



Betriebspolitik | Vorstand

Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute

12

**Rechte des Betriebsrats
bei personellen
Einzelmaßnahmen**

Impressum

Produkt-Nr. 1669-49964
Herausgeber: IG Metall Vorstand,
FB Betriebspolitik

Autorin: Inge Böttcher

Redaktion: Reinold Mittag, FB Betriebspolitik

Ausgabe: August 2017

Druckvorstufe: Da-TeX Gerd Blumenstein, Leipzig
Druck: MediaPrint, Paderborn



Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

eine gut funktionierende Mitbestimmung ist die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Interessenpolitik im Sinne der Beschäftigten. Unsere Leitlinie ist, das Arbeitsleben der Beschäftigten sicher, gerecht und selbstbestimmt zu gestalten. Unsere gemeinsame Aufgabe als Metallerinnen und Metaller ist es deshalb, anstehende Veränderungen vom Betrieb her zu denken. Sonst bestimmen Politiker, Wissenschaftler und vor allem die Arbeitgeber, wo, wie und wann in Zukunft gearbeitet wird.

Betriebliche Interessenvertretung braucht dafür gewerkschaftlich organisierte und selbstbewusst handelnde Belegschaften. Auf Vertrauensleute und Betriebsräte kommen zunehmend neue Herausforderungen und zusätzliche Aufgaben zu. Viele Branchen stehen vor einer grundlegenden Transformation, womit nicht nur die Digitalisierung gemeint ist. Die Beschäftigten wünschen sich gute und sichere Arbeit. Und sie wünschen sich Arbeitszeiten, die planbar sind und die sie selbst stärker beeinflussen können. Es bestehen aber auch vielfältige Handlungsoptionen, zum Beispiel in der täglichen Betriebsratsarbeit. Deshalb setzen wir auf aktive Einbeziehung und Mitwirkung der Beschäftigten. Im Hinblick auf diese Herausforderungen brauchen Betriebsräte und Vertrauensleute für ihre tägliche Arbeit ein solides Grundwissen über gesetzliche Bestimmungen und entsprechende Handlungsmöglichkeiten. Dafür steht ein breit gefächertes Qualifizierungsangebot der IG Metall zur Verfügung.

Mit unserer Broschürenreihe wollen wir den InteressenvertreterInnen Grundlagen vermitteln und die Handlungsorientierung für die betriebliche Arbeit unterstützen. Gerechte Chancen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen und eine tarifliche, gerechte Vergütung sind Standardthemen in der täglichen Betriebsratsarbeit. Und auch wenn es um die Konsequenzen wirtschaftlicher Veränderungen und die Beschäftigungssicherung geht, können die Gestaltungsmöglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung genutzt werden. Die vorliegende Broschüre gibt einen Überblick über die hiermit verbundenen rechtlichen und praktischen Fragen.

Frankfurt am Main, August 2017



Jörg Hofmann
Erster Vorsitzender der IG Metall



Inhalt

Vorwort	3
Abkürzungsverzeichnis	8
Literaturempfehlungen	10
Vorbemerkungen	12
I. Personalplanung und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats	13
1. Konsequenzen wirtschaftlicher Veränderungen	14
2. Instrumente der Personalplanung	15
2.1 Unterrichtung des Betriebsrats	16
2.1.1 Umfang der Unterrichtung	17
2.1.2 Zeitpunkt der Unterrichtung	17
2.2 Beratung mit dem Betriebsrat	18
2.3 Vorschläge des Betriebsrats	19
2.4 Sanktionen bei Pflichtverletzung des Arbeitgebers	20
2.5 Fortschreibung des Personalbestands	21
3. Beschäftigungssicherung	22
4. Ausschreibung von Arbeitsplätzen	23
5. Personalfragebogen und Arbeitsverträge	25
6. Auswahlrichtlinien	26
7. Bildungsmaßnahmen	27
7.1 Förderung und Einrichtung der Berufsbildung	28
7.2 Bildungsmaßnahmen bei geplanten Änderungen	30
7.3 Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen	30
II. Beteiligung des Betriebsrats bei Personalentscheidungen nach § 99 BetrVG	32
1. Einstellung	33
2. Ein- und Umgruppierung	37
2.1 Eingruppierung	37
2.1.1 Information des Betriebsrats durch Betriebsbegehung	39
2.1.2 Information durch Einblick in Entgeltlisten	39
2.2 Umgruppierung	40
3. Versetzung und Änderungskündigung	42
3.1 Die arbeitsvertraglichen Voraussetzungen für die Zuweisung einer neuen Tätigkeit oder eine Änderungskündigung	43
3.1.1 Arbeitsvertraglich unzulässige Zuweisung einer neuen Tätigkeit	43



3.1.2	Zulässige Zuweisung einer anderen Tätigkeit	45
3.1.3	Unwirksame Zuweisung einer neuen Tätigkeit	46
3.2	Der betriebsverfassungsrechtliche Schutz bei einer Versetzung oder Änderungskündigung	47
3.2.1	Der andere Arbeitsbereich	48
3.2.1.1	Änderung des Arbeitsortes	49
3.2.1.2	Änderung von Arbeitsaufgabe und -inhalt	51
3.2.1.3	Änderung des Platzes in der betrieblichen Organisation	52
3.2.1.4	Änderung der Arbeitsumstände ohne Zuweisung eines anderen Arbeits- bereichs	53
3.2.2	Dauer der Zuweisung	54
3.2.3	Erhebliche Veränderung der Umstände	54
3.2.4	Ständig wechselnder Arbeitseinsatz	55
3.2.5	Kündigung und Versetzung	56
III.	Verfahren bei Personalentscheidungen	57
1.	Die Unterrichtungspflicht	57
1.1	Zeitpunkt der Unterrichtung	57
1.2	Form der Unterrichtung	57
1.3	Inhalt der Unterrichtung	59
2.	Beteiligung des Betriebsrats	62
2.1	Adressat der Unterrichtung	62
2.2	Vorgehen des Betriebsrats	62
2.2.1	Fristen und deren Berechnung	63
2.2.2	Vorbereitung der Betriebsratssitzung	64
2.2.3	Betriebsratssitzung	64
IV.	Die Zustimmungsverweigerung	68
1.	Allgemeine Anforderungen an die Zustimmungsverweigerung	68
2.	Gründe für die Verweigerung der Zustimmung	69
2.1	Zustimmungsverweigerung bei Einstellung	70
2.1.1	Verstoß gegen Gesetz, Verordnung, Unfallverhütungsvorschrift, Bestim- mung im Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung, gerichtliche Entscheidung oder behördliche Anordnung (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG)	70
2.1.2	Verstoß gegen Auswahlrichtlinien (§ 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG)	73
2.1.3	Benachteiligung anderer Beschäftigter (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG)	73
2.1.4	Benachteiligung des betroffenen Arbeitnehmers (§ 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG)	75
2.1.5	Unterlassen einer Ausschreibung (§ 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG)	76
2.1.6	Störung des Betriebsfriedens (§ 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG)	78
2.2	Zustimmungsverweigerung bei Ein- und Umgruppierung	78



2.2.1	Verstoß gegen eine Bestimmung im Tarifvertrag (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG)	78
2.2.2	Benachteiligung anderer Beschäftigter sowie des Betroffenen (§ 99 Abs. 2 Nr. 3, 4 BetrVG)	80
2.3	Zustimmungsverweigerung bei Versetzungen	80
2.3.1	Verstoß gegen Gesetz, Verordnung, Unfallverhütungsvorschrift (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG)	80
2.3.2	Benachteiligung anderer Beschäftigter (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG)	81
2.3.3	Benachteiligung des betroffenen Arbeitnehmers (§ 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG)	83
2.3.4	Unterlassen einer Ausschreibung (§ 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG)	84
2.3.5	Störung des Betriebsfriedens (§ 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG)	84
V.	Folgen einer Zustimmungsverweigerung	85
1.	Informationspolitik des Betriebsrats	85
2.	Möglichkeiten des Arbeitgebers nach erfolgter Zustimmungsverweigerung	87
2.1	Ersetzung der Zustimmung	87
2.2	Vorläufige Durchführung der Maßnahme	88
2.2.1	Unterrichtung des Betriebsrats	90
2.2.2	Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats	90
2.2.3	Verhalten des Arbeitgebers nach Bestreiten	92
2.2.4	Informationspolitik im Betrieb	92
3.	Sicherung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats	92
3.1	Antragsfrist	93
3.2	Beschluss des Betriebsrats zum Gerichtsverfahren	94
3.3	Besonderheiten bei Ein- und Umgruppierungen	94
3.4	Beauftragung einer Prozessvertretung	95
3.5	Zwangsgeldverfahren	95
3.6	Weitere Möglichkeiten zur Sicherung des Mitbestimmungsrechts	95
3.6.1	Abmahnung des Arbeitgebers	96
3.6.2	Unterlassungsanspruch	97
3.6.3	Ordnungswidrigkeitenanzeige	97
4.	Rechte der von der personellen Maßnahme Betroffenen	100
4.1	Wirksamkeit des Arbeitsvertrages	100
4.2	Schadenersatzansprüche	101
4.3	Rechtsanspruch auf richtige Eingruppierung	101
Anhang		103
	Anhang Nr. 1 – Einstellungsfragebogen	103
	Anhang Nr. 2 – Checkliste für Bildungsmaßnahmen	105
	Zu den Anhängen Nr. 3a, 3b und 3c	106



Anhang Nr. 3a – Arbeitsplatzbogen (1. Beispiel) _____	107
Anhang Nr. 3b – Arbeitsplatzbogen (2. Beispiel) _____	108
Anhang Nr. 3c – Frageliste zum Arbeitsplatzbogen _____	109
Anhang Nr. 4 – Kriterien zur Prüfung bei Änderung von Arbeitsplatz / Tätigkeit _____	111
Anhang Nr. 5 – Unterrichtung bei Personalentscheidungen _____	113
Anhang Nr. 6a – Prüfliste für eine Einstellung / Eingruppierung (§ 99 BetrVG) _____	115
Anhang Nr. 6b – Prüfliste für eine Versetzung / Umgruppierung (§§ 99, 102 BetrVG) _____	117
Anhang Nr. 7a – Zustimmungsverweigerung (Formblatt) _____	120
Anhang Nr. 7b – Zustimmungsverweigerung bei geplantem Einsatz eines Leiharbeitnehmers _____	121
Anhang Nr. 7c – Zustimmungsverweigerung bei Einstellung (Beispiel) _____	125
Anhang Nr. 7d – Zustimmungsverweigerung bei Eingruppierung (Beispiel) _____	126
Anhang Nr. 8a – Geltendmachung bei falscher Eingruppierung (einzeln) _____	127
Anhang Nr. 8b – Geltendmachung bei falscher Eingruppierung (mehrere Betroffene) _____	128
Stichwortverzeichnis _____	129
Wichtiger Hinweis _____	133



Abkürzungsverzeichnis

a. a. O.	am angegebenen Ort
Abs.	Absatz
AG	Arbeitgeber
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb (Zeitschrift)
a. M.	andere Meinung
AN	ArbeitnehmerIn
Anm.	Anmerkung
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Nachschlagewerk des BAG)
ArbG	Arbeitsgericht
ArSt	Arbeitsrecht in Stichworten
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AuA	Arbeit und Arbeitsrecht (Zeitschrift)
AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAT	Bundes-Angestellentarifvertrag
BB	Betriebs-Berater (Zeitschrift)
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BeschFG	Beschäftigungsförderungsgesetz
BetrR	Der Betriebsrat (Zeitschrift)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BFDG	Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGV	Berufsgenossenschaftliche Vorschriften
BR	Betriebsrat
BRWO	Betriebsratswissen online – Das Experten-Informationsmodul für jeden Betriebsrat (Software), Bund-Verlag, siehe www.bund-online.com
BV	Betriebsvereinbarungen
bzw.	beziehungsweise
CAD	Computer-Aided-Design
CNC	Computer-Numeric-Control
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
d. h.	das heißt
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
evtl.	eventuell
f. / ff.	folgend(e)



GefStoffV	Gefahrstoffverordnung
ggf.	gegebenenfalls
HAG	Heimarbeitsgesetz
HGB	Handelsgesetzbuch
i. S. d.	im Sinne des
i. V. m.	in Verbindung mit
KG	Kammergericht
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LAGe	Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte (Entscheidungssammlung)
LPVG NW	Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen
Ls.	Leitsatz / Leitsätze
m. w. N.	mit weiteren Nachweisen
MuSchG	Mutterschutzgesetz
Nr.	Nummer(n)
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (Zeitschrift)
PersVG	Personalvertretungsgesetz
Rn.	Randnummer(n)
S.	Seite
s. a.	siehe auch
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Schwerbehindertenrecht
StGB	Strafgesetzbuch
TV	Tarifvertrag
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
usw.	und so weiter
UVV	Unfallverhütungsvorschrift
v.	vom
vgl.	vergleiche
VO	Verordnung
z. B.	zum Beispiel



Literaturempfehlungen

Däubler, Wolfgang; Die veränderte Betriebsverfassung, AuR 2001, 285

Däubler, Wolfgang; Reform der Betriebsverfassung – letzte Etappe, AiB 2001, 313

Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael/Klebe, Thomas/Wedde, Peter; Betriebsverfassungsgesetz – Kommentar für die Praxis, 15. Auflage, Frankfurt a. M., 2016 (zitiert: DKKW-Bearbeiter)

Degen, Barbara; Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Versetzungen, AiB 1989, 213

Düwell, Franz Josef; Neu geregelt: Die Stellung der Schwerbehinderten im Arbeitsrecht, BB 2001, 1527

Eder, Isabell/Schuster, Norbert; Alles neu macht der April, AiB 4/2017, 27

Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier; Betriebsverfassungsgesetz, 28. Auflage; München, 2016 (zitiert: Fitting)

Franzen, Martin; Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung nach § 97 II BetrVG, NZA 2001, 865

Growe, Dietrich; Ordnungswidrigkeiten, AiB 1989, 285

Hamm, Ingo; Die Informationsrechte des Betriebsrats, AiB 1994, 626

Hansen, Jessica; Die Änderungen im Schwerbehindertenrecht durch das SGB IX, NZA 2001, 985

Hartig, Hans-Dieter; Versetzung, Umsetzung und Änderungskündigung, AiB 1993, 830

Hartig, Hans-Dieter; Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats bei betrieblichen Bildungsmaßnahmen, AiB 1995, 524

Klebe, Thomas/Ratayczak, Jürgen/Heilmann, Micha/Spoo, Sibylle; Betriebsverfassungsgesetz – Basiskommentar, 19. Auflage, Frankfurt a. M. 2016

Kuhn, Willi/Heggemann, Ignatz; Richtig Eingruppieren, AiB 2006, 98



Kuhn, Willi/Zimmermann, Gabriele; Schleichende Versetzung, AiB 2000, 380

Mattausch, Nadine/Wroblewski Andrej; Mitbestimmung bei Einstellungen und Versetzungen, AiB 2012, 455

Meier, Hans-Georg; Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei Versetzung und Änderungskündigungen, NZA 1988, Beilage Nr. 3

Natzel, Ivo; Hinzuziehung internen wie externen Sachverstands nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz, NZA 2001, 872

Pohle, Ekhard; Die Unterrichtung des Betriebsrats über die Beschäftigung von freien Mitarbeitern, BB 1999, 2401

Richter, Helmut; Die Änderung von Arbeitsbedingungen kraft des Direktionsrechts des Arbeitgebers unter Beachtung der Beteiligung des Betriebsrats, DB 1989, 2378 und 2430

Richardi, Reinhard; Veränderungen in der Organisation der Betriebsverfassung, NZA 2001, 346

Schoof, Christian; Personelle Einzelmaßnahmen, AiB 2009, 48

Steiner, Regina/Mittländer, Silvia; Prekäre Beschäftigungsverhältnisse, 2. Auflage, Frankfurt a. M. 2012

Ulber, Jürgen; Das neue AÜG, AiB 1/2017, 27



Vorbemerkungen

Veränderte betriebliche und unternehmerische Strukturen bestimmen auch das personalpolitische Geschehen in Betrieben und Unternehmen. Umstrukturierungen zu schlankeren und leistungsfähigeren Formen der Arbeitsorganisation – verbunden mit dem Abbau von Arbeitsplätzen – waren und sind Ausgangspunkt dieser Veränderungen.

Innovation, Motivation und betriebliche Leistung sind die Schlagworte. Ziel ist es, schneller und individueller im europäischen und weltweiten Wettbewerb zu reagieren. Die Kosteneinsparung auf Arbeitgeberseite erfolgt regelmäßig auf Kosten der (Stamm-)Belegschaften – Personalabbau und Abbau übertariflicher Leistungen sind nur zwei Beispiele für die Reduzierung von Personalkosten.

Verantwortung und Entscheidungsspielräume werden zunehmend an den Arbeitsplatz verlagert. Hierarchien werden abgeflacht, teilweise sogar abgebaut. Die Qualifikation der Beschäftigten erhält somit einen größeren Stellenwert.

Zugleich wird von Arbeitgeberseite versucht, bewährte Mitbestimmungsstrukturen zu umgehen, abzubauen oder sogar vollends abzuschaffen. Die betriebliche Interessenvertretung wird mit neuen alten Formen des Rationalisierungsdrucks, extremer Leistungsorientierung, sozialer Ausgrenzung, Mobilität und Flexibilität der Belegschaften, Umschichtung von rechtlich abgesicherten Arbeitsverhältnissen in Beschäftigungsverhältnisse ohne den Schutz des Arbeitsrechts und einer Arbeitsverdichtung bei immer geringerer (Stamm-)Belegschaft konfrontiert.

Zudem steigt seit den 80er Jahren der Anteil anderer, vom klassischen Normalarbeitsverhältnis abweichender Beschäftigungsformen, wie Befristung, Teilzeittätigkeit, (Schein-) Selbständigkeit oder Leiharbeit immer weiter (vgl. Steiner / Mittländer, Prekäre Beschäftigungsverhältnisse).

Diese teils besorgniserregenden Veränderungen und der daraus folgende Handlungsbedarf zwingen die Betriebsräte, konsequent für den Erhalt sowie die Schaffung neuer Arbeitsplätze einzutreten. Hierbei soll ihnen die aktualisierte und vollständig überarbeitete Broschüre helfen.



I. Personalplanung und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Die verstärkte Nutzung aller Möglichkeiten der Personaleinsparung z. B. durch Rationalisierung aufgrund des Einsatzes neuer Techniken, Änderung der Organisationsstrukturen oder Produktionsumstellungen hat zu einer veränderten betrieblichen Personalpolitik geführt.

Arbeitskräfte werden nicht mehr zum Ausgleich von Fehlzeiten infolge von Krankheit, Urlaub und auftragsbedingter Produktionsspitzen vorgehalten, und konjunkturelle Schwankungen werden durch eine Politik des »Heuerns und Feuerns« aufgefangen. Für die personalpolitische Linie ist seit einigen Jahren typisch, dass neben einer äußerst knapp bemessenen Stammbesetzung die notwendigen Personalreserven unberücksichtigt bleiben.

Personalengpässen wird vor allem bei Fachkräften durch flexiblen **Personaleinsatz** begegnet. Es werden Leiharbeitnehmer eingesetzt, befristete Arbeitsverträge sowie Werk- und Dienstverträge mit sog. freien Mitarbeitern abgeschlossen. Des Weiteren werden neue Arbeitszeitsysteme und einzelvertragliche Arbeitszeitabreden genutzt, um das gesamte Arbeitskräftepotenzial einschließlich der Stammbesetzung zeitlich flexibel verfügbar zu halten und einsetzen zu können.

Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis

Diese Abweichungen vom üblichen unbefristeten Vollzeit-Arbeitsverhältnis gehen zu Lasten der Beschäftigten. Deren arbeits- und sozialrechtlicher Schutz ist von Rechts wegen reduziert oder kann faktisch umgangen bzw. entscheidend verkürzt werden. Gewerkschaften und Betriebsräte sind gefordert, dieser unsozialen Politik nicht nur Widerstand entgegenzusetzen, sondern ihr auch erfolgreich zu begegnen. Eine wichtige Handlungsmöglichkeit für den Betriebsrat ist die Wahrnehmung seiner betriebsverfassungsmäßigen Rechte in personellen Angelegenheiten.

Bereits bei der Gestaltung der personalpolitischen Grundsätze und Richtlinien eines Betriebs hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zu beteiligen. Es gehören dazu die **Personalplanung**, die **Stellenausschreibung**, die Aufstellung von **Personalfragebogen**, die **Formulararbeitsverträge** und die **Beurteilungsgrundsätze** sowie die personellen **Auswahlrichtlinien** und die Förderung der **Berufsbildung**.

Betriebsverfassungsrechtliche Pflichten

Damit soll verhindert werden, dass der Betriebsrat bei personellen Einzelmaßnahmen durch Grundsatzentscheidungen überrascht und ihm damit die Möglichkeit genommen wird, die betriebliche Beschäftigungspolitik zu beeinflussen.



1. Konsequenzen wirtschaftlicher Veränderungen

Wie sich die heutige unternehmerische Personalpolitik in der Praxis darstellt, soll der folgende Fall beispielhaft aufzeigen:

Änderung durch Einsatz neuer Technologien Zufällig erfährt der Betriebsrat, dass in der Konstruktionsabteilung demnächst ein CAD-Arbeitsplatz eingerichtet wird und gegebenenfalls schrittweise an die Einrichtung weiterer CAD-Arbeitsplätze gedacht ist. Zurzeit arbeiten dort drei Ingenieure und sieben technische Zeichnerinnen. Von den technischen Zeichnerinnen arbeiten vier in Teilzeit. Ein Ingenieur ist befristet nach dem TzBfG für 24 Monate eingestellt.

Auswirkungen Durch Informationen seiner Gewerkschaft aus dem Arbeitskreis »Neue Technologien« hat der Betriebsrat Kenntnis über mögliche Auswirkungen. Bisher war es so, dass der Konstrukteur seine Konstruktionen mit dem Stift vorgab und die

Aufgabenänderung Reinzeichnung durch die technischen Zeichner und Zeichnerinnen erfolgte. Nunmehr kann er davon ausgehen, dass ein Konstrukteur die Zeichnung insgesamt fertigen oder auch eine technische Zeichnerin leichter unter Nutzung von Bau-

Qualifikationsbedarf steinen Konstruktionsaufgaben übernehmen kann. Voraussetzung für beide ist, dass sie qualifiziert sind oder werden, um Arbeiten an CAD-Anlagen übernehmen zu können. Der Übergang zwischen den Tätigkeiten von Technischen Zeichnern, Technikern und Ingenieuren wird aufgrund dessen fließend. Durch die technische Entwicklung hat sich auch bereits das Berufsbild des Technischen Zeichners stark gewandelt, so dass seit 1. August 2011 der bisherige Ausbildungsberuf Technischer Zeichner durch den Technischen Systemplaner bzw. Technischen Produktdesigner abgelöst wurde.

Änderung der Arbeiten in anderen Abteilungen In dem Beispiel werden an dem einen CAD-Arbeitsplatz zunächst überwiegend Zeichenarbeiten erledigt. Mit der Einrichtung weiterer CAD-Arbeitsplätze und / oder der Nutzung von Zusatzprogrammen können sich ebenfalls Auswirkungen auf die Arbeitsvorbereitung und Zeichnungsverwaltung ergeben. Vom CAD-Arbeitsplatz aus können direkt Steuersequenzen für die CNC-Maschine erstellt und Zeichnungen direkt vom Rechner abgerufen werden.

Durch die Einführung von CAD in der Konstruktionsabteilung wird sich zunächst die Anforderung an die Qualifikation der Beschäftigten auch anderer Abteilungen ändern, die Effektivität des Einzelnen wird steigen und mittelfristig ist mit **Personalabbau** zu rechnen.

Handlungsspektrum des Betriebsrats Für den Betriebsrat stellen sich verschiedene Problemkomplexe. Aus der Gegenüberstellung von **Personalbedarf** und **Personalbestand** ergeben sich Hand-



lungsnotwendigkeiten. Bei einem **Personalabbau** ist für den Betriebsrat von Interesse, ob ein Einstellungsstopp ausreicht, ob eine Verkürzung oder andere Verteilung der Arbeitszeit in Frage kommen könnte oder ob Kündigungen nicht mehr zu vermeiden sind. Die vorzeitige Pensionierung von Beschäftigten zum Zwecke der Vermeidung von Entlassungen ist kaum noch möglich. Des Weiteren muss der Betriebsrat sich um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten kümmern. Es könnten sich ihm z. B. Probleme von Abgruppierung, Intensivierung der Arbeit, vermehrtem Einsatz befristeter Beschäftigter, Teilzeitkräften, Leiharbeitnehmern sowie der Vergabe von Arbeiten in Dienstleistung außerhalb des Betriebs stellen.

2. Instrumente der Personalplanung

Aus dem obigen Fall wird deutlich, dass mit der technischen Änderung eine ganze Reihe **personeller Einzelmaßnahmen** verbunden ist. Der Betriebsrat kann zwar versuchen, negative Auswirkungen abzuwehren. Mit der Einführung der CAD-Anlage sind aber bereits Fakten geschaffen worden, die sich auf personelle Maßnahmen auswirken. Deshalb müssen die Beteiligungsrechte bereits bei der **Personalplanung** beachtet und / oder eingefordert werden.

Grundlage für alle anderen Phasen der **Personalplanung** ist die **Personalbedarfsplanung**. Dabei geht es darum, wie viele Beschäftigte zu welchem Zeitpunkt und mit welcher **Qualifikation** benötigt werden.

Personalbedarfs-
planung

Nach dem BetrVG ist der Arbeitgeber zudem ausdrücklich verpflichtet, die **Gleichstellung von Männern und Frauen bzw. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf** von sich aus bei der Personalplanung zu berücksichtigen.

Bei der Planung der **Personalbeschaffung** geht es darum, ob innerbetrieblich entsprechende Arbeitskräfte – eventuell nach entsprechender Umschulung oder Fortbildung – zur Verfügung stehen, im Betrieb ausgebildet wird oder ob Arbeitskräfte neu eingestellt werden müssen.

Personal-
beschaffung

Ergibt sich die zwingende Notwendigkeit eines **Personalabbaus** (z. B. durch erhebliche und andauernde Verschlechterung der **Absatzlage** oder notwendige **Rationalisierungsmaßnahmen**), müssen zunächst alle Maßnahmen erörtert werden, die vor einem Verlust des Arbeitsplatzes schützen.

Personalabbau

Dazu könnten z. B. der Abbau von Leiharbeit und Überstunden, die Rücknahme von Werkaufträgen oder keine Neueinstellung bei Fluktuation gehören.



Bei einem geplanten **Personalabbau** sollte der Betriebsrat ein besonderes Augenmerk z. B. darauf haben, ob verstärkt und mit welcher Begründung **Abmahnungen** ausgesprochen werden oder ob der Arbeitgeber beabsichtigt, **krankheitsbedingte Kündigungen** auszusprechen, und was hierfür Anlass oder Hintergrund ist.

Qualifikation Zur **Personalplanung** gehören ebenfalls der gegenwärtige und künftige betriebliche **Bildungsbedarf**. Darunter fallen ebenso Bildungsmaßnahmen, um die fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten Beschäftigter zu verbessern und weiterzuentwickeln wie die **Ausbildungsplanung** (Anfangs- oder Grundqualifikation) und die **Nachwuchsplanung zur Förderung** von Beschäftigten als Nachwuchs für bestimmte Stellen.

Die **Personalplanung** ist aber nicht alleinige Angelegenheit des Arbeitgebers, vielmehr stehen dem Betriebsrat hierbei umfassende Unterrichts- und Beratungsrechte zu. So hat der Arbeitgeber den Betriebsrat nach § 92 BetrVG rechtzeitig und umfassend über die Personalplanung zu unterrichten, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen der Berufsbildung. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen zu beraten und darüber, wie Härten vermieden werden können. Diese Regelung gibt dem Betriebsrat die Möglichkeit, im Interesse der Beschäftigten frühzeitig auf die Personalplanung einzuwirken, bevor diese durch Maßnahmen in die Praxis umgesetzt wird.

2.1 Unterrichtung des Betriebsrats

Unaufgeforderte Mitteilung Damit der Betriebsrat die Interessen und Bedürfnisse der Beschäftigten auch im Planungsstadium zur Geltung bringen kann, sind ihm vom Arbeitgeber alle Tatsachen, auf die sich die **Personalplanung** stützt, unaufgefordert bekannt zu geben (BAG v. 6. 11. 1990, BB 1991, 689). Hiernach hat die Unterrichtung insbesondere einzuschließen: Angaben über den jeweiligen Personalbestand, die durch den Abgang von Arbeitnehmern zu erwartenden Veränderungen, den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf, die daraus notwendig werdenden personellen Maßnahmen, wie Einstellungen, Versetzungen oder Kündigungen, und die notwendigen Maßnahmen der Berufsbildung (s. a. DKKW-Homburg, § 92 Rn. 35). Die Angaben über den jeweiligen Personalbestand haben sich auch auf die Struktur der Belegschaft, wie z. B. die altersmäßige Zusammensetzung, Gliederung nach Beschäftigungsarten, Zahl der weiblichen, männlichen und jugendlichen Arbeitnehmer, der schwerbehinderten Arbeitnehmer oder den Anteil der ausländischen Arbeitnehmer zu beziehen (s. a. DKKW-Homburg, § 92 Rn. 35). Bei der Fluktuation sind auch die Gründe aufzuzeigen: Weshalb die Veränderungen erwartet werden,



wie hoch z. B. der durchschnittliche Abgang auf Grund eigener Kündigungen der Arbeitnehmer ist, wie viel Prozent der Arbeitnehmer aus Altersgründen ausscheiden etc. (s. a. DKKW-Homburg, § 92 Rn. 35).

Die Personalplanung umfasst sowohl einzelne personelle Planungsüberlegungen und -entscheidungen als auch Überlegungen und Entscheidungen, die nur von Fall zu Fall angestellt werden (s. a. DKKW-Homburg, § 92 Rn. 36).

Die **Unterrichtung** hat anhand von Unterlagen zu erfolgen, die dem Betriebsrat vorzulegen und zur Verfügung zu stellen sind (vgl. DKKW-Homburg, § 92 Rn. 43 m. w. N.). Zum Teil wird auch die Auffassung vertreten, dass der Betriebsrat nur das Recht auf Einblick in die Unterlagen habe. Dem steht entgegen, dass so eine sinnvolle Vorbereitung und Zusammenarbeit erschwert wird. Werden die Unterlagen nicht zur Verfügung gestellt, bleibt dem Betriebsrat nichts anderes übrig, als sich die Informationen aus den Unterlagen herauszuschreiben (LAG Hamm v. 11. 12. 2001, AiB 2003, 40 m. Anm. Teuber; hier bei Notizen aus Entgeltlisten). Der dafür benötigte **zeitliche Aufwand** ist allerdings auch vom Arbeitgeber zu bezahlen.

Überlassung der
Unterlagen

2.1.1 Umfang der Unterrichtung

Der Betriebsrat ist umfassend zu unterrichten. Dazu gehören z. B. sowohl Unterlagen über Personaldaten, Stellenpläne und Anforderungsprofile, Beschäftigungsdaten und statistische Übersichten (z. B. Krankenstand und Fluktuation) als auch diejenigen Unterlagen, die an sich in einem anderen Zusammenhang erarbeitet wurden und Entscheidungen über Produktion, Investitionen oder Rationalisierungen betreffen.

Umfassende
Unterrichtung

2.1.2 Zeitpunkt der Unterrichtung

Nach der Rechtsprechung des BAG (v. 19. 6. 1984, AP Nr. 2 zu § 92 BetrVG = AiB 1994, 633; 6. 11. 1990, BB 1991, 689) ist der Betriebsrat zu unterrichten, wenn die Überlegungen des Arbeitgebers das Stadium der Planung erreichen. Dieses soll spätestens dann erreicht sein, wenn der Arbeitgeber eine bestimmte betriebliche Maßnahme (z. B. Betriebserweiterung, Änderung der betrieblichen Organisation) bereits geplant und den dafür nach seiner Ansicht erforderlichen Personalbedarf fixiert hat. Das steht dem Anspruch auf **frühzeitige Unterrichtung** des Betriebsrats jedoch entgegen. Eine Unterrichtung muss dann erfolgen, wenn sich der Wille des Arbeitgebers noch nicht abschließend gebildet hat. Selbstverständlich ist der

Frühzeitige
Unterrichtung



Betriebsrat auch über die einzelnen Schritte der Planung, also von der Entscheidungsvorbereitung bis zum abgeschlossenen Planungsvorgang, zu unterrichten (s. a. DKKW-Homburg, § 92 Rn. 39 ff.).

Betriebsrat muss
aktiv werden

Vermutet der Betriebsrat betriebliche **Änderungen** oder hört er von Überlegungen zur **Produktionsumstellung**, sollte er den Arbeitgeber schriftlich zur Unterrichtung auffordern. Ein solches Schreiben könnte etwa wie folgt lauten:

Musterschreiben

Personalplanung

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach unseren Informationen planen Sie Investitionen in neue Verfahren / Techniken. Wir fordern aus diesem Anlass konkrete Angaben

- zu Ihren Planungen,
- über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf,
- über die notwendig werdenden personellen Maßnahmen wie Einstellungen, Versetzungen oder Kündigungen,
- über notwendige Bildungsmaßnahmen.

Wir erbitten in diesem Zusammenhang ebenfalls Angaben über die altersmäßige Zusammensetzung der Beschäftigten sowie die Zahl der weiblichen, männlichen und jugendlichen Beschäftigten, der schwerbehinderten und ausländischen Beschäftigten.

Ebenfalls teilen Sie uns bitte die Gründe für zu erwartende Veränderungen, wie z. B. Ausscheiden aus Altersgründen, Mutterschutz oder Elternzeit, mit.

Mit freundlichen Grüßen

Betriebsrat

2.2 Beratung mit dem Betriebsrat

Umfassende
Beratungspflicht
ohne Aufforderung

Die Beteiligung des Betriebsrats ist aber nicht auf die Unterrichtung beschränkt. An die Unterrichtung hat sich eine Beratung von Arbeitgeber und Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten anzuschließen. Diese Beratung hat der Arbeitgeber von sich aus zu veranlassen (s. a. DKKW-Homburg, § 92 Rn. 46 m. w. N.).



Diese Auffassung hält das BAG (v. 6.11.1990, DB 1991, 654, 656) für zu weitgehend. Die Verpflichtung, den Betriebsrat zur Beratung beizuziehen, soll erst dann bestehen, wenn aus der Personalbedarfsplanung konkrete Maßnahmen folgen (sollen). Das BAG begründet dies damit, dass es in der wirtschaftlichen Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers liege, seinen Personalbedarf – d. h. mit wie vielen ArbeitnehmerInnen er die von ihm verfolgten arbeitstechnischen Zwecke im Betrieb verwirklichen wolle – festzustellen. Erst bei der Frage der Personaldeckung sei der Betriebsrat einzuschalten. Eine derartige Einschränkung ist gegenüber einem weitergehenden Unterrichtsrecht sinnwidrig. Das Beratungsrecht umfasst die Personalplanung und alle ihre Einzelbereiche, hinsichtlich derer der Betriebsrat ein Unterrichtsrecht hat (s. a. DKKW-Homburg, § 92 Rn. 46 m. w. N.).

BAG: erst bei konkreten Maßnahmen

Daraus ergibt sich für den Betriebsrat die Konsequenz, frühzeitig selbst die **Beratung** mit dem Arbeitgeber zu fordern. Ein entsprechendes Schreiben könnte wie folgt aussehen:

Daher: Beratung fordern

Beratung über geplante Maßnahmen

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie haben uns über geplante Änderungen aufgrund der Investitionen in neue Verfahren / Techniken unterrichtet. Für eine Beratung über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und zur Vermeidung von Härten schlagen wir Ihnen folgenden Gesprächstermin am ..., im Sitzungszimmer ..., vor.

Mit freundlichen Grüßen

Betriebsrat

2.3 Vorschläge des Betriebsrats

Gibt es im Betrieb **angeblich keine** oder nur eine **unvollständige Personalplanung**, hat der Betriebsrat nach § 92 Abs. 2 BetrVG ein Initiativrecht. Neu aufgenommen wurde in Art. 3 zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze vom 21. 2. 2017 die Änderung im Betriebsverfassungsgesetz, dass in der Personalplanung auch die Personen, die nicht im Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, berücksichtigt werden müssen.

Angeblich keine / unvollständige Planung



Beispiele:
Bestandsaufnahme
und Vorstellungen
des Betriebsrats

Er kann dem Arbeitgeber **Vorschläge** für die Einführung einer **Personalplanung** und deren Durchführung machen, so z.B. dass, wenn in bestimmten Bereichen **Frauen** unterrepräsentiert sind, dieses zukünftig berücksichtigt wird, dass **Erstausbildung** oder überhaupt **Qualifizierungsmaßnahmen** durchzuführen sind oder wie, wenn Führungspositionen zu besetzen sind, die Qualifizierung erfolgen soll. Die Möglichkeit des Betriebsrats zur Unterbreitung von Vorschlägen für die Einführung einer Personalplanung umfasst ausdrücklich auch die Bereiche **Förderung der Gleichstellung** von Frauen und Männern sowie der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**. Voraussetzung für derartige Vorschläge ist, dass der Betriebsrat eine **Bestandsaufnahme** gemacht und Überlegungen angestellt hat, wie sich die Situation in den nächsten Jahren darstellen könnte. Der Arbeitgeber muss diese Vorschläge zwar nicht übernehmen, er ist aber verpflichtet, sich mit ihnen ernsthaft auseinanderzusetzen.

2.4 Sanktionen bei Pflichtverletzung des Arbeitgebers

Die Verletzung der Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrats hat keine unmittelbaren Auswirkungen auf spätere personelle Einzelmaßnahmen. Auch dürfte es im Einzelfall schwerfallen, dem Arbeitgeber, der das Vorliegen einer Personalplanung bestreitet, einen Pflichtverstoß nachzuweisen. Unter Hinweis auf die Entscheidung des BAG (v. 6. 5. 2003, AiB 2003, 749 zur sog. Vertrauensarbeitszeit) könnte dem Arbeitgeber entgegen gehalten werden, dass er seinen Betrieb so zu organisieren hat, dass er die Durchführung der geltenden Gesetze selbst gewährleisten kann. Dafür muss er sich auch über Daten in Kenntnis setzen und kann dem Betriebsrat nicht die Unterrichtung mit der Begründung verweigern, er habe keine Personalplanung. Zudem können eigene Beobachtungen des Betriebsrats über die Personalsituation sowie deren Entwicklung ein Hilfsmittel sein. Zur Festschreibung dieser Beobachtungen könnte das unter Punkt 2.5 aufgeführte Raster dienen.

