeber die Änderung der Vergütungsgruppe des Arbeitnehmers kraft Einigung mit dem Arbeitnehmer oder im Wege der Änderungskündigung durchführen kann, ist für das Mitbestimmungsrecht unerheblich. Ist eine Höhergruppierung mangels Beteiligung des Betriebsrats unwirksam, so besteht dennoch für die Dauer der tatsächlichen Ausübung dieser Tätigkeit ein Anspruch auf eine entsprechende Vergütung.

Versetzung

Der Begriff „Versetzung“ hat im Betriebsverfassungsgesetz eine andere Bedeutung als im allgemeinen Arbeitsrecht. Unter Versetzung versteht man im allgemeinen Arbeitsrecht jede nicht nur vorübergehende Zuweisung eines anderen als dem vertraglich vereinbarten Arbeitsplatz.

Das Betriebsverfassungsgesetz definiert Versetzung mit Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches, der

- voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet oder (bei kürzerer Dauer)
- mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist (§ 95 Abs. 3 BetrVG).



Der **Arbeitsbereich** ist der konkrete Arbeitsplatz und seine Beziehungen zur betrieblichen Umgebung in räumlicher, organisatorischer und technischer Hinsicht. Zu den Umständen gehören z. B.:

- Ort der Arbeitsleistung
- Gestaltung des Arbeitsplatzes
- Lage der Arbeitszeit
- Belastung durch Umwelteinflüsse
- Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebes

Der **Tätigkeitsbereich** meint dagegen den Inhalt der Arbeitsaufgabe und den Verantwortungsbereich. Betrifft eine Änderung nur Teilaspekte der Tätigkeit, so wird man ab einem Anteil von ca. 20 - 25 % von einem neuen Gesamterscheinungsbild und damit von einer Versetzung ausgehen dürfen.

Eine Änderung des Arbeitsbereichs gilt als Versetzung, wenn sie erheblich ist, unabhängig von der Dauer der Änderung. Erheblich ist eine Änderung der Umstände, wenn damit eine höhere Belastung des Arbeitnehmers verbunden ist (z. B. örtlicher oder zeitlicher Art, bei stärkerer Lärmbelastung und Hitzeeinwirkung). Ein Ortswechsel wird in aller Regel die Kriterien der erheblichen Änderung der Umstände der Arbeitsleistung erfüllen, wenn damit längere An- und Abfahrtszeiten zum und vom Arbeitsort zur Wohnung verbunden sind. Auch für den einzelnen Arbeitnehmer günstigere Umstände können eine mitbestimmungspflichtige Versetzung sein.

Beispiele:

1. Ein Arbeitnehmer wird für drei Wochen von seinem Betrieb in Hamburg, wo er auch wohnt, zu Arbeiten in einen Tochterbetrieb ins 70 Kilometer entfernte Lübeck entsandt.
2. Der Pförtner wird mit seinem Einverständnis angewiesen, in Zukunft am Nachmittag immer die Telefonzentrale zu bedienen.

Auch bei Einverständnis des Arbeitnehmers zu einer geplanten Versetzung hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Der Arbeitgeber darf eine Versetzung nur unter den Voraussetzungen anordnen, dass der Betriebsrat zugestimmt hat und das Einverständnis des Arbeitnehmers vorliegt, sofern die Versetzungsmöglichkeit nicht im Arbeitsvertrag festgelegt ist.

Achtung

Betrifft die Versetzung ein Betriebsrats- oder JAV-Mitglied und hätte die Versetzung den Verlust des Amtes zur Folge, so lässt das Einverständnis des Betroffenen das besondere Zustimmungserfordernis des Betriebsrats entfallen (§ 103 Abs. 3, S. 1, Halbsatz 2 BetrVG).

Das Beteiligungsverfahren bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG

Im Gegensatz zur Mitbestimmung bei sozialen Angelegenheiten ist die Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen für den Betriebsrat eingeschränkter. Zudem müssen im Unternehmen mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sein, damit überhaupt ein Mitbestimmungsrecht entsteht.

Achtung

Maßgeblich ist das „Unternehmen“: Besteht dieses aus mehreren Betrieben, so sind die Arbeitnehmer aller Betriebe zusammenzurechnen.

