



Betriebsrat und Arbeitnehmervertretung

▷ Mitbestimmung

Carsten Gebel, Jean-Martin Jünger, Gero Schneider

Sammelband: Alle Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates laut BetrVG

Ihre Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte
in personellen, sozialen und wirtschaftlichen
Angelegenheiten



Verlag Dashöfer

Carsten Gebel, Jean-Martin Jünger, Gero Schneider

Sammelband: Alle Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates laut BetrVG

Ihre Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte
in personellen, sozialen und wirtschaftlichen
Angelegenheiten



Verlag Dashöfer GmbH

Fachinformationen · Business-Seminare · Online-Medien

Barmbeker Straße 4a · 22303 Hamburg

Telefon: 040 413321-0 · Fax: 040 413321-10

E-Mail: info@dashoefer.de · Internet: www.dashoefer.de

Stand: Dezember 2015

Copyright © 2015 Dashöfer Holding Ltd., Zypern & Verlag Dashöfer GmbH, Hamburg. Alle Rechte, insbesondere Titelrecht, Lizenzrecht und gewerbliche Schutzrechte sind im alleinigen Eigentum der Dashöfer Holding Ltd. Zypern.

Alle Rechte sind vorbehalten, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und Verbreitung sowie Übersetzung. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Druck, Fotokopie, elektronische oder andere Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert werden.

Die in diesem Werk enthaltenen Informationen wurden nach bestem Wissen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung erarbeitet, erfolgen aber wegen der uneinheitlichen Ergebnisse in Forschung, Rechtsprechung und Verwaltung ohne Gewähr. Der Verlag haftet insbesondere nicht für den Inhalt der vorgestellten Internet-Seiten. Die Verantwortung für Inhalt und Funktion der Links liegt bei den jeweiligen Betreibern.

Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Luisenstraße 62, 47799 Krefeld
Druck: Einfachmüller, 22041 Hamburg

Dieser Sammelband besteht aus drei Teilen:

- Teil I: Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten
- Teil II: Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten
- Teil III: Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Jean-Martin Jünger, Carsten Gebel

Teil I:

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten



Verlag Dashöfer GmbH

Fachinformationen · Business-Seminare · Online-Medien

Barmbeker Straße 4a · 22303 Hamburg

Telefon: 040 413321-0 · Fax: 040 413321-10

E-Mail: info@dashoefer.de · Internet: www.dashoefer.de

Inhaltsverzeichnis Teil I

Einleitung	1
1 Allgemeine personelle Angelegenheiten, §§ 92-95 BetrVG	2
1.1 Personalplanung, § 92 BetrVG	2
1.1.1 Einleitung	2
1.1.2 Anwendungsbereich	3
1.1.3 Umfang der Beteiligungsrechte	4
1.1.4 Streitigkeiten und Sanktionen	5
1.2 Beschäftigungssicherung, § 92a BetrVG	6
1.2.1 Einleitung	6
1.2.2 Vorschlagsrecht	6
1.2.3 Beratungsrecht	6
1.2.4 Streitigkeiten und Sanktionen	6
1.3 Ausschreibung von Arbeitsplätzen, § 93 BetrVG	7
1.3.1 Einleitung	7
1.3.2 Anwendungsbereich	7
1.3.3 Umfang der Rechte	8
1.3.4 Streitigkeiten und Sanktionen	8
1.4 Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze, § 94 BetrVG	9
1.4.1 Einleitung	9
1.4.2 Anwendungsbereich	9
1.4.3 Umfang der Beteiligungsrechte	10
1.4.4 Streitigkeiten und Sanktionen	10
1.5 Auswahlrichtlinien, § 95 BetrVG	10
1.5.1 Einleitung	10
1.5.2 Anwendungsbereich	10
1.5.3 Umfang der Beteiligungsrechte	11
1.5.4 Streitigkeiten und Sanktionen	11
2 Berufsbildung, §§ 96-98 BetrVG	13
2.1 Förderung der Berufsbildung, § 96 BetrVG	13
2.1.1 Einleitung	13