Handlungsverpflichtung gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG

Bei **groben Pflichtverstößen** kann der Arbeitgeber (z. B. auf der Grundlage eines Verfahrens nach § 23 Abs. 3 BetrVG) durch das Arbeitsgericht dazu angehalten werden, seinen Verpflichtungen nachzukommen. Dazu ist es unbedingt erforderlich, dass der Betriebsrat die einzelnen Pflichtverletzungen schriftlich aufzeigt und den Arbeitgeber abmahnt.

Ordnungswidrigkeitenverfahren gemäß § 121 BetrVG

Wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht, wahrheitswidrig oder verspätet von stattfindenden Planungen unterrichtet, kann ein **Ordnungswidrigkeitenverfahren** nach § 121 BetrVG eingeleitet werden. Unabhängig von den vorgenannten Verfahren kann der Betriebsrat bei Meinungsverschiedenheiten über den Umfang seiner Rechte nach § 92 BetrVG (z. B. um weitergehende Informationen zu erhal-



ten) den Antrag auf Eröffnung eines **Beschlussverfahrens** beim Arbeitsgericht stellen.

Beschluss-
verfahren

2.5 Fortschreibung des Personalbestands

Auch **eigene Aufzeichnungen** des Betriebsrats bieten sich bei Bestreiten des Arbeitgebers über das Bestehen einer Personalplanung an. Als einfaches Hilfsmittel kommt eine **Erhebung der Personalsituation** in Frage. Soweit möglich, sind Daten gezielt beim Arbeitgeber abzufragen. Nach § 80 Abs. 2 BetrVG sind dem Betriebsrat die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Erhält der Betriebsrat die Unterlagen nicht oder nicht vollständig, bleibt ihm die Möglichkeit, aufgrund anderweitiger Informationen die Erhebung aufgrund von Schätzungen vorzunehmen. Diese Erhebung zielt darauf ab, eine kontinuierliche Bestandsaufnahme zu erhalten.

Eigene Erhebung
des Betriebsrats

Das folgende Raster soll Anregung für eine derartige Erhebung des Betriebsrats sein. Es wird empfohlen, dieses den betrieblichen Erfordernissen anzupassen.

Die unter der Ziffer 4. aufgeführte personelle Zuschlagquote zur technisch notwendigen Belegschaft soll in Verbindung mit der Fehlzeitenquote (s. a. Ziffer 3.) den absolut notwendigen Personalbedarf kennzeichnen, um Überlastungen der jeweils Anwesenden zu vermeiden.

Die unter der Ziffer 6. eingefügte Fluktuationsquote ist wichtig zur Bemessung der personellen Auswirkungen eines Einstellungsstopps und des zu erwartenden Ausscheidens wegen z. B. Erreichen des Rentenalters, Inanspruchnahme von Elternzeit oder Eigenkündigung pro Jahr bei Personalabbau-Plänen.

	Vorjahr		Lfd. Jahr		Planjahr	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
1. Beschäftigtenzahl im Unternehmen / Betrieb						
davon						
• Arbeiter						
• kaufmännische Angestellte						
• technische Angestellte						
• AT-Angestellte						
• Auszubildende						



	Vorjahr		Lfd. Jahr		Planjahr	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
• befristet Beschäftigte						
• Teilzeitbeschäftigte						
• geringfügig Beschäftigte						
• Leiharbeitnehmer						
• freie Mitarbeiter						
2. Durchschnittliche Überstunden / Woche je ArbeitnehmerIn						
3. Fehlzeitquote insgesamt (in %)						
davon						
• Krankheit / Unfall / Kur						
• Mutterschutz / Elternzeit						
• Altersteilzeit-Freistellung						
• krank ohne Entgeltfortzahlung						
• Tarifurlaub / Bildungsurlaub						
• sonstige regelmäßige Absenzenheiten (z. B. BR-Tätigkeit)						
• nicht besetzte Stellen						
4. Personelle Zuschlagquote zur technisch notwendigen Belegschaft (in %)						
5. Zahl der Springer (in einzelnen Abteilungen)						
6. Fluktuationsquote						
7. Kennziffer: Umsatz / Beschäftigte (in Euro)						

3. Beschäftigungssicherung

- Vorschlagsrecht** In § 92 a BetrVG ist ausdrücklich ein **Vorschlagsrecht** des Betriebsrats zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung festgeschrieben worden. Beispielhaft aufgeführt werden einige Handlungsfelder wie die flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung der Teilzeit und Altersteilzeit oder die Qualifizierung der Beschäftigten. Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat dessen Vorschläge zu **beraten**.
- Handlungsfelder**
- Beratungspflicht**



Hält der Arbeitgeber einen Vorschlag für ungeeignet, muss er dieses begründen. In Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten hat die Begründung schriftlich zu erfolgen. Jede Seite kann zu den Beratungen einen Vertreter der Arbeitsverwaltung hinzuziehen.

Lehnt der Arbeitgeber einen Vorschlag des Betriebsrats zu einem Zeitpunkt ab, in dem noch nicht alle Argumente ausgetauscht sind bzw. weiterer Erörterungsbedarf besteht, verletzt er seine **Beratungspflicht**. Beabsichtigt der Arbeitgeber Maßnahmen, die die noch nicht ausreichend diskutierten Vorschläge des Betriebsrats gegenstandslos machen würden, kann dieser zur **Sicherung seines Beratungsrechts** ein **Beschlussverfahren** einleiten. Er kann sich auf einen ggf. vorliegenden groben Verstoß des Arbeitgebers nach § 23 Abs. 3 BetrVG und damit auf (zeitweilige) Unterlassung der beabsichtigten Maßnahme stützen. Der **Unterlassungsanspruch** auf Verbot oder Rückgängigmachung der Maßnahme kann bei Eilbedürftigkeit auch im Wege der **einstweiligen Verfügung** verfolgt werden (Däubler, AuR 2001, 285).

Sicherung des
Beratungsrechts

4. Ausschreibung von Arbeitsplätzen

Frei werdende oder neu geschaffene Arbeitsplätze sind allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs auszuschriften. Dem liegt der Gedanke eines innerbetrieblichen Arbeitsmarktes zugrunde. Es sollen die im Betrieb vorhandenen personellen Möglichkeiten aktiviert sowie Verärgerungen der Belegschaft über die Hereinnahme Außenstehender trotz im Betrieb vorhandenen qualifizierten Angebotes entgegengewirkt werden. Neben der Aktivierung des innerbetrieblichen Stellenmarktes wird auch die Schaffung von Transparenz innerbetrieblicher Vorgänge verfolgt (BAG v. 27.7.1993 – 1 ABR 7/93). Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber nach § 93 BetrVG verlangen, dass freie Arbeitsplätze vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden. Liegt ein solches Ausschreibungsverlangen des Betriebsrats vor und wird die Stelle nicht intern ausgeschrieben, sondern missachtet der Arbeitgeber die interne Ausschreibung, kann der Betriebsrat der Stellenbesetzung mit einem externen Bewerber mit Verweis auf die unterbliebene interne Ausschreibung nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG widersprechen. Aus Beweisgründen sollte dieses **Verlangen** daher **schriftlich** erfolgen.

Diese Bestimmung soll dazu beitragen, die im Betrieb vorhandenen Möglichkeiten eines Personaleinsatzes zu nutzen. Oftmals kann es sinnvoller sein, auf bereits Beschäftigte bei der Besetzung innerbetrieblicher Arbeitsplätze zurückzugreifen. Gegebenenfalls wird ihre besondere Qualifikation am bisherigen Ar-

Bewerbungsmöglichkeit für
Beschäftigte



Hinweis auf Teilzeit Arbeitsplatz nur unzureichend genutzt, sie kennen z. B. bereits die betriebliche Organisation oder passen genau in diese Gruppe oder Abteilung. Zugleich erhalten die Beschäftigten Gelegenheit, sich bei Aufstiegsmöglichkeiten oder auch aus anderen Gründen auf eine frei werdende oder neue Stelle zu bewerben. Sollte der Arbeitsplatz sich auch als Teilzeitarbeitsplatz eignen, hat der Arbeitgeber ihn gem. § 7 Abs. 1 TzBfG auch so auszuschreiben, es sei denn, die am Arbeitsplatz anfallenden Tätigkeiten machen den Umfang einer Vollzeitbeschäftigung aus und können nicht auf mehrere Personen aufgeteilt werden (s. a. DKKW-Buschmann, § 93 Rn. 32 ff.). Auch der Betriebsrat ist nach der Erweiterung des Aufgabenkatalogs um Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit (§ 80 Abs. 1 Nr. 2 b BetrVG) verpflichtet, auf eine **familienfreundliche Gestaltung der Arbeitszeit** hinzuwirken.

Umfang des Mitbestimmungsrechts Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats umfasst die Festlegung, wo die **Stellenausschreibung** bekannt gemacht wird, z. B. durch Aushang am **»Schwarzen Brett«**, durch **Rundschreiben** oder in der **Betriebszeitung**. Auch die formalen Voraussetzungen für eine Bewerbung (wie z. B. Schriftform, Abgabeort, Bewerbungsfrist) gehören dazu (vgl. DKKW-Buschmann, § 93 Rn. 10; a. A. BAG v. 6. 10. 2010 – 7 ABR 18 / 09, Rn. 17, juris; DB 2011, 658).

Betriebsvereinbarung Sollen in eine Ausschreibung umfassendere Angaben aufgenommen werden, ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu empfehlen. Dieses kann aber nur auf **freiwilliger** Basis erfolgen, da der Betriebsrat bei der Erstellung von Stellenausschreibungen kein Mitbestimmungsrecht hat (BAG v. 23. 2. 1988, AiB 1988, 291). Es wäre z. B. festzuschreiben, dass die Ausschreibung Angaben zu enthalten hat über die Abteilung der zu besetzenden Stelle, die genaue Beschreibung von Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen, die fachlichen Anforderungen, Eingruppierung, Arbeitszeitfragen (z. B. Teilzeit, Schichtform), einzureichende Bewerbungsunterlagen, Besetzungstermin und die Bezeichnung der Stelle, an die die Bewerbung zu richten ist.

... Inhalte

Auch eine Regelung, dass **innerbetrieblichen Bewerbern** der Vorzug zu geben ist oder Bewerbungen von **Frauen** besonders erwünscht sind, könnte aufgenommen werden.

Bei Verlangen Pflicht zur Ausschreibung Der Arbeitgeber muss allerdings unabhängig davon, ob eine Betriebsvereinbarung über **innerbetriebliche Stellenausschreibungen** besteht oder nicht, dem **Ausschreibungsverlangen** nachkommen. Dies gilt auch für Stellen, die mit Leiharbeitnehmern besetzt werden sollen, und zwar dann, wenn vom Arbeitgeber die dauerhafte Besetzung mit Leiharbeitnehmern vorgesehen ist (BAG v. 1. 2. 2011 –



1 ABR 79/09, NZA 2011, 703), aber auch, wenn deren Einsatzzeit zumindest vier Wochen betragen soll (BAG v. 15.10.2013 – 1 ABR 25/12, juris).

Unterlässt der Arbeitgeber trotz Verlangens des Betriebsrats die **innerbetriebliche Ausschreibung**, kann der Betriebsrat – wie oben dargestellt – bei einer vom Arbeitgeber angestrebten Besetzung des nicht ausgeschriebenen Arbeitsplatzes seine Zustimmung nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG verweigern. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung getroffene Mindestanforderungen nicht beachtet hat.

Konsequenz bei Nichtbeachtung

Schreibt der Arbeitgeber zwar eine bestimmte Stelle innerbetrieblich aus, gibt dann aber in einer Stellenanzeige in der Tagespresse geringere Anforderungen für eine Bewerbung um diese Stelle an, hat er nicht im Sinne der Vorschrift des § 93 BetrVG gehandelt. Es liegt für die Stelle aus der Tagespresse keine **innerbetriebliche Stellenausschreibung** vor und der Betriebsrat kann hier ebenfalls die Zustimmung zur Einstellung eines Bewerbers nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG verweigern (BAG v. 23.2.1988, AiB 1988, 291).

Veränderte Anforderung bei externer Ausschreibung

5. Personalfragebogen und Arbeitsverträge

Werden vom Arbeitgeber **Personalfragebogen** mit von Bewerbern oder Bewerberinnen oder Beschäftigten zu beantwortenden Fragen verwendet, aus denen sich ein Aufschluss über die Person oder deren Kenntnisse und Fertigkeiten ergibt, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 94 BetrVG. Diese Personalfragebogen gehören zu den Unterlagen, die der Arbeitgeber dem Betriebsrat bei Personalentscheidungen mit vorzulegen hat.

Zu überlassende Unterlagen

Der Betriebsrat kann Einfluss auf Fragestellungen nehmen. Für Bewerber ist das von Bedeutung, weil diese in der Regel z.B. nicht wissen, welche Fragen ohne nachteilige Wirkungen wahrheitswidrig beantwortet werden dürfen.

Inhalt beeinflussen

Ferner können im Fragebogen Angaben gefordert sein, die für das Arbeitsverhältnis unmittelbar ohne Bedeutung und daher entbehrlich sind. Für weitergehende Informationen, insbesondere zum zulässigen Inhalt eines Fragebogens, vergleiche im Übrigen die Ausführungen in DKKW-Klebe, § 94 Rn. 12 ff. m. w. N.

Als Orientierung bei Verhandlungen über konkrete Inhalte eines Fragebogens mit dem Arbeitgeber ist im Anhang Nr. 1 ein Muster eines Einstellungsfragebogens beigefügt.



Damit der Arbeitgeber nicht bestimmte Angaben statt im Personal- / Einstellungsfragebogen ohne Beteiligung des Betriebsrats durch Formulararbeitsverträge abfragt, erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht auch auf persönliche Angaben in Formulararbeitsverträgen (DKKW-Klebe, § 94 Rn. 31). Auch in Tarifverträgen können bestimmte Grundsätze über Form und Inhalt von Arbeitsverträgen vereinbart sein. Ihre Umsetzung ist durch den Betriebsrat gemäß § 80 BetrVG zu überwachen.

6. Auswahlrichtlinien

Auswahlrichtlinien legen für bestimmte Tätigkeiten und Arbeitsplätze die erforderlichen Voraussetzungen fest. Sie sind damit ein Teil der personalpolitischen Praxis des Arbeitgebers.

Wenn Richtlinien,
dann nur mit
Zustimmung des
Betriebsrats

In Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten kann der Arbeitgeber Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Ein-, Ab- und Höhergruppierungen sowie Kündigungen gemäß § 95 BetrVG nur mit Zustimmung des Betriebsrats erlassen. Er kann jedoch frei darüber entscheiden, ob er überhaupt Richtlinien aufstellt.

Betriebsrat
kann Richtlinien
erzwingen

In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten kann der Betriebsrat selbst die Initiative ergreifen und die Aufstellung von Auswahlrichtlinien auch gegen den Willen des Arbeitgebers über die Einigungsstelle erzwingen.

Inhalte von
Auswahlrichtlinien

Das Mitbestimmungsrecht soll dazu dienen, die **Personalplanung** in den Betrieben durchschaubarer zu machen und aktiv Einfluss durch die Festlegung allgemeingültiger Regelungen und Kriterien zu nehmen. Dazu könnte z. B. die Festschreibung gehören, dass interne Bewerber vor **externen Bewerbern** zu berücksichtigen sind und eine Einstellung erst dann erfolgen darf, wenn eine **Umschulung** bzw. **Weiterbildung** des **internen Bewerbers** nicht möglich oder nicht zumutbar ist. Ferner könnte in einer Auswahlrichtlinie aufgenommen werden, dass nur 5 % der Beschäftigten mit **befristeten Arbeitsverträgen** als Leiharbeitnehmer beschäftigt werden, oder z. B. der Grundsatz, **Frauen** so lange bevorzugt einzustellen, bis sie 50 % der jeweiligen Einkommensgruppe repräsentieren.

Der **Verstoß** des Arbeitgebers **gegen** eine **Auswahlrichtlinie** berechtigt den Betriebsrat, seine Zustimmung zur beabsichtigten personellen Maßnahme nach § 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG zu verweigern.



Eine systematische Analyse der Personalentscheidungen wird häufig ergeben, dass der Arbeitgeber auch ohne schriftliche Fixierung Richtlinien vorgibt und anwendet (DKKW-Klebe, § 95 Rn. 16). Die Rechtsfolgen bei der Anwendung einer derartigen Auswahlrichtlinie, der der Betriebsrat nicht zugestimmt hat, sind nicht geklärt. Handelt es sich nicht um eine (inhaltlich) rechtswidrige Praxis, wird der Arbeitgeber sich trotz prinzipieller Unwirksamkeit auf seine eigenen Richtlinien verweisen lassen müssen mit der Folge, dass der Betriebsrat ebenfalls das Recht hat, bei einem Verstoß seine Zustimmung nach § 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG zu verweigern.

7. Bildungsmaßnahmen

Mit **Bildungsmaßnahmen** wird der **innerbetriebliche Stellenbedarf** langfristig geregelt. Sie stellen einen Beitrag zur Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit und Verhinderung der Arbeitslosigkeit dar.

Zu den Bildungsmaßnahmen gehören die **Berufsausbildung**, also die Grundbildung, die **berufliche Fortbildung**, durch die die Erhaltung und Erweiterung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten, die Anpassung an die technische Entwicklung ermöglicht und Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten eröffnet werden, sowie die **berufliche Umschulung**, die zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen soll und **sonstige betriebliche Bildungsmaßnahmen** wie Sprachkurse, Lehrgänge über Menschenführung im Betrieb, Kurse über Erste Hilfe und über Arbeits- und Sozialrecht.

Ausbildung,
Fortbildung

Umschulung
Sonstige
Maßnahmen

Eine **betriebliche Bildungsmaßnahme** liegt immer dann vor, wenn der Arbeitgeber Träger bzw. Veranstalter der Maßnahme ist; aber auch, wenn er in Zusammenarbeit mit einem Dritten die Maßnahme durchführt und auf deren Inhalt und Organisation rechtlich und tatsächlich beherrschenden Einfluss hat (BAG v. 12. 11. 1991, AiB 1992, 354).

Träger der
Maßnahme

In der Praxis erfährt der Betriebsrat häufig erst von Bildungsmaßnahmen, wenn Beschäftigte sich wegen verschiedener Fragen, z. B. wenn es Probleme bei der Bezahlung während der Bildungsmaßnahmen gibt, an ihn wenden. In diesen Fällen ist der Betriebsrat an der Ausübung seines Mitbestimmungsrechts gehindert, weil der Arbeitgeber ihn nicht informiert hat.

Der Betriebsrat ist aber auch dann gehindert, sein Mitbestimmungsrecht wirksam auszuüben, wenn er zu spät informiert wird. Dazu kann an dieser Stelle auf den eingangs geschilderten Fall der Einführung von CAD-Arbeitsplätzen



verwiesen werden. Bei rechtzeitiger Information hätte der Betriebsrat seine Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte hinsichtlich notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen nutzen und somit auch wirkungsvollen Einfluss auf die aus dieser technischen Änderung resultierenden personellen Maßnahmen nehmen können.

7.1 Förderung und Einrichtung der Berufsbildung

Zusammenarbeit
mit außerbetrieblichen
Stellen

Bei Einführung neuer Verfahren / Techniken können Arbeitgeber und Betriebsrat hinsichtlich der Qualifizierung der Arbeitnehmer etwa mit der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer oder der **Arbeitsagentur** zusammenarbeiten. Nach § 96 BetrVG haben sie nämlich in **Zusammenarbeit** mit den für die Berufsbildung und den für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern.

Betriebsrat muss
aktiv werden

Zur Verbesserung der Einflussmöglichkeiten ist in § 96 BetrVG festgeschrieben, dass der Arbeitgeber auf Verlangen des Betriebsrats den **Berufsbildungsbedarf zu ermitteln** hat. Es besteht damit ein direkter Bezug zur Personalentwicklungsplanung (Fitting, § 96 Rn. 35).

Werden in einer Abteilung neue Verfahren oder Techniken eingeführt, könnte dieses Auswirkungen auch auf andere Bereiche oder Abteilungen haben. Die von diesen Auswirkungen weiter betroffenen Beschäftigten wären für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze ebenfalls zu qualifizieren. Es ist daher eine Gegenüberstellung von Ist-Analyse und Soll-Konzept sowie betrieblichem Bildungsinteresse der Arbeitnehmer erforderlich. Aufgrund der so vom Arbeitgeber ermittelten Daten wird der Bildungsbedarf festgestellt. Konzepte können entwickelt werden und effektive **Beratungsgespräche** stattfinden.

Vorschläge
unterbreiten

Der Betriebsrat erhält so Informationen über die Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen der Beschäftigten und damit eine geeignete Grundlage, um dem Arbeitgeber Bildungsmaßnahmen vorschlagen zu können. Dabei kann es sich um Maßnahmen handeln, mit denen den Beschäftigten z.B. weitere Kenntnisse vermittelt, zu bestimmten Themen Vorträge, Seminare oder Kurse über Fachfragen auf Spezialgebieten angeboten werden. Dieses Angebot könnte z.B. Themenstellungen aus folgenden Bereichen beinhalten: Vorbereitung auf den Einsatz der neuen Technik durch eine generelle Schulung über das Arbeiten damit; Erwerb der erforderlichen Fachkunde für den Betrieb von Kernkraftwerken für das verantwortliche Schichtpersonal (BAG v. 5. 11. 1985, AP Nr. 2 zu § 98 BetrVG); Lehrgang über Sicherheits- und Notfallmaßnahmen, dessen erfolg-



reicher Abschluss Voraussetzung dafür ist, dass Beschäftigte als Flugbegleiter eingesetzt werden dürfen; Beschäftigte des Landbetriebs werden nur deshalb zu einem solchen Lehrgang entsandt, damit sie bei einem Streik der Flugbegleiter aushilfsweise im Flugdienst eingesetzt werden können (BAG v. 10. 2. 1988, AP Nr. 5 zu § 98 BetrVG); moderierte Gesprächskreise, die nach einem vorgegebenen Konzept Hintergrundwissen und Selbsterfahrung vermitteln (LAG Düsseldorf v. 9. 10. 2008 – 15 TaBV 96 / 07, juris).

Ein Verlangen auf Ermittlung des Bildungsbedarfs und Beratung könnte z. B. wie folgt formuliert werden:

Bildungsmaßnahmen

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bitten, uns Unterlagen über den von Ihnen ermittelten Berufsbildungsbedarf zur Verfügung zu stellen. Diese haben eine Ist-Analyse und ein Soll-Konzept zu beinhalten. Ferner sollten Sie Auskunft geben über das betriebliche Bildungsinteresse der Arbeitnehmer.

Ferner schlagen wir vor, eine Fortbildung über die Arbeit mit der neuen Software zunächst für die Mitarbeiter in der Konstruktionsabteilung durchzuführen. Mit der Industrie- und Handelskammer oder / und der Arbeitsagentur sollte Kontakt aufgenommen werden, um die Qualifizierung der Beschäftigten aufgrund der anstehenden technischen Veränderungen zu erörtern.

Als Termin für ein erstes Beratungsgespräch schlagen wir den, im Sitzungszimmer vor.

Mit freundlichen Grüßen

Betriebsrat

Musterschreiben

Die Vorschläge kann der Arbeitgeber nicht einfach unbeachtet lassen, er muss sie mit dem Betriebsrat mit dem Ziel einer Einigung besprechen.

Vorschläge sind zu beachten

Will der Arbeitgeber **Fortbildungskurse** wie z. B. Meister- oder Technikerkurse oder Kurse zur Einführung in neue Techniken einrichten oder sollen Beschäftigte an derartigen **außerbetrieblichen Maßnahmen** teilnehmen, hat er den Betriebsrat zu unterrichten und mit ihm ohne Aufforderung diese Maßnahmen gemäß § 97 BetrVG rechtzeitig und umfassend zu beraten. Auch die **Sachausstattung**

Beratung bei:
 – allgemeinen und
 – außerbetrieblichen Maßnahmen
 – Sachausstattung



(z. B. technische Hilfsmittel und Lehrmaterial oder die finanzielle Ausstattung) ist mit dem Betriebsrat zu beraten (DKKW-Buschmann, § 97 Rn. 4).

Checkliste Der Betriebsrat sollte die für die Ausübung seiner weiteren Rechte wichtigen Fragen auflisten, um bei der Beratung alle benötigten Informationen abfragen und festhalten zu können. Als Muster hierfür wird als Anhang Nr. 2 die »Checkliste für Bildungsmaßnahmen« beigefügt.

7.2 Bildungsmaßnahmen bei geplanten Änderungen

Initiativrecht Plant der Arbeitgeber technische Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe oder Arbeitsplätze zu verändern oder hat er diese Änderungen bereits durchgeführt, besteht nach § 97 Abs. 2 BetrVG ein **Initiativrecht** des Betriebsrats. Auch bei Betriebsumstrukturierungen können vom Betriebsrat Fortbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen eingefordert werden. Weitere Voraussetzung ist, dass hiervon gleichzeitig die Tätigkeit eines Arbeitnehmers oder mehrerer Arbeitnehmer betroffen ist und die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung der Aufgaben nicht mehr ausreichen.

Ziel Ziel dieser Regelung ist, die Beteiligungsrechte des Betriebsrats so zu stärken, dass er frühzeitig und dadurch präventiv die Einführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen zu Gunsten der betroffenen Arbeitnehmer durchsetzen kann, um ihre Beschäftigung im Betrieb zu sichern. Aber auch bereits durchgeführte Maßnahmen können eine Qualifizierungsmaßnahme begründen. Führen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber nicht zu einer Einigung, kann der Betriebsrat das Scheitern der Verhandlungen erklären und die **Einigungsstelle** anrufen.

7.3 Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

Unabhängig von den oben geschilderten Voraussetzungen des § 97 Abs. 2 BetrVG hat der Betriebsrat nur dann ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht, wenn der Arbeitgeber betriebliche Bildungsmaßnahmen durchführt. Er kann aber auch hier selbst initiativ werden und seine Vorstellungen über die Durchführung der Bildungsmaßnahme gegebenenfalls über die **Einigungsstelle** durchsetzen. Finden gesetzliche Vorschriften oder Ausbildungsordnungen Anwendung, kommt insoweit nur eine Ausfüllung und Anpassung an die betrieblichen Verhältnisse in Betracht. Bei Ausbildungsmaßnahmen ist auch das Stimmrecht der **Jugend- und Auszubildendenvertretung** zu beachten.



Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei diesen Bildungsmaßnahmen soll sicherstellen, dass bei der Auswahl für die Teilnahme alle Beschäftigten die gleiche Chance bekommen.

Ob die **Bildungsmaßnahmen im Betrieb** oder **außerhalb des Betriebs** durchgeführt werden, spielt für das Einsetzen des Mitbestimmungsrechts keine Rolle. Der Betriebsrat hat immer dann mitzubestimmen, wenn die Beschäftigten für Bildungsmaßnahmen von der Arbeit mit oder ohne Fortzahlung ihres Entgelts freigestellt werden, wenn der Arbeitgeber nur die Teilnehmergebühren oder andere Kosten wie Reise- und Aufenthaltskosten ganz oder auch nur teilweise trägt, und wenn die Bildungsmaßnahmen außerhalb der Arbeitszeit oder bei anderer Verteilung der Arbeitszeit der Betroffenen stattfindet (DKKW-Buschmann, § 98 Rn. 26 ff. m. w. N.).

Mitbestimmung bei betrieblichen und außerbetrieblichen Maßnahmen

Sofern die **Betriebsbezogenheit** einer Maßnahme gegeben ist, besteht das Mitbestimmungsrecht unabhängig davon, von wem oder wo die Bildungsmaßnahme durchgeführt wird (DKKW-Buschmann, § 98 Rn. 28).

Betriebsbezogenheit entscheidend

Bei der Auswahl, welche Beschäftigten an der Bildungsmaßnahme teilnehmen, hat der Betriebsrat ebenfalls mitzubestimmen. Das BAG (v. 20.4.2010 – 1 ABR 78/08 – AuR 2010, 228) setzt sogar eigene Vorschläge des Betriebsrats für die Person der Teilnehmer voraus. Er könne sich nicht darauf beschränken, der vom Arbeitgeber getroffenen Auswahl zu widersprechen. Zu beachten sind die sich aus verschiedenen Gesetzen ergebenden Berücksichtigungsgebote und Diskriminierungsverbote (vgl. DKKW-Buschmann, § 98 Rn. 26 mit Verweis auf § 96 Rn. 29 ff.). Werden mehr Beschäftigte vom Arbeitgeber und Betriebsrat vorgeschlagen, als Plätze zur Verfügung sind, müssen alle in die Auswahl einbezogen werden. Das gilt auch für die Einigungsstelle, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat sich nicht einig können (BAG v. 8.12.1987, AiB 1988, 111).

Mitbestimmung bei der Auswahl der TeilnehmerInnen

Der Arbeitgeber kann allerdings allein festlegen, wie viele Beschäftigte an einer Bildungsmaßnahme teilnehmen (vgl. Fitting, § 98 Rn. 32 m. w. N.); er hat jedoch Beratungen hierüber mit dem Betriebsrat zu führen.

Geht es um die Frage, ob Bildungsmaßnahmen überhaupt durchgeführt werden sollen, hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht (BAG v. 8.12.1987, AiB 1988, 111), es sei denn, es handelt sich um eine geplante Änderung z. B. technischer Anlagen oder von Arbeitsplätzen (§ 97 Abs. 2 BetrVG).

Keine Mitbestimmung beim »Ob«



II. Beteiligung des Betriebsrats bei Personalentscheidungen nach § 99 BetrVG

Die Mitwirkung des Betriebsrats bei **Personalentscheidungen** soll Beschäftigte individuell, aber auch kollektiv vor willkürlichen Entscheidungen des Arbeitgebers schützen. Die Mitbestimmung ist eingeschränkt, da der Betriebsrat seine Zustimmung zu den im § 99 BetrVG aufgezählten Maßnahmen nur beim Vorliegen bestimmter abschließend aufgezählter Gründe verweigern und der Arbeitgeber sehr leicht nach § 100 BetrVG die personelle Maßnahme vorläufig durchführen kann (vgl. hierzu Punkt V. 2.2). Unter personelle Einzelmaßnahmen im Rahmen von § 99 BetrVG fallen Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung (Änderungskündigung). Weitere Voraussetzung für das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 ist, dass in einem Unternehmen in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Abhängig von
Beschäftigtenzahl
im Unternehmen

Für die für das Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei personellen Maßnahmen nach § 99 BetrVG maßgebliche Arbeitnehmergrenzzahl wird damit nicht mehr wie bisher auf den Betrieb, sondern auf das Unternehmen abgestellt. Damit soll der Anpassung der Betriebsverfassung an veränderte betriebliche und unternehmerische Strukturen Rechnung getragen werden.

Immer mehr Unternehmen sind dazu übergegangen oder gehen dazu über, zu zentralisieren und kleine leistungsstarke Organisationseinheiten zu schaffen. So soll schneller und besser auf sich verändernde Marktbedingungen reagiert werden. Diese neue Unternehmensstruktur zeichnet sich dadurch aus, dass Unternehmen über eine größere Anzahl von Arbeitnehmern verfügen, diese aber in einer Vielzahl von kleineren Organisationseinheiten einsetzen. Hat also z. B. der Produktionsbetrieb 15 Arbeitnehmer und der Verwaltungsbetrieb 6 Arbeitnehmer, besteht auf jeden Fall ein Beteiligungsrecht dadurch, dass jetzt auf die größere Einheit Unternehmen und nicht auf den Betrieb abgestellt wird.

Hat das Unternehmen sich mit einem oder mehreren anderen Unternehmen zur gemeinsamen Führung eines Betriebs verbunden, stellt dieser »Gemeinschaftsbetrieb« ebenfalls den Bezugspunkt des Schwellenwertes dar (zur Auslegungsproblematik »Gemeinsamer Betrieb« vgl. Däubler, AiB 2001, 313 m.w.N.; s.a. DKKW-Trümmer, § 1 Rn. 73 ff., 81 ff.).

Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten wird immer dann ausgelöst, wenn ein Unternehmen oder Gemeinschaftsbetrieb mehr als



20 Arbeitnehmer beschäftigt. Es ist also ohne Bedeutung, wenn an dem gemeinsamen Betrieb beteiligte Unternehmen nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen (s. a. BAG v. 29.9.2004, NZA 2005, 420). Mit dieser zustimmenden Entscheidung werden »Umgehungsversuche« verhindert, indem durch Verselbständigung von Betrieben zu Unternehmen die maßgebliche Schwelle unterschritten wird.

Soll also in einem Unternehmen, das aus einem Betrieb mit 500 Beschäftigten besteht und einem Betrieb mit 15 Beschäftigten und einem aus einer Person bestehenden Betriebsrat eine personelle Maßnahme durchgeführt werden, entsteht das Berechtigungsrecht des Betriebsrats auch ohne dass die Beschäftigtenzahl 21 im letzteren Betrieb erreicht wird. Aber auch in Unternehmen bis zu 20 Beschäftigten ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG über Personalentscheidungen rechtzeitig zu informieren. Damit soll erreicht werden, dass der Betriebsrat seine Aufgaben gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 und 2 BetrVG (Überwachung der zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Tarifverträge und Vorschriften sowie der Beantragung von Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen) wahrnehmen kann.

Bei seinen Entscheidungen muss der Betriebsrat sowohl die Interessen des einzelnen Beschäftigten berücksichtigen als auch im kollektiven Interesse der Belegschaft handeln. Das Mitbestimmungsrecht besteht also unabhängig davon, ob sich die Personalentscheidung auf den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin günstig oder ungünstig auswirkt.

Einzelinteresse
und Interesse
der Belegschaft
beachten

1. Einstellung

Eine **Einstellung** liegt nach überwiegender Meinung sowohl vor, wenn ein Arbeitsverhältnis begründet, also ein Vertrag unterschrieben oder auch nur mündlich geschlossen wird, als auch, wenn die Arbeit tatsächlich an einem zugewiesenen Arbeitsplatz aufgenommen wird (vgl. DKKW-Bachner, § 99 Rn. 38). Für das Berechtigungsrecht des Betriebsrats ist der zeitlich erste Vorgang maßgebend (BAG v. 28.4.1992, NZA 1992, 1141). Nur so können rechtswidrige oder gegen die Interessen der bereits Beschäftigten gerichtete Arbeitsaufnahmen verhindert werden.

Arbeitsvertrag
Arbeitsaufnahme

Aufgrund dieser umfassenden Definition von Einstellung gibt das Berechtigungsrecht nach § 99 BetrVG dem Betriebsrat wesentliche Handlungsmöglichkeiten.

Damit hat der Betriebsrat ein Berechtigungsrecht bei der Fortsetzung eines zuvor **befristeten Arbeitsverhältnisses** (BAG v. 16.7.1985, AP Nr. 21 zu § 99 BetrVG,

Zuvor befristet
Tätige



- Ausgebildete** bestätigt 28. 10. 1986, AP Nr. 32 zu § 118 BetrVG); bei der Übernahme eines **Ausgebildeten** in ein Arbeitsverhältnis, wenn über eine vorgesehene Beschäftigung zunächst nur eine Regelung in einem »Rahmenvertrag« erfolgt, der den Zeitpunkt und die Dauer einer tatsächlichen Beschäftigung im Betrieb noch offen lässt (BAG v. 28. 4. 1992, AiB 1993, 239); wenn mit einer Arbeitnehmerin während der Elternzeit vereinbart wird, dass sie (befristet) in **Teilzeit** an ihrem bisherigen Arbeitsplatz arbeiten soll (BAG v. 28. 4. 1998, AiB 1999, 229); bei der Umwandlung eines **Teilzeitarbeitsverhältnisses in ein Vollzeitverhältnis** (LAG Niedersachsen v. 12. 9. 2000, AP Nr. 29 zu § 99 BetrVG 1972 Einstellung); bei einer Erhöhung der vertraglichen Arbeitszeit, wenn die Erhöhung länger als einen Monat dauert und sich die wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers um mindestens zehn Stunden erhöht (BAG v. 9. 12. 2008 – 1 ABR 74 / 07, BRWO; s. a. Matausch / Wroblewski, AiB 2012, 455); oder bei der Beschäftigung über die einzelvertraglich oder tariflich vereinbarte **Altersgrenze** hinaus (sofern es sich dabei um die im Tarifvertrag aufgeführten Sonderbeschäftigungen handelt).
- Erhöhung der Arbeitszeit**
- Altersgrenze**
- Nichtiger Vertrag** Ferner besteht das Beteiligungsrecht auch, wenn der **Arbeitsvertrag nichtig** ist, weil z. B. gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen wurde, der Arbeitnehmer aber tatsächlich beschäftigt wird.
- Nach ständiger Rechtsprechung des BAG (v. 5. 3. 1991, DB 1991, 1334; s. a. DK-KW-Bachner, § 99 Rn. 38 m. w. N.) ist der Betriebsrat immer zu beteiligen, wenn Personen in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den im Betrieb Beschäftigten den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen, wobei es nicht auf das Rechtsverhältnis, in dem diese Personen zum Arbeitgeber stehen, ankommt. Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG besteht also bei der Einstellung in **unbefristete und auch bei der Einstellung in befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeit-, Aushilfs- oder Probearbeitsverhältnisse** sowie bei Einstellungen zur **Ausbildung** (BAG v. 3. 10. 1989, AiB 1990, 260).
- Befristung**
- Ausbildung/ Praktikanten** Bei Ausbildungsverhältnissen kann es sich z. B. um Anlernlinge, Praktikanten oder Teilnehmer an firmeneigenen Ausbildungsmaßnahmen handeln. Es kommt auch nicht darauf an, ob für die Ausbildung ein Entgelt gezahlt wird. Voraussetzung ist, dass die Bewerber in den Betrieb eingegliedert werden und für die in Aussicht genommene Beschäftigung eine Ausbildung erhalten, ohne die die Beschäftigung nicht möglich wäre (BAG v. 3. 10. 1989, DB 1990, 1140 = AiB 1990, 260).
- Schülerpraktikanten** Anders verhält es sich bei den Schülerpraktikanten, die in erster Linie zur persönlichen Information bzw. zur Erleichterung ihrer Ausbildungs- und Berufswahl eingesetzt werden (BAG v. 8. 5. 1990, NZA 1990, 896 = AiB 1991, 121). Werden die



Schülerpraktikanten jedoch über die Zweckbestimmung hinaus zur Arbeit herangezogen, ist der Betriebsrat gemäß § 99 BetrVG zu beteiligen.

Auch die Ausgabe von Heimarbeit gilt als Einstellung. Allgemein wird hier die Einschränkung gemacht, dass für die Anwendung von § 99 BetrVG in der Hauptsache Heimarbeit für den Betrieb geleistet werden müsse. Damit das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nicht umgangen wird, ist der Betriebsrat aber auch bei darunterliegendem Auftragsvolumen gemäß § 99 BetrVG zu informieren. Damit wird ihm selbst die Überprüfung ermöglicht, ob ein Beteiligungsrecht, vielleicht bei weiteren Aufträgen, greift (vgl. DKKW-Bachner, § 99 Rn. 54).