Gezählt werden die „Köpfe“, d. h. auch ein Teilzeitbeschäftigter zählt als ein Arbeitnehmer (unabhängig von seinem Stundenumfang). Vorübergehend Beschäftigte zählen dann mit, wenn sie auf einen dauerhaft vorhandenen Arbeitsplatz nur vorübergehend beschäftigt werden. Im Prinzip zählen also die im Betrieb vorhandenen Arbeitsplätze. Bei der Berechnung des Schwellenwertes sind unter anderem die nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz überlassenen Leiharbeiter mitzuzählen (§ 14 Absatz 2 S. 4 AÜG).



Tipp

In Ihrem Unternehmen sind in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt? In diesem Fall ist der Arbeitgeber gemäß § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ebenfalls verpflichtet, den Betriebsrat über Personalentscheidungen zu informieren. Nur so können Sie Ihre Aufgaben nach § 80 Absatz 1 Nr. 1 und 2 BetrVG ordnungsgemäß wahrnehmen. Eine Verpflichtung zur Unterrichtung lässt sich auch aus § 2 Absatz 1 BetrVG ableiten, wonach Arbeitgeber und Betriebsrat zum Wohle der Arbeitnehmer zusammenarbeiten sollen. Aus § 75 BetrVG ergibt sich die Pflicht des Betriebsrats für die Belange der Arbeitnehmer in personellen Angelegenheiten nach Recht und Billigkeit einzutreten (Fitting, 29. Auflage, § 99 Rnr. 14).

Unterrichtungs- und Vorlagepflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über jede geplante personelle Einzelmaßnahme unterrichten. Der Umfang der Unterrichtung richtet sich nach dem Zweck der Beteiligung an der jeweiligen personellen Maßnahme. Durch die Unterrichtung soll der Betriebsrat in der Lage sein zu

prüfen, ob es einen Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 99 Abs. 2 BetrVG gibt, um eine sachgerechte Stellungnahme abzugeben.

Achtung

Hat der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht umfassend und rechtzeitig informiert, beginnt die Anhörungsfrist nicht zu laufen.

Passende Rechtsprechung: BAG, Beschluss vom 12.01.2011, 7 ABR 25/09

Voraussetzung für den Eintritt der gesetzlichen Fiktion des § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG (= „Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung der Zustimmung nicht innerhalb der Frist schriftlich mit, so gilt die Zustimmung als erteilt.“) ist eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber. Nur diese setzt die Frist für die Zustimmungsverweigerung in Lauf.

Umfassende Unterrichtung bedeutet, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat in Bezug auf ein mögliches Zustimmungsverweigerungsrecht alle Informationen zukommen lassen muss, die seinem eigenen Informationsstand entsprechen.

Beispielweise hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat bei einer Einstellung folgende Informationen zur Verfügung zu stellen:

Dem Betriebsrat sind die Unterlagen sämtlicher Bewerber, also auch die Personalien der vom Arbeitgeber nicht zur Einstellung vorgesehenen Bewerber, vorzulegen, d. h. auszuhändigen und nicht nur „Einsicht nehmen zu lassen“. Neben den Unterlagen des Bewerbers sind auch diejenigen Dokumente erfasst, die der Arbeitgeber anlässlich der Bewerbung erstellt hat, also z. B. Personalfragebögen oder Einstellungsprüfungen.

Passende Rechtsprechung: BAG, Beschluss vom 28.06.2005, 1 ABR 26/04

1. Der Lauf der Wochenfrist des § 99 III BetrVG setzt die vollständige Unterrichtung des Betriebsrats nach § 99 I 1 BetrVG voraus. Ist die Wochenfrist nicht in Gang gesetzt worden, kann die Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Einzelmaßnahme im Sinne dieser Vorschrift gerichtlich nicht ersetzt werden.
2. Gewinnt der Arbeitgeber aus Vorstellungsgesprächen Erkenntnisse über die Person von Stellenbewerbern, die für seine Auswahlentscheidung maßgeblich sind, hat er den Betriebsrat über den für seine Entscheidung bedeutsamen Inhalt dieser Gespräche zu unterrichten. Andernfalls kann der Betriebsrat zur getroffenen Bewerberauswahl nicht sachangemessen Stellung nehmen.