2.1.2	Anwendungsbereich.....	13
2.1.3	Umfang der Beteiligungsrechte.....	14
2.1.4	Streitigkeiten und Sanktionen.....	15
2.2	Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung, § 97 BetrVG.....	15
2.2.1	Einleitung.....	15
2.2.2	Anwendungsbereich.....	15
2.2.3	Umfang der Beteiligungsrechte.....	15
2.2.4	Streitigkeiten und Sanktionen.....	16
2.3	Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen, § 98 BetrVG.....	16
2.3.1	Einleitung.....	16
2.3.2	Anwendungsbereich.....	17
2.3.3	Umfang der Beteiligungsrechte.....	17
2.3.4	Streitigkeiten und Sanktionen.....	17
3	Personelle Einzelmaßnahmen, §§ 99 – 105 BetrVG.....	18
3.1	Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen, § 99 BetrVG.....	18
3.1.1	Einleitung.....	18
3.1.2	Anwendungsbereich.....	18
3.1.2	Anwendungsbereich/Personelle Maßnahmen.....	20
3.1.3	Umfang der Beteiligungsrechte.....	27
3.1.4	Streitigkeiten und Sanktionen.....	30
3.2	Vorläufige personelle Maßnahmen, § 100 BetrVG.....	31
3.2.1	Einleitung.....	31
3.2.2	Anwendungsbereich.....	32
3.2.3	Umfang der Beteiligungsrechte.....	33
3.2.4	Streitigkeiten und Sanktionen.....	34
3.3	Zwangsgeld, § 101 BetrVG.....	35
3.4	Mitbestimmung bei Kündigungen, § 102 BetrVG.....	36
3.4.1	Umfang der Beteiligungsrechte.....	39
3.4.2	Folgen unterlassener oder fehlerhafter Anhörung.....	47
3.4.3	Streitigkeiten und Sanktionen.....	48
3.5	Außerordentliche Kündigung und Versetzung in besonderen Fällen, § 103 BetrVG.....	51

3.6	Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer, § 104 BetrVG.	52
-----	---	----

Einleitung

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gehören zu einem der wichtigsten Arbeitsbereiche von Betriebsräten. Die umfangreichen Mitbestimmungsrechte in personellen Angelegenheiten sind im Betriebsverfassungsgesetz in den §§ 92-105 BetrVG geregelt. Zu den Personalfragen, bei denen der Betriebsrat ein unterschiedlich stark ausgeprägtes Mitbestimmungsrecht hat, zählen insbesondere Einstellungen, Versetzungen und Entlassungen.

Der Gesetzgeber hat die personelle Mitbestimmung unterteilt in „Allgemeine personelle Angelegenheiten“ (§§ 92-95 BetrVG), „Berufsbildung“ (§§ 96-98 BetrVG) und „Personelle Einzelmaßnahmen“ (§§ 99-105 BetrVG).

1 Allgemeine personelle Angelegenheiten, §§ 92-95 BetrVG

Das Mitbestimmungsrecht in allgemeinen personellen Angelegenheiten dient vornehmlich dazu, zu verhindern, dass der Arbeitgeber durch Grundsatzentscheidungen in diesem Bereich den Betriebsrat vor vollendete Tatsachen stellt und dadurch die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats bei nachfolgenden personellen Einzelmaßnahmen bereits im Vorfeld unzulässig beschränkt. Aus diesem Grund ist der Betriebsrat bereits bei der Ausgestaltung dieser Grundsatzentscheidungen im personellen Bereich mit einzubeziehen.

Zu den mitbestimmungspflichtigen allgemeinen personellen Maßnahmen zählen:

- Personalplanung (§ 92 BetrVG).
- Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG).
- Innerbetriebliche Ausschreibung von Arbeitsplätzen (§ 93 BetrVG).
- Personalfragebogen, allgemeine Beurteilungsgrundsätze und Formulararbeitsverträge (§ 94 BetrVG).
- Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen (§ 95 BetrVG).

1.1 Personalplanung, § 92 BetrVG

1.1.1 Einleitung

Bei der Vorschrift des § 92 BetrVG handelt es sich um eine Art Generalklausel. Eine gesetzliche Definition des Begriffs „Personalplanung“ existiert nicht.

Unter Personalplanung versteht man, vereinfacht gesagt, die Gegenüberstellung von Personalbestand und Personalbedarf in quantitativer und qualitativer Hinsicht. Dies beinhaltet sowohl die gegenwärtige Situation im Unternehmen als auch längerfristige Prognosen und Entwicklungen.

Die bereits hier einsetzende Mitbestimmung des Betriebsrats soll dazu beitragen, eine Objektivierung und bessere Transparenz personeller Maßnahmen für alle Parteien zu ermöglichen.

1.1.2 Anwendungsbereich

Die Personalplanung setzt sich regelmäßig aus mehreren Etappen zusammen. Am Anfang steht die Personalbedarfsplanung. Aus der erfolgten Gegenüberstellung von Personalbestand und Personalbedarf folgt die Entscheidung, ob Stellen abgebaut oder Neueinstellungen in Betracht gezogen werden müssen. Dieser Schritt nennt sich Personaldeckungsplanung. In diesem Schritt wird ermittelt und beurteilt, wie der zuvor ermittelte Bedarf gedeckt werden kann bzw. wie mit dem Personalüberschuss umzugehen ist.