Heimarbeit

Der Einsatz von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen nach § 16 SGB II (Ein-Euro-Jobber) stellt ebenfalls eine beteiligungspflichtige Einstellung dar (BAG v. 2.10.2007 – 1 ABR 60/06, AiB 2008, 225).

Ein-Euro-Jobber

Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG besteht gemäß § 14 Abs. 3 AÜG ebenfalls bei jedem Einsatz von Leiharbeitnehmern. So also auch dann, wenn mehrere befristete Einsätze nacheinander erfolgen oder die Person wechselt. Erfolgt die Aufnahme von Leiharbeitnehmern in einen Stellenpool aufgrund einer zwischen Verleiher und Entleiher geschlossenen Rahmenvereinbarung, ist der Betriebsrat erst zu beteiligen, wenn der konkrete Einsatz im Betrieb erfolgt (BAG v. 23.1.2008 – 7 ABR 74/06, AiB 2009, 48). Aber auch dann, wenn Arbeitnehmer einer Fremdfirma nur an Samstagen mit Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen es sich um die eigentlichen und einzig dem Betriebszweck dienenden Tätigkeiten insgesamt handelt, liegt eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung und damit eine mitbestimmungspflichtige Einstellung im Sinne von § 99 BetrVG vor (ArbG Wiesbaden v. 23.7.1997, AiB 1998, 285). Soll der Leiharbeitnehmer in ein Arbeitsverhältnis vom Entleiher übernommen werden, liegt eine erneute Einstellung vor und der Betriebsrat ist wiederum gemäß § 99 BetrVG zu beteiligen.

Leiharbeit

Problematisch erscheint oftmals eine Abgrenzung zwischen Leiharbeit und Fremdfirmeneinsatz bzw. sog. freien Mitarbeitern. Das BAG hat in seiner grundlegenden Entscheidung (v. 5.3.1991, DB 1991, 654 = AiB 1991, 337; bestätigt durch BAG v. 9.7.1991, AiB 1992, 356 mit Anm. Mayer) klargestellt, dass der Einsatz der Beschäftigten von Fremdfirmen bei Vorliegen folgender Kriterien ebenfalls als Einstellung zu bewerten ist:

Fremdfirmeneinsatz/
Freie Mitarbeiter

- Eingliederung in den Betrieb (Beschäftigung im Betrieb mit anderen Beschäftigten des Arbeitgebers bei z.B. gleicher Arbeits- oder Pausenzeit oder wenn eine vom Betriebsrat ausgehandelte Arbeits- und / oder Pausenregelung gilt);

Kriterien



- weisungsgebundene Tätigkeit (Arbeitgeber erteilt Weisungen nach Art, Umfang, Güte, Zeit und Ort. Wissen Fremdfirmenbeschäftigte selbst, welche Arbeiten sie zu verrichten haben, entfällt dieses Kriterium);
- Verrichtung der Tätigkeit wie andere Beschäftigte des Betriebs;
- Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebs zusammen mit den dort Beschäftigten (z. B. gemeinsame Erstellung von Produkten).

Für die Praxis bringen diese Kriterien jedoch nur Klarheit, wenn sie in jedem Einzelfall strikt am Sinn und Zweck der Beteiligung orientiert umgesetzt werden. Arbeits- und Landesarbeitsgerichte haben auf der Grundlage der BAG-Rechtsprechung weitere inhaltliche Kriterien für die Annahme einer beteiligungspflichtigen Eingliederung von **Fremdfirmenbeschäftigten** entwickelt, nach denen eine Orientierung möglich ist.

Einstellung oder ... Um Einstellung kann es sich z. B. handeln, wenn folgende Beschäftigte von Fremdfirmen eingesetzt werden: Mitarbeiter eines anderen Unternehmens, die die Bearbeitung der Post – gemeinsam mit eigenen Arbeitnehmern – aufgrund eines Dienstleistungsvertrags bei Steuerung des Einsatzes von der bei dem Arbeitgeber angestellten Leiterin der Poststelle erbringen (DKKW-Bachner, § 99 Rn. 39); Einsatz von DRK-Pflegekräften in einem Krankenhaus auf der Grundlage eines Gestellungsvertrages (BAG v. 23.6.2010 – 7 ABR 1/09, s. a. Klebe / Ratajczak / Heilmann / Spoo, § 99 Rn. 8); Testkäufer, deren Einsatz der Arbeitgeber in seinem Betrieb steuert (BAG v. 13.3.2001, AiB 2002, 434). Für den Einsatz im Bundesfreiwilligendienst (sog. BuFD) nach dem BFDG bedarf die entsprechende Antragstellung der Zustimmung des Betriebsrats (DKKW-Bachner, § 99 Rn. 56). Weitere Beispiele und Nachweise s. a. Fitting, § 99 Rn. 34, 74.

... keine Einstellung Keine Einstellung liegt vor, wenn der Arbeitgeber bestimmte, genau umrissene Aufgaben durch Drittfirmen erledigen lässt und deren Arbeitnehmer keinerlei Weisungen des Arbeitgebers unterworfen sind (BAG v. 18.10.1994, AP Nr. 5 zu § 99 BetrVG Einstellung = AiB 1994, 709). Als Beispiele dafür werden bei Fitting (§ 99, Rn. 70d ff.) u. a. angeführt: Wartungs-, Service- und Reparaturdienste. Auch bei der Wiederaufnahme ruhender Arbeitsverhältnisse z. B. nach Beendigung der Elternzeit, bei dem Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes (z. B. zwingende Übernahme von Auszubildendenvertretern), der vorläufigen Weiterbeschäftigung nach Widerspruch des Betriebsrats gegen eine Kündigung gemäß § 102 Abs. 5 BetrVG, oder wenn Arbeitsverhältnisse eines Betriebs gemäß § 613 a BGB auf einen anderen Arbeitgeber übergehen, handelt es sich nicht um Einstellungen. Aber auch in diesen Fällen sowie bei der Beschäftigung von sog. **freien Mitarbeitern** (§ 80 Abs. 2 BetrVG) schuldet der Arbeitgeber diejenigen Angaben, die der Betriebsrat benötigt um beurteilen zu können, ob und inwieweit



Mitbestimmungsrechte in Betracht kommen (BAG v. 15.12.1998, AiB 1999, 408; s. a. DKKW-Buschmann, § 80 Rn. 84 ff.).

Für die Praxis bringen diese Kriterien jedoch nur Klarheit, wenn sie in jedem Einzelfall strikt am Sinn und Zweck des Beteiligungsrechts orientiert umgesetzt werden. Stellt sich dabei heraus, dass eine Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs vorliegt, sollte über die bisherige BAG-Rechtsprechung hinaus eine mitbestimmungspflichtige Einstellungsmaßnahme angenommen und danach vorgegangen werden (vgl. Klebe / Karthaus, NZA 2012, 417, 421). Wenn Zweifel bleiben, sollte geklärt werden, wer den Schaden trägt, wenn bei einem Werkunternehmen im Betrieb einmal etwas schief geht: Ersetzt der Werkunternehmer den Schaden nicht, bleibt der Schaden also faktisch beim Auftraggeber, wird Leiharbeit anzunehmen sein (Schüren / Hamann, § 1 Rn. 141).

Weitere Kriterien

2. Ein- und Umgruppierung

Die richtige **Eingruppierung** wirkt sich als Bestandsschutz aus. In Zeiten wirtschaftlicher Krisen versuchen Arbeitgeber immer wieder, übertarifliche Entgeltbestandteile abzubauen. Tariflohnerhöhungen werden nicht in vollem Umfang weitergegeben, bisher gewährte Zulagen werden widerrufen. Auf den sich aus der richtigen Eingruppierung ergebenden Tariflohn haben dagegen Beschäftigte – auch die sog. Pauschalkräfte – einen unverzichtbaren Anspruch.

Richtige Eingruppierung bestimmt Entgeltanspruch

Ferner wird für bestimmte Leistungen (z. B. Weihnachts- und Urlaubsgeld oder Jahressonderzahlungen) das Tarifentgelt zugrunde gelegt. Eine zu niedrige Eingruppierung würde weitere Nachteile für die Beschäftigten bedeuten. Fragen der Eingruppierung dürfen daher nicht auf die leichte Schulter genommen werden.

Die **Ein- bzw. Umgruppierung** bedeutet die Zuordnung der Tätigkeit des einzelnen Arbeitnehmers zu einem bestimmten kollektiven Entgeltschema, was üblicherweise mit den Lohn- oder Gehaltsgruppen im Tarifvertrag festgelegt wird. Jedoch auch aus einer Betriebsvereinbarung, aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarungen oder einer einseitig vom Arbeitgeber erlassenen bzw. in der Praxis gehandhabten Entgeltordnung können sich Gruppenmerkmale ergeben.

2.1 Eingruppierung

Mit der Einstellung erfolgt grundsätzlich die **(Erst-)Eingruppierung**. Das Gleiche gilt für eine Versetzung und (Neu-)Eingruppierung. Abhängig von der Bewertung

Einstellung und Eingruppierung sind getrennte Verfahren



der neu zugewiesenen Tätigkeit wird entweder eine Eingruppierung in die bisherige Entgeltgruppe oder eine Umgruppierung erfolgen (BAG v. 18. 6. 1991, NZA 1991, 903). Obwohl die beiden Vorgänge Einstellung oder Versetzung und Ein- bzw. Umgruppierung zusammenfallen, ist das für sie vorgesehene Teilnahmeverfahren rechtlich getrennt zu bewerten (BAG v. 20. 12. 1988, EzA Nr. 70 zu § 99 BetrVG). Bei einer **fehlerhaften Eingruppierung** beschränkt daher der Betriebsrat seine Zustimmungsverweigerung auf die Eingruppierung; der Einstellung kann er zustimmen.

**Aushilfskräfte,
Teilzeitkräfte ...**

Einzugruppieren ist jeder Beschäftigte. Das gilt auch für **Aushilfskräfte, Teilzeitbeschäftigte** und **geringfügig Beschäftigte** (BAG v. 18. 6. 1991, NZA 1991, 852) und auch dann, wenn der Arbeitgeber bei seiner Prüfung zu dem Ergebnis gelangt, dass die zu bewertende Tätigkeit Anforderungen stellt, die die Qualifikationsmerkmale der obersten Vergütungsgruppe (sog. AT-Angestellte) übersteigen (BAG v. 31. 10. 1995, AiB 1996, 615). Auch bei der Eingruppierung von AT-Angestellten – unabhängig davon, ob ein bishertariflicher Angestellter in eine außertarifliche Gehaltsgruppe (BAG v. 31. 10. 1995, AiB 1996, 615) oder ein bislang außertariflicher Angestellter in eine tarifliche Gehaltsgruppe (BAG v. 28. 1. 1986, juris) eingruppiert wird – ist der Betriebsrat zu beteiligen. Wendet der Arbeitgeber aufgrund betrieblicher Übung tarifliche Gehaltsgruppen an, ist er auch zur Eingruppierung neu eingestellter Arbeitnehmer in diese Gehaltsgruppenordnung und zur Beteiligung des Betriebsrats verpflichtet (BAG v. 23. 11. 1993, NZA 1994, 461). Auch im Bereich der Heimarbeit unterliegt die Zuordnung der verschiedenen Arbeitsgänge in die nach § 19 HAG vorgegebenen Entgeltgruppen als Eingruppierung dem Teilnahmerecht des Betriebsrats (BAG v. 20. 9. 1990, DB 1991, 552 = AiB 1991, 123).

**... und Leiharbeitnehmer sind
einzugruppieren**

Wird ein Leiharbeitnehmer einem Entleiher überlassen, in dessen Betrieb eine Vergütungsordnung besteht, ist dieser aufgrund des im AÜG verankerten Grundsatzes des »Equal Pay« für die Zeit der Überlassung in diese Vergütungsordnung einzugruppieren, wenn nicht ein auf das Leiharbeitsverhältnis anwendbarer Tarifvertrag abweichende Regelungen zulässt. Die Eingruppierung hat aufgrund des zum Verleiher bestehenden Arbeitsverhältnisses durch diesen zu erfolgen. Ein Recht auf Beteiligung an dieser Entscheidung steht dem Betriebsrat zu, der für den Betrieb des Verleihers errichtet ist und nicht dem Betriebsrat im Entleiherbetrieb (BAG v. 17. 6. 2008 – 1 ABR 39/07, AiB 2009, 48, 49 Ls.).

Unterlässt der Arbeitgeber die Eingruppierung überhaupt, so kann der Betriebsrat nach § 101 BetrVG die Eingruppierung erzwingen (BAG v. 18. 6. 1991, DB 1991, 2086). Vgl. hierzu auch die Ausführungen unter Punkt V. 3.3.



2.1.1 Information des Betriebsrats durch Betriebsbegehung

Nur bei genauer Kenntnis der jeweiligen Tätigkeit kann vom Betriebsrat anhand der Eingruppierungsmerkmale überprüft werden, ob der Beschäftigte der richtigen Gruppe zugeordnet ist. Er benötigt daher Informationen über die Arbeitsplätze. Dabei sollte er sich aber nicht nur auf Angaben des Arbeitgebers stützen, sondern sich vielmehr vor Ort sachkundig machen.

Eigene Informationen beschaffen

Die Tätigkeiten sind umfassend danach zu bewerten, welches Können, welche Verantwortung sowie Belastungen und Umwelteinflüsse die Verrichtung der Arbeitsaufgabe erfordern bzw. beeinflussen.

Der Betriebsrat ist jederzeit berechtigt, **Betriebsbegehungen** zu machen. Dabei kann er jeden Arbeitsplatz bzw. jeden Beschäftigten aufsuchen (BAG v. 21. 1. 1982, AP Nr. 1 zu § 70 BetrVG; BAG v. 13. 6. 1989, EzA Nr. 36 zu § 80 BetrVG). Mit einem Arbeitsplatzbogen bzw. einer Frageliste zum Arbeitsplatzbogen kann der Betriebsrat die für die tarifliche Eingruppierung wesentlichen Arbeitsplatzmerkmale systematisch erfassen. Wegen der Unterschiedlichkeit der einzelnen Tarife sind als Anhang Nr. 3 a, 3 b und 3 c verschiedene Beispiele als Muster beigefügt, die aber sinnvollerweise mit den jeweils geltenden Tarifverträgen abzugleichen und anzupassen sind. Der Betriebsrat ist auch berechtigt, diese Untersuchungen im Betrieb anhand von Fragebogen durchzuführen (BAG v. 8. 2. 1977, AP Nr. 10 zu § 80 BetrVG).

Arbeitsplatz/
Beschäftigte
aufsuchen

Auch braucht der Betriebsrat bei der Betriebsbegehung keinen Begleiter von der Geschäftsführung hinzuzuziehen; er muss deren Anwesenheit auch nicht akzeptieren. Die jeweiligen Betriebsratsmitglieder müssen sich nur bei ihrem Vorgesetzten **abmelden** (LAG Nürnberg v. 18. 10. 1993, LAGE Nr. 11 zu § 80 BetrVG). Sie können jedoch einen Beauftragten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft zur Besichtigung der Arbeitsplätze hinzuziehen (vgl. BAG v. 17. 1. 1989, AP Nr. 1 zu § 2 LPVG NW).

Teilnahme der
Geschäftsführung

Abmeldung
Gewerkschaft
hinzuziehen

Auch die **Jugend- und Auszubildendenvertretung** kann – jedenfalls mit Zustimmung des Betriebsrats – zur Erfüllung ihrer Überwachungsaufgaben die Arbeitsplätze der jugendlichen Arbeitnehmer aufsuchen (BAG v. 21. 2. 1982, EzA Nr. 2 zu § 70 BetrVG).

2.1.2 Information durch Einblick in Entgeltlisten

Bei der Überprüfung von Eingruppierungsmerkmalen sollte auch Berücksichtigung finden, wie Beschäftigte an vergleichbaren Arbeitsplätzen eingruppiert sind. Wesentliche Informationen dazu erhält der Betriebsrat durch das jederzeitige Ein-

Vergleiche
anstellen



Einblicksrecht für alle Entgeltbestandteile

blicksrecht nach § 80 Abs. 2 BetrVG in die **Bruttolohn- und -gehaltslisten** (BAG v. 16. 8. 1995, AP Nr. 53 zu § 80 BetrVG). Der Begriff »Liste« in § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG bezieht sich auch auf die in EDV-Anlagen gespeicherten Gehaltsdaten (BAG v. 17. 3. 1983, AP Nr. 18 zu § 80 BetrVG).

Keine Einschränkung durch BDSG

Das Recht des Betriebsrats auf Einsichtnahme wird auch nicht durch das **Bundesdatenschutzgesetz** eingeschränkt (BAG v. 17. 3. 1983, AP Nr. 18 zu § 80 BetrVG). Er darf auch die ihm erforderlich erscheinenden Daten aus den Listen notieren. Entstehen dadurch annähernd vollständige **Listen beim Betriebsrat**, ist dies nicht zu beanstanden (LAG Frankfurt v. 19. 10. 1989, AiB 1990, 422; einschränkend BAG v. 3. 12. 1981, AP Nr. 17 zu § 80 BetrVG; nicht gegen den Willen des Arbeitgebers; s. a. DKKW-Buschmann, § 80 Rn. 133).

Das Einblicksrecht bezieht sich nicht nur auf die Tarifentgelte, sondern auch auf die übertariflichen Zulagen. Es gilt ebenfalls für die Bruttogehaltslisten der **außertariflichen Angestellten** (BAG v. 10. 2. 1987, AP Nr. 27 zu § 80 BetrVG).

Überprüfung nutzen

Mit der monatlichen **Abrechnung** kann der Betriebsrat wiederum von seinem Einblicksrecht Gebrauch machen und Überprüfungen vornehmen, so z. B., ob von ihm beanstandete Eingruppierungen berichtigt wurden.

Wer darf Einblick nehmen?

Dieses Einblicksrecht steht dem **Betriebsausschuss** oder einem nach § 28 BetrVG gebildetem Ausschuss zu (BAG v. 16. 8. 95, AP Nr. 53 zu § 80 BetrVG). Bei weniger als neun Betriebsratsmitgliedern steht das Einblicksrecht dem **Betriebsratsvorsitzenden** oder einem vom Betriebsrat beauftragten **Betriebsratsmitglied** zu, dem nicht die Führung der laufenden Geschäfte übertragen sein muss (BAG, a. a. O.; s. a. DKKW-Buschmann, § 80 Rn. 126).

Der Betriebsrat kann sich somit einen Überblick über die Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten verschaffen und gleichzeitig Ungerechtigkeiten bei der Eingruppierung feststellen.

2.2 Umgruppierung

Unter **Umgruppierung** ist jede Änderung der Einordnung des Arbeitnehmers in das kollektive Entgeltschema zu verstehen. Es gehören dazu die Fälle der **Höher-** und der **Herabstufung**. Aber auch wenn der Tätigkeitsbereich gleich bleibt und z. B. nur eine **Korrektur** der bisherigen **Eingruppierung** vorgenommen wird oder eine neue **Entgeltgruppeneinteilung** erfolgt, kann dies mit einer Umgruppierung verbunden sein (vgl. DKKW-Bachner, § 99 Rn. 84 m. w. N.).



Am häufigsten wird jedoch aufgrund der **Veränderung der Tätigkeit** (z. B. aufgrund technischer Entwicklung oder durch Zuweisung weiterer oder Wegnahme bisheriger Aufgaben) eine Korrektur der bestehenden tarifvertraglichen (bzw. betriebsüblichen) Eingruppierung vorzunehmen sein (BAG v. 30. 5. 1990, NZA 1990, 899). Auch wenn die vorgenommene Eingruppierung von Anfang an falsch war und nicht den entsprechenden Tätigkeitsmerkmalen des anzuwendenden Tarifvertrages entsprach, stellt eine Korrektur eine beteiligungspflichtige Umgruppierung dar (BAG v. 20. 3. 1990, NZA 1990, 699 = AiB 1990, 423).

Veränderte
Tätigkeit

Falsche
Eingruppierung

Im Gegensatz zu dieser beteiligungspflichtigen **Berichtigung einer Eingruppierung** soll bei der Einstellung der Zahlung nach einer irrtümlich vom Arbeitgeber angenommenen höheren als der zustehenden Vergütungsgruppe kein Beteiligungsrecht bestehen. Das kann aber nur für kassentechnische Überzahlungsfälle gelten. Auch bei **irrtümlich** angenommener **Eingruppierung** ist ebenso von einer Beteiligungspflicht des Betriebsrats auszugehen wie bei einer falschen Eingruppierung (s. a. DKKW-Bachner, § 99 Rn. 88).

Irrtümlich
angenommene
Eingruppierung

Wird ein neuer Entgelt- bzw. Entgelttarif eingeführt, muss die gesamte Belegschaft in die **Tarifgruppen des neuen Tarifs** eingruppiert werden (BAG v. 22. 3. 1983, AP Nr. 6 zu § 101 BetrVG = AiB 1984, 31). Hier handelt es sich um die Umgruppierung aus dem alten in den neuen Tarifvertrag, die innerhalb der kürzesten Frist nach dem In-Kraft-Treten des neuen Tarifvertrages durchzuführen ist.

Neuer Tarifvertrag

In der Regel enthalten neue Tarifverträge Vorschriften, wie bei der Einführung der neuen Tarifgruppen zu verfahren ist.

Um sich mit den neuen **Eingruppierungsvorschriften** vertraut zu machen, sollte der Betriebsrat unbedingt themenbezogene **Seminare** besuchen, die insbesondere von seiner Gewerkschaft angeboten werden.

Schulungsangebot
nutzen

Gelegentlich waren Beschäftigte in eine höhere Tarifgruppe eingruppiert, als es den Tätigkeitsmerkmalen des bisherigen Tarifvertrages entsprach. Dieses entstand meist durch entsprechende **Einstellungszusage** oder **Veränderungen der Arbeitsinhalte**. Die Streichung dieser Zusagen wird oftmals mit einer »Neueingruppierung« begründet. Derartige Streichungen sind aber unzulässig und müssen, wenn der Arbeitgeber daran festhalten will, im Wege einer **Änderungskündigung** (bei entsprechender Beteiligung des Betriebsrats) erfolgen.

Streichung von
Zusagen

Hinsichtlich der vom Betriebsrat benötigten Kenntnisse gilt das unter Punkt 2.1 Ausgeführte hier ebenfalls.



3. Versetzung und Änderungskündigung

Das Interesse des Arbeitgebers geht dahin, das gesamte betriebliche Arbeitskräftepotenzial unter Nutzung **aller Flexibilisierungsmöglichkeiten** an seine betrieblichen Erfordernisse anzupassen. Demgegenüber möchten die Beschäftigten eine arbeits- und sozialrechtlich abgesicherte, qualifizierte Tätigkeit ausüben und nicht auf unterschiedlichen Arbeitsplätzen je nach Bedarf eingesetzt werden können. Diesem Wunsch sollen die von Gewerkschaften durchgesetzten arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen Rechnung tragen.

Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Beschäftigte auf einem anderen Arbeitsplatz mit einer anderen Tätigkeit einzusetzen, richtet sich der Schutz der Einzelnen sowohl nach dem Inhalt ihres **Arbeitsvertrages** einschließlich der für das Arbeitsverhältnis geltenden Tarifverträge als auch nach den Rechten des Betriebsrats aus dem BetrVG.

Für den Einzelnen ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag der Umfang seiner Verpflichtungen.

Ist die neue Tätigkeit nicht mehr vom **Arbeitsvertrag** erfasst, kann die Beschäftigte wählen, ob sie zustimmt und damit ein **geänderter Vertrag** zustande kommt oder ob sie ablehnt. Im Falle der Ablehnung muss der Arbeitgeber eine **Änderungskündigung** aussprechen.

Ist die neue Tätigkeit durch den **Arbeitsvertrag** abgedeckt, hat die Beschäftigte kein Wahlrecht. Sie ist allerdings nur dann verpflichtet, die neue Tätigkeit anzunehmen, wenn der Betriebsrat der **Versetzung** zustimmt; die Weigerung an dem betriebsverfassungswidrig zugewiesenen Arbeitsplatz tätig zu werden, stellt keine Arbeitsverweigerung dar (BAG v. 22. 4. 2010 – 2 AZR 491 / 09, NZA 2010, 1235).

Die arbeitsvertraglichen Voraussetzungen, unter denen derartige Maßnahmen durchgeführt werden können, sind zu unterscheiden von den betriebsverfassungsrechtlichen Voraussetzungen für die Ausübung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats. Diese dienen nicht nur dem Schutz der von der Versetzung unmittelbar Betroffenen, sondern auch dem Schutz der von der Versetzung mittelbar Betroffenen. Wird nämlich ein Arbeitnehmer in eine andere organisatorische Einheit versetzt, werden die Arbeitnehmer dieser Einheit sowie die Arbeitnehmer der abgebenden Einheit von der Versetzung betroffen. Sie können dadurch Nachteile erleiden. Andere Arbeitnehmer, die eine solche Versetzung gewünscht haben, müssen u. U. zurückstehen. Alle von einer Versetzung berührten Interessen der Arbeitnehmer des Betriebs hat der Betriebsrat – wenn auch nur im Rahmen des



§ 99 Abs. 2 BetrVG – zu wahren. Seine Beteiligung kann daher auch nicht ausgeschlossen sein, weil der von der Versetzung betroffene Arbeitnehmer mit dieser einverstanden ist (BAG v. 18. 2. 1986, NZA 1986, 616).

3.1 Die arbeitsvertraglichen Voraussetzungen für die Zuweisung einer neuen Tätigkeit oder eine Änderungskündigung

Aus dem Inhalt des Arbeitsvertrages ergibt sich, welche Arbeit der Arbeitnehmer zu leisten hat.

3.1.1 Arbeitsvertraglich unzulässige Zuweisung einer neuen Tätigkeit

Wird mit einer **Änderung der Arbeitsbedingungen** der arbeitsvertragliche Rahmen überschritten, muss der Arbeitgeber eine **Änderungskündigung** aussprechen. Dieses ist eine Kündigung mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen. Der Arbeitnehmer hat dann drei Möglichkeiten:

Bei Eingriffen in den Arbeitsvertrag gilt der Kündigungsschutz

- Das Angebot vorbehaltlos anzunehmen oder
- das Angebot unter Vorbehalt anzunehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Dieses muss der Beschäftigte dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung schriftlich mitteilen. Ebenfalls ist innerhalb dieser drei Wochen Klage beim Arbeitsgericht einzureichen.
- Das Angebot nicht anzunehmen, was zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen würde.

Die Änderungskündigung unterliegt den Vorschriften des **Kündigungsschutzgesetzes**.

An einigen Beispielen soll nunmehr aufgezeigt werden, wann es sich um eine nicht mehr vom Arbeitsvertrag erfasste neue Tätigkeit handelt. Sind Beschäftigte in diesen Fällen nicht mit einer **einvernehmlichen Änderung des Vertrages** einverstanden, muss der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aussprechen.

Der Arbeitgeber kann eine minderwertige Tätigkeit, auch wenn das bisherige Arbeitsentgelt weitergezahlt wird, nicht einseitig zuweisen, da die vertraglich geschuldete Tätigkeit nicht nur nach dem bisherigen **Arbeitsentgelt**, sondern auch

Minderwertige Tätigkeit



nach Berufsbild und Verkehrsauffassung einzuordnen ist. Er kann also dann, wenn z.B. ein ausgebildeter Facharbeiter als Schlosser eingestellt wurde und nunmehr als Hilfsarbeiter bei Transportarbeiten beschäftigt werden soll (LAG Hamm v. 2.11.1954, BB 1955, 255) oder einem Lohnbuchhalter einfache Angestelltentätigkeiten übertragen werden sollen (LAG Berlin v. 15.11.1962, BB 1963, 938), die neue Tätigkeit nicht einseitig zuweisen.

Bestimmte Tätigkeit Ist ein Arbeitnehmer für eine bestimmte Tätigkeit, z. B. als Export-Sachbearbeiter (BAG v. 11. 6. 1958, DB 1958, 1186) eingestellt, wird diese zum **Vertragsinhalt**. Eine »Versetzung« ist nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich. Stimmt er der **Vertragsänderung** nicht zu, kann der Arbeitgeber diese nur im Wege einer **Änderungskündigung** durchsetzen. Die »Versetzung« kann dann erst zu dem Zeitpunkt wirksam werden, zu dem die Kündigung ausgesprochen wurde.

Auch wenn Beschäftigte vom **Außendienst** mit der Befugnis zur Geschäftsvermittlung und zu Geschäftsabschlüssen in den **Innendienst** versetzt werden (LAG Baden Württemberg v. 24.10.1969, BB 1970, 173), als **Pförtner** für Tagdienst nunmehr als Nachtwächter beschäftigt werden (LAG Düsseldorf v. 11. 3. 1959, BB 1959, 667), **übertarifliche Löhne** gekürzt (ArbG Wilhelmshaven v. 16. 5. 1967, ArSt 1968, 83) oder in eine **niedrigere Lohngruppe** herabgestuft werden soll (BAG v. 6. 10. 1965, AP Nr. 4 zu § 59 PersVG), ist eine **Änderungskündigung** erforderlich.

Konkretisierung der Arbeitspflicht Ebenfalls kann die lang andauernde Zuweisung einer bei der Einstellung nur allgemein umschriebenen Tätigkeit zur **Konkretisierung der Arbeitspflicht** auf diese Tätigkeit führen, so dass eine »Versetzung« nicht mehr einseitig vorgenommen werden kann. Man spricht in diesen Fällen auch vom **Vertrauensschutz**.

Wann der **Vertrauensschutz** entstanden ist, lässt sich jedoch nur schwer bestimmen. Nicht allein der langjährige Einsatz für bestimmte Tätigkeiten ist ausreichend. Dieses lässt sich nur nach den Umständen des Einzelfalles entscheiden, wobei die Art der Tätigkeit, die betrieblichen Belange und eine etwa bestehende **betriebliche Übung** von Bedeutung sind (vgl. Richter, S. 2382).

Sollen Beschäftigte nach achtjähriger Tätigkeit aus dem Dreischichtbetrieb herausgenommen werden (ArbG Freiburg v. 15. 9. 1987, DB 1988, 184) oder jemand als **Filialleiter** von seinem Arbeitgeber, der mehrere Filialen betreibt, in eine Verkaufsstelle mit 30% niedrigerem Einkommen versetzt werden (LAG Schleswig-Holstein v. 23.11.1964, BB 1965, 417) oder eine auf **betrieblicher Übung** beruhende **bezahlte Pause** im Dreischichtbetrieb gestrichen werden (LAG Hamm v. 7. 1. 1987, DB 1987, 896), bedarf dies der **Änderungskündigung**.



Auch in folgenden Fällen, in denen der Arbeitgeber bestimmte Tatbestände setzte, hat sich die Tätigkeit der Beschäftigten konkretisiert (s. a. Richter, S. 2382 m. w. N.). Beispiele

Eine **Verkäuferin**, die seit vielen Jahren in der Lederwarenabteilung tätig ist und auf den Wunsch nach beruflicher Fortbildung in anderen Verkaufssparten stets eine Ablehnung mit der Begründung erhalten hat, dass sie ja in der Lederwarenabteilung tätig sei, kann darauf vertrauen, dass der Arbeitgeber ihr nicht mehr einseitig einen Arbeitsplatz in einer anderen Abteilung zuweisen kann.

Der Arbeitgeber hat dem als Elektriker eingestellten und bereits **langjährig** als Betriebselektriker **tätigen Beschäftigten** auf seine Bewerbung als Montageelektriker mitgeteilt, dass eine Versetzung wegen seiner besonderen Kenntnisse als Betriebselektriker nicht in Frage komme. Dieser Arbeitnehmer kann ebenfalls darauf vertrauen, dass eine »Versetzung« auf eine andere Elektrikertätigkeit nicht mehr einseitig vorgenommen werden kann.

3.1.2 Zulässige Zuweisung einer anderen Tätigkeit

Oftmals wird im Arbeitsvertrag die zu erbringende Arbeit nicht genau und eindeutig bestimmt. In den **formulärmäßig** geschlossenen **Arbeitsverträgen** heißt es in diesen Fällen, dass sich der unterzeichnende Arbeitnehmer bereit erklärt, jede ihm innerhalb des Betriebs übertragene Tätigkeit zu übernehmen, oder dass bei betrieblichen Erfordernissen auch jede andere Tätigkeit übertragen werden kann. Damit muss der Arbeitnehmer es arbeitsvertraglich hinnehmen, wenn der Arbeitgeber ihm eine andere Tätigkeit zuweist. Tätigkeit nicht genau festgelegt

Wird die **Tätigkeit im Arbeitsvertrag** nur ganz **allgemein** umschrieben, z. B. kaufmännischer Angestellter oder Verkäuferin, muss der Arbeitnehmer jede Arbeit ausüben, die zu diesem Berufsbild gehört, bei Abschluss des Arbeitsvertrages vorhersehbar war und billigem Ermessen entspricht (vgl. BAG v. 27. 3. 1980, AiB 5 / 1980, 16 = EzA Nr. 2 zu § 611 BGB Direktionsrecht). Allgemeine Umschreibung der Tätigkeit

In folgenden Beispielen bedarf es aufgrund vorgenannter Kriterien keiner Änderungskündigung bei Zuweisung einer neuen Tätigkeit:

- Einem Hilfsarbeiter, der über längere Zeit mit gleichbleibenden Tätigkeiten beschäftigt wurde, kann der Arbeitgeber einseitig auch andere Hilfsarbeiten zuweisen (LAG Hamm v. 7. 8. 1962, BB 1962, 1160); ebenso kann eine Verkäuferin von der Kinderabteilung in die Herrenabteilung umgesetzt werden (LAG Köln v. 26. 10. 1984, NZA 1985, 258). Allgemeine Umschreibung der Arbeitspflicht



Neue Tätigkeit entspricht der bisherigen

- Eine in einem Gebäudereinigungsunternehmen tätige Raumpflegerin kann an verschiedenen Arbeitsplätzen eingesetzt werden (LAG Berlin v. 25. 4. 1988, DB 1988, 1228).

Entspricht die neue Tätigkeit der bisherigen Stellung eines Beschäftigten und ist diese nicht erkennbar höher qualifiziert oder lassen auch andere Umstände kein besonderes schutzwertes Interesse des Arbeitnehmers an der Fortsetzung gerade dieser Tätigkeit erkennen, kann der Arbeitgeber einseitig die neue Tätigkeit zuweisen (LAG Rheinland-Pfalz v. 13.10. 1987, NZA 1988, 471). Dieses wurde im Falle einer kaufmännischen Angestellten entschieden, die zunächst eineinhalb Jahre in der Arbeitsvorbereitung beschäftigt war und dann in die Buchhaltung versetzt wurde. Ca. sieben Jahre später wurde sie wieder in die Arbeitsvorbereitung versetzt, was mit dem personalpolitischen Grundsatz begründet wurde, dass dann, wenn Eheleute zur Belegschaft gehören, nicht einer der Ehepartner in der Buchhaltung oder im Personalwesentätig sein soll. Dieses bildet einen sachlich anerkennenswerten Grund. Hinsichtlich des Einkommens war die Zusage erfolgt, dass sie auch an künftigen Erhöhungen wie bisher teilnehmen werde.

Aufgabenzug

Ein als kaufmännischer Angestellter eingestellter Arbeitnehmer wurde von seiner Arbeitgeberin, einer Bausparkasse, als Kreditsachbearbeiter eingesetzt. Neben seiner Bürotätigkeit hatte er Kundenberatung im **Außendienst** wahrzunehmen. Ungefähr sechs Jahre nach Aufnahme seiner Tätigkeit stellte die Arbeitgeberin die Arbeitsabläufe im Kreditbereich um, was für den Angestellten zu Umstellungsschwierigkeiten führte. Daraufhin entzog die Arbeitgeberin ihm den Aufgabenbereich Kundenberatung. Das Aufgabengebiet umfasste nunmehr nur reine Bürotätigkeit im **Innendienst**. Nach Auffassung des BAG (v. 27. 3. 1980, AiB 5 / 1980, 16) durfte die Arbeitgeberin hier einseitig die nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht des Arbeitnehmers nach Zeit, Ort und Art der Leistung näher bestimmen. Auch unter Billigkeitsgesichtspunkten wurde der Aufgabenzug nicht beanstandet, weil der Angestellte sich zur Ausführung aller ihm übertragenen Aufgaben verpflichtet und durch wiederholte Minder- oder Fehlleistungen zu dem Aufgabenzug beigetragen habe.

3.1.3 Unwirksame Zuweisung einer neuen Tätigkeit

Beachtung von Schutzgesetzen:

Bei der Zuweisung einer neuen Tätigkeit hat der Arbeitgeber für bestimmte Arbeitnehmergruppen ferner zahlreiche gesetzliche Schutzvorschriften zu beachten. Nachfolgend werden dafür einige Beispiele aufgeführt:



- Will der Arbeitgeber einem schwerbehinderten Arbeitnehmer eine neue Tätigkeit zuweisen, die nicht vom arbeitsvertraglichen Rahmen erfasst wird, ist dies ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 SGB IX) unwirksam. – SGB IX
- Jede Zuweisung einer neuen Tätigkeit, bei der eine schwangere Frau regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg oder gelegentlich von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand heben, bewegen oder befördern muss, verstößt gegen § 4 MuSchG und ist unwirksam; ebenso auch jede Beschäftigung mit schweren körperlichen Arbeiten oder mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm, ausgesetzt wird. – MuSchG
- Will ein Arbeitgeber den Einsatzort im Wege der Versetzung ändern, so muss er dabei die persönlichen Interessen und die familiären Lebensumstände des Beschäftigten berücksichtigen. Hierbei muss er weniger schutzwürdige Beschäftigte in die Versetzungsentscheidung mit einbeziehen (LAG Schleswig-Holstein v. 26. 8. 2015 – 3 Sa 157/15, AiB 2016, 64). – BGB
- Die Versetzung eines Betriebsratsmitglieds, die zugleich zu einem Verlust des Betriebsratsamtes führen würde, bedarf der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats. Diese Regelung entfällt nur, wenn das Betriebsratsmitglied mit der Versetzung einverstanden ist. – BetrVG

Bei der Zuweisung einer neuen Tätigkeit muss der Arbeitgeber als Wirksamkeitsvoraussetzung ferner beachten, dass er Beschäftigte nicht wegen ihres Geschlechts benachteiligt (AGG).

Benachteiligungsverbot

3.2 Der betriebsverfassungsrechtliche Schutz bei einer Versetzung oder Änderungskündigung

Auch wenn nach dem **Arbeitsvertrag** die Zuweisung einer anderen Tätigkeit zulässig ist, wird der Beschäftigte durch das Beteiligungsrecht des Betriebsrats geschützt. Allerdings ist hier der besondere Begriff der **Versetzung** (vgl. § 95 Abs. 3 BetrVG) zugrunde gelegt.