Die notwendigen Informationen über Kandidaten bei Einstellungen umfassen mindestens Name, genaue Personalien, vorgesehene Eingruppierung, den Zeitpunkt, zu dem die Maßnahme in Kraft treten soll, und alle persönlichen Tatsachen, aus denen sich Rückschlüsse über die fachliche und persönliche Eignung des Bewerbers ziehen lassen und die einen Zustimmungsverweigerungsgrund des Betriebsrat nach § 99 Abs. 2 BetrVG betreffen können.

Passende Rechtsprechung: BAG, Beschluss vom 21.02.2017, 1 ABR 62/12

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die geplante personelle Einzelmaßnahme unter Vorlage der erforderlichen Urkunden zu unterrichten. Erforderlich und ausreichend ist eine Unterrichtung, die es dem Betriebsrat ermöglicht, aufgrund der mitgeteilten Tatsachen zu prüfen, ob einer der in § 99 II BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe gegeben ist.

Auch Angaben zum vorgesehenen Arbeitsplatz (inklusive beabsichtigter Eingruppierung, aber ohne konkrete Einzelgehälter) sind notwendig, um dem Betriebsrat die erforderliche Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben.

Der Arbeitgeber ist angehalten, die betrieblichen Auswirkungen auf die übrigen Arbeitnehmer des Betriebes zu erläutern (z. B. Wegfall von Arbeitsplätzen, Versetzung anderer Arbeitnehmer, Abbau von Überstunden usw.). Der Betriebsrat hat allerdings keinen Anspruch, an den Einstellungsgesprächen des Arbeitgebers teilzunehmen.

Rechtzeitige Unterrichtung bedeutet, dass der Betriebsrat die Maßnahme noch beeinflussen können muss. Eine Unterrichtung ist verspätet, wenn sich der Arbeitgeber bereits endgültig entschieden hat. Spätestens eine Woche vor der geplanten Maßnahme muss der Betriebsrat unterrichtet werden. Denn nach § 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG hat der Betriebsrat eine Woche Bedenkzeit, um sein Mitbestimmungsrecht auszuüben.

Eine Formvorschrift für die Unterrichtung durch den Arbeitgeber gibt es nicht. Soweit es sich nicht um „Unterlagen“ handelt, können die Informationen daher auch nur mündlich gegeben werden.

Form und Frist der Zustimmungsverweigerung

Der Betriebsrat hat drei Möglichkeiten, auf die Mitteilung des Arbeitgebers über die beabsichtigte Personalmaßnahme zu reagieren:

- Ausdrückliche Zustimmung zu der Maßnahme
- Ausdrückliche Verweigerung der Zustimmung
- Keine Stellungnahme abgeben

Möchte der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte aktiv ausüben, so muss er dies innerhalb einer Woche tun. Lässt er die Frist verstreichen, ohne zu reagieren, gilt nach diesem Zeitraum die Zustimmung als erteilt (§ 99 Abs. 3 S. 2 BetrVG) und der Arbeitgeber darf die Maßnahme durchführen.

Die Wochenfrist beginnt erst dann zu laufen, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat korrekt und vollständig unterrichtet hat. Der Betriebsrat ist allerdings verpflichtet, innerhalb der Wochenfrist geltend zu machen, falls er unzureichend informiert ist. Andernfalls gilt mit Ablauf der Wochenfrist seine Zustimmung als erteilt.



Tipp

Es empfiehlt sich, dass der Betriebsrat bei beabsichtigtem Widerspruch dem Arbeitgeber seine Entscheidung mitteilt, auch wenn er ihn gleichzeitig auffordert, die Unterrichtung zu ergänzen. Sollte das Gericht im Streitfall die Auffassung des Betriebsrats bezüglich der unvollständigen Unterrichtung nicht teilen, kann der Widerspruch nicht nachgeholt werden. Ergänzt der Arbeitgeber seine Unterrichtung, setzt er damit eine neue Wochenfrist in Gang.