Danach liegt eine Versetzung vor,

- wenn für eine längere Zeit als einen Monat ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen wird oder
- wenn die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs für eine kürzere Zeit erfolgt, aber mit erheblichen Änderungen der Arbeitsumstände verbunden ist.



Durch das Beteiligungsrecht sollen aber ebenso mittelbar von der Versetzung Betroffene geschützt (BAG v. 18. 2. 1986, NZA 1986, 616) oder auch solche Nachteile abgewehrt werden, die ihnen infolge Erschwerung ihrer Arbeitsbedingungen drohen (BAG v. 15. 9. 1987, DB 1988, 128).

3.2.1 Der andere Arbeitsbereich

Der Begriff des **Arbeitsbereichs** ist funktional zu verstehen. Er umfasst mehr als den Ort der Arbeitsleistung, nämlich die Art der Tätigkeit und die Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs. Zumindest liegt dann eine **Versetzung** vor, wenn dem Beschäftigten ein neuer Tätigkeitsbereich zugewiesen wird, so dass der Gegenstand der nunmehr geforderten Arbeitsleistung ein anderer wird und sich das Gesamtbild der Tätigkeit des Beschäftigten ändert (BAG v. 10. 4. 1984, BB 1984, 1937).

Änderung der Tätigkeit

Ein **anderer Arbeitsbereich** kann auch dann vorliegen, wenn sich die **Umstände der Arbeit**, unter denen diese zu leisten ist, erheblich ändern. Hierfür kommt es darauf an, ob sich die Tätigkeiten vor und nach der Zuweisung so voneinander unterscheiden, dass die neue Tätigkeit in den Augen eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters als eine andere angesehen werden kann (BAG v. 26. 5. 1988, BB 1988, 2100). Erforderlich ist somit, dass die eingetretene Änderung über eine sich im normalen Schwankungsbereich haltende Änderung hinausgeht.

In der Praxis ist also immer zu prüfen, ob eine

- Änderung des Arbeitsorts;
- Änderung von Arbeitsaufgabe und -inhalt;
- Änderung des Platzes in der betrieblichen Organisation;
- Änderung der Arbeitsumstände (auch bei kürzer als einem Monat dauernder Versetzung) vorliegt.

Für den Betriebsrat kann die im Anhang Nr. 4 beigefügte Liste »Kriterien zur Prüfung bei Änderung von Arbeitsplatz / Tätigkeit« Hilfestellung dafür bieten, wann es sich um eine beteiligungspflichtige Versetzung handelt.

Suspendierung

Bereits dann, wenn sich ein einzelner dieser Gesichtspunkte ändert, kann es sich um eine Versetzung handeln. Aber auch dann, wenn die Einzelaspekte für sich genommen keine Versetzung darstellen, jedoch alle zusammen als »Gesamtbild« die Tätigkeit verändern, kann von einer Versetzung gesprochen



werden (vgl. DKKW-Bachner, § 99 Rn. 103 m.w.N.). Die **Suspendierung** eines Arbeitnehmers von der Arbeit nach der Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist besteht in einer radikalen Änderung des Arbeitsbereichs. Gegenüber einer mitbestimmungspflichtigen Teilreduzierung der Arbeitsaufgaben, erfolgt der völlige Entzug der Arbeit. Das BAG (v. 28. 3. 2000 – 1 ABR 17 / 99, NZA 2000, 1355) hat diese Ansicht jedoch abgelehnt und ausgeführt, dass nur bei Zuweisung eines anderen Tätigkeitsbereiches eine mitbestimmungspflichtige Versetzung vorliege.

3.2.1.1 Änderung des Arbeitsortes

Von entscheidender Bedeutung ist für Beschäftigte, an welchem Ort sie ihre Arbeitsleistung erbringen. Daher ist es gerechtfertigt, das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nicht davon abhängig zu machen, ob sich mit der Veränderung des Arbeitsortes auch die Arbeitsaufgaben ändern oder der Beschäftigte in eine andere organisatorische Einheit eingegliedert wird. Wird ein anderer Arbeitsort zugewiesen, ist dieses für sich betrachtet immer eine Versetzung (BAG v. 18. 2. 1986, DB 1986, 1523; BAG v. 18. 10. 1988, DB 1989, 732).

Wird der Arbeitsplatz **im Betrieb** gewechselt, kann es sich bei dieser **Veränderung** um eine Versetzung handeln. Das kann dann der Fall sein, wenn z. B. zu einem räumlich entfernten Betriebsteil gewechselt werden soll. Werden wegen Umbaumaßnahmen zwei Abteilungen vorübergehend in ein drei Kilometer entferntes Betriebsgebäude in der gleichen politischen Gemeinde verlegt, handelt es sich ohne Hinzutreten weiterer Änderungen um keine beteiligungspflichtige Versetzung (BAG v. 27. 6. 2006, AiB 2008, 293). Auch wenn nur ein Wechsel von einer Fabrikhalle zur anderen oder von einem Büro zum anderen im selben Betrieb erfolgen soll (DKKW-Bachner, § 99 Rn. 109 m.w.N.), müssen **weitere Änderungen** für die Annahme einer Versetzung hinzukommen, wie z. B. Änderung der Arbeitsmittel, hinzutretende Stressfaktoren, angewiesen sein auf Kommunikationsmöglichkeiten und technische Einrichtungen, Wechsel von Einzel- in Großraumbüro, Wechsel aus Fabrikhalle ins Freie, Wechsel von nicht belasteter Halle an Arbeitsplatz mit Einwirkungen von Hitze, Nässe, Lärm u. Ä. (Beispiele nach DKKW-Bachner, § 99 Rn. 109 mit Rechtsprechungs- und weiteren Nachweisen).

Wechsel im Betrieb

Bei der **Versetzung** in einen **anderen Betrieb** des Unternehmens hängt die Mitbestimmung des Betriebsrats davon ab, ob der Arbeitnehmer wieder in den abgebenden Betrieb zurückkehrt. Die folgenden Beispiele zeigen die rechtliche Einordnung auf:



- Kurzfristige Abordnung in eine andere Filiale** Werden Arbeitnehmer einer Filiale eines Unternehmens in eine andere Filiale abgeordnet, ist dieses für die aufnehmende Filiale eine Einstellung im Sinne von § 99 BetrVG auch dann, wenn sie nur für wenige Tage erfolgt. Für die abgebende Filiale ist diese Abordnung eine Versetzung, wenn sie mit einer erheblichen **Änderung der Umstände** verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Das ist der Fall, wenn der **Weg zum Arbeitsort** länger ist, erheblich mehr Wegezeit in Anspruch nimmt und dadurch die Freizeit der Beschäftigten verkürzt wird (BAG v. 16. 12. 1986, NZA 1987, 424).
- Vorübergehende Versetzung** Wenn von vornherein feststeht, dass der Beschäftigte nach Beendigung der Versetzung an seinen bisherigen Arbeitsplatz zurückkehrt, so bedarf diese Versetzung der Zustimmung des Betriebsrats des abgebenden Betriebs auch dann, wenn er für **die Dauer der Versetzung** in den anderen Betrieb eingegliedert wird (BAG v. 18. 2. 1986, NZA 1986, 616; bestätigt durch BAG v. 22. 11. 2005 – 1 ABR 49/04 -, juris).
- »Einvernehmliche« Versetzung auf Dauer** Nach der Rechtsprechung des BAG (v. 20. 9. 1990 – 1 ABR 37 / 90, AiB 1991, 121) soll die Beteiligung des abgebenden Betriebsrats entfallen, wenn der mit seinem Einverständnis versetzte Arbeitnehmer auf **Dauer** aus dem abgebenden Betrieb ausscheidet und in den aufnehmenden Betrieb eingegliedert wird. Gegen diese Rechtsprechung bestehen Bedenken unter dem Gesichtspunkt der unzulässigen »Mitbestimmungslücke« im Unternehmen (s. a. DKKW-Bachner, § 99 Rn. 17 m. w. N.).
- Beteiligung unabhängig von Zustimmung Beschäftigter** Generell schließt das Einverständnis des Beschäftigten mit der Maßnahme das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nicht aus, da dieses dem Betriebsrat zum Schutz zwar auch des einzelnen Arbeitnehmers, vor allem aber der Interessen der Belegschaft gegeben worden ist (BAG v. 14. 11. 1989 – 1 ABR 87 / 88, NZA 1990, 357).
- Wird ein Beamter, der der Deutschen Bahn AG zugewiesen ist, innerhalb dieses Unternehmens versetzt, so hat auch der Betriebsrat des aufnehmenden Betriebs ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG.
- Eingliederung in anderes Unternehmen** Auch dann, wenn Beschäftigte in den Betrieb eines anderen Unternehmens eingegliedert werden und die Arbeitsleistung in dem anderen Betrieb im Interesse des Arbeitgebers liegt, handelt es sich um eine beteiligungspflichtige Versetzung (BAG v. 19. 2. 1991, AiB 1991, 340; s. a. DKKW-Bachner, § 99 Rn. 108).



3.2.1.2 Änderung von Arbeitsaufgabe und -inhalt

Arbeitsaufgabe und **-inhalt** ändern sich wesentlich, wenn ein Wechsel vom Leistungslohn in den Zeitlohn erfolgt und umgekehrt (LAG Düsseldorf v. 1. 7. 1981, DB 1981, 1938) oder auch vom **Einzel- in den Gruppenakkord** (BAG v. 22. 4. 1997, DB 1997, 208). Für die Beurteilung ist auch die durch die Einbindung in die Gruppe entstehende Abhängigkeit und die Notwendigkeit der Zusammenarbeit mit den anderen Gruppenmitgliedern zu berücksichtigen.

Wechsel der
Entlohnungsart

Mit der Ernennung einer Personalsachbearbeiterin zur Betriebsbuchhalterin nimmt ihre berufliche Entwicklung eine völlig andere Richtung, so dass dieses als Versetzung anzusehen ist (BAG v. 27. 5. 1982, AiB 1989, 215).

Änderung
beruflicher
Perspektive

Aber nicht jede Veränderung in der Tätigkeit eines Beschäftigten bedeutet betriebsverfassungsrechtlich eine Versetzung. Wird der bisherige Arbeitsbereich durch Zuweisung oder Wegnahme von Teilfunktionen nur erweitert oder verkleinert, ohne dass dadurch ein von dem bisherigen Arbeitsbereich grundlegend abweichender neuer Arbeitsbereich entsteht, liegt keine Versetzung vor (BAG v. 27. 3. 1980, AiB 5 / 1980, 16).

Änderung von
Teilfunktionen

Bei einem quantitativen Anteil von 20% der Gesamttätigkeit ist die neue Aufgabe so umfangreich, dass sie nicht mehr als unbedeutend angesehen werden kann; es spricht viel für eine Versetzung. Die Zuweisung eines Beschäftigten zu einem Projektteam, das im Rahmen eines Umstrukturierungsvorhabens eingesetzt wird, ist insbesondere dann als Versetzung anzusehen, wenn die Projektstätigkeit regelmäßig anfällt bzw. von einer gewissen Dauer ist und / oder mit gelegentlichen Reisen an andere Arbeitsorte verbunden ist (vgl. DKKW-Bachner, § 99 Rn. 111). Dieses ist ebenfalls so entschieden worden für die Bestellung eines im Betrieb bereits Beschäftigten, der zusätzlich die Aufgabe des Datenschutzbeauftragten übernehmen soll (BAG v. 22. 3. 1994, NZA 1994, 1049). Es soll auch gelten für jede andere Art von betrieblichen Beauftragten wie z. B. Störfall- oder Umweltbeauftragter (vgl. DKKW-Bachner, § 99 Rn. 111). Ebenfalls ist es als Versetzung zu werten, wenn die Aufgaben von Beschäftigten um qualitativ anspruchsvollere Komponenten angereichert werden, wie z. B. dann, wenn eine Vorarbeiterin von einer Arbeiterin bei Krankheit oder Urlaub vertreten wird (ArbG Hildesheim v. 1. 7. 1980, AiB 1980, 13), andere Facharbeiter eingeteilt und beaufsichtigt werden, ein Pilot zum Check- und Trainingskapitän bestellt wird (LAG Frankfurt v. 5. 3. 1991, NZA 1992, 232) oder die Tätigkeit zu Werbezwecken auf der Messe vorgeführt wird (BAG v. 1. 8. 1989, BB 1989, 2255).

Quantitative
Aufgabenänderung

Auch bei der Reduzierung des Aufgabenbereichs, wenn z. B. einem Autoverkäufer, der bisher als sog. Gebietsverkäufer und zugleich mit einem zeitlichen Anteil

Entzug von
Aufgaben



von ca. 25 % als Ladenverkäufer eingesetzt war, der Ladendienst entzogen wird, so kann das – je nach den Umständen des Falles – als beteiligungspflichtige Versetzung zu bewerten sein (BAG v. 2. 4. 1996 – 1 AZR 743 / 95, AiB 1997, 59). Können sich durch die Veränderung der Provisionsbedingungen im Außendienst erhebliche Gehaltseinbußen ergeben und liegt damit eine grundlegende Störung des Leistungsgewichts bei erfolgsabhängiger Vergütung vor (Einkommenseinbußen von 27–31%), ist der Betriebsrat zu beteiligen (vgl. DKKW-Bachner, § 99 Rn. 111).

Wiedereingliederung nach Arbeitsunfähigkeit

Die **stufenweise Wiedereingliederung** arbeitsunfähiger Arbeitnehmer gemäß § 74 SGB V ist wegen des quantitativ und qualitativ geringeren Umfangs der Tätigkeit und des völlig veränderten Rechtsverhältnisses als Versetzung zu werten (s. a. DKKW-Bachner, § 99 Rn. 111). Wird dieser Auffassung wegen der fehlenden Qualität der Wiedereingliederung als Arbeitsverhältnis nicht gefolgt, ist zwangsläufig eine Einstellung anzunehmen.

Änderung der Arbeitsmittel

Ändert sich **die Tätigkeit** dadurch, dass statt einer Kugelschreibmaschine ein Bildschirm als Schreibgerät mit einem Schulungsbedarf von drei Stunden benutzt wird, ist dieses für sich betrachtet keine Versetzung (BAG v. 10. 4. 1984, DB 1984, 2198). Anders wäre der Fall, wenn sich dadurch die Arbeitsanforderungen derart ändern, dass dieses zu einem intensiven Qualifikationsanpassungsbedarf führt (s. a. DKKW-Bachner, § 99 Rn. 111).

3.2.1.3 Änderung des Platzes in der betrieblichen Organisation

Zusammenarbeit mit Neuen

Andere Organisation

Anderer Vorgesetzter

Wird ein Beschäftigter aus einer betrieblichen Einheit herausgenommen und einer anderen Einheit zugewiesen, handelt es sich um eine beteiligungspflichtige **Veränderung** des Platzes **in der betrieblichen Organisation**. Muss ein Beschäftigter mit neuen Arbeitskollegen zusammenarbeiten oder seine (möglicherweise sogar gleichbleibende) Aufgabe innerhalb einer anderen Arbeitsorganisation erbringen, liegt eine Änderung des organisatorischen Umfeldes vor (DKKW-Bachner, § 99 Rn. 113 m. w. N.). Bleibt eine in sich geschlossene Einheit erhalten und wird lediglich eine neue Leitungsstelle zugewiesen, wechselt also lediglich der Vorgesetzte, soll dieses keine Versetzung darstellen. Die Beurteilung kann sich ändern, wenn die Arbeitssituation durch zusätzliche Umstände (z. B. veränderte berufliche Entwicklungsperspektiven; veränderte Einbeziehung in den innerbetrieblichen Informationsfluss durch veränderte »Berichtswegen«) beeinflusst wird (DKKW-Bachner, § 99 Rn. 113).

Abteilungswechsel

Wechselt der Abteilungsleiter »Boutique« zum Abteilungsleiter »Damenhüte« innerhalb eines Kaufhauses, ist dieses dann eine Versetzung, wenn die Übertragung



der Leitung einer anderen Abteilung eine Einarbeitung erfordert und in der neuen Abteilung weniger Personal beschäftigt ist (BAG v. 25. 10. 1983, AiB 1989, 215).

Ebenso ändert sich der Platz in der betrieblichen Organisation, wenn eine **Verkäuferin** innerhalb eines großen Warenhauses, in dem die Verkaufsorganisation nach der Art der Waren in Abteilungen und Abteilungsgruppen gegliedert ist, von einem Bereich zum anderen umgesetzt wird (LAG Düsseldorf v. 28. 1. 1987, DB 1987,1439).

3.2.1.4 Änderung der Arbeitsumstände ohne Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs

Unter einer **Änderung der Arbeitsumstände** ist nicht nur die Arbeitsleistung als solche anzusehen, sondern auch die äußeren Bedingungen der Arbeit wie Ort, Art und Weise, Gestaltung des Arbeitsplatzes, Lage der Arbeitszeit, Umwelteinflüsse und Beanspruchung.

Bei sonst unveränderten Bedingungen kann allein in der Änderung der Arbeitsumstände eine Versetzung liegen. Ein als Kraftfahrer eingestellter Arbeitnehmer fuhr einen vierachsigen Sattelschlepper mit 21 t Zuladungsgewicht. Ihm wurde ein kleinerer, dreiachsiger Lkw mit 12,5 t Zuladungsgewicht zugeteilt. Nehmen Alleinfahrer von Sattelschleppern aufgrund ihrer Tätigkeit, Aufgabe und Verantwortung eine andere Stellung als die übrigen Kraftfahrer ein, die vielleicht nur gelegentlich einen Sattelschlepper fahren, dann liegt in der Zuweisung eines kleineren Kraftfahrzeugs eine Änderung der Arbeitsumstände (BAG v. 26. 5. 1988, DB 1988, 2158).

Grundsätzlich nicht bestimmend für den Arbeitsbereich ist die Lage der Arbeitszeit. Der Übergang von **Normal- zur Wechselschicht** gilt nicht als mitbestimmungspflichtige Versetzung (BAG v. 19. 2. 1991, Eza § 95 BetrVG 1972 Nr. 23), und zwar auch dann nicht, wenn damit der Verlust von Zuschlägen verbunden ist (LAG Köln v. 14. 2. 1997, NZA-RR 1997, 391). Ebenso ist allein auch der Wechsel von einer Schicht in die andere nicht mitbestimmungspflichtig nach § 99 BetrVG (sondern ggf. nach § 87 BetrVG, BAG v. 28. 5. 2002 – 1 ABR 40/01). Erst bei einem damit verbundenen Wechsel von Arbeitskollegen und einer dem Gesamtbild nach neuen Tätigkeit, wie z. B. **Gruppenarbeit**, liegt eine Versetzung vor (DKKW-Bachner, § 99 Rn. 115).

Lage der
Arbeitszeit

Der bloße Wechsel von **Teilzeitarbeit** in Vollzeitarbeit und umgekehrt ist keine Versetzung (BAG v. 25. 1. 2005, NZA-RR 2001, 141). Ändern sich mit der Arbeitszeit jedoch auch gleichzeitig Arbeitsumstände, könnte eine mitbestimmungspflichtige

Wechsel der
Arbeitszeit



ge Versetzung vorliegen (LAG Hamm v. 10.10.2003, NZA-RR 2004, 136 ff.). Dieses wird häufig der Fall sein, da sich fast **immer weitere Veränderungen ergeben** wie z. B. veränderte Arbeitsabläufe, organisatorische Einbindungen und Zusammenarbeit mit anderen Beschäftigten, aber auch wesentliche Änderungen der persönlichen Lebensumstände (Notwendigkeit anderer Verkehrsmittel, Probleme hinsichtlich der Kinderbetreuung), so dass der praktische Unterschied zur grundsätzlichen Anerkennung als Versetzung nur gering sein dürfte.

Muss bei einem örtlichen Wechsel eine teilzeitbeschäftigte Kassiererin statt drei Tage in der Woche fünf Tage bzw. statt einem halben Tag einen ganzen Tag arbeiten, so soll darin eine erhebliche Änderung der Umstände (BAG v. 18.10.1988, DB 1989, 732) nur deshalb liegen, weil damit eine längere Fahrt verbunden ist.

3.2.2 Dauer der Zuweisung

Geplante Dauer der Versetzung

Eine weitere Voraussetzung für das Berechtigungsrecht des Betriebsrats besteht darin, dass die Versetzung voraussichtlich länger als einen Monat dauern muss. Dabei kommt es auf die **geplante Dauer der Versetzung** an. Die in die Planung einbezogenen Umstände ändern sich jedoch oftmals, weil die Krankheit des zu vertretenden Beschäftigten länger dauert als vorauszusehen oder ein Reparaturauftrag sich als schwieriger erweist. In diesen Fällen ist streitig, ab welchem Zeitpunkt die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen ist (vgl. Meier, S. 7).

Betriebsrat muss aktiv werden

Zur Vermeidung eines Missbrauchs läuft auch in derartigen Fällen die Monatsfrist ab dem Beginn der Maßnahme – also rückwirkend –, und das Beteiligungsverfahren ist vom Arbeitgeber einzuleiten, sobald die voraussichtliche Verlängerung für den Arbeitgeber erkennbar wird (Meier, S. 7). Sobald der Betriebsrat erfährt, dass die Abwesenheit (z. B. die Krankheit des Beschäftigten) länger dauert, sollte er den Arbeitgeber auffordern, das Zustimmungsverfahren einzuleiten.

3.2.3 Erhebliche Veränderung der Umstände

Auch eine kürzere als einen Monat dauernde Versetzung kann der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen, wenn **die Änderung der Arbeitsumstände erheblich** ist. Bei einer gleichzeitigen Änderung des Arbeitsortes und der Änderung der durch Vorgesetzte und Kollegen bestimmten Arbeitsgruppe (BAG v. 3.12.1985, DB 1986, 915; bei der Zuweisung eines Auszubildenden von einer Betriebsstätte zur anderen) liegt ebenso eine erhebliche Änderung der Umstände vor als bei kurzfristiger Versetzung von einer Filiale in die andere, wenn eine längere Wegezeit die Freizeit



der Beschäftigten verkürzt (BAG v. 28. 9. 1988, NZA 1989, 188; BAG v. 18. 10. 1988, NZA 1989, 402).

Auch wenn die Entsendung zu einem anderen Arbeitsort (160 km) eine wesentlich **längere Fahrzeit** erfordert, stellt dieses eine erhebliche Änderung der Umstände dar (BAG v. 8. 8. 1989, DB 1990, 537). Ebenso kann bei einer **Dienstreise** mit der Notwendigkeit einer auswärtigen Übernachtung auf eine erhebliche Änderung der Arbeitsumstände geschlossen werden (s. DKKW-Bachner, § 99 Rn. 114). Entscheidend sind die Umstände des Einzelfalles, wenn der Arbeitnehmer also beispielsweise in ein weiter entferntes Ausland oder in einen fremden Sprachraum entsandt wird (BAG v. 21. 9. 1999, AiB 2001, 55).

Längere Fahrzeit

Dienstreise

Wird ein **Auszubildender** in einem Betrieb mit mehreren Filialen einer anderen Ausbildungsstätte (Filiale oder Zentrale) zugewiesen, ist damit ebenfalls eine erhebliche Änderung der Umstände verbunden, unter denen die Ausbildung zu leisten ist. Es handelt sich auch dann um eine Versetzung, wenn sie die Dauer von einem Monat nicht überschreitet. Eine Versetzung liegt jedoch nicht vor, wenn sich im Einzelfall nur der Ausbildungsplatz ändert und der Auszubildende nach der Eigenart seines Ausbildungsverhältnisses üblicherweise nicht ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt wird (BAG v. 3. 12. 1985, DB 1986, 915).

Versetzung von Auszubildenden

3.2.4 Ständig wechselnder Arbeitseinsatz

Sind Beschäftigte wie z. B. Monteure, Bauarbeiter, Handelsvertreter, Propagandisten, Dekorateur von Einzelhandelsfirmen oder Springer üblicherweise nicht ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz tätig, liegt keine mitbestimmungspflichtige Versetzung vor (BAG v. 26. 5. 1988, DB 1988, 2158). Anders ist es jedoch, wenn diesen Beschäftigten ein bestimmter Einsatzbereich zugewiesen wurde und ein Einsatz außerhalb dieses Bereichs erfolgt (LAG Rheinland-Pfalz v. 28. 10. 1980, AuR 1981, 322). Das LAG Köln (v. 15. 10. 2015 – 7 Sa 536/15, juris) nahm eine Versetzung im Sinne von §§ 95 Abs. 3, 99 BetrVG bei einem Kundendienstmonteur an, der seine tägliche Arbeit nunmehr an einem „Stützpunkt“ in einer von dem bisherigen Ort 60 km entfernten Gemeinde aufnimmt und beendet und dort auch seine administrativen Tätigkeiten verrichtet.

Auch bei einem Wechsel von Auszubildenden innerhalb des Betriebs (und Unternehmens) aufgrund des vorgeschriebenen Ausbildungsplans handelt es sich nicht um eine mitbestimmungspflichtige Versetzung. Hier kommt die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 98 Abs. 1 zum Tragen. Nur bei dem Wechsel des Ausbildungsganges könnte eine Versetzung vorliegen (DKKW-Bachner, § 99 Rn. 112).



Durch Eingliederung in den Betrieb des Entleihers wird die betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung des Leiharbeitnehmers zum Verleiher nicht aufgehoben. Wegen der Eigenart des Leiharbeitsverhältnisses gilt jedoch die Entsendung im Betrieb des Verleihers nicht als Versetzung (BAG v. 19. 6. 2001 – 1 ABR 43/00, AiB 2012, 51).

3.2.5 Kündigung und Versetzung

Beteiligung sowohl nach § 99 BetrVG als auch § 102 BetrVG

Beabsichtigt der Arbeitgeber eine Versetzung, die er ohne Änderungskündigung auf der Grundlage des bestehenden Vertrages bzw. seines Direktionsrechts nicht durchsetzen kann, so muss er zu der Änderungskündigung den Betriebsrat nach § 102 BetrVG anhören. Daneben ist die Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG erforderlich. Entgegen der bisher vertretenen Auffassung führt aber die fehlende Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung nach § 99 BetrVG nicht zur Unwirksamkeit der Änderungskündigung (BAG v. 30. 9. 1993, NZA 1994, 615 = AiB 1994, 424). Der Arbeitgeber kann allerdings die Versetzung nicht durchführen (s. a. DKKW-Bachner, § 99 Rn. 255).

Versetzung eines Betriebsratsmitglieds

Auch die einseitige vom Arbeitgeber aufgrund des Arbeitsvertrages zulässige Versetzung eines Mitglieds des Betriebsrats von einem Betrieb in einen anderen Betrieb des Unternehmens bedarf wegen der aus dieser Versetzung folgenden Beendigung der Mitgliedschaft im Betriebsrat der Zustimmung des Betriebsrats nach § 103 Abs. 3 BetrVG. Das BAG (v. 27. 7. 2016 – 7 ABR 55/15, BB 2016, 3059) hat nunmehr entschieden, dass das Beteiligungsverfahren nach § 103 Abs. 3 BetrVG demjenigen zur Versetzung nach § 99 Abs. 1 und Abs. 4 BetrVG im abgebenden Betrieb als das speziellere vorgeht. Die Zustimmung kann der Betriebsrat nach § 103 Abs. 3 BetrVG auch unter Berufung auf die in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründe verweigern. Mit dieser Vorschrift soll der Schutz für Betriebsratsmitglieder vor Versetzungen verbessert werden, die zum Verlust des Amtes führen würden. Ist das Betriebsratsmitglied mit der Versetzung einverstanden, greift § 103 Abs. 3 BetrVG nicht. Eine Versetzung innerhalb des Betriebs führt nicht zu einem Amtsverlust, so dass hier »nur« die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bestehen (s. a. DKKW-Bachner, § 103 Rn. 71 ff).

Zustimmung gemäß §§ 103 oder 99 BetrVG erforderlich



III. Verfahren bei Personalentscheidungen

Nach § 99 BetrVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat vor jeder geplanten Einstellung, Ein- bzw. Umgruppierung oder Versetzung zu unterrichten. Ferner hat er Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben. Des Weiteren hat er unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen dem Betriebsrat Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und dessen Zustimmung zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen.

1. Die Unterrichtungspflicht

1.1 Zeitpunkt der Unterrichtung

Damit der Betriebsrat seine Rechte und Handlungsmöglichkeiten nutzen kann, muss der Arbeitgeber ihn **ordnungsgemäß**, also rechtzeitig und vollständig, unterrichten.

Die **Unterrichtung** sollte zu einem **möglichst frühen** Zeitpunkt erfolgen, damit der Arbeitgeber für eine sachgerechte Erörterung möglicher Zustimmungsverweigerungsgründe noch offen ist. Der späteste Termin für die Unterrichtung liegt wegen der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG eine Woche vor Durchführung der Maßnahme, also bei Einstellungen eine Woche vor Abschluss des Arbeitsvertrages bzw. der tatsächlichen Arbeitsaufnahme.

Spätester Termin:
1 Woche vor
Durchführung

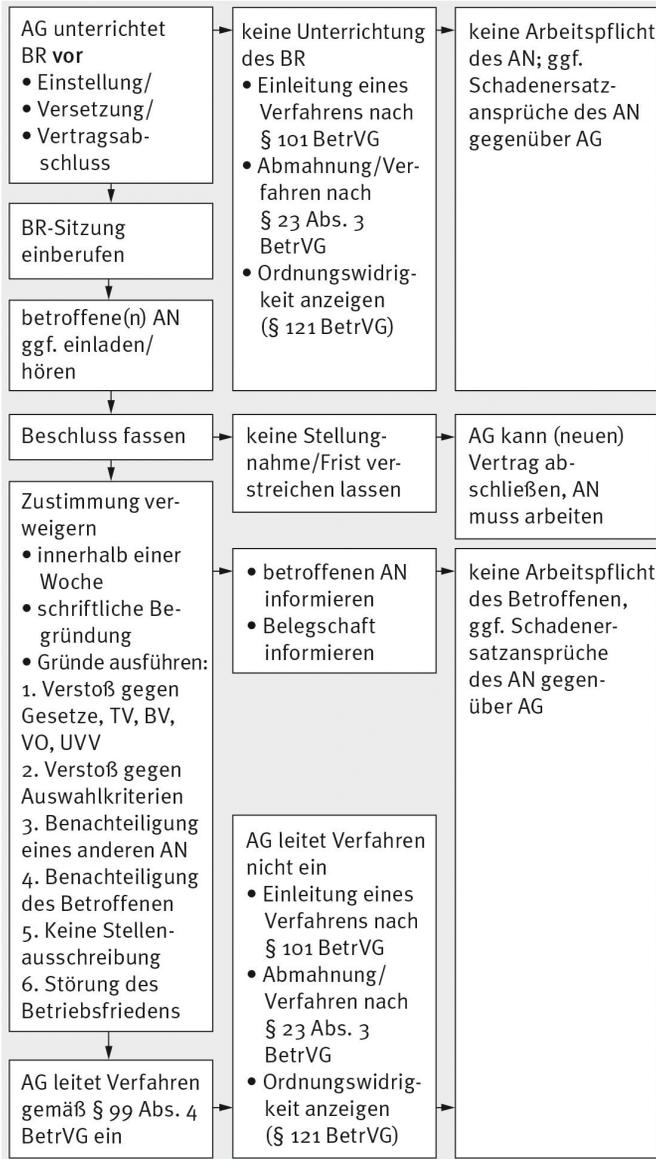
1.2 Form der Unterrichtung

Formvorschriften gibt es für die Unterrichtung nicht, sie kann daher mündlich oder schriftlich erfolgen. Eine ausreichende Unterrichtung liegt allerdings nur vor, wenn die notwendigen Informationen dem Vorsitzenden des Betriebsrats oder im Falle von dessen Verhinderung seinem Stellvertreter mitgeteilt wurden (Hess. LAG v. 13.5.2014 – 4 TaBV 220/13, juris). Aus Beweisgründen ist eine schriftliche Information, deren Eingang vom Betriebsrat bestätigt wird, zu empfehlen. Der Betriebsrat sollte mit dem Arbeitgeber ein Formblatt für die Unterrichtung vereinbaren. Das im Anhang Nr. 5 beigefügte Muster »Information bei Personalentscheidungen« enthält die Mindestanforderungen an ein derartiges Formblatt.

Aus Beweisgründen
schriftlich



Beteiligung des Betriebsrates bei personellen Einzelmaßnahmen gemäß § 99 BetrVG



1.3 Inhalt der Unterrichtung

Grundlage für die **Willensbildung** des Betriebsrats über Zustimmung bzw. Widerspruch bei personellen Maßnahmen bilden die Mitteilungen des Arbeitgebers hierzu. Aus der Mitteilung muss daher eindeutig zu entnehmen sein, welcher konkreten personellen Maßnahme der Betriebsrat zustimmen soll. Aufgrund der mitgeteilten Tatsachen muss er in der Lage sein, prüfen zu können, ob einer der in Abs. 2 genannten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt (BAG v. 27.10.2010 – 7 ABR 36 / 09, NZA 2011, 527). Die Mitteilung muss ferner alle **Vertragsbestandteile** enthalten, die Aussagen über Art und Dauer der Beschäftigung geben. Handelt es sich um eine kommissarische Stellenbesetzung (zunächst nur vorübergehende, vorläufige Arbeitsplätze) oder um eine endgültige (nunmehr auf Dauer angelegte Arbeitsplätze; hier von Bedeutung wegen des erweiterten, tariflichen Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 2.1 des Tarifvertrages Leih- / Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie), ist dieses jeweils für sich mitzuteilen, auch wenn beide Maßnahmen dieselbe Person betreffen (LAG Hessen v. 22.3.1994, NZA 1994, 1052). Der Arbeitgeber ist bei der Einstellung eines Leiharbeitnehmers jedoch nicht verpflichtet, den Betriebsrat darüber unterrichten, welche Teilzeitarbeitnehmer aufgrund ihres angezeigten Wunsches auf Aufstockung ihrer Arbeitszeit für die zu besetzende Stelle grundsätzlich in Betracht gekommen wären, weil diese Information keinen hinreichenden Bezug zu einem der Zustimmungsverweigerungsgründe hat. Dies ist dann anders, wenn ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer bereits seinen Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit geltend gemacht hat (BAG v. 1.6.2011 – 7 ABR 117 / 09, NZA 2011, 1435) oder der Betriebsrat die Ausschreibung von allen bzw. einzelnen Arbeitsplätzen – auch zu Gunsten von Teilzeitarbeitnehmern – verlangt hat (§ 93 BetrVG bzw. § 5.2 des Tarifvertrages Leih- / Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie). Es ist ebenfalls der Zeitpunkt der geplanten Durchführung der Maßnahme mitzuteilen und ob es sich um eine befristete oder unbefristete Einstellung handelt (BAG v. 20.12.1988, AP Nr. 62 zu § 99 BetrVG); bei Teilzeitkräften ist auch die Lage und Dauer der Arbeitszeit mitzuteilen (LAG Frankfurt v. 18.11.1986, NZA 1987, 499).

Beschäftigungsart
und -dauer

Der Arbeitgeber muss ferner alle Umstände über die fachliche und persönliche Eignung der Bewerber für den vorgesehenen Arbeitsplatz mitteilen (BAG v. 18.10.1988, AP Nr. 57 zu § 99 BetrVG = AiB 1989, 221), die der Betriebsrat für seine Entscheidung benötigt. Er genügt seiner Unterrichtungspflicht nicht, wenn er seine Beurteilung mitteilt, dass ein Bewerber „den mit Abstand nachhaltigsten Eindruck“ gemacht habe (Hess. LAG v. 8.5.2014 – 5 TaBV 215/13, juris).

Angaben über
fachliche und
persönliche
Eignung

Dazu gehören in jedem Fall Name, Vorname, Alter, Familienstand, Berufsausbildung, fachliche Vorbildung, darüber hinaus alle Angaben, die einem Bewerber



in einer **Stellenausschreibung** nach § 93 BetrVG abverlangt worden sind, sowie die nach § 94 BetrVG in einem **Personalfragebogen** ermittelten Angaben. Auch über den Inhalt vom Arbeitgeber zuvor geführter Vorstellungsgespräche, soweit diese für seine Entscheidung maßgeblich waren, ist der Betriebsrat zu unterrichten (BAG v. 28.6.2005, AiB 2006, 242). Liegen dem Arbeitgeber Ergebnisse einer **ärztlichen Untersuchung** vor, hat er dem Betriebsrat auch diese mitzuteilen (DK-KW-Bachner, § 99 Rn. 146).

Datenschutz steht nicht entgegen

Für den Arbeitgeber besteht also eine umfassende Informationsverpflichtung. Die Vorschriften über einen **Datenschutz** greifen hier nicht, da § 99 BetrVG eine spezielle Übermittlungsvorschrift beinhaltet (DKKW-Bachner, § 99 Rn. 146).

Personalien aller Bewerber mitteilen

Auch muss der Arbeitgeber die Personalien aller Bewerber mitteilen (BAG v. 28.6.2005 – 1 ABR 26 / 04, AiB 2006, 242). Dazu zählen sowohl von der **Arbeitsagentur** zur Vermittlung vorgeschlagene Personen als auch diejenigen, die vom Arbeitgeber selbst zur Bewerbung aufgefordert wurden.

Umfang der Mitteilung bei Personalberater

Beauftragt der Arbeitgeber **Personalberater** bzw. Unternehmensberater und suchen diese Personal mittels einer Anzeige, so sind alle diejenigen, die sich als Interessenten auf diese Anzeige hin melden, Bewerber für den Arbeitsplatz und deren Personalien dem Betriebsrat mitzuteilen (BAG v. 18.12.1990, DB 1991, 969). Wurde das Personalberatungsunternehmen dagegen beauftragt, geeignete Bewerber zur Einstellung auf einen bestimmten Arbeitsplatz vorzuschlagen und wurde hierfür auf die dort geführte Kartei zurückgegriffen, sind nicht alle in dieser Kartei aufgeführten Personen Bewerber für den konkreten Arbeitsplatz, sondern nur diejenigen, die vom Personalberater genannt werden. Auf diese Personen beschränkt sich dann auch die Unterrichtungspflicht (BAG v. 18.12.1990, DB 1991, 969) des Arbeitgebers.

Leiharbeit

Für die Einstellung von **Leiharbeitnehmern** verweist § 14 Abs. 3 AÜG ausdrücklich auf die Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG. Näheres kann auch in einer Betriebsvereinbarung (vgl. § 3 des Tarifvertrages Leih- / Zeitarbeit der Metall- und Elektroindustrie oder in ergänzenden Haus- oder Firmentarifverträgen) geregelt sein. Es besteht hier also für den Arbeitgeber die gleiche Informationsverpflichtung wie bereits oben ausgeführt (LAG Köln v. 12.6.1987, DB 1987, 2106). Das gilt ebenfalls beim späteren »Austausch« von Leiharbeitnehmern. Sind Leiharbeitnehmer nur in einem Stellenpool aufgenommen, aus dem der Verleiher auf Anforderung des Entleihers Leiharbeitnehmer für den Einsatz bei ihm auswählt, besteht die Informationsverpflichtung erst, wenn der konkrete Einsatz des Leiharbeitnehmers im Entleiherbetrieb erfolgt (BAG v. 23.1.2008 – 1 ABR 76 / 06, NZA 08, 603). Der Arbeitgeber ist u. a. verpflichtet, dem Betriebsrat bei seiner Unterrichtung über den Einsatz der Leiharbeitnehmer auch deren Namen mitzuteilen



(BAG v. 9. 3. 2011, NZA 2011, 871 ff.). Der Tarifvertrag Leih- / Zeitarbeit der Metall- und Elektroindustrie erweitert die Rechte des Betriebsrats in dieser Frage. Danach wird der Betriebsrat regelmäßig über den Umfang und die Einsatzbereiche von Leiharbeit im Betrieb informiert (§ 5.1 Tarifvertrag Leih- / Zeitarbeit der Metall- und Elektroindustrie); dem Betriebsrat sind auf Verlangen Einblick in die Verträge des Arbeitgebers mit dem Verleihunternehmen zu gewähren, in denen u. a. auch über die im Entleihbetrieb zu Gunsten der Leiharbeitnehmer bestehenden Regelungen informiert werden muss. Der Betriebsrat hat hier ein Auskunfts- und Kontrollrecht (§§ 5.4, 6 Tarifvertrag Leih- / Zeitarbeit der Metall- und Elektroindustrie).

Zu einer ordnungsgemäßen Information bei der Einstellung und Versetzung gehört auch die Mitteilung der vorgesehenen **Eingruppierung** (BAG v. 14. 3. 1989, DB 1989, 1523). Wird der Betroffene in ein betriebliches **Prämien- oder Zulagensystem** eingruppiert oder ist aufgrund der Versetzung die Möglichkeit der Provisionszielung nicht mehr gegeben (LAG Schleswig-Holstein v. 3. 7. 2001, BB 2001, 2432), ist auch hierüber zu informieren.

Eingruppierung

Keine Informationspflicht soll bestehen hinsichtlich der Höhe des vereinbarten Arbeitsentgelts (BAG v. 3. 10. 1989, NZA 1990, 231). Dem steht entgegen, dass wegen eines Lohn-Leistungsdruck-Zusammenhangs andere Beschäftigte benachteiligt sein könnten und der Betriebsrat nach Abschluss des Arbeitsvertrages diese Information aufgrund seines Einblicksrechts in Bruttolohn- und Gehaltslisten auch erhält.

Höhe des Entgelts

Bei Einstellungen und Versetzungen ist neben dem räumlichen Ort, an dem die Arbeit geleistet wird, auch die Funktion mitzuteilen, in der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert werden sollen, sowie die daraus resultierenden Auswirkungen. So ist z. B. Auskunft darüber zu geben, ob mit der Einstellung zusätzlicher Bedarf wegen der Produktionsausweitung abgedeckt werden soll, ob es sich um eine Ersatzbeschaffung handelt oder ob Überstunden abgebaut werden sollen (LAG Frankfurt v. 18. 11. 1986, NZA 1987, 499) sowie, ob z. B. durch Kurzarbeit Versetzungen vermieden werden können. Auch über unmittelbar von der Maßnahme betroffene Beschäftigte, z. B. diejenigen, die möglicherweise Nachteile aus einer Einstellung erleiden können, hat der Arbeitgeber zu informieren. Leiharbeitnehmer oder Praktikanten könnten z. B. durch die Stammebelegschaft anzulernen oder zu qualifizieren sein. Durch die Mehrarbeit könnten zusätzliche Nachteile für die Stammebelegschaft entstehen, weshalb dem Betriebsrat zur Prüfung auch die Auslastungszahlen für den betroffenen Bereich vorzulegen sind (DKKW-Bachner, § 99 Rn. 157). Der Betriebsrat sollte auch Auskunft darüber erhalten oder verlangen, ob und wie der wechselnde Einsatz von Leiharbeitnehmern sich negativ auf die Leistungsentgeltbedingungen der Stammebelegschaften (Bsp. Gruppenakkord) oder die Arbeitssicherheit auswirken kann. Der allgemeine Verweis auf eine ungenügend bestimmte



Tätigkeit in einem teilweise sehr weiten Bereich und die Benennung einer Kostenstelle, die der Leiharbeitnehmer im Falle der Einstellung zugeordnet wird, genügen nicht (ArbG Offenbach v. 28. 6. 2016 – 3 BV 12/16 , AuR 2016, 379).

Wie lange sind
Unterlagen auszu-
händigen?

Bei Einstellungen sind dem Betriebsrat die Bewerbungsunterlagen (z. B. Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse, Lichtbild), die auch dem Arbeitgeber vorliegen, für höchstens eine Woche auszuhändigen (BAG v. 3. 12. 1985, EzA Nr. 46 zu § 99 BetrVG). Diese **Frist** kann ebenso wie die **Frist zur Stellungnahme** des Betriebsrats einvernehmlich verlängert werden (vgl. die Ausführungen unter Punkt III. 2.2.3).

Bei Versetzungen, Ein- und Umgruppierungen sind gleichfalls zur Prüfung der Verweigerungsgründe benötigte Unterlagen für höchstens eine Woche vorzulegen. Eine **Einsicht in die Personalakten** oder in den Arbeitsvertrag ist nicht vorgesehen (BAG v. 18. 10. 1988, DB 1989, 530) und kann nur mit Zustimmung der Beschäftigten (Bewerber) in Betracht kommen (analog § 83 BetrVG). Der Arbeitgeber ist aber verpflichtet, die erforderlichen konkreten Angaben aus den **Personaldaten** zu machen.

2. Beteiligung des Betriebsrats

2.1 Adressat der Unterrichtung

Grundsätzlich
an Betriebsrats-
vorsitzende

Die ordnungsgemäße Unterrichtung über eine geplante personelle Maßnahme hat gegenüber dem **Betriebsratsvorsitzenden**, im Falle von Verhinderung gegenüber dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden oder wenn ein besonderer Ausschuss gebildet ist, ggf. gegenüber dem Ausschussvorsitzenden zu erfolgen.

Entscheidend für
Fristbeginn

Dieses ist wichtig, weil ab dem Zugang der Information die gesetzlich festgelegte Frist von einer Woche nach § 99 Abs. 3 bzw. § 102 Abs. 2 BetrVG zu laufen beginnt.

Hat der Arbeitgeber die Absicht zur Durchführung einer Maßnahme (Einstellung, Ein-/Umgruppierung oder Versetzung bzw. Änderungskündigung) lediglich einem **Betriebsratsmitglied** mitgeteilt, ist dieses als sein Bote anzusehen. Das **Übermittlungsrisiko** trägt der Arbeitgeber. Gibt das Betriebsratsmitglied die Information nicht weiter, ist der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß unterrichtet.

2.2 Vorgehen des Betriebsrats

Auf der Mitteilung
Eingang vermerken

Für die eigene **Fristenkontrolle** sollte der Betriebsrat jedes Schreiben des Arbeitgebers sofort mit einem Eingangsstempel versehen und für jede personelle Maßnahme eine Prüfliste anlegen (Muster s. Anhang Nr. 6 a und 6 b).



In Betrieben mit neun und mehr Betriebsratsmitgliedern kann der Betriebsrat Aufgaben zur selbstständigen Erledigung auf den Betriebsausschuss oder weitere Ausschüsse übertragen. Ob eine Übertragung der Mitwirkungsrechte im Rahmen von § 99 und § 102 BetrVG sinnvoll sein kann, ist allerdings fraglich. Hier kommt es entscheidend auf die Betriebsgröße und darauf an, wie häufig sich der Betriebsrat mit personellen Einzelmaßnahmen zu befassen hat. Gegebenenfalls sollte in dieser Frage im Einzelfall eine Abstimmung mit der zuständigen Gewerkschaft erfolgen.

2.2.1 Fristen und deren Berechnung

Bei personellen Maßnahmen nach § 99 BetrVG hat der Betriebsrat die **Frist** des § 99 Abs. 3 BetrVG zu beachten. Eine Verweigerung der Zustimmung hat er dem Arbeitgeber innerhalb einer Woche nach Unterrichtung schriftlich mitzuteilen. Aber Achtung: nur bei ordnungsgemäßer Unterrichtung des Betriebsrats beginnt die Wochenfrist für die Zustimmungsverweigerung (BAG v. 9.3.2011, DB 2011 2328). Die Frist beginnt auch erst dann, wenn die nachgereichte Mitteilung beim Betriebsrat eingegangen ist (BAG v. 29.6.2011, AP Nr. 137 zu § 99 BetrVG 1972). Dieses kann auch durch ein rechtzeitig per Fax übermitteltes Verweigerungsschreiben geschehen (BAG v. 11.6.2002, NZA 2003, 226). Handelt es sich um **eine Änderungskündigung**, ist die Frist von einer Woche nach § 102 Abs. 2 Satz 1 bzw. Abs. 3 BetrVG zu beachten. Reagiert der Betriebsrat innerhalb der Frist von einer Woche nicht, gilt die Zustimmung als erteilt. Wurde der Betriebsrat jedoch offensichtlich unvollständig unterrichtet, wird die Wochenfrist selbst dann nicht in Gang gesetzt, wenn der Betriebsrat in der Sache Stellung genommen hat (BAG v. 14.12.2004, NZA 2005, 827).

Zustimmungsverweigerung schriftlich

– innerhalb 1 Woche

Es handelt sich also um sehr wichtige Fristen. Die **Berechnung der Frist** ist eigentlich recht leicht. Eine Woche bedeutet, dass die Frist am Tag der Unterrichtung des Betriebsrats beginnt und dann genau eine Woche läuft (§§ 187f. BGB). Das bedeutet: Geht eine Information über eine personelle Maßnahme dem Betriebsrat am Freitag zu, ist Fristende der nächste Freitag – es gilt der Geschäftsschluss.

Fristberechnung

Wie verhält es sich mit Feiertagen? Fällt das Fristende auf einen Feiertag, endet die Frist erst am hierauf folgenden nächsten Werktag (§ 193 BGB). Dafür ein Beispiel: Am Freitag in der Woche vor Karfreitag wird dem Betriebsrat mitgeteilt, dass Frau A. eingestellt werden soll. Eigentlich würde die Frist am Karfreitag enden. Da dies jedoch ein gesetzlicher Feiertag ist, verlängert sich die Frist über Samstag, Sonntag und den gesetzlichen Feiertag Ostermontag hinaus bis Dienstag zum üblichen Geschäftsschluss. Bis dahin allerdings muss der Betriebsrat seine Zustimmung verweigert haben und dem Arbeitgeber die entsprechende Mitteilung zugegangen sein.



2.2.2 Vorbereitung der Betriebsratssitzung

- Gespräch mit Betroffenen** Sind bereits Beschäftigte von der personellen Maßnahme betroffen, sollte der Betriebsrat ein Betriebsratsmitglied oder mehrere beauftragen, den Betroffenen oder innerbetriebliche Mitbewerber zu informieren und zu der Maßnahme anzuhören.
- Rundgang** Auch durch eine Betriebsbegehung könnte sich der Betriebsrat weitere Informationen beschaffen. Es gelten die Ausführungen zu Punkt II. 2.1 hier ebenfalls.
- Einblick in Gehaltslisten** Ferner sollte der Betriebsrat Einblick in die **Bruttolohn- und -gehaltslisten** nehmen. Auch hier ist zu verweisen auf die Ausführungen unter Punkt II. 2.1.

2.2.3 Betriebsratssitzung

Die Information des Betriebsrats über eine personelle Maßnahme ist in einer **Betriebsratssitzung** zu behandeln, damit eine vom Betriebsrat beschlossene Stellungnahme abgegeben werden kann.

- Einberufung** Die Betriebsratssitzung ist von dem Betriebsratsvorsitzenden einzuberufen. Die stellvertretende Vorsitzende ist dazu nur berechtigt, wenn der Vorsitzende verhindert ist. Andere Betriebsratsmitglieder sind grundsätzlich nicht zur **Einberufung**
- Rechtzeitige Einladung** **einer Betriebsratssitzung** berechtigt (DKKW-Wedde, § 29 Rn. 23). Zu der Betriebsratssitzung sind alle Mitglieder des Betriebsrats sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung und gegebenenfalls auch weitere Personen, die zur Angelegenheit Auskunft geben können, rechtzeitig einzuladen. Damit soll sichergestellt werden, dass ausreichend Zeit für notwendige Vorbereitungen bleibt oder dem Vorsitzenden eine **Verhinderung angezeigt** werden kann, damit **möglichst frühzeitig Ersatzmitglieder** geladen werden können.
- Tagesordnung mitteilen** Mit der Einladung zur Betriebsratssitzung sollte die Vorsitzende allen Teilnahmeberechtigten die **Tagesordnung** rechtzeitig mitzuteilen. Auf der Tagesordnung sollte die zu behandelnde personelle Maßnahme möglichst konkret (z. B. »Einstellung des bisher als Auszubildenden beschäftigten Herrn X als Sachbearbeiter im Einkauf«) bezeichnet sein, damit eine sinnvolle Vorbereitung möglich ist.

Nach der jüngsten Rechtsprechung des BAG (v. 22. 1. 2014 – 7 AS 6/13, AiB 2014, 71 nach Vorlagebeschluss v. 9. 7. 2013 – 1 ABR 2/13, NZA 2013, 1433) führt die Ladung zu einer Betriebsratssitzung **ohne Mitteilung der Tagesordnung** dann nicht zur Unwirksamkeit eines in dieser Sitzung gefassten Beschlusses, wenn alle Betriebsratsmitglieder einschließlich erforderlicher Ersatzmitglieder rechtzeitig zur Sitzung



geladen worden sind, der Betriebsrat i. S. d. § 33 Abs. 2 BetrVG beschlussfähig ist und die anwesenden Betriebsratsmitglieder einstimmig eine Ergänzung oder Erstellung der Tagesordnung beschließen. Es ist auch nicht mehr erforderlich, dass alle Betriebsratsmitglieder anwesend sind (s.a. DKKW-Wedde, § 29 Rn. 24 ff.).

Beschlussfähigkeit des Betriebsrats liegt nicht mehr vor, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder an der Amtsausübung gehindert sind und keine Vertretung durch Ersatzmitglieder möglich ist. Eine Ausnahme hiervon hat das BAG in seiner Entscheidung vom 18.8.1982 (AP Nr. 24 zu § 102 BetrVG) für den Fall zugelassen, dass bei einer ordentlichen Kündigung zwei von drei Betriebsratsmitgliedern wegen Urlaub und Krankheit über die Frist von einer Woche (§ 102 Abs. 2 BetrVG) hinaus fehlen und Ersatzmitglieder nicht vorhanden sind. Obwohl nur ein Betriebsratsmitglied anwesend war, wurde die Beschlussfähigkeit unter Hinweis auf § 22 BetrVG anerkannt.

Beschlussfähigkeit

Formfehler bei der Beschlussfassung können zur Unwirksamkeit des Beschlusses und somit zu Nachteilen für den Betroffenen führen.

In der Sitzung sollte über die Angelegenheit insgesamt informiert und diskutiert werden. Abschließend ist die Entscheidung des Betriebsrats zu treffen. Es gibt folgende Möglichkeiten:

Der Betriebsrat kann seine Zustimmung ausdrücklich erteilen. Eine Formvorschrift hierfür gibt es nicht. Die Feststellung hat durch Beschluss zu erfolgen.

Zustimmung
ausdrücklich

(Maßgeblich dafür kann sein, dass er z. B. den Aufgabenumfang auch zukünftig so hoch einschätzt, dass der Arbeitsplatz trotz Produktionsumstellung weiterhin zu besetzen ist. Ferner ist er grundsätzlich der Auffassung, dass Auszubildende in unbefristete Arbeitsverhältnisse zu übernehmen sind.)

Auf ausdrücklichen Beschluss des Betriebsrats kann er die Wochenfrist verstreichen lassen. Die Zustimmung gilt dann als erteilt.

Frist verstreichen
lassen

Der Betriebsrat kann die Zustimmung zu der Einstellung verweigern. Die Übermittlung des gefassten Beschlusses und die Mitteilung der Zustimmungsverweigerungsgründe obliegen dann dem Vorsitzenden, der diese auf der Grundlage der vorangegangenen Willensbildung eigenständig formuliert (BAG v. 30.9.2014 – 1 ABR 32/13, NZA 2015, 370, Rn. 53).

Hier könnte er sich gegebenenfalls auf die Tatbestände des § 99 Abs. 2 Nrn. 3 und 5 BetrVG stützen. Die Zustimmungsverweigerung hat schriftlich zu erfolgen.



Beispiel einer Zustimmungs- verweigerung

Zustimmungsverweigerung zu der beabsichtigten Einstellung des Herrn X

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach unseren Informationen ist aufgrund der Produktionsumstellung mit einem Personalabbau auch im Einkauf zu rechnen.

Wir haben daher die Besorgnis, dass den dort Beschäftigten gekündigt wird. Ferner ist die von uns verlangte innerbetriebliche Stellenausschreibung unterblieben.

Mit freundlichen Grüßen

Betriebsrat

Ein Formblatt für eine Zustimmungsverweigerung findet sich im Anhang Nr. 7 a.

Umfangreiche Information Verlängerung der Wochenfrist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers

Ist die **Information** sehr **umfangreich**, so dass sich der Betriebsrat innerhalb der Wochenfrist nicht gründlich mit der Angelegenheit befassen kann, besteht die Möglichkeit, eine Verlängerung mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren (BAG v. 17. 5. 1983, DB 1983, 2638; BAG v. 12. 1. 2011 – 7 ABR 80 / 09, NZA 2011, 1304). Dieses sollte möglichst frühzeitig und schriftlich geschehen, damit die Antwort vor Ablauf der Wochenfrist vorliegen kann. Dem Arbeitgeber könnte dazu ein Schreiben etwa folgenden Inhalts mit der Bitte um Unterschrift bis spätestens einen Tag vor Ablauf der regulären Wochenfrist vorgelegt werden:

Musterschreiben

Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbaren für die mit Schreiben vom unterbreiteten Informationen zur personellen Einzelmaßnahme (näher bezeichnen), die nach § 99 Abs. 3 BetrVG vorgesehene Wochenfrist für die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats auf Tage / Wochen zu verlängern.

Ort, Datum

Unterschrift des Arbeitgebers

Unterschrift des Betriebsrats

Unvollständige Informationen

In der Betriebsratssitzung kann sich aber auch herausstellen, dass noch weitere Informationen vor einer endgültigen Stellungnahme benötigt werden, dann müssen diese innerhalb der Wochenfrist angefordert werden (BAG v. 10. 8. 1993 – 1 ABR 22 / 93, NZA 1994, 187).



Werden die weiteren Informationen nicht innerhalb der Wochenfrist mitgeteilt oder kommt eine schriftliche Verlängerung binnen dieser Wochenfrist nicht zustande, ist dem Betriebsrat allerdings zu empfehlen, die Zustimmungsverweigerung stets vollständig aufgrund der bereits bekannten Fakten zu formulieren. Die **Stellungnahme** sollte als **vorläufig** bezeichnet werden und konkrete Nachfragen enthalten.

Vorläufige
Stellungnahme

Würde der Arbeitgeber nämlich in einem Gerichtsverfahren mit der Behauptung Erfolg haben, dass die Erstinformation vollständig gewesen sei, gilt ohne die Zustimmungsverweigerung oder einen Widerspruch innerhalb der ersten Wochenfrist die Zustimmung gemäß § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt.

Das BAG legt dem Betriebsrat sogar nahe (BAG v. 14. 3. 1989, DB 1989, 1523), über konkrete Nachfragen hinaus folgende umfassende Frage zu stellen: »Darüber hinaus erbitten wir abschließende Informationen über alle Ihnen bekannten Tatsachen, die für die Geltendmachung von Zustimmungsverweigerungsgründen von Bedeutung sein können, soweit sie noch nicht gegeben worden sind.«

Zusatzfrage

Erhält der Betriebsrat auf seine Nachfrage hin ergänzende Informationen, beginnt die **Wochenfrist erneut** zu laufen (BAG v. 14. 3. 1989, a. a. O.; s. a. III. 2.2.1).

Erneuter
Fristbeginn

Dauren die Verhandlungen aufgrund der betrieblichen Situation noch an, und / oder ist über die Verlängerung der Wochenfrist keine Einigung zustande gekommen, ist ebenfalls zumindest vorsorglich die Zustimmung zu verweigern, und zwar auch vollständig aufgrund der bekannten Fakten (siehe oben).

Zu welcher Stellungnahme der Betriebsrat sich auch entschließt, mindestens der Wortlaut des **Beschluss** und das **Abstimmungsergebnis**, mit dem er gefasst wurde, ist im **Protokoll** festzuhalten. Es sind alle Ja- und Nein-Stimmen und Enthaltungen aufzuschreiben. Gestellte Anträge sind auch im Falle der Ablehnung in das Protokoll aufzunehmen. Auch wenn ein sog. kurzes Beschlussprotokoll der gesetzlichen Vorschrift gerecht wird, sind für ein verwertbares Protokoll weitere Angaben wie z. B. Stichworte zur Ausgangssituation, Daten und Fakten, die von Betriebsratsmitgliedern zusätzlich genannt wurden sowie gegebenenfalls weitere Arbeitsaufträge mit Nennung von Verantwortlichen und Erledigungstermin nötig. Insbesondere sind die wesentlichen Argumente mit aufzunehmen.

Stellungnahme
im Protokoll
festhalten

Das Festhalten dieser Fakten ist deshalb wichtig, um bei späteren Personalentscheidungen etwa die arbeitsvertraglichen Pflichten besser bestimmen zu können.



IV. Die Zustimmungsverweigerung

1. Allgemeine Anforderungen an die Zustimmungsverweigerung

Schriftform
erforderlich

Die Verweigerung der Zustimmung zu einer personellen Maßnahme nach § 99 Abs. 3 BetrVG, die **Mitteilung von Bedenken** gegen eine **Änderungskündigung** (§ 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG) oder der **Widerspruch gegen eine Änderungskündigung** nach § 102 Abs. 3 BetrVG müssen **schriftlich** erfolgen. Es ist die Unterschrift des **Vorsitzenden** (gegebenenfalls des Ausschussvorsitzenden) unter dem mit den Verweigerungsgründen versehenen Schreiben erforderlich. Wird eine **Anlage** beigefügt, ist auch diese zu unterschreiben (BAG v. 24. 7. 1979, EzA Nr. 26 zu § 99 BetrVG).

Empfangs-
berechtigte

Die **Stellungnahme** des Betriebsrats ist dem Arbeitgeber oder den von ihm ausdrücklich benannten Vertretern auszuhändigen. Ohne sonstige Festlegungen gelten Beschäftigte der **Personalabteilung** als empfangsberechtigt (vgl. DKKW-Bachner, § 99 Rn. 182). Den Eingang der Stellungnahme sollte sich der Betriebsrat in jedem Fall schriftlich bestätigen lassen.

Angabe von
Gründen erforderlich

In der Zustimmungsverweigerung sind ferner Gründe anzugeben. Wichtig ist, dass der Betriebsrat anhand der betrieblichen Situation seinen Zustimmungsverweigerungsgrund beschreibt. Auf »richtig« oder »falsch« kommt es vorerst nicht an. Die Argumentation des Betriebsrats muss lediglich schlüssig nachvollziehbar sein. Das Weitere entscheidet das Arbeitsgericht im Zustimmungsersetzungsverfahren. Also: Es reicht nicht aus, wenn der Betriebsrat eine der Nummern des § 99 Abs. 2 BetrVG wiederholt (s. a. Fitting, § 99 Rn. 262).

Lässt die vorgetragene Begründung es als möglich erscheinen, dass einer der aufgeführten Gründe geltend gemacht wird, hält das BAG dieses für eine Zustimmungsverweigerung für ausreichend (DKKW-Bachner, § 99 Rn. 184). Auf die Meinung des Arbeitgebers, ob eine Zustimmungsverweigerung begründet ist, kommt es nicht an. Darüber ist im Verfahren über die **Ersetzung der Zustimmung** gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG durch das Arbeitsgericht zu entscheiden.

Grundlage im
Gerichtsverfahren

Die formalen Anforderungen an die **Begründung einer Zustimmungsverweigerung** sind zwar gering, und der Arbeitgeber kann die personelle Maßnahme nicht vor Durchführung des Verfahrens zur Zustimmungsersetzung durchführen. Trotzdem ist dem Betriebsrat zu empfehlen, die Zustimmungsverweigerung



so genau und ausführlich wie möglich unter Nennung aller ihm bekannten Fakten und deren Würdigung zu formulieren, da sie die Informations- und Entscheidungsgrundlage für ein späteres **Gerichtsverfahren** darstellt. Ein **Nachschieben** neuer Gründe lässt das BAG (v. 3. 7. 1984, AiB 1984, 191, und v. 10. 8. 1993, NZA 1994, 187; a. M. Fitting, § 99 Rn. 291; ähnlich DKKW-Bachner, § 99 Rn. 187) im arbeitsgerichtlichen Verfahren nämlich nicht zu. Jedoch können mitgeteilte Gründe noch erläutert, konkretisiert oder ergänzt werden. Für Gründe, die dem Betriebsrat allerdings erst später bekannt werden, ist ein Nachschieben zulässig (vgl. DKKW-Bachner, § 99 Rn. 187).

Nachschieben von
Gründen grds.
unzulässig

2. Gründe für die Verweigerung der Zustimmung

Die Gründe für die **Zustimmungsverweigerung** sind in § 99 Abs. 2 BetrVG abschließend aufgeführt. Nur die unter die im Folgenden aufgeführten Ziffern fallenden Gründe können somit herangezogen werden: Die Zustimmung kann vom Betriebsrat also nur wirksam verweigert werden, wenn

1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde,
2. die personelle Maßnahme gegen eine Richtlinie nach § 95 BetrVG verstoßen würde,
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist; als Nachteil gilt bei unbefristeter Einstellung auch die Nichtberücksichtigung eines gleich geeigneten befristet Beschäftigten,
4. der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird, ohne dass dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist,
5. eine nach § 93 BetrVG erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist oder
6. 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 Abs. 1 BetrVG enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung, stören werde.



Weitere Zustimmungsverweigerungsgründe können vereinbart werden bzw. vereinbart sein, so z. B. im Tarifvertrag Leih- / Zeitarbeit für die Metall- und Elektroindustrie.

2.1 Zustimmungsverweigerung bei Einstellung

2.1.1 Verstoß gegen Gesetz, Verordnung, Unfallverhütungsvorschrift, Bestimmung im Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung, gerichtliche Entscheidung oder behördliche Anordnung (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG)

Kein Grund bei Verstoß gegen § 99 BetrVG

Informiert der Arbeitgeber nicht oder unvollständig über personelle Maßnahmen nach § 99 BetrVG, stellt dieses nach der Rechtsprechung des BAG (v. 28.1.1986, DB 1986, 1077) keinen Grund zur Zustimmungsverweigerung dar. Die betriebsverfassungsrechtliche Sanktion liege ausschließlich im Verfahren nach §§ 99 bis 100 BetrVG selbst. Die **Frist** des § 99 Abs. 3 BetrVG beginnt bei fehlender oder unvollständiger Information nicht zu laufen. Daraus folgt, dass die Zustimmung des Betriebsrats auch nicht durch das Gericht ersetzt werden kann (vgl. hierzu auch die Ausführungen unter III. 2.2.1 und 2.2.3 zu unvollständiger Information).

An einigen Beispielen soll nachfolgend aufgezeigt werden, wann der Betriebsrat sich bei seiner Zustimmungsverweigerung auf obige Gründe nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG stützen kann:

Verstoß gegen AGG

- Wird eine Stelle vom Arbeitgeber ausschließlich für Männer ausgeschrieben, obwohl die Tätigkeit ebenso von **Frauen** ausgeübt werden könnte oder kommt in der Stellenausschreibung zum Ausdruck, dass die Stelle mit Arbeitnehmern z. B. ab dem 30. Lebensjahr nicht mehr besetzt werden soll, verstößt der Arbeitgeber damit gegen das AGG (s. a. Muster einer Zustimmungsverweigerung für diesen Fall im Anhang Nr. 7 b).

Verstoß gegen AÜG

- Die Zustimmung zur Einstellung eines Leiharbeitnehmers kann mit der Begründung verweigert werden, dass die staatliche Erlaubnis zum Betreiben einer gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung nicht vorliege. Die Einstellung eines Leiharbeitnehmers ist nach der Neufassung des AÜG vom 21.2.2017 zwar weiterhin nur vorübergehend gestattet. Es erfolgt jedoch eine Konkretisierung von „vorübergehend“ mit der Regelung in § 1 Abs. 1 b dahingehend, dass die Überlassung desselben Leiharbeitnehmers bei einem Entleiher nicht länger als 18 Monate dauern darf. Er kann jedoch unter Verstoß gegen Art. 5 Abs. 5 LA-RL



durch einen anderen Leiharbeitnehmer ersetzt werden. Liegt zwischen dem vorherigen und dem nachfolgenden Einsatz eine Unterbrechung von drei Monaten, gibt das Gesetz die Möglichkeit zu erneutem Einsatz desselben Leiharbeitnehmers. Der Betriebsrat kann seine Zustimmung damit nur noch verweigern, wenn der Entleiher bei der Einstellung erklärt, dass der einzelne Leiharbeitnehmer unter Verstoß gegen die Überlassungsdauer länger als 18 Monate eingesetzt werden soll (so Ulber, AiB 1/2017, 27) oder gegenüber dem Betriebsrat erklärt, künftig alle freien Stellen nur noch mit Leiharbeitskräften besetzen zu wollen (BAG v. 30.9.2014 – 1 ABR 79/12, AiB 10/2015, 58). Für die Höchstüberlassungsdauer werden Überlassungszeiten vor dem 1.4.2017 nicht berücksichtigt. Eine Überschreitung der gesetzlichen Höchstüberlassung ist damit erst am 1.10.2018 möglich (s.a. Eder/Schuster, AiB 4/2017, 27). Wird gegen das Lohngleichheitsgebot (Equal pay) gemäß § 8 Abs. 1 AÜG (früher § 9 Abs. 2 AÜG) verstoßen, berechtigt das den Betriebsrat beim Entleiher nicht zur Zustimmungsverweigerung (BAG v. 25.1.2005 – 1 ABR 61/03, NZA 2005, 1199). Überlassungszeiten vor dem 1.4.2017 werden nicht berücksichtigt, so dass frühestens mit dem 1.1.2018 (9 Monate) eine Überschreitung vorliegen könnte.

- Es werden Arbeitnehmer ohne ausreichende Qualifizierung bzw. Unterweisung gemäß §§ 7, 8, 9, 10 Abs. 2 ArbSchG beschäftigt (s. a. BAG v. 22.3.1994, NZA 1994, 1049) Verstoß gegen ArbSchG
- Der Arbeitgeber will eine Fachkraft für **Arbeitssicherheit** einstellen. Der von ihm für die Einstellung in Aussicht genommene Ingenieur verfügt jedoch nicht über die erforderliche sicherheitstechnische Fachkunde. Hier wäre ein Verstoß gegen § 7 ASiG gegeben. Verstoß gegen ASiG
- Soll ein nicht **schwerbehinderter** Arbeitnehmer eingestellt werden und der Arbeitgeber hat die Prüfung unterlassen, ob der freie Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Arbeitnehmer besetzt werden kann, ist dieses ein Verstoß gegen § 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX (BAG v. 14.11.1989, NZA 2008, 1139). Verstoß gegen SGB IX

Nach dem Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie dürfen Leiharbeitnehmer nur eingesetzt werden, wenn Beschäftigte im Entleihbetrieb dadurch keine feststellbare Beeinträchtigung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen und keine feststellbare Gefährdung der Arbeitsplätze erleiden. Die Tarifvertragsparteien haben in einer Protokollnotiz zum Tarifvertrag erläutert, dass Leiharbeitnehmer grundsätzlich nicht regelmäßig auf Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die auf Dauer angelegt sind. Das ist recht unbestimmt. »Auf Dauer angelegte« Arbeitsplätze sind immer solche, wenn ohne die dort ausgeübten Tätigkeiten der eigentliche Betriebszweck (z. B. im Rahmen der Arbeitsorganisation) nicht erreicht werden kann. Der Tarifvertrag konkretisiert den Begriff „vorübergehend“ in § 2 Abs. 2 allerdings dahingehend, dass dieser vorliegen soll, wenn der Einsatz von Leiharbeitnehmern

Verstoß gegen
Tarifvertrag



zeitlich befristet oder ein Sachgrund (bei Auftragsspitzen, Krankheit, Fehlen von Fachkräften etc.) gegeben ist. Damit können Betriebsräte verhindern, dass Stammarbeitsplätze abgebaut werden. Nach dem in allen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie geltenden Tarifvertrag Leih- / Zeitarbeit muss Leiharbeit zudem zeitlich begrenzt sein oder für den Einsatz ein Sachgrund (z.B. Auftragspitzen, Krankheitsvertretung) vorliegen.

- Betriebsräte haben zudem mit den in diesem Tarifvertrag getroffenen Vereinbarungen mehr Rechte und Handlungsmöglichkeiten zur fairen Gestaltung der Arbeitsbedingungen für Stammarbeitnehmer, aber auch für Leiharbeitnehmer.
- Ein weiterer Zustimmungsverweigerungsgrund ist für Betriebsräte in der Metall- und Elektroindustrie gegeben, wenn der Equal-pay-Grundsatz nicht eingehalten wird oder anstelle des Equal-pay-Grundsatzes nicht die DGB-Tarifverträge angewendet werden (vgl. § 5.3 Tarifvertrag Leih- / Zeitarbeit der Metall- und Elektroindustrie).
- Letztlich kann der Betriebsrat in der Metall- und Elektroindustrie – in Anlehnung an § 93 BetrVG – verlangen, dass Arbeitsplätze, die länger als drei Monate mit einem Leiharbeitnehmer besetzt werden sollen, innerbetrieblich ausgeschrieben werden müssen. Geschieht dies seitens des Arbeitgebers nicht, hat der Betriebsrat einen weiteren tariflichen Zustimmungsverweigerungsgrund.
- Vorgenannt an die neue Rechtslage angepasster Tarifvertrag gibt das (vorläufige) Verhandlungsergebnis für das Tarifgebiet Küste wieder (zugestimmt haben aktuell Baden Württemberg und Bayern; es ist aber davon auszugehen, dass es bundesweit übertragen wird). Wegen der Verknüpfung zwischen diesem Tarifvertrag und dem Abschluss eines neuen Tarifvertrages Branchenzuschläge Metall- und Elektroindustrie kann derzeit (Ende April 2017) nicht gesagt werden kann, wann der Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit in Kraft tritt.
- Nach dem obigen Tarifvertrag können Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung den Einsatz von Leiharbeitnehmern und die Ausgestaltung der betrieblichen Flexibilität regeln (vgl. § 3 des Tarifvertrages Leih- / Zeitarbeit der Metall- und Elektroindustrie). Die absolute Höchstgrenze eines Einsatzes nach diesem Tarifvertrag darf 48 Monate nicht überschreiten. Missachtet der Arbeitgeber die Regelungen aus der Betriebsvereinbarung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern, kann der Betriebsrat mit Hinweis auf den Verstoß gegen eine Betriebsvereinbarung die Zustimmung zur Einstellung des Leiharbeitnehmers verweigern.
- Besteht keine Betriebsvereinbarung, hat der Entleiher nach 18 Monaten Überlassung zu prüfen, ob er dem Leiharbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten kann. Nach spätestens 24 Monaten der Überlassung hat der Entleiher dem Leiharbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten. Bei Unterbrechung von weniger als drei Monaten werden Einsatzzeiten im

Verstoß gegen
Betriebs-
vereinbarung



selben Betrieb addiert. Damit kann der Betriebsrat der Leiharbeit Grenzen setzen, da diese vom Arbeitgeber häufig für einen längeren Zeitraum genutzt wird. Wegen des ständig gestiegenen Einsatzes von Leiharbeitnehmern sind im Anhang Nr. 7 b Mustervorschläge für Zustimmungsverweigerungen aufgeführt.

- Als Fall einer gerichtlichen Entscheidung wäre daran zu denken, dass jemand als Kraftfahrer eingestellt werden soll, dem die Fahrerlaubnis entzogen wurde. Dies würde gegen §§ 69 ff. StGB verstoßen.
- **Auszubildende** sollen eingestellt werden, obwohl die persönliche Eignung des Ausbilders nicht mehr vorliegt. Grundlage dafür ist eine behördliche Anordnung. Bei seiner Zustimmungsverweigerung kann der Betriebsrat sich hierauf stützen.

Verstoß gegen gerichtliche Entscheidung

Verstoß gegen behördliche Anordnung

2.1.2 Verstoß gegen Auswahlrichtlinien (§ 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG)

In einer zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten **Auswahlrichtlinie** ist festgelegt, dass interne Bewerbungen vor externen Bewerbungen zu berücksichtigen sind.

Grundlage: Betriebsvereinbarung

Der Arbeitgeber beabsichtigt, eine externe Bewerberin einzustellen. Zu der internen Bewerbung, die aus der Abteilung des zu besetzenden Arbeitsplatzes kommt, hat der Arbeitgeber keine Ausführungen gemacht.

Der Betriebsrat kann seine Zustimmung mit dem Verstoß gegen die obige Auswahlrichtlinie begründen.

Wendet der Arbeitgeber Richtlinien an, die nicht in einer **Betriebsvereinbarung** festgeschrieben sind, aber vom Betriebsrat formlos hingenommen werden, wird er sich trotz prinzipieller Unwirksamkeit auf seine eigenen Richtlinien verweisen lassen müssen (vgl. auch Ausführungen unter I. 6.). Der Betriebsrat kann bei einem **Verstoß gegen** diese **Richtlinien** seine Zustimmungsverweigerung damit begründen.

Grundlage: Einseitige Richtlinien

2.1.3 Benachteiligung anderer Beschäftigter (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG)

Diese Vorschrift zielt auf eine faktische Verstärkung des Kündigungsschutzes. Unnötige Kündigungen sollen vermieden werden (BAG v. 15.9.1987, DB 1988, 235).



**Kündigung
Beschäftigter**

Der Arbeitgeber legt zwei Vorgänge einer personellen Einzelmaßnahme vor. In dem einen Fall geht es um die Anhörung nach § 102 BetrVG zur **betriebs- bzw. personenbedingten Kündigung** des Herrn D., weil dieser für einen Einsatz an dem CAD-Arbeitsplatz nicht ausreichend qualifiziert sei.