Achtung

Arbeitgeber und Betriebsrat können durch Vereinbarung die Wochenfrist verlängern (BAG, Urteil vom 17.05.83).

Die Fristberechnung erfolgt nach §§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 BGB. Danach läuft die Frist in der folgenden Woche an dem Tag ab, der ebenso benannt ist, wie der Tag, an dem die beabsichtigte Maßnahme einschließlich der erforderlichen Unterlagen zugegangen ist. Zugang bedeutet, dass der Empfänger unter normalen Umständen die Möglichkeit hat, von dem Schreiben Kenntnis zu erlangen. Ist der letzte Tag der Wochenfrist ein Samstag, Sonntag oder ein gesetzlicher Feiertag, so tritt an die Stelle dieses Tages der nächste Werktag, § 193 BGB.

Die Zustimmungsverweigerung muss dem Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt werden. Dafür reicht es aus, dass die Erklärung in dauerhaft lesbarer Weise abgegeben, die Person des Erklärenden genannt und der Abschluss des Textes erkennbar ist, z. B. durch eine Grußformel und der Angabe von Namen und Funktion des Betriebsratsvorsitzenden (BAG, Beschluss vom 09.12.2008, 1 ABR 79/07).

Die Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats ist nur dann wirksam, wenn sie auch im Übrigen ordnungsgemäß ist, d. h.

- auf einem Beschluss beruht (§ 33 BetrVG),
- unter Angabe der Gründe erfolgt.

Zustimmungsverweigerung: Inhaltliche Gründe und Verfahren

Der Betriebsrat hat in seinem Widerspruch die Gründe (d. h. Tatsachen) anzugeben, auf die er seine Weigerung stützt. Die vorgebrachten Gründe müssen sich eindeutig einem der Tatbestände des § 99 Abs. 2 BetrVG zuordnen lassen. Danach kann der Betriebsrat die Zustimmung verweigern:

1. Wenn die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift, gegen Bestimmungen in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung, gegen eine gerichtliche Entscheidung oder behördliche Anordnung verstößt.

Eine personelle Maßnahme kann beispielsweise verstoßen, gegen

- die Beschäftigungsverbote und Einschränkungen von Frauen und Jugendlichen im Rahmen der Bestimmungen des MuSchG, BEEG und JArbSchG;
- Unfallverhütungsvorschriften, wenn in diesen Vorschriften für die bestimmte Tätigkeit fachliche oder persönliche Voraussetzungen gefordert werden, die der Stellenbewerber nicht besitzt.;

- Tarifverträge bei unrichtigen Ein- oder Umgruppierungen.
2. Wenn die personelle Maßnahme gegen eine personelle Auswahlrichtlinie gemäß § 95 BetrVG verstößt.
Beispiel: Eine Auswahlrichtlinie beinhaltet, dass betriebsinterne Bewerber für bestimmte Arbeitsplätze bevorzugt berücksichtigt werden sollen. Der Arbeitgeber will die Stelle mit einem externen Bewerber besetzen, ohne betriebsinterne Bewerber für die Stelle in Erwägung gezogen zu haben.
 3. Wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der geplanten personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus persönlichen oder betrieblichen Gründen gerechtfertigt ist.
Ein besonderes gesetzliches Beispiel: Ein externer Bewerber wird unbefristet eingestellt, während ein gleich geeigneter, intern befristet Beschäftigter nicht berücksichtigt wird.
 4. Wenn der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird, ohne dass dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist.
Beispiel: Eine Versetzung geht mit ungerechtfertigter Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einher.
 5. Wenn eine vom Betriebsrat gem. § 93 BetrVG verlangte innerbetriebliche Stellenausschreibung unterblieben ist.
 6. Wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene Bewerber oder Arbeitnehmer den Betriebsfrieden durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 BetrVG enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung stören werde.
Beispiel: Ein Arbeitnehmer, der sich in der letzten Zeit mehrfach öffentlich im Betrieb diskriminierend gegenüber Ausländern geäußert hat, soll als Vorgesetzter in eine Abteilung mit vorwiegend ausländischen Mitarbeitern versetzt werden.