Gleichzeitig wird um Zustimmung zur **Einstellung** des Herrn F. für Aufgaben am CAD-Arbeitsplatz gebeten. Der Arbeitgeber gibt damit zu erkennen, dass der Arbeitsplatz nicht entfällt. Es geht **hier um fehlende Qualifikation**, was zu überprüfen wäre. Zu der Einstellung kann der Betriebsrat seine Zustimmung mit der Begründung verweigern, dass diese mitursächlich für die Kündigung von Herrn D. sei (vgl. auch DKKW-Bachner, § 99 Rn. 209).

Dieser Verweigerungsgrund wäre bei Vorliegen einer Auswahlrichtlinie (vgl. Punkt I. 6.), nach der Einstellungen erst dann vorzunehmen sind, wenn **eine Weiterbildung** oder **Umschulung** interner Bewerber nicht möglich oder unzumutbar ist, auch zusätzlich zu dem Grund nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG heranzuziehen.

Sonstige Nachteile

Ferner sind mehrere Beschäftigte im Rahmen eines **befristeten Arbeitsverhältnisses** tätig. Durch die Ergänzung in Abs. 2 Nr. 3 BetrVG wird verdeutlicht, dass als Nachteil im Sinne dieser Vorschrift auch der Fall zu werten ist, wenn der Arbeitgeber eine unbefristete Einstellung vornehmen will, ohne dabei gleich geeignete Personen zu berücksichtigen, die im Betrieb befristet beschäftigt sind.

Damit soll erreicht werden, dass im Betrieb befristet Beschäftigte eine **Chance** erhalten, in ein Dauerarbeitsverhältnis zu wechseln. Es muss sich auch keineswegs um dieselbe Tätigkeit handeln, in der der befristet Beschäftigte bereits tätig ist. Zu berücksichtigen sind auch andere Tätigkeiten, die der befristet Beschäftigte nach seinen Fähigkeiten und Kenntnissen ausüben könnte. Auch endet bald das **Ausbildungsverhältnis** einer Auszubildenden. Der Betriebsrat befürchtet bei der Einstellung, dass Befristungen nicht verlängert werden oder die Auszubildende nicht übernommen wird. Auch mit dieser Begründung kann der Betriebsrat seine Zustimmung zur Einstellung verweigern (vgl. DKKW-Bachner, § 99 Rn. 214).

Die Einstellung des Herrn F. wäre aber trotz der aufgezeigten Nachteile möglich, wenn sie aus betrieblichen und persönlichen Gründen gerechtfertigt ist. Dies hat der Arbeitgeber aber zu begründen und zu beweisen.

Sollen in der Metall- und Elektroindustrie Arbeitsplätze länger als drei Monate mit Leiharbeitnehmern besetzt werden, sollte der Betriebsrat ebenfalls prüfen, ob



nicht Bewerbungen z. B. von Teilzeitbeschäftigten mit einem niedrigeren Entgelt-niveau vorliegen.

Ähnlich kann es sein, wenn ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung den Übernahmeanspruch geltend macht. Allein die Entscheidung des Arbeitgebers, in seinem Betrieb anfallende Aufgaben künftig nur noch Leiharbeitnehmern zu übertragen, führt nicht zur Unzumutbarkeit der Übernahme i. S. v. § 78a Abs 4 BetrVG (BAG v. 25. 2. 2009, DB 2009, 1473 ff.). Zudem darf der Betriebsrat nach dem BAG (v. 30. 9. 2014 – 1 ABR 79/12, AiB 10/2015, 58) in diesem Falle bei einer Einstellung die Zustimmung verweigern.

2.1.4 Benachteiligung des betroffenen Arbeitnehmers (§ 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG)

Dieser Zustimmungsverweigerungsgrund soll sich auf bereits im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer beziehen, für die Versetzung sowie Ein- und Umgruppierung in Frage kommen (BAG v. 5. 4. 2001, NZA 2001, 893, 896). Aber auch bei Einstellungen sind Benachteiligungen des Betroffenen möglich. Nach dem Wortlaut des Gesetzes wird im Unterschied zu § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG nämlich nur von »betroffenen Arbeitnehmern« statt von »im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern« gesprochen.

Denkbar wäre der Fall, dass die für die Konstruktionsabteilung ausgeschriebene Stelle nicht gemäß AGG **geschlechtsneutral**, sondern gezielt für Männer ausgeschrieben war und sich auch **Frauen** mit mindestens gleichwertiger Qualifikation beworben haben. Der Arbeitgeber beabsichtigt, Herrn W. einzustellen. Der Betriebsrat könnte seine Zustimmung mit dem Gesetzesverstoß gegen § 7 i. V. m. §§ 1, 2 und 6 AGG verweigern. Nach § 2 AGG sind **Benachteiligungen** der Bewerberinnen u. a. aufgrund ihres Geschlechts verboten (s. a. Muster einer Zustimmungsverweigerung für diesen Fall im Anhang Nr. 7 b).

Diskriminierung

Der Betriebsrat soll seine Zustimmung zu einer Einstellung nicht mit Nr. 4 verweigern können, wenn der Beschäftigte nicht oder falsch eingruppiert ist. Der Betriebsrat kann seine Zustimmungsverweigerung jedoch auf die Nr. 1 stützen; das vorgeschriebene Beteiligungsverfahren für die Einstellung und Eingruppierung ist nämlich getrennt zu bewerten (Klebe / Ratayczak / Heilmann / Spoo, § 99 Rn. 28). Werden Leiharbeitnehmer unter Verletzung des »Equal-pay«-Prinzips eingestellt, kann der Betriebsrat im Entleiherbetrieb seine Zustimmungsverweigerung ebenfalls nicht auf die Nr. 4 stützen (BAG v. 1. 6. 2011 – 7 ABR 117 / 09, NZA 2011, 1435). Etwas anderes kann in der Metall- und Elektroindustrie nach dem Tarifver-

Eingruppierung



trag Leih- / Zeitarbeit gelten. Soweit vom Equal-pay-Prinzip bei der Vergütung der Leiharbeitnehmer abgewichen werden soll, wäre dies noch auf der Basis der DGB Tarifverträge unzulässig (§ 5.3 des Tarifvertrages Leih- / Zeitarbeit).

Befristete Einstellungen

Bei **befristeten Einstellungen** ist es rechtlich umstritten, unter welchen Voraussetzungen die Zustimmungsverweigerung als rechtlich »begründet« im Sinne des BetrVG anzusehen ist. Es geht hier um die Frage, ob der Betriebsrat allein mit dem Argument, die Befristung der Einstellung sei unzulässig (z. B. weil sie gegen einen Tarifvertrag verstößt), die Zustimmungsverweigerung begründen kann, oder ob eine Zustimmungsverweigerung allein begründet ist, wenn sie sich gegen die Einstellung insgesamt richtet.

Die Zustimmung kann nicht mit der Begründung verweigert werden, dass die **Befristung** unwirksam ist (BAG v. 28. 6. 1994 – 1 ABR 59 / 93, AiB 1995, 122); s. a. Klobe / Ratayczak / Heilmann / Spoo, § 99 Rn. 28 m. w. N. sowie DKKW-Bachner, § 99 Rn. 197 m. w. N.). Ebenso soll eine derartige Rüge nicht als Verweigerungsgrund anerkannt werden (s. a. BAG v. 20. 12. 1988, DB 1989, 1240) und damit auch nicht als Nachteil für den Betroffenen. Vor der Einstellung soll auch keine Mitteilung erforderlich sein, ob die Befristung mit oder ohne Sachgrund sowie ggf. mit welchem sie erfolgen soll (BAG v. 27. 10. 2010 – 1 ABR 86 / 09, AiB 2012, 130).

Dem steht entgegen, dass im Vergleich mit anderen Arbeitnehmern, die unbefristet eingestellt werden, der Betroffene wegen des Rechtsnachteils der »vorweggenommenen **Kündigung**«, schlechter behandelt wird. Gibt der Arbeitgeber aber weder einen persönlichen noch einen betrieblichen Grund dafür an, dass ein Arbeitnehmer für ein Jahr befristet auf eine Dauerstelle eingestellt werden soll, kann der Betriebsrat seine Zustimmung mit der Begründung verweigern, dass dies eine **Benachteiligung des Betroffenen** darstelle (ArbG Frankfurt v. 28. 11. 1985, AuR 1986, 184).

Wird der Arbeitnehmer schon jahrelang befristet (was auch für Befristung mit Sachgrund gilt) beschäftigt und der Arbeitgeber will den Vertrag nochmals befristet verlängern, geht das nur, wenn zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass danach kein Bedarf mehr für den befristeten Mitarbeiter besteht (BAG v. 11. 11. 1998, AiB 1999, 348)

2.1.5 Unterlassen einer Ausschreibung (§ 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG)

Der Betriebsrat hat nach § 93 BetrVG verlangt, dass freie Arbeitsplätze im Betrieb ausgeschrieben werden. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, so kann er sich bei einer darauf gestützten Zustimmungsverweigerung des Be-



etriebsrats im Zustimmungsersetzungsverfahren grundsätzlich nicht darauf berufen, die Zustimmungsverweigerung sei missbräuchlich und damit unbeachtlich, weil kein Mitarbeiter des Betriebs geeignet sei oder kein Interesse an diesem Arbeitsplatz habe (LAG Hessen v. 2.11.1999, AP Nr. 30 zu § 99 BetrVG 1972 Einstellung).

Nach einer Entscheidung des BAG (v. 1.2.2011 – 1 ABR 79 / 09, NZA 2011, 703–705) kann der Betriebsrat insbesondere die Ausschreibung von Arbeitsplätzen verlangen, die vom Arbeitgeber dauerhaft für die Besetzung mit Leiharbeitnehmern vorgesehen sind.

Ergänzt wird diese Vorschrift für Betriebsräte in der Metall- und Elektroindustrie durch § 5.2 des Tarifvertrages Leih- / Zeitarbeit. Der Betriebsrat kann danach verlangen, dass alle Arbeitsplätze, die länger als drei Monate mit Leiharbeitnehmern besetzt werden sollen, innerbetrieblich im betriebsüblichen Umfang ausgeschrieben werden müssen.

Nachdem sich auf die interne **Stellenausschreibung** niemand bewirbt, wurde die Stelle in der örtlichen Tageszeitung mit geringeren Anforderungen an den Bewerber ausgeschrieben.

Außerbetriebliche geringere Anforderungen

Der Betriebsrat kann sich hier mit seiner Zustimmungsverweigerung auf die Rechtsprechung des BAG (v. 23.2.1988, AP Nr. 2 zu § 93 BetrVG) stützen, wonach in **außerbetrieblichen Ausschreibungen** nicht geringere Anforderungen als in **innerbetrieblichen** gestellt werden dürfen.

Der Arbeitgeber wendet sich mit seinem Stellenangebot nur an männliche Bewerber. Der Betriebsrat hat hier einen Verweigerungsgrund, weil die Ausschreibung gegen geltendes Recht, und zwar der **geschlechtsneutralen Ausschreibung** gemäß § 11 AGG, verstößt (zum früheren § 611 b BGB s. LAG Berlin v. 25.4.1983, DB 1983, 2633; ArbG Essen v. 8.11.1990, BetrR 1991, 280).

Verstoß gegen geltendes Recht

Erfolgt die Ausschreibung erst an dem Tag, an dem der Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG über die Personalentscheidung informiert wird, kann die Zustimmung ebenfalls verweigert werden (LAG Frankfurt v. 28.2.1989, AuR 1990, 132).

Ausschreibung zu spät

Sind für die **Ausschreibung** zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber bestimmte **Grundsätze** (z. B. interne Bewerbungen vor externen) vereinbart worden, besteht bei deren Verletzung ebenfalls das Recht der Zustimmungsverweigerung (Fitting, § 99 Rn. 251).

Verletzung vereinbarter Grundsätze



2.1.6 Störung des Betriebsfriedens (§ 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG)

Dieser Verweigerungsgrund wird hauptsächlich eine Rolle spielen bei wieder einzustellenden Personen oder bereits Beschäftigten, die versetzt werden.

Erschwert wird die Anwendung dieses Verweigerungsgrundes dadurch, dass nicht in der Vergangenheit erwiesenes, sondern für die Zukunft unterstelltes **gesetzwidriges Verhalten** oder grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 BetrVG enthaltenen Grundsätze heranzuziehen sein soll. Mit der Regelung in Abs. 2 Nr. 6 wird dem Betriebsrat ausdrücklich eine Handhabe eingeräumt, z. B. der Einstellung von Personen zu widersprechen, wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass sie durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung den Betriebsfrieden stören werden.

Ferner könnte für diesen Verweigerungsgrund z. B. folgendes Verhalten in Betracht kommen:

Beispiele

Belästigung von Beschäftigten, Beleidigungen, Raufereien am Arbeitsplatz, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Mobbing am Arbeitsplatz (vgl. Fitting, § 99 Rn. 259 sowie DKKW-Bachner, § 99 Rn. 235, der im Zweifel auf die Möglichkeit einer Entlassung nach § 104 BetrVG verweist).

2.2 Zustimmungsverweigerung bei Ein- und Umgruppierung

2.2.1 Verstoß gegen eine Bestimmung im Tarifvertrag (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG)

Im Betrieb besteht **Tarifbindung** kraft Verbandszugehörigkeit. Es gibt einen Gehaltstarifvertrag mit den Gehaltsgruppen 1–5. Die Arbeitnehmerin G. ist nach der vorgesehenen Tätigkeit in die Gehaltsgruppe 3 einzustufen.

Falsche Eingruppierung

Der Arbeitgeber will mit der Einstellung die **Eingruppierung** in die Gehaltsgruppe 2 vornehmen und ihr zum Ausgleich eine **übertarifliche Zulage** in Höhe der Differenz zur Gehaltsgruppe 3 zahlen.

Der Betriebsrat kann prinzipiell der Einstellung zustimmen, aber die Zustimmung zu der vorgesehenen Eingruppierung verweigern. Er kann sich dabei auf einen **Verstoß gegen den Tarifvertrag** stützen. Es macht keinen Unterschied, ob eine vom Arbeitgeber vorgesehene **Eingruppierung** zu niedrig oder zu hoch ist (BAG v. 28.4.1998, DB 1998, 992). Auch kann der Betriebsrat seine Zustimmung mit der Begründung



verweigern, dass der Arbeitgeber den falschen Tarifvertrag anwendet. Dies gilt nicht nur bei Tarifpluralität, sondern auch bei der Frage, inwieweit aufgrund einer tariflichen Öffnungsklausel ein spezieller Tarifvertrag zur Anwendung kommt (LAG Berlin v. 18.6.1996, AiB 1997, 178). Es reicht allerdings nicht aus, wenn der Betriebsrat nur darauf hinweist, dass die geplante Eingruppierung gegen den Tarifvertrag verstößt. Es müssen konkrete Tatsachen benannt werden, die sich auf den Arbeitsplatz beziehen.

Zweckmäßigerweise könnte der Betriebsrat sich bei seiner Zustimmungsverweigerung an folgendem Beispiel orientieren:

Eingruppierung von Frau G.

Musterschreiben

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Einstellung von Frau G. stimmt der Betriebsrat zu.

Ferner teilen wir Ihnen mit, dass wir durch Beschluss vom die Zustimmung zur Eingruppierung von Frau G. nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verweigern.

Die von Ihnen vorgesehene Eingruppierung von Frau G. in die Gehaltsgruppe 2 widerspricht den Eingruppierungsmerkmalen des Tarifvertrages.

Nach Ihren eigenen Angaben soll Frau G. als Sachbearbeiterin das Sachgebiet selbstständig und verantwortlich übertragen werden. Nach der Stellenausschreibung sind dafür umfassende Kenntnisse und eine längere Berufserfahrung erforderlich.

Für derartige Tätigkeiten sieht der Tarifvertrag die Eingruppierung in die Gehaltsgruppe 3 und nicht in die Gehaltsgruppe 2 vor. In die Gehaltsgruppe 2 wäre die Tätigkeit bei unselbstständiger Wahrnehmung der Aufgabe einzuordnen. Die von Ihnen vorgesehene Eingruppierung verstößt damit gegen die zwingenden Vorschriften des obigen Tarifvertrages.

Mit freundlichen Grüßen

Betriebsrat



2.2.2 Benachteiligung anderer Beschäftigter sowie des Betroffenen (§ 99 Abs. 2 Nr. 3, 4 BetrVG)

Einsatz von
Leiharbeitnehmern

Allgemein wird der Zustimmungsverweigerungsgrund wegen **Benachteiligung** anderer Beschäftigter bei Eingruppierungen keine Rolle spielen. Es könnte allerdings bei der Beschäftigung von **Leiharbeitnehmern** zu deutlich schlechteren Entlohnungsbedingungen wegen eines Lohn- und Leistungsdruck-Zusammenhangs kommen, was ein Zustimmungsverweigerungsrecht auslösen könnte (vgl. DKKW-Bachner, § 99 Rn. 155).

Zahlung übertariflicher Leistungen

Eine benachteiligende Ein- bzw. Umgruppierung der oder des Betroffenen gilt in aller Regel bereits als Verstoß nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG, jedoch ist die richtige Eingruppierung als Berechnungsgrundlage von Bedeutung für weitere Zahlungen (z. B. weiteres Gehalt, Zulagen, Urlaubsgeld), die sich an der tarifvertraglichen Eingruppierung orientieren. Die übertarifliche Zulage dagegen wird bei Tarifierhöhungen nicht mit zugrunde gelegt, sondern häufig sogar angerechnet.

2.3 Zustimmungsverweigerung bei Versetzungen

2.3.1 Verstoß gegen Gesetz, Verordnung, Unfallverhütungsvorschrift (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG)

Ein Arbeitnehmer soll aufgrund seiner besonderen Zuverlässigkeit in eine andere Abteilung versetzt werden.

Verstoß gegen
Verordnung
(GefStoffV)

Der Betriebsarzt hat nach einer Vorsorgeuntersuchung gegenüber dem Arbeitnehmer gesundheitliche Bedenken beim Einsatz an dem neuen Arbeitsplatz geäußert. Der Betriebsrat hatte den Arbeitgeber bereits nach der Gefährdungsbeurteilung aufgefordert, Schutzmaßnahmen zur Vermeidung der Einwirkungen von Gefahrstoffen zu treffen. Änderungen am Arbeitsplatz wurden nicht vorgenommen. Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zur Versetzung des Arbeitnehmers unter Hinweis auf den Verstoß gegen § 7 GefStoffV verweigern. Unabhängig davon ist der Arbeitgeber des Weiteren aufzufordern, zur Vermeidung rechtlicher Schritte unverzüglich die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen.

Verstoß gegen
Unfallverhütungs-
vorschrift

Die Stelle eines Schichtführers als Vorgesetzter von Mechanikern soll mit Herrn M. besetzt werden. Schichtführer sind Aufsichtspersonen im Sinne des § 13 DGUV Vorschrift 1 (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung – Grundsätze der Prävention). Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die von ihm zu bestellenden Aufsichtspersonen ihren Pflichten auf dem Gebiet der Unfallverhütung nachkommen



und sich untereinander abstimmen. Sie müssen über die nötigen Kenntnisse auf dem Gebiet des betrieblichen Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung verfügen. Es ist zu prüfen, ob Herr M. diese Voraussetzungen erfüllt. Ist das nicht der Fall, kann der Betriebsrat seine Zustimmungsverweigerung zu der Versetzung mit einem Verstoß gegen eine Unfallverhütungsvorschrift begründen.

Das Arbeitsgericht Berlin (v. 15. 3. 1988, AiB 1988, 292) hat dem Betriebsrat in einem derartigen Fall ein Zustimmungsverweigerungsrecht zugestanden. Allerdings wurden als Grundlage für diese Entscheidung ausgerechnet die mangelnden Kenntnisse der deutschen Sprache zu Grunde gelegt.

Es dürfte jedoch nicht wenige Fälle geben, in denen Aufsichtspersonen die durch Unfallverhütungsvorschriften geforderten Qualifikationen im Rahmen Gesundheitsschutz und Unfallverhütung nicht erfüllen und sich somit ein Verstoß gegen eine Unfallverhütungsvorschrift begründen ließe.

Der Arbeitgeber will einen bereits im Betrieb tätigen Ingenieur zusätzlich mit der Aufgabe der Fachkraft für **Arbeitssicherheit** beauftragen. Es ist organisatorisch nicht geregelt, wie der zeitlich erforderliche Anteil der Entbindung von der bisherigen Arbeit sichergestellt werden soll. Ferner besitzt der Ingenieur nicht die erforderliche sicherheitstechnische Fachkunde. Die Zuweisung der **Tätigkeit** einer Fachkraft für Arbeitssicherheit ist so **umfangreich**, dass sie nicht mehr als unbedeutend angesehen werden kann und damit eine Versetzung ist. Der Betriebsrat kann sich bei seiner Zustimmungsverweigerung auf einen Verstoß gegen §§ 1 und 7 ASiG stützen. Nach § 7 ASiG ist der Nachweis der sicherheitstechnischen Fachkunde unverzichtbare Voraussetzung und ohne eine zeitweise Entbindung von der bisherigen Tätigkeit wird dem Gesetz nur auf dem Papier Genüge getan.

Verstoß gegen
Gesetz (ASiG)

2.3.2 Benachteiligung anderer Beschäftigter (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG)

Von den in der Abteilung »Z« beschäftigten Schichtleitern soll einer versetzt werden. Für die verbleibenden Schichtleiter ergibt sich dadurch ein erhöhtes Arbeitspensum und damit eine Verschlechterung bzw. Erschwerung ihrer **Arbeitsbedingungen**. Einem Schichtleiter wären dann nicht mehr 11 Beschäftigte wie bisher, sondern 22 unterstellt. Statt für drei bis vier Produktionsanlagen wären die verbleibenden Schichtleiter für sieben bis acht Maschinen verantwortlich.

Erschwerte
Bedingungen



Dem Betriebsrat wird hier ein Zustimmungsverweigerungsgrund zugestanden. Die mit der Versetzung des Schichtleiters verbundenen Erschwerungen der Arbeit von nicht unerheblichem Gewicht können Nachteile im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG sein (BAG v. 15. 9. 1987, NZA 1988, 101).

Weitere Beispiele der **Benachteiligung anderer** Beschäftigter:

**Belastung durch
Mehrarbeit**

Herr V. arbeitet seit Beginn seiner Tätigkeit vor mehr als sechs Jahren ausschließlich als Elektriker im Montagebereich. Seit mehreren Monaten haben sowohl er als auch die weiteren 20 Mitarbeiter im Montagebereich **Überstunden** geleistet. Kürzlich wurden erst wieder Überstunden für diesen Bereich beantragt.

Herr V. war im letzten Jahr dreimal zwei Wochen krank. Mit dem Hinweis auf seine Fürsorgepflicht will der Arbeitgeber ihn nun in den Betrieb versetzen. Nach Aussage des Arbeitgebers in der Besprechung im letzten Monat werden im Betrieb aber keine weiteren Elektriker benötigt.

Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu der Versetzung verweigern, da die im Montagebereich tätigen Beschäftigten durch eine Versetzung von Herrn V. weiteren nicht mehr zumutbaren Belastungen durch **Mehrarbeit** ausgesetzt werden (s. DKKW-Bachner, § 99 Rn. 215). Des Weiteren kann er vortragen, er befürchte, dass einem im Betrieb tätigen Elektriker gekündigt wird.

**Nichtberücksichtigung befristeter
Beschäftigter**

In dem zum Unternehmen gehörenden Betrieb A entfällt durch die Einführung weiterer CAD-Arbeitsplätze die Tätigkeit für einen Ingenieur. Dieser soll nun in die Arbeitsvorbereitung eines zum Unternehmen gehörenden anderen Betriebs versetzt werden. Dort ist jedoch ein Ingenieur bereits befristet, dessen Arbeitsvertrag in Kürze ausläuft.

Es stellt auch einen Nachteil dar, wenn bei einer unbefristeten Einstellung ein gleich geeigneter befristeter Beschäftigter nicht berücksichtigt wird. Dieses soll sich sowohl auf die Neueinstellung als auch auf eine als Einstellung beteiligungspflichtige Versetzung aus einem anderen Betrieb des Unternehmens beziehen, wenn der befristete Beschäftigte an einer unbefristeten Tätigkeit interessiert ist (DKKW-Bachner, § 99 Rn. 217).

Im vorgenannten Fall kann der Betriebsrat also seine Zustimmung verweigern, weil der an einer unbefristeten Tätigkeit interessierte befristete Beschäftigte nicht in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen wird.



2.3.3 Benachteiligung des betroffenen Arbeitnehmers (§ 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG)

Bezogen auf den Fall des in der Montagetätigen Elektrikers könnte sich der Betriebsrat auch auf diesen Verweigerungsgrund stützen. Für Herrn V. würde bei einer Tätigkeit im Betrieb die **Montagezulage** entfallen, was für ihn selbst einen Nachteil beinhaltet.

In einem weiteren Beispiel geht es darum, dass der Arbeitgeber dem Vertreter K. das bisherige Verkaufsgebiet, einen Großstadtbezirk mit hoher Bevölkerungsdichte und wenigen großen Händlern, entziehen und ihm einen großflächigen ländlichen Bezirk zuweisen will. Dem Vertreter K. wird die gesamte bisherige **Kundschaft entzogen**, was eine Versetzung darstellt (vgl. LAG Frankfurt v. 22. 2. 1983, DB 1983, 2143; vgl. auch die Beispiele unter II. 3.2.1).

Entzug eines
Vertriebsbereiches

Ferner beeinflusst die Zuweisung der Vertreterbezirke das **leistungsbezogene Entgelt** des Vertreters K. und fällt daher unter das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG (ArbG Offenbach v. 7. 5. 1986, AiB 1986, 225). Der Arbeitgeber ist der Auffassung, dass er einseitig die Zuweisung des Verkaufsgebiets vornehmen könne.

Für Herrn K. würde diese Versetzung einen enormen **Einkommensverlust** mit sich bringen und somit nachteilig sein; der Betriebsrat kann sich bei seiner Zustimmungsverweigerung hierauf stützen.

Eine **Fachverkäuferin** wird kurzzeitig in ein Filialgeschäft versetzt, das mit öffentlichen Verkehrsmitteln schlecht zu erreichen ist. Statt bisher ca. 20 Minuten würde sie mindestens 90 Minuten bis zum Filialgeschäft benötigen. Dieses stellt eine erhebliche Belastung dar.

Erhebliche
Belastung durch
längeren Weg

Einer Mitarbeiterin wird die Möglichkeit der beruflichen Fortentwicklung genommen, wenn sie aufgrund ihrer Asthma-Erkrankung versetzt wird. Eine Asthma-Erkrankung ist kein in der Person der Arbeitnehmerin liegender Grund, der eine Versetzung rechtfertigen kann. Der Arbeitgeber hat gemäß § 5 Arbeitsstättenverordnung den Nichtraucherschutz zu beachten und einen rauchfreien Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. (ArbG Frankfurt / M. v. 24. 10. 2001, AiB 2002, 436) In beiden Fällen ist von einem erheblichen Nachteil für die Betroffenen auszugehen, mit dem der Betriebsrat seine Zustimmungsverweigerung zu der Versetzung begründen kann.

Erhebliche
Belastung – keine
berufliche Fortent-
wicklung



2.3.4 Unterlassen einer Ausschreibung (§ 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG)

Damit vor allem bei der Besetzung von Positionen mit **höherer Eingruppierung** alle Beschäftigten eine Chance haben, hat der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangt, künftig alle Stellen auszuschreiben. Der Arbeitgeber will nun einem erst vor kurzen eingestellten Arbeitnehmer eine der im Betrieb begehrten Funktionen übertragen, ohne dass **eine Ausschreibung** vorgenommen wurde.

Der Betriebsrat kann seine Zustimmungsverweigerung auf die unterlassene Ausschreibung stützen.

2.3.5 Störung des Betriebsfriedens (§ 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG)

Diskriminierende Äußerungen

Es soll die Funktion des Leiters der Abteilung X, in der sowohl Frauen als Männer beschäftigt sind, neu besetzt werden. Die vom Arbeitgeber dafür vorgeschlagene Person ist an dem derzeitigen Arbeitsplatz bereits wegen **diskriminierender Äußerungen** gegenüber **Frauen** aufgefallen. So äußerte er sich abschätzig über berufliche Fähigkeiten von Frauen oder belästigt diese mit sexistischer Anmache. Der Betriebsrat könnte in diesem Fall seine Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG wie folgt begründen:

1. Herr G. ist in dem derzeitigen Arbeitsbereich in seinem Verhalten Frauen gegenüber äußerst unangenehm aufgefallen. Der Betriebsrat verweist in diesem Zusammenhang auf die mit ihm geführten Gespräche am sowie am ... Für den Fall, dass Herr G. in verantwortlicher Funktion eingesetzt wird, besteht der begründete Verdacht, dass sich sein diskriminierendes Verhalten noch negativer als bisher auswirkt.

2. B. ist als Ingenieur in der Konstruktionsabteilung tätig und befürchtet, dass sein Arbeitsplatz durch die anstehenden Änderungen entfallen könnte. Er bewirbt sich daher auf eine in der Bauabteilung ausgeschriebene Position. Beim Betriebsrat haben sich bereits mehrere Kollegen über seine fremdenfeindlichen Äußerungen wie z. B. »Wenn die endlich nach Hause geschickt werden, hätten wir nicht so viele Arbeitslose« oder »Die sollte man alle vergasen« beschwert.

Ähnlich wie im obigen Beispiel könnte der Betriebsrat seine Zustimmung hier unter Bezug auf § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG verweigern, da die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass dieser Ingenieur durch fremdenfeindliche Betätigung den Betriebsfrieden stören werde.



V. Folgen einer Zustimmungsverweigerung

1. Informationspolitik des Betriebsrats

Für ein wirksames Handeln benötigt der Betriebsrat die Unterstützung des Betroffenen und der **Belegschaft**. Andererseits stärkt eine informierte und aktive Belegschaft die Verhandlungsposition gegenüber dem Arbeitgeber.

Durch eine Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats zu einer Einstellung wären die Beschäftigten der Abteilung Montage betroffen. Sie wurden aufgrund des großen Auftragsumfangs wiederholt zur Leistung von Überstunden herangezogen. In der Abteilung X ist die Auslastung gesunken. Hier stehen Überlegungen an, Kurzarbeit zu beantragen. Nach Auffassung des Betriebsrats könnten Beschäftigte der Abteilung X in die Montage versetzt werden, Kurzarbeit würde vermieden.

In Gesprächen mit gewerkschaftlichen **Vertrauensleuten** sollte sich der Betriebsrat ein erstes Bild über die **Auswirkungen** einer Zustimmungsverweigerung auf die Arbeitssituation machen.

Einbeziehung der Vertrauensleute

Neben der mündlichen Unterrichtung der Betroffenen kann er auch seine Informationsmöglichkeiten über das **»Schwarze Brett«** bzw. je nach Möglichkeit Intranet oder die Verteilung eines **Flugblattes** nutzen:

»Schwarzes Brett«

Flugblätter

Der Betriebsrat informiert

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in der Abteilung Montage besteht ein erheblicher Arbeitsanfall. Auch nach unserer Auffassung darf dieser nicht weiterhin durch Mehrarbeit der dort Beschäftigten – vor allem auch in Hinblick auf arbeitslose Kolleginnen und Kollegen – bewältigt werden. Der Arbeitgeber will hier Einstellungen vornehmen.

Es stellt sich jedoch das Problem, dass für die Beschäftigten in der Abteilung X aufgrund Auftragsmangel Kurzarbeit ansteht, damit keine Kündigungen ausgesprochen werden müssen. Wie lange diese zu vermeiden sind, wird jedoch von der weiteren Auftragsentwicklung abhängen.



Nach unserer Auffassung könnten Beschäftigte der Abteilung X in die Abteilung Montage versetzt werden, wodurch eine Existenzsicherung dieser Beschäftigten zu erreichen wäre.

Wir werden über die Auswirkungen auf die Arbeitssituation weiter informieren.

Haben Sie Fragen? – Wenden Sie sich an uns.

Der Betriebsrat

Einzelgespräche, Abteilungsver- sammlung

In **Einzelgesprächen** und **Abteilungsversammlungen** ist die Arbeitssituation mit den Betroffenen zu beraten. Gegebenenfalls sind gemeinsame Aktionen zu planen. Nur eine **Belegschaft**, bei der ein entsprechendes Problembewusstsein besteht bzw. geschaffen wird, ist bereit, den Betriebsrat bei seinem weiteren Vorgehen zu unterstützen.

Betriebsver- sammlung

Kommt der Betriebsrat nach der Einbeziehung der Betroffenen zu dem Ergebnis, seine Zustimmung zu der geplanten Einstellung mit der Begründung von Nachteilen für andere und gegebenenfalls den Einzustellenden selbst (im Falle der Sozialauswahl könnte er von einer Kündigung betroffen sein) zu verweigern, kann des Weiteren empfohlen werden, nicht nur gegenüber den Beschäftigten der betroffenen Abteilungen die Gründe für sein Handeln darzulegen und die Auswirkungen der Einstellung für die Beschäftigten aufzuzeigen, sondern ebenfalls in einer **Betriebsversammlung** eine möglichst breite **Betriebsöffentlichkeit** herzustellen. Dieses sollte möglichst parallel mit der Mitteilung an den Arbeitgeber geschehen, um durch eigene Informationen einer Negativ-Diskussion, z. B. in Richtung »Betriebsrat = Einstellungsverhinderung«, vorzubeugen.

Forderungen an Arbeitgeber

Gegenüber dem Arbeitgeber sollte neben der Zustimmungsverweigerung nochmals auf die Notwendigkeit einer Personalplanung hingewiesen oder, sofern vorhanden, aufgefordert werden, über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf erneut zu beraten. Es könnte ebenfalls angekündigt werden, dass weiteren Überstunden in der Montage aus gegebenem Anlass nicht zugestimmt wird.



2. Möglichkeiten des Arbeitgebers nach erfolgter Zustimmungsverweigerung

Nach der Zustimmungsverweigerung hat der Arbeitgeber mehrere Möglichkeiten:

- Er führt die geplante Maßnahme nicht durch und prüft die vom Betriebsrat vorgeschlagenen Möglichkeiten. Entscheidet er sich dafür, würde das Mitbestimmungsverfahren nach § 99 BetrVG erneut ausgelöst.
- Der Arbeitgeber beharrt auf Durchführung der Maßnahme und beantragt beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG. Mit der Einstellung wartet er bis zur Entscheidung über dieses Verfahren.
- Die Einstellung wird vorläufig unter Beachtung des Verfahrens nach § 100 BetrVG durchgeführt. Der Arbeitgeber beschäftigt den Betroffenen zwischenzeitlich.
- Der Arbeitgeber stellt ein, ohne das Verfahren gemäß § 100 BetrVG einzuleiten, weil er die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats für missbräuchlich und unbeachtlich hält. Der Betriebsrat hat dann die Möglichkeit, die Aufhebung der Maßnahme gemäß § 101 BetrVG durch das Arbeitsgericht zu beantragen.

Exkurs:

Vorstehendes gilt nur eingeschränkt für den Einsatz bzw. die Einstellung von Leiharbeitnehmern in einen Betrieb der Metall- und Elektroindustrie. Der Tarifvertrag Leih- / Zeitarbeit bestimmt, dass die vorläufige Maßnahme nach § 100 BetrVG frühestens zehn Kalendertage nach Einleitung des Anhörungsverfahrens oder drei Kalendertage nach erfolgter Zustimmungsverweigerung durchgeführt werden darf (§ 2.4 des Tarifvertrages). Sinn und Zweck dieser Regelung ist es, dem Betriebsrat mehr Zeit und somit den Betriebsparteien Gelegenheit zu geben, strittige Fragen der jeweiligen Einstellung eines Leiharbeitnehmers zu beraten, um auf den Einsatz insgesamt zu verzichten oder aber den Einsatz von Leiharbeitnehmern in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zu regeln und zu gestalten (vgl. § 3.1 des Tarifvertrages Leih- / Zeitarbeit).

2.1 Ersetzung der Zustimmung

Nach § 99 Abs. 4 BetrVG kann der Arbeitgeber beantragen, die Zustimmung zu ersetzen. Für diesen Antrag ist keine Frist vorgeschrieben.

Wie bereits ausgeführt, hält das BAG (v. 17. 11. 2010 – 7 ABR 120 / 09, NZA-RR 2011, 415) das **Nachschieben von Verweigerungsgründen** im Gerichtsverfahren durch den Betriebsrat für nicht zulässig. Der Betriebsrat hat jedoch die Möglichkeit, die



Hinweispflicht des Gerichts

Verweigerungsgründe zu konkretisieren und weitere rechtliche Argumente vorzutragen. Das Gericht hat auf Gründe hinzuweisen, über die der Arbeitgeber den Betriebsrat bislang noch nicht informiert hat, so dass auch die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG noch nicht verbraucht ist (so auch DKKW-Bachner, § 99 Rn. 245).

Das Arbeitsgericht wird dann in einem **Beschlussverfahren** eine Entscheidung treffen. Es kann die Zustimmung des Betriebsrats ersetzen oder den Antrag des Arbeitgebers abweisen.

Einstweilige Verfügung ist nicht möglich

Die Zustimmung kann nicht im Wege einer **einstweiligen Verfügung** ersetzt werden. Für **Eilfälle** hat der Arbeitgeber die Möglichkeit der vorläufigen Durchführung der Maßnahme nach § 100 BetrVG.

2.2 Vorläufige Durchführung der Maßnahme

Die Durchführung **vorläufiger Maßnahmen** wird sich in der Praxis auf Einstellungen und Versetzungen beschränken. Eine **vorläufige Ein-, Um- oder Abgruppierung** gibt es nicht. Die Betroffene hat jedoch Anspruch auf vertragsgerechte Bezahlung. Solange das Zustimmungsersetzungsverfahren nicht abgeschlossen ist, ist eine geringere Bezahlung unzulässig (BAG v. 27.1.1987 – 1 ABR 66/85, NZA 1987, 489).

Sachlicher Grund, Erforderlichkeit und Dringlichkeit

Der Arbeitgeber kann eine personelle Maßnahme nicht nur dann vorläufig durchführen, wenn der Betriebsrat seine Zustimmung ausdrücklich verweigert hat, sondern auch schon zeitgleich mit der Information gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG über die geplante Maßnahme (DKKW-Bachner, § 100 Rn. 12 mit Nachweis der überwiegenden Auffassung). Die Auffassung, dass der Arbeitgeber eine vorläufige Maßnahme auch bereits vor der Unterrichtung durchführen können soll, ist abzulehnen. Mit der Vorschrift zur Durchführung einer vorläufigen personellen Maßnahme soll das Zustimmungserfordernis des § 99 BetrVG zugunsten des Arbeitgebers gemildert werden. Voraussetzung sind Fälle, in denen **sachliche Gründe** vorliegen, die die **vorläufige Maßnahme erforderlich** machen, wobei die **Erforderlichkeit dringend** sein muss. Es handelt sich um eine Ausnahmeregelung mit großer Gefahr der missbräuchlichen Nutzung. Um dem vorzubeugen, muss der Arbeitgeber im Streitfall alle drei Begründungselemente nachweisen (DKKW-Bachner, § 100 Rn. 2). Es ist dabei auf die Verhältnisse im Zeitpunkt der Durchführung der Maßnahme abzustellen (BAG v. 6.10.1978, EzA Nr. 24 zu § 99 BetrVG).

Sachlicher Grund

Ein sachlicher Grund für die Durchführung einer vorläufigen Maßnahme kann gegeben sein, wenn eine Stelle unvorhergesehen frei wird (kurzfristige Kündigung oder Tod) oder die Einarbeitung nur durch einen unvorhergesehen ausscheiden-



den Stelleninhaber, der eine anderweitige Einstellungszusage hat, erfolgen kann (DKKW-Bachner, § 100 Rn. 3 m. w. N.). Persönliche Umstände von Bewerbern sollen nur dann eine Rolle spielen, wenn für den Arbeitsplatz nur dieser eine Bewerber in Frage kommt und eine betriebliche Notwendigkeit für die Besetzung der Stelle mit dieser Person besteht.

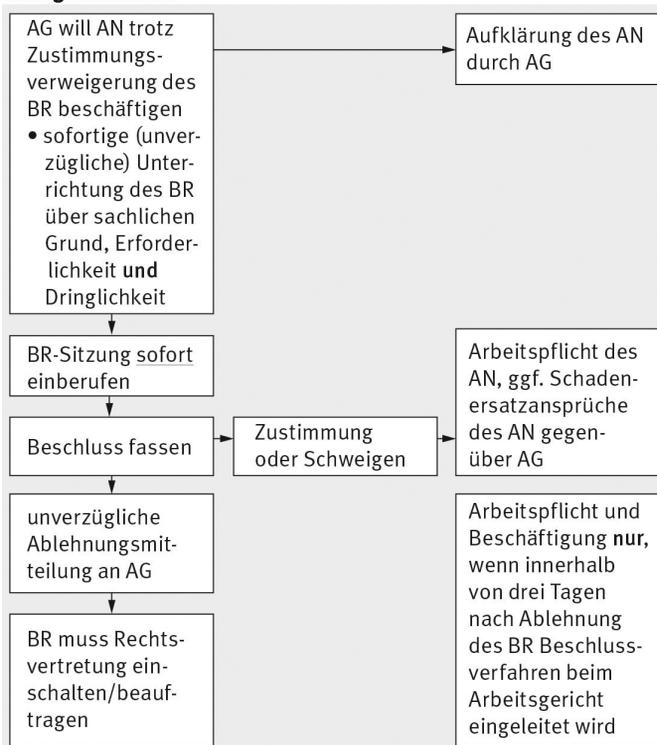
Die personelle Maßnahme muss des Weiteren erforderlich sein. Das soll dann der Fall sein, wenn dem Betrieb ohne die vorläufige Maßnahme ein spürbarer Nachteil entstehen würde. Darunter soll auch fallen, dass dem Betrieb ein wahrscheinlich eintretender Vorteil entgehen würde, z. B. dadurch, dass ein wichtiger Auftrag abgelehnt werden muss, weil dieser Arbeitnehmer nicht tätig werden kann.

Erforderlichkeit

Des Weiteren muss die **vorläufige Maßnahme** dringend erforderlich sein. Der Arbeitgeber muss aufgrund der nicht besetzten Stelle eine nicht unerhebliche Beeinträchtigung haben.

Dringende
Erforderlichkeit

Vorläufige Beschäftigung und die Beteiligung des Betriebsrates nach § 100 BetrVG



2.2.1 Unterrichtung des Betriebsrats

Unverzügliche Unterrichtung

Führt der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme vorläufig durch, hat er den Betriebsrat unverzüglich zu unterrichten, was sowohl mündlich als auch schriftlich erfolgen kann. Es soll zulässig sein, dass die Unterrichtung auch notfalls unmittelbar nach Durchführung der Maßnahme erfolgt (BAG v. 7.11.1977, EzA Nr. 1 zu § 100 BetrVG). Selbst für seltenste Ausnahmefälle ist aber nur schwer vorstellbar, dass dem Arbeitgeber nur eine Information nach Durchführung der Maßnahme möglich sein soll.

Notwendige Angaben

Aufgrund der Information muss dem Betriebsrat eine Beurteilung der vorläufigen Maßnahme und ihrer Erforderlichkeit möglich sein. Es sind daher die Maßnahme und der Zeitpunkt der Durchführung zu benennen sowie Angaben darüber zu machen, warum diese aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist.

2.2.2 Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Betriebsratssitzung einberufen

Der Betriebsrat sollte sofort reagieren und eine **Betriebsratssitzung** einberufen, auch wenn es ausreichend wäre, über diese Personalentscheidung bei der nächsten (auf der Grundlage einer Geschäftsordnung), wöchentlich stattfindenden Sitzung einen **Beschluss** zu dieser Frage herbeizuführen.

... vorbereiten

Zur Vorbereitung dieser Sitzung sollte bei mündlicher Information eine **Gesprächsnotiz** gefertigt und der Arbeitgeber aufgefordert werden, im Einzelnen die **Gründe für die vorläufige Maßnahme** darzulegen. Gegebenenfalls sind Unterlagen nach § 80 BetrVG zu verlangen.

In der Sitzung hat der Betriebsrat verschiedene Möglichkeiten:

- Er kann der vorläufigen Maßnahme zustimmen und gleichzeitig die Zustimmung zur endgültigen Durchführung verweigern. Dieser Fall dürfte allerdings nur selten vorkommen.
- Er kann die Zustimmung zur vorläufigen Durchführung der Maßnahme verweigern.

Stellungnahme des Betriebsrats

Ein Bestreiten der **dringenden Erfordernis** aus sachlichen Gründen hat der Betriebsrat dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und so konkret und ausführlich wie möglich schriftlich zu begründen.



Gegen das Vorliegen eines sachlichen Grundes könnte z. B. sprechen, dass **Auszubildende** die Ausbildung abschließen und die Stelle übernehmen können oder Kurzarbeit geplant ist.

Bestreiten wegen
Personalüberhang

Die Maßnahme ist auch nicht erforderlich, wenn durch eine **Umorganisation** andere Beschäftigte auf dieser Stelle eingesetzt werden können oder ein vorhandener Springer die Tätigkeit übernehmen kann.

... Einsatz anderer

Argumente gegen die Behauptung der Dringlichkeit könnten in der **unterlassenen Vorsorge** (z. B. auch fehlende Personalplanung oder fehlende Qualifikationsangebote) des Arbeitgebers liegen, weil z. B. abzusehen war, dass Beschäftigte die **Altersgrenze** erreichen, weil im Rahmen von **Aufhebungsverträgen** Kündigungsfristen verkürzt wurden, Rente wegen Erwerbsminderung (früher: Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente) beantragt war, **Schwangerschaft** bekannt oder die Stelle seit mehreren Monaten nicht besetzt war.

... unterlassene
Vorsorge

Hat der Betriebsrat seine Entscheidung getroffen, sollte er dem Arbeitgeber das Ergebnis möglichst noch am gleichen Tag mitteilen. Dabei könnte er sich an folgendem Muster orientieren:

Sofortige
Mitteilung der
Entscheidung

Zustimmungsverweigerung zur vorläufigen Einstellung von Herrn X als Ersatz für Herrn M.

Musterschreiben

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Betriebsrat bestreitet, dass die vorläufige Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist.

Die Besetzung der Stelle kann in absehbarer Zeit (ca. vier Wochen) durch Auszubildende, die ihre Ausbildung dann beendet haben werden, erfolgen. Bisher wurde die Auszubildende Z. bereits während Urlaubs- und Krankheitszeiten dort tätig.

Die Maßnahme ist auch nicht dringend erforderlich. Mit Aufhebungsvertrag haben Sie Herrn M. vor ca. zweieinhalb Monaten mit sofortiger Wirkung freigestellt. Seit dieser Zeit ist diese Stelle unbesetzt.

Mit freundlichen Grüßen

Betriebsrat



Bestreitet der Betriebsrat sowohl die sachliche Notwendigkeit der vorläufigen Maßnahme und verweigert zugleich die Zustimmung nach § 99 Abs. 3 BetrVG, muss er in seinem Schreiben ausdrücklich auf beides hinweisen.

2.2.3 Verhalten des Arbeitgebers nach Bestreiten

Arbeitgeber macht
Entscheidung
rückgängig

Der Arbeitgeber kann die Gründe des Betriebsrats gegen die Berechtigung der vorläufigen Maßnahme für gerechtfertigt halten und diese aufheben.

Beschlussver-
fahren einleiten

Will der Arbeitgeber die vorläufige Maßnahme trotz Bestreitens des Betriebsrats aufrecht erhalten, muss er binnen drei Kalendertagen das **Arbeitsgericht** anrufen.

Das Arbeitsgericht wird die vorläufige Maßnahme nur dann aufheben, wenn sie offensichtlich nicht dringend war. Um hier einem Missbrauchsrisiko vorzubeugen, ist die ausführliche Darlegung wie oben ausgeführt erforderlich.

2.2.4 Informationspolitik im Betrieb

Spätestens jetzt muss der Betriebsrat die Belegschaft informieren, um ein Ausspielen des Arbeitgebers von Belegschaft und Betriebsrat zu verhindern. Im Übrigen sollte er aber auch in diesem Stadium die oben bereits beschriebenen **Informationsmöglichkeiten** nutzen und so stets die Beschäftigten einbeziehen. Damit ist ein ständiger Informationsaustausch gewährleistet, und die jeweilige Unterstützung der Belegschaft kann überprüft und eher sichergestellt werden.

Gerade in derartigen Fällen ist es insbesondere auch erforderlich, mit dem Betroffenen und dessen Kollegen die einzelnen Handlungsschritte zu besprechen. Dadurch kann der Betriebsrat vorbeugen, wenn es dann nach Abschluss des Verfahrens heißen sollte, er habe Schuld, dass der Kollege nun arbeitslos sei oder einen anderen sicheren Arbeitsplatz aufgegeben habe.

3. Sicherung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Führt der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme unter Missachtung der Mitbestimmungsrechte der §§ 99, 100 BetrVG durch, kann der Betriebsrat gerichtliche Schritte nach § 101 BetrVG einleiten. Das sollte er in folgenden Fällen, wenn

- der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme ohne Zustimmung des Betriebsrats durchführt (§ 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG),



- der Arbeitgeber eine vorläufige personelle Maßnahme entgegen der Ablehnung des Betriebsrats aufrecht erhält, ohne innerhalb von drei Tagen das Arbeitsgericht anzurufen (§ 100 Abs. 2 BetrVG) oder
- der Arbeitgeber entgegen der für ihn negativen gerichtlichen Entscheidung die personelle Maßnahme auch nach Ablauf von zwei Wochen nach Rechtskraft nicht aufhebt (§ 100 Abs. 3 BetrVG; aber auch § 99 Abs. 4 BetrVG).

Der Betriebsrat kann sein Mitbestimmungsrecht auch im Wege der einstweiligen Verfügung vorläufig sichern und die Aufhebung einer vom Arbeitgeber vollzogenen – insbesondere befristeten / kurzzeitigen – personellen Einzelmaßnahme verlangen (s. a. ArbG Siegen v. 12. 7. 2002, AiB 2004, 116 sowie hierzu weitere erst- und zweitinstanzliche Rechtsprechung bei DKKW-Bachner, § 101 Rn. 24; a. A. BAG v. 23. 6. 2009 – 1 ABR 23 / 08, NZA 2009, 1430, das die Auffassung vertritt, § 101 sei bzgl. einstweiliger Verfügungen zur Sicherung des Mitbestimmungsrechts eine Spezialvorschrift).

Einstweilige
Verfügung

3.1 Antragsfrist

Nach dem Gesetz ist keine Frist für die Antragstellung vorgesehen. Das Antragsrecht kann jedoch verwirkt werden, wenn der Betriebsrat z. B. eine betriebsverfassungswidrige Maßnahme jahrelang wissentlich duldet (LAG Frankfurt v. 24. 4. 1984, BB 1984, 1684).

Verwirkung

Es ist daher zu empfehlen, entsprechende Schritte für die Aufhebung der personellen Maßnahme in engem Zusammenhang mit dem jeweiligen Verfahrensablauf bzw. der Durchführung der Maßnahme zu treffen. Sinnvoll kann es gegebenenfalls sein, den Arbeitgeber zunächst abzumahnern.

Eine solche Abmahnung könnte wie folgt aussehen:

Eingruppierung von Herrn K.

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Schreiben vom haben wir unsere Zustimmung zu der Eingruppierung von Herrn K. verweigert.

Im Interesse der Beschäftigten sind wir gehalten, auf die Einhaltung der Tarifverträge zu achten.

Musterschreiben



Abmahnung des Arbeitgebers

Wir mussten nun feststellen, dass Sie Herrn K. noch immer nicht richtig eingruppiert haben. Ebenfalls haben Sie nicht die Ersetzung der Zustimmung durch das Gericht beantragt.

Wir sehen hierin einen groben Verstoß gegen Ihre Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz und mahnen Sie hiermit ab.

Sollten Sie Herrn K. nunmehr nicht umgehend, spätestens bei der nächsten Abrechnung, richtig eingruppiert haben, sehen wir uns gezwungen, ein gerichtliches Verfahren anhängig zu machen.

Mit freundlichen Grüßen

Betriebsrat

3.2 Beschluss des Betriebsrats zum Gerichtsverfahren

Für einen Antrag nach § 101 BetrVG ist Voraussetzung, dass der Betriebsrat einen Beschluss fasst. Der Betriebsausschuss kann diesen Beschluss nicht fassen, sondern nur der Betriebsrat insgesamt.

3.3 Besonderheiten bei Ein- und Umgruppierungen

Bei **Ein- und Umgruppierungen** geht es um die Entscheidung, ob die Tätigkeit bestimmten Tätigkeitsmerkmalen entspricht, und daher Anspruch auf Lohn einer bestimmten Vergütungsgruppe besteht. Es handelt sich damit nicht um rechts-gestaltende Akte, sondern um Rechtsanwendung. Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats ist somit ein Mitbeurteilungsrecht, das der Richtigkeitskontrolle dient (ständige Rechtsprechung des BAG und h. M.; vgl. Fitting, § 99 Rn. 96 ff.).

Nicht Aufhebung, sondern ...

Eine betriebsverfassungswidrige Ein- oder Umgruppierung kann nicht aufgehoben werden. Vielmehr ist dem Arbeitgeber über § 101 BetrVG aufzugeben, die Zustimmung des Betriebsrats zur vorgesehenen Eingruppierung nachträglich einzuholen und im Verweigerungsfall durch das Arbeitsgericht ersetzen zu lassen (BAG v. 9. 2. 1993, NZA 1993, 664 = AiB 1993, 449).

Hat der Arbeitgeber eine Eingruppierung überhaupt unterlassen, kann der Betriebsrat des Weiteren beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, den Arbeitnehmer einzugruppieren, die Zustimmung des Betriebsrats zu beantragen und im Ver-



weigerungsfalle die Zustimmung durch das Arbeitsgericht ersetzen zu lassen (BAG v. 20.12.1988, NZA 1989, 518; BAG v. 18.6.1991, NZA 1991, 852).

3.4 Beauftragung einer Prozessvertretung

Nach Beschluss über die Einleitung des Gerichtsverfahrens sollte in Abstimmung mit der zuständigen Gewerkschaft die weitere Vorgehensweise hinsichtlich der Prozessvertretung abgestimmt werden. Gegebenenfalls sind auch das Verfahren begleitende Maßnahmen (z. B. Informationsveranstaltung oder Flugblattaktion) zu erörtern.

Abstimmung mit
Gewerkschaft

Grundsätzlich hat der Betriebsrat auch die Möglichkeit, einen Rechtsanwalt mit der Prozessvertretung zu beauftragen, was sinnvollerweise ebenfalls mit der zuständigen Gewerkschaft abzustimmen ist. Über die Beauftragung hat der Betriebsrat einen Beschluss zu fassen, der exakt den Gegenstand und das Verfahren bezeichnen muss. Die Auswahl eines Anwalts kann per Beschluss auf den Betriebsratsvorsitzenden übertragen werden (DKKW-Wedde, § 40 Rn. 37).

Beauftragung einer
Anwältin

Der Arbeitgeber hat die Kosten nach dem für Rechtsanwälte geltenden Rechtsanwaltsvergütungsgesetz zu tragen.

Kosten

3.5 Zwangsgeldverfahren

Hat der Betriebsrat das Beschlussverfahren gewonnen und hebt der Arbeitgeber die Maßnahme nicht auf, kann der Betriebsrat ein weiteres Beschlussverfahren einleiten. Er kann beim Arbeitsgericht den Antrag stellen, den Arbeitgeber durch Zwangsgeld, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird (höchstens € 250,- für jeden Tag der Zuwiderhandlung), zur Befolgung der gerichtlichen Anordnung anzuhalten.

3.6 Weitere Möglichkeiten zur Sicherung des Mitbestimmungsrechts

Mit dem Verfahren nach § 101 BetrVG hat der Betriebsrat nur die Möglichkeit, bei Missachtung seiner Mitbestimmungsrechte die personelle Maßnahme selbst aufheben zu lassen.

In der Regel geht es dem Betriebsrat aber nicht um die Aufhebung der ohne seine Zustimmung getroffenen Maßnahme. Oftmals hat er gegen die Maßnahme selbst



gar nichts einzuwenden. Vielmehr geht es ihm um Sanktionsmöglichkeiten für die Nichtbeachtung seiner Beteiligungsrechte. Hier ist das Verfahren nach § 101 BetrVG, das zudem zu Lasten des mit der personellen Maßnahme vielleicht sogar einverständlichen Beschäftigten geführt wurde, nicht geeignet. Von daher stellt sich die Frage, welche anderen Möglichkeiten zur Klärung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats und zu deren Sicherung gegeben sind. In den folgenden Unterabschnitten werden daher die sich für den Betriebsrat aus den § 23 Abs. 3 und § 121 BetrVG ergebenden Möglichkeiten sowie die dafür notwendigen Voraussetzungen für eine Abmahnung des Arbeitgebers aufgezeigt.

3.6.1 Abmahnung des Arbeitgebers

Zum Nachweis für die Verletzung von Verstößen des Arbeitgebers gegen die Bestimmungen der § 99 und § 100 BetrVG sollte der Betriebsrat diese in jedem Fall schriftlich abmahnen. Das könnte in etwa wie folgt aussehen:

Musterschreiben

Verletzung der Informations- und / oder Mitbestimmungsrechte gemäß § 99 Abs. 1 und § 100 Abs. 2 BetrVG

In der Konstruktionsabteilung wird seit heute ein Arbeitnehmer beschäftigt,

- ohne dass der Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 oder § 100 Abs. 2 BetrVG beteiligt wurde.

oder:

- obwohl der Betriebsrat nicht rechtzeitig und umfassend unterrichtet wurde und vorsorglich die Zustimmung verweigerte;

oder:

- obwohl der Betriebsrat seine Zustimmung zur Einstellung / Versetzung gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 und 4 BetrVG verweigert hat.

Ihr Vorgehen stellt einen **groben Verstoß** gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten (nach § 23 Abs. 3 BetrVG) dar.

Der Betriebsrat erwartet zukünftig die Beachtung seiner Informations- und Mitbestimmungsrechte gemäß §§ 99 ff. BetrVG. Im Wiederholungsfall behält sich der Betriebsrat die Einleitung gerichtlicher Schritte, gegebenenfalls die Erstattung einer **Ordnungswidrigkeitsanzeige**, vor.

Mit freundlichen Grüßen:

Betriebsrat



3.6.2 Unterlassungsanspruch

Missachtet der Arbeitgeber weiterhin die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats oder wurde bereits durch frühere Gerichtsverfahren festgestellt, dass die Maßnahme der Zustimmung des Betriebsrats bedurfte, hält das BAG (v. 17. 3. 1987 – 1 ABR 47 / 85, NZA 1987, 786) neben § 101 BetrVG einen **Unterlassungsanspruch** für gerechtfertigt, mit dem dem Arbeitgeber für die Zukunft die Missachtung der dem Betriebsrat zustehenden Mitbestimmungsrechte untersagt wird (§ 23 Abs. 3 BetrVG). Dem Betriebsrat steht also ein Anspruch auf Unterlassung zukünftiger gleichartiger Pflichtverletzungen i. S. eines allgemeinen Unterlassungsanspruchs zu, wie ihn das BAG (v. 3. 5. 1994, AiB 1995, 116 = NZA 1995, 40) für die Verletzung der Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG anerkennt, wenn eine Wiederholungsgefahr besteht (vgl. DKKW-Bachner, § 99 Rn. 265); nicht Voraussetzung ist, dass eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 23 Abs. 3 BetrVG vorliegt. Es reicht aus, dass sich der Anspruch auf die Sicherung des Mitbestimmungsrechts bezieht. Dieser Anspruch kann auch im Wege der einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden (vgl. auch die Ausführungen unter V. 3., letzter Absatz). Unabhängig davon kann ein grober Pflichtverstoß jedoch bereits bei einer einmaligen schwerwiegenden Verletzung von Mitbestimmungs- oder Informationsrechten vorliegen, wobei auch drohende grobe Pflichtverletzung genügt.

Voraussetzung:
grober Verstoß

Auch ausreichend:
Sicherung der
Mitbestimmung

Der Antrag muss die zu unterlassende Handlung genau bezeichnen: Dem Arbeitgeber wird untersagt, eine bestimmte Maßnahme vorzunehmen, ohne vorher den Betriebsrat unterrichtet oder dessen Zustimmung erhalten zu haben (vgl. näher DKKW-Trittin, § 23 Rn. 201 ff.). Verstößt der Arbeitgeber gegen die ihm mit einer rechtskräftigen Entscheidung auferlegte Verpflichtung, kann er wegen jedes Verstoßes – nach vorheriger Androhung – zur Zahlung eines Ordnungsgeldes (Höchstmaß € 10.000,-) verurteilt werden. Ferner kann der Arbeitgeber vom Arbeitsgericht bei Nichtbeachtung der rechtskräftigen Anordnung zur Vornahme der Handlung durch Zwangsgeld (höchstens € 10.000,-) angehalten werden.

Verstoß gegen
auferlegte Pflicht:
Ordnungsgeld ...

Zwangsgeld

3.6.3 Ordnungswidrigkeitenanzeige

Voraussetzung für eine wirksame Interessenvertretung ist die rechtzeitige und umfassende Information durch den Arbeitgeber. Dieser Verpflichtung kommt er oftmals nicht korrekt nach.



Erst erfolgreiches Beschluss- oder Einigungsstellen- verfahren

In einem Beschluss- oder Einigungsstellenverfahren sollte der Betriebsrat daher deutlich machen, dass er auf Einhaltung seiner Rechte besteht. Erst wenn diese Verfahren erfolgreich geführt wurden, sollte zur höheren Beachtung der betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten die Erstattung einer Ordnungswidrigkeitenanzeige nach § 121 BetrVG in Erwägung gezogen werden (Growe, S. 285 ff.).

Eine Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu € 10.000,- geahndet werden. Die Bezirksregierung Düsseldorf (Bescheid v. 24. 10. 2005, AiB 2006, 181) hat entschieden, dass bereits der einzelne Verstoß gegen die Unterrichtspflicht aus § 99 Abs. 1 BetrVG ein Bußgeld in Höhe von € 1.000,- rechtfertigt.

Beabsichtigt der Betriebsrat ein Ordnungswidrigkeitenverfahren einzuleiten, wird folgendes Vorgehen empfohlen:

- begangene Gesetzesverstöße mit hieb- und stichfesten Beweisen festhalten;
- das gesamte Betriebsratsgremium muss nicht nur einen **Beschluss** fassen, sondern sich auch wirklich durchsetzen wollen;
- bei Zuspitzung der Konflikte um Unterrichtsrechte Belegschaft informiert halten;
- dem Arbeitgeber androhen, dass notfalls die gesamte Palette rechtlicher Verfahren ausgeschöpft werde;
- frühzeitig zuständige Gewerkschaft einschalten.

Vorgehensweise

Im Verlauf von ca. sechs Wochen sollte der Betriebsrat dann seine Bemühungen um eine Beilegung des Konflikts gegenüber den Arbeitnehmern deutlich machen und die Vorgehensweise für Ordnungswidrigkeitenverfahren erläutern. Dabei sind die einzelnen Schritte über mündliche Abmahnung, schriftliche Abmahnung mit Fristsetzung, Gespräch zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nochmals aufzuzeigen sowie auch die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers herauszustellen. Hierzu nutzt der Betriebsrat die internen Kommunikationsmittel von der Betriebsratsinformation am Schwarzen Brett oder über Intranet bis hin zur Betriebsversammlung. Ist auch ein letztes Bemühen des Betriebsrats im Zusammenwirken mit der zuständigen Gewerkschaft um eine Klärung mit dem Arbeitgeber erfolglos, sollte er beschließen, das Ordnungswidrigkeitenverfahren einzuleiten.

Durch die taktisch geschickte Handhabung (weitergehend erläutert von Growe, S. 285 ff.) ist der Arbeitgeber durchaus zu einem künftig dauerhaft verbesserten Informationsverhalten zu zwingen.



Die **Ordnungswidrigkeitenanzeige** ist teilweise an das Landesarbeitsministerium bzw. den Senator für Arbeit, teilweise an die Kreisverwaltungsbehörden oder Bezirksregierungen zu richten. Sie kann aber auch bei der Polizei erstattet werden, die den Vorgang dann an die zuständige Bußgeldbehörde weiterzuleiten hat (siehe hierzu DKKW-Trümmer, § 121 Rn. 25 f.).

Die Ordnungswidrigkeitenanzeige könnte wie folgt lauten:

Ordnungswidrigkeitenanzeige gemäß § 121 BetrVG

des Betriebsrats der Firma, Anschrift, vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende wegen Verletzung der Pflichten des Arbeitgebers gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG.

Der Inhaber der obigen Firma, Herr, wohnhaft, hat seit bereits in Fällen Einstellungen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen vorgenommen, ohne den Betriebsrat vorher gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG beteiligt zu haben. Er hat nicht alle Bewerbungsunterlagen, zu denen auch die Personalfragebogen gehören (vgl. Regierungspräsidium Stuttgart, Bußgeldbescheid vom 27. 10. 1988, AiB 1989, 22; Bezirksregierung Düsseldorf v. 25. 7. 1996, AiB 1997, 177), vorgelegt und oftmals auch erst im Nachhinein über die Einstellung / Versetzung informiert.

Nach Kenntnis der durchgeführten Maßnahme hat der Betriebsrat den Arbeitgeber jeweils auf sein rechtswidriges Verhalten hingewiesen. Abmahnungsschreiben liegen in Kopie bei. Darüber hinaus wird die Einsicht in die Protokolle der Betriebsratssitzungen vom und angeboten.

Aus den aufgezeigten Gründen bitten wir Sie, die Ordnungswidrigkeiten zu ahnden.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Muster einer
Anzeige gemäß
§ 121 BetrVG

Bei den oben dargelegten weiteren Möglichkeiten zur Sicherung des Beteiligungsrechts wird für die Verfahrenseinleitung und Beauftragung einer Prozessvertretung auf die Ausführungen unter Punkt 3.3 und 3.4 dieses Abschnitts verwiesen.



4. Rechte der von der personellen Maßnahme Betroffenen

Die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte sollen zum Schutz der bereits Beschäftigten und auch zum Schutz des Einzelnen vor Willkür des Arbeitgebers dienen. Der jeweils Betroffene hat jedoch auch Handlungsmöglichkeiten. Er kann in bestimmten Fällen selbst klagen. Im **Beschlussverfahren** ist er nicht Partei.

4.1 Wirksamkeit des Arbeitsvertrages

Wirksamer
Arbeitsvertrag/
unzulässige
Beschäftigung

Hat der Arbeitgeber mit einem Bewerber einen Arbeitsvertrag ohne Zustimmung des Betriebsrats geschlossen, ist dieser wirksam. Den betriebsverfassungswidrig eingestellten Arbeitnehmer darf der Arbeitgeber allerdings nicht beschäftigen (BAG v. 2. 7. 1980, EZA Nr. 28 zu § 99 BetrVG mit Anm. v. Löwisch / Röder), es sei denn, er hat einen Antrag nach § 100 BetrVG gestellt und ein Verfahren eingeleitet. Für die Zeit der Nichtbeschäftigung behält der Arbeitnehmer jedoch den **Entgeltanspruch** (BAG v. 2. 7. 1980, EZA Nr. 28 zu § 99 BetrVG).

Entgelt auch bei
Arbeitsverweigerung

Wusste der Arbeitnehmer nicht, dass er ohne Zustimmung des Betriebsrats eingestellt wurde, hat er spätestens ab dem Zeitpunkt, zu dem der Betriebsrat den Antrag auf Aufhebung der Maßnahme stellt, das Recht, die Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts (§ 273 BGB) zu verweigern (vgl. DKKW-Bachner, § 99 Rn. 250).

Kündigung

Ein betriebsverfassungsrechtswidriges Arbeitsverhältnis endet nicht automatisch, sondern bedarf der **Kündigung**.

Betriebsverfassungswidrige
Versetzung
berechtigt zur Arbeitsverweigerung

Wird ein Arbeitnehmer ohne Zustimmung des Betriebsrats oder ohne Ersetzung der Zustimmung gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG versetzt, ist diese Maßnahme gegenüber dem Arbeitnehmer unwirksam (BAG v. 5. 4. 2001, NZA 2001, 893, 896; BAG v. 26. 1. 1988, AiB 1988, 193). Weigert er sich, an dem betriebsverfassungswidrig zugewiesenen Arbeitsplatz zu arbeiten, ist dieses keine vertragswidrige **Arbeitsverweigerung** (LAG Baden-Württemberg v. 10. 1. 1985, NZA 1985, 326; s. a. DKKW-Bachner, § 99 Rn. 252) und berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Kündigung.

Änderungskündigung

Bei der Zuweisung einer anderen Tätigkeit, die über den Rahmen des Arbeitsvertrages hinausgeht und daher der **Änderungskündigung** bedarf, überlagern sich die Verfahren nach §§ 99, 100 und § 102 BetrVG bzw. einem Kündigungsschutzprozess nach § 2 KSchG.



Fehlt die Zustimmung des Betriebsrats zum **geänderten Angebot**, braucht der Arbeitnehmer sich nicht auf eine Arbeit unter Vorbehalt gemäß § 2 KSchG einzulassen.

Es steht dem Arbeitnehmer aber frei, den **Vorbehalt** zu erklären und gegen die Kündigung des Arbeitsvertrages zu klagen. Gemäß § 2 KSchG ist der Vorbehalt innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung geltend zu machen. Die Klage muss ebenfalls innerhalb dieser drei Wochen eingereicht werden. Der Arbeitnehmer arbeitet dann unter Vorbehalt zu den neuen Arbeitsbedingungen und macht zusätzlich zu den möglichen individual-kündigungsschutzrechtlichen Gründen gegen die **Änderungskündigung** die betriebsverfassungsrechtliche **Unwirksamkeit der Verletzung geltend**.

Vorbehaltliche
Annahme / Klage
Kündigungsfrist
beachten
3-Wochen-Frist

4.2 Schadenersatzansprüche

Ein betriebsverfassungswidrig eingestellter Arbeitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf dessen Bemühen um die Einholung der Zustimmung des Betriebsrats in einem korrekten Verfahren. Ein Unterlassen des Arbeitgebers lässt den Anspruch auf **Schadenersatz** aus dem Gesichtspunkt des Verschuldens bei Vertragsschluss erwachsen (vgl. BAG v. 14. 6. 1972, AP Nr. 54 zu §§ 22, 23 BAT mit Anm. v. Wiedemann; s. a. DKKW-Bachner, § 100 Rn. 18).

4.3 Rechtsanspruch auf richtige Eingruppierung

Ist ein Beschäftigter **falsch eingruppiert**, kann er unabhängig von einem – eventuell parallel laufenden – **Beschlussverfahren** über die **Ersetzung der Zustimmung** zur Eingruppierung gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG die nach seiner Ansicht richtige Eingruppierung selbst einklagen (DKKW-Bachner, § 99 Rn. 257), gegebenenfalls mit Rechtsschutz der zuständigen Gewerkschaft.

Zuvor sollte jedoch gegenüber dem Arbeitgeber die konkrete **Geltendmachung**, bei der die Differenz aufgrund der falschen Eingruppierung aufzuzeigen ist, erfolgen (siehe hierzu das Muster im Anhang Nr. 8 a). Machen mehrere Beschäftigte die richtige Eingruppierung geltend, kann das als Anhang Nr. 8 b beigefügte Muster verwendet werden.

Geltendmachung

In Tarifverträgen sind oftmals **Ausschlussfristen** enthalten, die unbedingt zu beachten sind, damit der Anspruch nicht verfällt.

Ausschlussfrist



**Leiharbeitnehmer
und Equal Pay**

Der einzelne Leiharbeitnehmer hat gem. § 13 AÜG einen Auskunftsanspruch gegenüber dem Entleiher über die in dessen Betrieb wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer Arbeitnehmer. Dies dient seiner Prüfung, ob für die Zeit der Überlassung der Grundsatz des Equal Pay eingehalten wird. So wird dem Leiharbeitnehmer ermöglicht, seine Eingruppierung zu überprüfen und ggf. das Arbeitsgericht anzurufen (Fitting, § 99 Rn. 102).



Anhang

Anhang Nr. 1

Einstellungsfragebogen

Bei der Verwendung von Fragebogen besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Dieses soll sicherstellen, dass die Fragen des Arbeitgebers auf die Gegenstände und den Umfang beschränkt bleiben, für die ein berechtigtes Auskunftsbedürfnis besteht.

In diesem Muster sind nur die Fragen aufgenommen worden, die für den Arbeitsplatz bzw. die zu leistende Arbeit von wesentlicher Bedeutung sind.

Unzulässige Fragen dürfen ohne negative Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses wahrheitswidrig beantwortet werden. Sie sollten schon von daher, aber auch weil Bewerber keine Kenntnis hierüber haben, in einen Fragebogen nicht aufgenommen werden. So fehlt in diesem Muster z.B. die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft, da sie nach der Rechtsprechung des BAG grundsätzlich unzulässig ist. Es fehlen ebenfalls Fragen nach dem Gesundheitszustand, da diese auch nur insoweit zulässig wären, als der Arbeitgeber an deren Beantwortung im Hinblick auf die vorgesehene Tätigkeit ein berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse hat. Die Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft/Gleichstellung fehlt ebenfalls. Der abzulehnenden BAG-Rechtsprechung (v. 3. 12. 1998 – 2 AZR 754/97, NZA 1999, 584) stehen vor allem § 1 AGG und § 81 Abs. 2 SGB IX entgegen, weshalb diese Frage vor der Einstellung stets unzulässig ist. Allerdings soll sie im bestehenden Arbeitsverhältnis – jedenfalls nach sechs Monaten – zulässig sein (BAG v. 16. 2. 2012 – 6 AZR 553/10, NZA 2012, 555).



Ich bewerbe mich um die Einstellung als _____

I. Angaben der Bewerberin bzw. des Bewerbers zur Person

Name: _____ Vorname: _____

Geburtsname: _____

Wohnort: _____ Straße: _____ Tel.: _____

Geburtstag: _____ Geburtsort: _____

Staatsangehörigkeit: _____

Seit wann befinden Sie sich in Deutschland? (Bei Ausländern): _____

Aufenthaltserlaubnis gültig bis (Bei Ausländern): _____

Arbeitserlaubnis gültig bis (Bei Ausländern): _____

Familienstand: _____

Bei minderjährigen Arbeitnehmern Name und Anschrift der gesetzlichen Vertreter: _____

II. Ausbildung

1. Schulbildung: _____

2. Hochschulstudium: _____

3. Berufsausbildung als: _____

4. Bei welcher Firma: _____

5. Welche Abschlussprüfung haben Sie abgelegt? _____

6. Haben Sie berufliche Fortbildungsveranstaltungen besucht? Ja Nein
Wenn ja, welche? _____

7. Haben Sie Fremdsprachenkenntnisse? Ja Nein
Wenn ja, welche? _____

8. Sind Sie im Besitz einer Fahrerlaubnis? Ja Nein
Wenn ja, welcher? _____

III. Sonstiges

1. Haben Sie für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub erhalten? Ja Nein

2. Wann können Sie die Arbeit aufnehmen? _____

3. Unterliegen Sie irgendwelchen Wettbewerbsbeschränkungen? Ja Nein
Wenn ja, Inhalt des Wettbewerbsverbotes? _____

Dieser Personalbogen ist Bestandteil des Arbeitsvertrages.

Datum: _____ Unterschrift: _____

(Bei Minderjährigen Unterschrift der gesetzlichen Vertreter)



Anhang Nr. 2

Checkliste für Bildungsmaßnahmen

Anhand dieser Liste kann der Betriebsrat bei der Beratung die für die Ausübung seines Mitbestimmungsrechts nach § 98 BetrVG benötigten Informationen abfragen und festhalten (vgl. Punkt I. 6.1)

Thema der Bildungsmaßnahme: _____
Wer führt die Bildungsmaßnahme durch (Träger): _____
Wo findet die Bildungsmaßnahme statt (Ort): _____
Zeitliche Lage und Dauer der Bildungsmaßnahme: _____
Ziel der Bildungsmaßnahme: _____
Inhalt und Umfang der zu vermittelnden Kenntnisse oder Fähigkeiten: _____
Wie erfolgt die Wissensvermittlung? _____
Wer soll teilnehmen und warum? _____
Ausschreibung der Maßnahme: _____
Einsatz nach Durchführung der Maßnahme: _____



Zu den Anhängen Nr. 3a, 3b und 3c

Arbeitsplatzbogen (1. und 2. Beispiel), Frageliste zum Arbeitsplatzbogen

Mit einem Arbeitsplatzbogen bzw. einer Frageliste zum Arbeitsplatzbogen kann der Betriebsrat die für die tarifliche Eingruppierung wesentlichen Arbeitsplatzmerkmale systematisch erfassen. Wegen der Unterschiedlichkeit der einzelnen Tarife sind verschiedene Beispiele als Muster aufgeführt, die sinnvollerweise mit den jeweils geltenden Tarifverträgen abzugleichen und diesen anzupassen sind (vgl. Punkt II. 2.1.1).



Anhang Nr. 3b

Arbeitsplatzbogen (2. Beispiel)

Name der/des Stelleninhaber(s)in: _____

Tätigkeitsbezeichnung: _____

Abteilung: _____

bisheriges Effektiventgelt*: _____

bisherige Eingruppierung*: _____

Welche Tätigkeit wird am Arbeitsplatz ausgeübt? (Bitte umfassend und genau beschreiben. Werden verschiedene Tätigkeiten ausgeübt, dann zunächst die überwiegend ausgeübte Arbeit anführen, dann die zweithäufigste usw.)