Achtung

Nur pauschal vorgetragene Gründe oder die bloß formelhafte Wiedergabe des Wortlauts der Widerspruchsgründe nach § 99 Abs. 2 BetrVG genügen nicht. Der Betriebsrat muss möglichst konkrete und handfeste Argumente für seinen Widerspruch vorbringen.

Das Verfahren bei der Zustimmungsverweigerung

Hat der Betriebsrat die Zustimmung zu einer personellen Einzelmaßnahme verweigert, so hat der Arbeitgeber grundsätzlich drei Möglichkeiten, darauf zu reagieren:

- Der Arbeitgeber verzichtet darauf, die personelle Einzelmaßnahme durchzuführen.
- Der Arbeitgeber kann beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung des Betriebsrats zu ersetzen (§ 99 Absatz 4 BetrVG). Mit der Durchführung der personellen Einzelmaßnahme wartet der Arbeitgeber, bis im Rahmen des Beschlussverfahrens eine Entscheidung gefallen ist. Das Arbeitsgericht hat die Möglichkeit, die Zustimmung des Betriebsrats zu ersetzen oder den Antrag des Arbeitgebers abweisen.

- Der Arbeitgeber führt die personelle Einzelmaßnahme vorläufig durch (§ 100 BetrVG).

Der Arbeitgeber kann eine personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 vorläufig durchführen,

- bevor der Betriebsrat sich geäußert
- oder die Zustimmung verweigert hat,

wenn dies aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer in diesem Fall über die Sach- und Rechtslage aufzuklären.

Gleichzeitig muss der Arbeitgeber den Betriebsrat unverzüglich von der vorläufigen personellen Maßnahme unterrichten. Der Betriebsrat kann auf die Mitteilung der vorläufig durchgeführten Maßnahme des Arbeitgebers wie folgt reagieren:

- Der Betriebsrat stimmt der vorläufigen Durchführung der Maßnahme zu, verweigert aber die endgültige Durchführung der Maßnahme.
- Der Betriebsrat verweigert die Zustimmung zur Durchführung der vorläufigen Maßnahme, weil er das dringende Erfordernis bestreitet. Diese Stellungnahme muss der Betriebsrat so konkret und ausführlich wie möglich begründen.

Bestreitet der Betriebsrat, dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. In diesem Fall darf der Arbeitgeber die vorläufige personelle Maßnahme nur aufrechterhalten, wenn er innerhalb von drei Tagen beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats und die Feststellung beantragt, dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

Beispiele:

Die Maßnahme muss aus sachlichen Gründen dringend erforderlich sein. Die Maßnahme ist nur dann aus sachlichen Gründen dringend erforderlich, wenn ein verantwortungsbewusster Arbeitgeber im Interesse des Betriebes alsbald handeln muss, die Maßnahme also keinen Aufschub verträgt (Fitting, 30. Auflage, § 100 Randnummer 4). Das kann zum Beispiel dann der Fall sein, wenn eine dringend benötigte Fachkraft das Unternehmen kurzfristig verlässt (z.B. aufgrund einer Krankheit) und die Stelle schnellstmöglich nachbesetzt werden muss. Eine Dringlichkeit liegt dagegen nicht vor, wenn der Arbeitgeber bereits längere Zeit absehen konnte, dass die Stelle frei werden wird (Arbeitnehmer geht in Rente).

Lehnt das Gericht durch rechtskräftige Entscheidung die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats ab oder stellt es rechtskräftig fest, dass offensichtlich die Maßnahme aus sachlichen Gründen nicht dringend erforderlich war, so endet die vorläufige personelle Maßnahme mit Ablauf von zwei Wochen nach Rechtskraft der Entscheidung. Von diesem Zeitpunkt an darf die personelle Maßnahme nicht aufrechterhalten werden.

Rechtsfolgen bei Verstößen des Arbeitgebers gegen die Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Verstößt der Arbeitgeber gegen die Beteiligungsrechte des Betriebsrats, so gibt das Gesetz die Möglichkeit von Sanktionen vor:



Schaubild: Zwangsgeld nach § 101 BetrVG

© ifb

Videos zum Thema

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