Welche Belastungen kommen am Arbeitsplatz vor?

	liegt nicht vor	liegt vor	liegt in erhöhtem Maße vor
Lärm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Monotonie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Staub	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hitze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kälte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zugluft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Feuchtigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vibration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
giftige Gase und Stäube	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges (was?)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bemerkungen:

* Hier ist einzutragen, wie der Vorgänger auf der Stelle eingruppiert war und welches Effektiventgelt er erhalten hat.



Anhang Nr. 3c

Frageliste zum Arbeitsplatzbogen

Arbeitsplatz: _____ Tarif-/Lohngruppe: _____

1. Arbeitsaufgaben / Arbeitsbereich

- a) Was ist die genaue Arbeitsaufgabe bzw. der genaue Arbeitsbereich nach der »offiziellen« Arbeitsanweisung oder Arbeitsplatzbeschreibung?
- b) Welche Aufgaben werden in der Praxis zusätzlich ausgeführt, auch wenn sie nicht offiziell vorgeschrieben sind, z. B.:
- Beseitigung von kleinen Störungen
 - Ausführung von kleineren Reparaturen und Wartungsarbeiten
 - Teilweise Einrichten und Nachstellen von Maschinen; Optimieren von Schnittwerten
 - Teilweise Selbstorganisation des Arbeitsablaufes (z. B. selbstständiges Besorgen von Material, Werkzeugen und Vorrichtungen)
 - Qualitätskontrolle (Zwischenkontrolle)
 - Improvisieren bei Serienanlauf oder bei häufigem Typenwechsel
 - Hilfe für KollegInnen an benachbarten Arbeitsplätzen (z. B. schwere Kisten heben)
 - Ausfüllen von anderen Arbeitsplätzen bei Krankheit und Umorganisieren

2. Qualifikationen (Anlernzeit bzw. Einarbeitungszeit)

- Erforderliche Kenntnisse (über Maschinen, Werkzeuge, Vorrichtungen, Materialverhalten, Arbeitsablauf usw.)
- Erforderliche Geschicklichkeit (z. B. bei »kniffligen« Montagearbeiten, bei Drehen komplizierter Werkstücke oder bei der Beseitigung von Störungen)
- Entscheidungsmöglichkeiten (z. B. bei auftretenden Störungen und Unregelmäßigkeiten)
- Verantwortung (Welche Folgen haben Fehler bei der Ausführung der Arbeit?)
- Erforderliche Einarbeitungszeit
- Erforderliche Erfahrung (um alle Aufgaben selbstständig auszuführen)



3. Belastungen

Welche Belastungen treten bei der Arbeit auf?

- Zwangshaltungen (ständiges Sitzen oder Stehen, gebeugte oder gebückte Körperhaltung, Überkopfarbeit, ständiges Anheben der Arme usw.)
- Einseitige Muskelarbeit (z. B. Belastung der Finger bei feinen Montagearbeiten oder beim Tippen, so dass abends die Finger wehtun)
- Belastung der Arme bei Betätigungen von Maschinen
- Hohe Aufmerksamkeit und Konzentration (z. B. ständiges Beobachten von Maschinen, um bei Störungen schnell eingreifen zu können, oder häufiges und schnelles Reagieren auf Informationen an Mess- und Prüfplätzen)
- Belastung der Augen (hohe Anforderungen an die Sehkraft bei kleinen Montagearbeiten, Arbeiten mit Lupen, Mikroskopen und Bildschirmen)
- Zeitzwänge (Fließband- und Taktarbeit)
- Lärm, Staub, Schmutz, Blendung, Schadstoffe, Klima



Anhang Nr. 4

Kriterien zur Prüfung bei Änderung von Arbeitsplatz / Tätigkeit

Diese Liste soll dem Betriebsrat Hilfestellung bei der Prüfung der Frage geben, ob es sich um eine beteiligungspflichtige Versetzung handelt.

Kriterium	liegt vor, weil
<p>1. Alternative:</p> <p>a) anderer Arbeitsbereich:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Änderung des Arbeitsorts (Wechsel zu räumlich entferntem Betriebsteil, in anderen Betrieb) <input type="checkbox"/> Änderung von Arbeitsaufgabe und -inhalt (z.B. Wechsel der Entlohnungsart, qualitative oder quantitative Aufgabenänderung) <input type="checkbox"/> Änderung des Platzes in der betrieblichen Organisation (z. B. Zusammenarbeit mit neuen Beschäftigten, Wechsel der Abteilung, anderer Vorgesetzter) <input type="checkbox"/> Änderung der Arbeitsumstände (hierunter sind die äußeren Bedingungen der Arbeit wie Ort, Art und Weise, Gestaltung des Arbeitsplatzes, Lage der Arbeitszeit, Umwelteinflüsse und Beanspruchung zu verstehen) <input type="checkbox"/> Änderung des Gesamtbildes der Tätigkeit Liegen Kriterien nach a) vor, dann ist weiter zu prüfen: <p>b) Dauer der Zuweisung</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> kürzer als ein Monat <p>c) erhebliche Änderung der Arbeitsumstände (Entsendung ist mit einer erheblich längeren An- und Rückfahrt verbunden, Auszubildender in einem Betrieb mit mehreren Filialen wird einer anderen Filiale oder Zentrale zugewiesen, gleichzeitige Änderung des Arbeitsortes und der durch Vorgesetzte und Kollegen bestimmten Arbeitsgruppe, längere Wegezeit verkürzt die Freizeit)</p>	



2. Alternative**a) wie bei Alternative 1.**

Kriterien nach a) liegen vor, dann ist weiter zu prüfen:

b) Dauer der Zuweisung

länger als ein Monat



Anhang Nr. 5

Unterrichtung bei Personalentscheidungen

Dieses Formblatt enthält die Mindestanforderungen für eine Unterrichtung durch den Arbeitgeber und sollte mit diesem vereinbart werden.

An den Betriebsrat – z.Hd. des Betriebsratsvorsitzenden

Einstellung/Versetzung

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir beabsichtigen, zum _____ folgenden Arbeitnehmer einzustellen/zu versetzen:

Name: _____ Straße: _____

Vorname: _____ PLZ: _____

geb. am: _____ Wohnort: _____

Bei Versetzung:

bisherige Tätigkeit: _____ bisheriges Entgelt: _____

bisherige Tarifgruppe: _____ bisheriger Stundenlohn: _____

Zu besetzende Stelle: _____

Position: _____ Tarifgruppe: _____

Abteilung: _____ Zulage(n): _____

unbefristete Einstellung _____ Befristung bis: _____

Ersatz für: Begründung: _____

Eine Kopie des Personalbogens gemäß § 94 BetrVG ist als Anlage beigelegt.

Die innerbetriebliche Stellenausschreibung gemäß § 93 BetrVG erfolgte am:

Um den vorgesehenen Arbeitsplatz bewerben sich:

1. _____

2. _____

3. _____

Bei Einstellungen:

Die uns vorliegenden Unterlagen sind beigelegt.

Bei Versetzung/Umgruppierung:

Die zu Ihrer Information erforderlichen Unterlagen sind beigelegt. Im Übrigen ergänzen wir wie folgt: _____



Wir bitten um Zustimmung zur Einstellung/Eingruppierung und Versetzung/Umgruppierung.

Datum
Empfangsbestätigung:

Personalabteilung

Datum

Betriebsrat



Anhang Nr. 6a

Prüfliste für eine Einstellung / Eingruppierung (§ 99 BetrVG)

Diese Liste berücksichtigt die wesentlichen vom Betriebsrat zu überprüfenden Punkte, dient der Entscheidungsfindung und gleichzeitig der Fristenkontrolle.

1.	Eingang der Mitteilung über die beabsichtigte Einstellung/Eingruppierung (Datum): _____		
2.	Letzter Tag zur Stellungnahme des Betriebsrats – eine Woche – (Datum): _____		
3.	Nächste Betriebsratssitzung (Datum): _____		
4.	Wann soll die Einstellung/Eingruppierung erfolgen (Datum)? _____		
5.	Angaben zur Person des vorgeschlagenen Bewerbers/Arbeitnehmers _____		
	Name _____ Vorname _____		
	Geburtsdatum _____		
	Familienstand _____ Zahl der Unterhaltsberechtigten _____		
	vorgesehene Beschäftigung _____ vorgesehene Tarifgruppe _____		
		Ja	Nein
6.	Stelle wird wieder besetzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Stelle wird neu geschaffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	War die Stelle		
	• intern ausgeschrieben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• extern ausgeschrieben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Stelle ist im Stellenplan ausgewiesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Stellenbeschreibung ist vorhanden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Stellenbewertung ist vorhanden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Stimmt der Eingruppierungsvorschlag mit der		
	• Stellenbewertung überein?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• Tarifgruppe überein?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Liegen die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber vor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Liegt ein Verstoß gegen allgemeine Vorschriften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 BetrVG/AGG) vor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



- gegen sonstige gesetzliche, tarifliche oder einzelvertragliche Vorschriften vor?
15. Kann die Zustimmung zur Einstellung/Eingruppierung verweigert werden wegen:
- a) Verstoß gegen geltendes Recht
- gegen Gesetz?
 - Verordnung?
 - Unfallverhütungsvorschrift?
 - Tarifvertrag?
 - Betriebsvereinbarung?
 - gerichtliche Entscheidung?
 - behördliche Anordnung?
- b) Verstoß gegen Regeln in Auswahlrichtlinien zur Einstellung/Eingruppierung?
- c) Besorgnis, dass infolge der Einstellung im Betrieb Beschäftigte
- gekündigt werden?
 - sonstige Nachteile (befristet Beschäftigte) erleiden?
- ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist?
- d) Benachteiligung des betroffenen Arbeitnehmers?
- e) Unterlassen der internen Stellenausschreibung?
- f) Begründeter Besorgnis, dass der in Aussicht genommene Bewerber den Betriebsfrieden durch
- gesetzwidriges Verhalten stören wird?
 - durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 BetrVG bzw. dem AGG enthaltenen Grundsätze (insbesondere rassistische oder fremdenfeindliche Bemerkungen) stören wird?
16. Stimmt der Betriebsrat der beabsichtigten Einstellung zu?
17. Genaue Gründe für die Verweigerung oder Zustimmung (Wirksamkeitsvoraussetzung für Zustimmungsverweigerung):
18. Kann die Zustimmung zur Eingruppierung verweigert werden wegen:
- a) Verstoß gegen geltendes Recht (z. B. Tarifvertrag)?
- b) Verstoß gegen Eingruppierungsrichtlinie?
- c) Besorgnis, dass infolge der Eingruppierung im Betrieb Beschäftigte sonstige Nachteile erleiden?
- d) Benachteiligung des betroffenen Arbeitnehmers?
19. Genaue Gründe für die Verweigerung der Zustimmung: _____
20. Wann wurde dem Arbeitgeber der Beschluss des Betriebsrats schriftlich mitgeteilt (Datum)? _____

Ort, Datum

Unterschrift



Anhang Nr. 6b

Prüfliste für eine Versetzung / Umgruppierung (§§ 99, 102 BetrVG)

Diese Liste berücksichtigt die wesentlichen vom Betriebsrat zu überprüfenden Punkte, dient der Entscheidungsfindung und gleichzeitig der Fristenkontrolle.

1. Eingang der Mitteilung über die beabsichtigte Versetzung / Umgruppierung (Datum): _____		
2. Letzter Tag zur Stellungnahme des Betriebsrats – eine Woche – (Datum): _____		
3. Nächste Betriebsratssitzung (Datum): _____		
4. Wann soll die Versetzung/Höher- oder Abgruppierung erfolgen (Datum)? _____		
5. Angaben zur Person		
Name _____ Vorname _____		
Geburtsdatum _____ Dauer der Betriebszugehörigkeit _____		
Jetzige Beschäftigung _____ Vorgesehene Beschäftigung _____		
Jetzige Tarifgruppe _____ Vorgesehene Tarifgruppe _____		
Ausbildung der/des Arbeitnehmer(s) in _____		
Zusätzliche Aus- und Fortbildung _____		
	Ja	Nein
6. Ist Arbeitnehmer		
• Schwerbehinderter/Gleichgestellter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• sonstige schutzbedürftige Person?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Ist die Umgruppierung mit einer Versetzung verbunden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Ist der betroffene Arbeitnehmer mit der		
• Versetzung einverstanden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Höhergruppierung einverstanden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Abgruppierung einverstanden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Liegt ein Verstoß gegen allgemeine Vorschriften vor gegen		
• den Gleichbehandlungsgrundsatz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• sonstige gesetzliche, tarifliche oder einzelvertragliche Vorschriften?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



- | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 10. Kann die Zustimmung zur Versetzung/Höher- oder Abgruppierung verweigert werden wegen | | |
| a) Verstoß gegen geltendes Recht, z. B. | | |
| • Gesetz? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Verordnung? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Unfallverhütungsvorschrift? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Tarifvertrag? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • gerichtliche Entscheidung? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • behördliche Anordnung? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Verstoß gegen Regeln in Auswahlrichtlinie zu Versetzung oder Umgruppierung? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Besorgnis, dass infolge der Versetzung oder Umgruppierung im Betrieb Beschäftigte | | |
| • gekündigt werden? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • sonstige Nachteile (befristet beschäftigt) erleiden?
ohne dass dies aus betrieblichen Gründen gerechtfertigt ist. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Benachteiligung des betroffenen Arbeitnehmers? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) Unterlassen der internen Stellenausschreibung? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) Begründeter Besorgnis, dass der in Aussicht genommene Bewerber bzw. Beschäftigte den Betriebsfrieden durch | | |
| • gesetzwidriges Verhalten stören wird? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 BetrVG/AGG enthaltenen Grundsätze (insbesondere rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung) stören wird? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Kann der Änderungskündigung widersprochen werden, weil | | |
| • der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 BetrVG verstößt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



- eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat?

12. Stimmt der Betriebsrat der

- Versetzung zu?
- Höhergruppierung zu?
- Abgruppierung zu?

13. Genaue Gründe für Zustimmungsverweigerung/Widerspruch (Wirksamkeitsvoraussetzung) _____

14. Wann wurde dem Arbeitgeber der Beschluss des Betriebsrats schriftlich mitgeteilt (Datum)? _____

Datum

Unterschrift



Anhang Nr. 7a

Zustimmungsverweigerung (Formblatt)

Wenn der Betriebsrat dieses Formblatt entsprechend ausfüllt, sind die formalen Anforderungen an die Begründung einer Zustimmungsverweigerung erfüllt.

Stellungnahme zur beabsichtigten

Einstellung Versetzung Ein- / Umgruppierung
von Frau / Herrn _____

Bezug: Ihre Mitteilung vom _____

(Die Stellungnahme muss binnen einer Woche nach Zugang der Arbeitgebermitteilung erfolgen.)

- Der Betriebsrat stimmt der beabsichtigten Maßnahme zu.
- Der Betriebsrat hat von der beabsichtigten Maßnahme Kenntnis genommen. Er will dazu keine Stellungnahme abgeben.
- Der Betriebsrat verweigert zu der beabsichtigten Einstellung / Versetzung seine Zustimmung gemäß § 99 Abs. 2 Nr. _____ BetrVG. Die Zustimmungsverweigerung wird mit folgenden konkreten betrieblichen Umständen begründet:
- Der Betriebsrat verweigert seine Zustimmung zur beabsichtigten Ein- / Umgruppierung in die Tarifgruppe _____ gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG. Die richtige Eingruppierung müsste in die Tarifgruppe _____ erfolgen. Die von uns vorgeschlagene Eingruppierung ergibt sich aus den folgend beschriebenen Aufgaben, die an dem betreffenden Arbeitsplatz zu erfüllen sind:

Mit freundlichen Grüßen

Betriebsrat (Unterschrift)

Empfangsbestätigung:

Die Stellungnahme des Betriebsrats haben wir am _____ erhalten.

Datum: _____ Unterschrift: _____



Anhang Nr. 7b

Zustimmungsverweigerung bei geplantem Einsatz eines Leiharbeitnehmers

In Anlehnung an das Muster von: Rechtsanwalt Dieter Stang, Rechtssekretär in der IGM-VSt. Stuttgart. Das Musterschreiben ist unbedingt an die konkrete betriebliche Situation anzupassen!

Betriebsrat

An die Geschäftsleitung im Hause

Datum _____

Zustimmungsverweigerung

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Schreiben vom _____ haben Sie uns zu der geplanten Einstellung folgender Leiharbeitnehmer unterrichtet:

1. _____

2. _____

(...)

Zu Ihrem Anhörungsschreiben nehmen wir wie folgt Stellung:

Leider ist die erfolgte Information bislang unvollständig. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat so unterrichten, dass dieser aufgrund der mitgeteilten Tatsachen in die Lage versetzt wird, zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt (BAG v. 1.6.2011 – 7 ABR 117/09).

Unter Zugrundelegung dessen fehlen insbesondere folgende Informationen:

Achtung: Nur die Informationen aufführen, die für die Beurteilung fehlen.

- () Informationen über die Person (Name, Alter, Beruf, Qualifikation, Anschrift) vgl. BAG v. 9. 3. 2011 – 7 ABR 137/09, NZA 211, 871 ff.
- () Vorgesehener Arbeitsplatz im Betrieb
- () Vorgesehener Arbeitsumfang und Lage der Arbeitszeit



- () Beabsichtigte Dauer des Einsatzes
- () Vorlage der Überlassungsverträge (BAG v. 23. 1. 2008, AP-Nr. 14 zu § 14 AÜG; Fitting § 99 BetrVG, Randnummer 178 a) einschließlich einer aktuellen Erklärung des Verleihers im Besitz einer Erlaubnis gem. § 1 AÜG zu sein.
- () Nachweis einer Kontaktaufnahme mit den zuständigen Behörden der Arbeitsverwaltung gem. § 81 SGB IX zum Zweck der Überprüfung, ob für die Einstellung auch ein schwerbehinderter Arbeitnehmer in Frage käme (vgl. BAG v. 23. 6. 2010 – NZA 2010, 1361 ff).
- () Detaillierte Darlegung, weshalb nur ein vorübergehender Bedarf für die Stellenbesetzung besteht und es sich nicht um einen dauerhaft zu besetzenden Arbeitsplatz handelt.
- () Nachweis über erfolgte Stellenausschreibung gem. § 93 BetrVG (vgl. BAG v. 1. 2. 2011, NZA 2011, 703; vgl. auch ArbG Berlin, Beschluss v. 18. 8. 2011 – 33 BV 5005 / 11) und Vorlage aller eingegangener Bewerbungen.
- () Nachweis über unternehmensweite Information der Leiharbeiter über die zu besetzenden Arbeitsplätze gem. § 13 a AÜG.
- () Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeiter (vgl. Hamann, Die Reform des AÜG 2011, RdA 2011, S. 321, 327).
- () Mitteilung über Auswirkungen auf die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer (einschl. Auswirkungen auf Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Arbeitnehmer, leistungsgeminderte Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigte mit Erhöhungswünschen sowie auf die Übernahme von Auszubildenden und die Weiterbeschäftigung befristet eingestellter Arbeitnehmer).

Wir fordern Sie auf, uns diese Informationen unverzüglich, spätestens bis zum zukommen zu lassen und weisen darauf hin, dass erst mit einer ordnungsgemäßen Unterrichtung des Betriebsrats die Frist des § 99 Abs. 3 BetrVG zu laufen beginnt (BAG v. 14. 12. 2004 – 1 ABR 45 / 03, AP-Nr. 122 zu § 99 BetrVG; BAG v. 10. 8. 1993 – 1 ABR 22 / 93, NZA 1994, 187).



Aufgrund unseres gegenwärtigen Informationsstandes verweigern wir allerdings bereits **vorsorglich die Zustimmung** zu der geplanten Einstellung des Leiharbeitnehmers

Herrn / Frau _____ gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1, 3 und Nr. 5 BetrVG aus folgenden Gründen: _____

Achtung: Nur die jeweiligen betriebsbezogenen Gründe einfügen, und zwar z. B. wie folgt:

1. Die Zustimmungsverweigerung stützen wir auf **§ 99 Abs. 2 Nr.1 BetrVG**, da die Maßnahme gegen die gesetzliche – oder gegen die tarifvertragliche – Regelung

a) des AÜG verstößt. Sie haben uns den Überlassungsvertrag nicht vorgelegt. Nach unserer Kenntnis ist der Verleiher zudem nicht im Besitz einer Erlaubnis nach § 1 AÜG.

oder

b) des SGB IX verstößt, da vor der beantragten Einstellung des nicht schwerbehinderten Arbeitnehmers die Agentur für Arbeit nicht eingeschaltet wurde (vgl. BAG v. 23.6.2010, NZA 2010, 1361ff.). Es konnte deshalb nicht geprüft werden, ob der freie Arbeitsplatz mit einem Schwerbehinderten besetzt werden kann. Eine schriftliche Bestätigung der Agentur für Arbeit, aus der sich ergibt, dass im konkreten Fall kein geeigneter schwerbehinderter Bewerber vermittelbar ist, wurde dem Betriebsrat nicht vorgelegt, obwohl der Arbeitgeber zur Einholung einer entsprechenden Stellungnahme verpflichtet ist (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 10.9.2010 – 6 TaBV 10 / 10).

oder

c) des AGG verstößt, da bei der konkret geplanten Einstellung erneut Frauen, schwerbehinderte Arbeitnehmer und ältere Arbeitnehmer nicht berücksichtigt werden und erneut ein junger Mann eingestellt werden soll. Es ist deshalb von einer Benachteiligung dieses Personenkreises unter Verstoß gegen das AGG auszugehen.

oder

(bei Geltung des Tarifvertrages Leih- / Zeitarbeit der Metall- und Elektroindustrie)

d) z. B. des § 2.1 des Tarifvertrages Leih- / Zeitarbeit der Metall- und Elektroindustrie verstößt, weil durch die beantragte Einstellung bestehende Dauerarbeitsplätze gefährdet werden.



2. Die Zustimmungsverweigerung wird ferner auf **§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG** gestützt, da die begründete Besorgnis besteht, dass in Folge dieser personellen Maßnahme Nachteile für die Arbeitnehmer unseres Betriebs eintreten würden.

a) In Anbetracht des starken Arbeitsanfalls und der engen Zeitvorgaben ist die regelmäßige Einarbeitung einer Vielzahl nur befristet eingesetzter Leiharbeitnehmer für die Stammbesetzung nicht weiter zumutbar.

oder

b) Die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern hat aufgrund der erforderlichen Einarbeitung und der oft schlechteren Leistungen Auswirkungen auf den für unsere Stammarbeitnehmer zu zahlende Prämien (bzw. den Gruppenakkord). Diese finanziellen Nachteile sind nicht hinnehmbar.

oder

c) Die geplante Einstellung eines weiteren Leiharbeitnehmers bedeutet zudem einen erheblichen Nachteil für die mit befristetem Vertrag eingestellten Arbeitnehmer. Aufgrund dieser Neueinstellungen werden ihre Verträge voraussichtlich nicht verlängert oder in unbefristete Verträge umgewandelt. Bei den Auszubildenden ist zu befürchten, dass sie nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Bei Teilzeitbeschäftigten besteht die Befürchtung, dass Anträge auf Verlängerung der Wochenarbeitszeit abgelehnt werden.

3. Die Zustimmungsverweigerung wird ergänzend auf **§ 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG** gestützt, da die von uns begehrte innerbetriebliche Stellenausschreibung gem. § 93 BetrVG unterblieben ist. Die Stellenausschreibung ist auch dann erforderlich, wenn zunächst beabsichtigt ist, den Arbeitsplatz mit einem Leiharbeitnehmer zu besetzen. (vgl. BAG v. 1. 2. 2011 – 1 ABR 79 / 09).

Nach Vorlage der geforderten Informationen werden wir eine abschließende Stellungnahme abgeben. Wir gehen davon aus, dass aus den genannten Gründen die geplante Einstellung zunächst unterbleibt. Auf unsere Rechte gem. §§ 23 Abs. 3, 101 und 121 BetrVG weisen wir vorsorglich nochmals ausdrücklich hin.

Mit freundlichen Grüßen

(Betriebsratsvorsitzende / r)



Anhang Nr. 7c

Zustimmungsverweigerung bei Einstellung (Beispiel)

Dem Betriebsrat ist eine genaue und ausführliche Begründung der Zustimmungsverweigerung (hier wegen Gesetzesverstoß und Unterlassen der internen Stellenausschreibung) zu empfehlen, da diese die Informations- und Entscheidungsgrundlage für ein späteres Gerichtsverfahren darstellt (s. a. die Ausführungen unter IV. 1., letzter Absatz).

Einstellung von Herrn Werker

Sehr geehrte Damen und Herren,

zu der von Ihnen geplanten Einstellung von Herrn Werker verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG.

Die Einstellung von Herrn Werker verstößt gegen das AGG.

In der Konstruktionsabteilung, in der Herr Werkertätig werden soll, arbeiten zurzeit fünf Ingenieure und keine Ingenieurinnen.

Die Stelle ist von Ihnen entgegen § 11 AGG nicht geschlechtsneutral, sondern gezielt für männliche Bewerber ausgeschrieben worden. Trotz dieser Ausschreibung befanden sich unter den zwanzig Bewerbungen fünf Bewerbungen von Frauen, deren Qualifikation nach den dem Betriebsrat vorliegenden Bewerbungsunterlagen mindestens gleichwertig war; zum Teil waren die Abschlusszeugnisse sogar besser. Die Arbeitsagentur hat uns außerdem bestätigt, dass Ingenieurinnen auf dem hiesigen Arbeitsmarkt in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen.

Die weiblichen Bewerberinnen werden durch die Einstellung von Herrn Werker diskriminiert. Dieses ergibt sich auch daraus, dass der Personalleiter Herr C. bei dem monatlichen Gespräch am _____ dem Betriebsrat mitteilte, in die Konstruktionsabteilung «passten keine Frauen». Die Zustimmungsverweigerung ist auch nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG begründet. Der Betriebsrat hatte bereits mit Schreiben _____ die betriebsinterne und geschlechtsneutrale Ausschreibung aller neu zu besetzenden Stellen verlangt. Auch das ist unterblieben.

Mit freundlichen Grüßen

Der Betriebsrat



Anhang Nr. 7d

Zustimmungsverweigerung bei Eingruppierung (Beispiel)

Dem Betriebsrat ist eine genaue und ausführliche Begründung der Zustimmungsverweigerung – hier wegen Verstoß gegen Tarifvertrag – zu empfehlen, da diese die Informations- und Entscheidungsgrundlage für ein späteres Gerichtsverfahren darstellt.

Eingruppierung von Frau Gut

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Einstellung von Frau Gut stimmt der Betriebsrat zu.

Ferner teilen wir Ihnen mit, dass wir durch Beschluss vom _____ die Zustimmung zur Eingruppierung von Frau Gut nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verweigern.

Die von Ihnen vorgesehene Eingruppierung von Frau Gut in die Gehaltsgruppe 2 widerspricht den Eingruppierungsmerkmalen des Tarifvertrages.

Nach Ihren eigenen Angaben soll Frau Gut als Sachbearbeiterin das Sachgebiet _____ selbstständig und verantwortlich übertragen werden. Nach der Stellenausschreibung sind dafür umfassende Kenntnisse und eine längere Berufserfahrung erforderlich.

Für derartige Tätigkeiten sieht der Tarifvertrag _____ die Eingruppierung in die Gehaltsgruppe 3 und nicht 2 vor. In die Gehaltsgruppe 2 wäre die Tätigkeit bei unselbstständiger Wahrnehmung der Aufgabe einzuordnen.

Die von Ihnen vorgesehene Eingruppierung verstößt damit gegen die zwingenden Vorschriften des obigen Tarifvertrages.

Mit freundlichen Grüßen

Der Betriebsrat



Anhang Nr. 8a

Geltendmachung bei falscher Eingruppierung (einzeln)

Ist ein Beschäftigter falsch eingruppiert, kann er die nach seiner Ansicht richtige Eingruppierung selbst einklagen. Zuvor sollte jedoch die richtige Eingruppierung, bei der die Differenz aufgrund der falschen Eingruppierung aufgezeigt wird, konkret geltend gemacht werden; dazu kann dieses Muster dienen.

Absender, Ort und Datum _____

Firma _____

Geschäftsleitung _____

Geltendmachung

Hiermit mache ich die Differenz meines Einkommens von Monat _____ geltend.

Ich habe _____ Stunden gearbeitet. Die Differenz aufgrund der falschen Eingruppierung / der Anrechnung der Tariferhöhung beträgt x _____ € pro Stunde / Monat.

Bei _____ Stunden / Monaten x _____ € pro Stunde / Monat ergibt sich eine Differenz von _____ €.

Ich erwarte die umgehende Zahlung des obigen Differenzbetrages bzw. Ihre sofortige Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift



Anhang Nr. 8b

Geltendmachung bei falscher Eingruppierung (mehrere Betroffene)

Sind mehrere Beschäftigte falsch eingruppiert, kann die Geltendmachung der richtigen Eingruppierung von ihnen gemeinsam mit folgender Liste geltend gemacht werden.

Hiermit mache ich die Differenz meines Einkommens geltend:

Name, Vorname	Monats- stunden	x Differenz	= Summe	Unterschrift



Stichwortverzeichnis

Abmahnung	20, 93, 96	– geschlechtsneutral	77
Abmeldung	39	– Leiharbeit	24
Abrechnung	40	– schriftlich	23
Absatzlage	15	Ausschreibungsgrundsätze	77
Abstimmungsergebnis	67	Außendienst	44, 46
Abteilungsversammlung	86	Auswahlrichtlinien	13, 26
Akkord	51	Auszubildender	55, 73, 91
Altersgrenze	34, 91		
Änderung der Arbeitsbedingungen	43	Beamte	50
Änderung der Arbeits- umstände	48, 53, 54	Befristung	26, 34, 82
– erhebliche	54	Belegschaft	85
Änderungskündigung	42, 63, 100	Belegschaftsinformation	92
Anlage	68	Benachteiligung	73
Antragsfrist	93	Beratung	18
Arbeitsagentur	28	Berufliche Fortbildung	27
Arbeitsaufgabe	51	Berufliche Umschulung	27
Arbeitsbedingungen	81	Berufsausbildung	27
Arbeitsbereich	48	Berufsbildung	13
– anderer	48	Beschluss	67, 90
Arbeitsentgelt	43	Beschlussverfahren	21, 88, 100
Arbeitsgericht	43	Bestandsaufnahme	21
Arbeitsschutz	81	Beteiligungsrecht	32
Arbeitssicherheit	71, 81	Betriebliche Änderungen	18
Arbeitsvertrag	34, 42, 43, 100	Betriebliche Bildungsmaßnahme	30
Arbeitsverweigerung	100	Betriebliche Übung	44
Arbeitszeit	53	Betriebsausschuss	40
Ärztliche Untersuchung	60	Betriebsbegehung	39
Aufhebungsvertrag	91	Betriebs- bzw. personenbedingte Kündigung	74
Aufsichtsperson	80	Betriebsöffentlichkeit	86
Ausbildungsplanung	16	Betriebsratsinformation	98
Ausbildungsverhältnis	74	Betriebsratsmitglied	40, 56, 64
Ausgebildete, Übernahme von	34	Betriebsratssitzung	64, 90
Aushilfskraft	38	Betriebsratsvorsitzender	40, 64
Ausschlussfrist	101	Betriebsvereinbarung	24, 73
Ausschreibung	23, 76, 77	– freiwillig	24
– außerbetrieblich	77	Betriebsversammlung	86, 98



Betriebszeitung	24	Filialeleiter	44
Beurteilungsgrundsätze	13	Flexibilisierungsmöglichkeiten	42
Bildungsbedarf	16	Flugblatt	85
Bildungsmaßnahme	31	Formulararbeitsvertrag	13, 45
– extern	31	Fortbildungskurse	29
– intern	31	Frauen	20, 24, 75, 84
Bruttolohn- und -gehaltslisten	40, 64	Freie Mitarbeiter	35
Bundesdatenschutzgesetz	40	Fremdfirmenbeschäftigte	36
		Fristen	62, 63
Dauer der Versetzung	54	– Berechnung	63
Dienstreise	55	Fristenkontrolle	62
Diskriminierende Äußerung	84	Fristsetzung	98
Dringendes Erfordernis	90	Frist zur Stellungnahme	62
		Geänderter Vertrag	42
Eilfall	88	Geändertes Angebot	101
Einflussmöglichkeiten	28	Geltendmachung	101
Eingruppierung	37, 38, 41, 61, 75, 78, 79, 101	Gerichtsverfahren	68
– falsche	101	Geringfügig Beschäftigte	38
– fehlerhafte	38	Geschlechtsneutralität	75
– höhere	41	Gesetzwidriges Verhalten	78
– irrtümliche	41	Gesprächsnotiz	90
– Korrektur	40	Gleichbleibende Tätigkeiten	45
Eingruppierungsvorschriften	41	Gleichstellung	15
Einigungsstelle	30	Grobe Pflichtverstöße	97
Einkommensverlust	83	Grober Verstoß	97
Einsicht in Personalakte	62	Gruppenarbeit	53
Einstellung	33, 74, 76		
– befristete	74	Herabstufung	40
Einstellungszusage	41, 89	Höherstufung	40
Einstweilige Verfügung	23, 88		
Einzelgespräch	86	Informationsmöglichkeiten	92
Elternzeit	34	Innendienst	44, 46
Entgeltanspruch	100	Innerbetriebliche Bewerber	24
Entgeltgruppeneinteilung	40	Interne Bewerber	26
Entzug eines Vertriebsbereiches	83	Intranet	85, 98
Ersatzmitglied	64		
Erstausbildung	20	Jugend- und	
Externer Bewerber	26	Auszubildendenvertretung	30, 39
Fachverkäuferin	83	Konkretisierung der Arbeitspflicht	44



Krankheitsbedingte Kündigung	16	Personalfragebogen	13, 25, 60
Kündigung	74, 100	Personalplanung	13, 15, 19, 20, 26, 86
Kündigungsschutzgesetz	43	– unvollständige	19
Längere Fahrzeit	55	Personalsituation	21
Langjährig Beschäftigte	45	Personelle Einzelmaßnahmen	32
Leiharbeitnehmer	35, 56, 59, 70, 71, 102	Pförtner	44
Leistungsbezogenes Entgelt	83	Prämien- oder Zulagensystem	61
Listen beim Betriebsrat	40	Produktionsumstellung	18
Missachtung der		Protokoll	67
Mitbestimmungsrechte	92	Qualifikation	15, 71
Mitteilung von Bedenken	68	– fehlende	71
Mündliche Unterrichtung	85	Qualifizierungsmaßnahmen	20
Nachschieben von Gründen	69	Rationalisierungsmaßnahmen	15
Nachschieben von		Rente	91
Verweigerungsgründen	87	Rundschreiben	24
Nachwuchsplanung	16	Sachausstattung	30
Neuer Tarifvertrag	41	Schadenersatz	101
Nichtiger Arbeitsvertrag	34	Schichtarbeit	53
Niedrigere Lohngruppe	44	Schriftform	68
Ornungsgemäße Unterrichtung	57	Schriftliche Information	57
Ornungswidrigkeitenanzeige	97	Schwangere	47
Ornungswidrigkeiten-		Schwangerschaft	91
verfahren	20, 98	Schwarzes Brett	24, 85, 98
Örtlicher Wechsel	54	Schwerbehinderte Menschen	47, 71
Ortsveränderung	49	Stellenausschreibung	13, 24, 77
Personalabbau	14	– innerbetriebliche	24, 77
Personalabteilung	68	Stellungnahme des Betriebsrats	67
Personalbedarf	14, 86	Suspendierung	48
Personalbedarfsplanung	15	Tagesordnung	64
Personalberater	60	Tarifbindung	78
Personalbeschaffung	15	Tarifgruppen	41
Personalbestand	14	Tätigkeit	51
Personaldaten	62	Teilzeitarbeit	53
Personaleinsatz	13	Teilzeitbeschäftigte	38
Personalentscheidung	33	Übermittlungsrisiko	62
		Übertarifliche Löhne	44



Übertarifliche Zulage	78	Verstoß gegen Richtlinien	73
Umfangreiche Information	66	Vertragsänderung,	
Umfangreiche Tätigkeit	81	einvernehmlich	43
Umgruppierung	37, 40	Vertragsbestandteile	59
Umorganisation	91	Vertragsinhalt	44
Umschulung	27, 74	Vertrauensleute	85
Umstände der Arbeit	48, 53	Vertrauensschutz	44
Unfallverhütung	81	Vorbehaltserklärung	101
Unterlassene Vorsorge	91	Vorläufige Maßnahme	88
Unterlassungsanspruch	97	Vorläufige Stellungnahme	67
Unterrichtung	18, 57	Vorschläge des Betriebsrats	20
– frühe	57	Vorschläge für Bildungs-	
– frühzeitige	18	maßnahmen	28
Unwirksamkeit der Versetzung	101	Vorsitzender	40, 68
		Vorsorgeuntersuchung	80
Veränderung	41, 52	Wechsel im Betrieb	49
– Arbeitsinhalte	41	Weg zum Arbeitsort	50
– betriebliche Organisation	52	Weiterbildung	26
– Tätigkeit	41	Widerspruch	68
Verhinderung der		Willensbildung	59
Betriebsratsmitglieder	64		
Verkäuferin	45, 53	Zeitlicher Aufwand	17
Versetzung	42, 47	Zusammenarbeit mit	
Versetzung auf Dauer	50	außerbetrieblichen Stellen	27
Versetzung in anderen Betrieb	50	Zustimmungsersetzung	101
Versetzungsdauer	47, 49, 54	Zustimmungsverweigerung	68
Verstoß gegen den Tarifvertrag	78		



Wichtiger Hinweis

Unsere Broschüre ersetzt nicht die für die Arbeit der Betriebsräte unverzichtbaren Kommentare zum Betriebsverfassungsgesetz und zu anderen Gesetzen. Wir empfehlen folgende Kommentare zum BetrVG:

Kommentar für die Praxis – Däubler / Kittner / Klebe / Wedde
Handkommentar – Fitting / Schmidt / Trebinger / Linsenmaier
Basiskommentar – Klebe / Ratayczak / Heilmann / Spoo

Kolleginnen und Kollegen, die sich tiefer in die Materie einarbeiten wollen, finden deshalb auch Hinweise auf weiterführende Literatur.

Bitte beachtet auch die vom Funktionsbereich Betriebs- und Branchenpolitik herausgegebenen Rechtsprechungshinweise zum BetrVG, die für Funktionäre und Mitglieder der IG Metall über das Extranet → Praxis → Recht → Aktuelle Urteile abgerufen werden können.