Auch die Frage nach möglichen Fortbildungen im Sinne einer Personalentwicklungsplanung ist hiervon umfasst (vgl. auch § 96 BetrVG – Förderung der Berufsbildung, s. unten).

Aber auch die vom Arbeitgeber in Erwägung gezogene Möglichkeit, vorhandenen oder zukünftigen Personalbedarf durch den Einsatz externer Kräfte im Rahmen eines Werkvertrags zu kompensieren, kann nach der Rechtsprechung zu einem Beteiligungsrecht des Betriebsrats gem. § 92 BetrVG führen.

Wichtig!

Nach der Novellierung des BetrVG wurde in § 92 BetrVG der Absatz 3 eingefügt, der eine Beteiligung des Betriebsrats für Maßnahmen vorsieht, die der Gleichstellung von Männern und Frauen dienen sollen. Somit unterliegen auch Pläne für die Förderung von Frauen im Betrieb der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Nach Ermittlung der Ergebnisse aus der oben genannten Gegenüberstellung mündet die Personalplanung dann in der sogenannten Personaleinsatzplanung um die optimale Verknüpfung von Arbeitskräften und Arbeitsbedarf zu bewirken. Die Verteilung einzelner Arbeitnehmer auf bestimmte Arbeitsplätze wird jedoch nicht von § 92 BetrVG erfasst, sondern unterfällt der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG (Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen).

Auch die Planung hinsichtlich der Kosten der Umsetzung der Personalplanung und insbesondere der Personaleinsatzplanung unterliegt der Beteiligung des Betriebsrats im Rahmen des § 92 BetrVG.

Von der Mitbestimmung des Betriebsrats im Rahmen der Personalplanung **nicht erfasst** sind Planungen ausschließlich für leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG. **Mitbestimmungspflichtig hingegen** sind Planungen für Qualifikationsmaßnahmen, die Arbeitnehmer dazu befähigen sollen, zu leitenden Angestellten des Unternehmens aufzusteigen.

1.1.3 Umfang der Beteiligungsrechte

Gemäß § 92 Abs. 1 S. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die „Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen **rechtzeitig und umfassend zu unterrichten**“. Diese Unterrichtungspflicht betrifft den gesamten Bereich der Personalplanung.

Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats ist dabei begrenzt durch den Umfang der vom Arbeitgeber durchgeführten Personalplanungsmaßnahmen.

Die Unterrichtung des Betriebsrats hat **umfassend** und **unbeschränkt** zu erfolgen, d. h. es bedarf zur Vollständigkeit auch der Vorlage entsprechender Unterlagen sowie Statistiken über Beschäftigte. Hierzu gehören auch Daten zur Fluktuation, zum Krankenstand etc. Eine Überlassung der Unterlagen ist nicht zwingend erforderlich, es genügt, wenn der Betriebsrat in angemessener Art und Weise Einblick erhält.

Zudem muss die Unterrichtung des Betriebsrats **rechtzeitig** erfolgen. Rechtzeitig bedeutet, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat noch in einem so frühen Planungsstadium zu unterrichten hat, dass dieser noch seine Möglichkeiten der Einflussnahme ausschöpfen kann.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber „mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten“, vgl. § 92 Abs1 S. 2 BetrVG. Nach dem Wortlaut dieser Vorschrift erstreckt

sich das Beratungsrecht des Betriebsrats also nicht auf die gesamte Personalplanung, sondern lediglich auf Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und die Vermeidung von Härten.

Die bloße Personalbedarfsplanung, die noch keine konkreten Maßnahmen mit sich bringt, unterliegt demzufolge noch nicht dem Beratungsrecht des Betriebsrats. Auch über das jeweilige Anforderungsprofil der Arbeitsplätze darf der Arbeitgeber unabhängig vom Betriebsrat weiter alleine entscheiden. Eine freiwillige Beratung ist selbstverständlich möglich und auch in manchen Fällen durchaus sinnvoll.

Initiativrecht

Dem Betriebsrat steht gem. § 92 Abs. 2 BetrVG eine Art Initiativrecht zu, da diese Vorschrift dem Betriebsrat das Recht gewährt, dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und deren Durchführung zu machen.

Besteht überhaupt keine Personalplanung, ist der Betriebsrat jedoch auf sein Vorschlagsrecht begrenzt, erzwingen kann er eine Personalplanung durch den Arbeitgeber nicht.

1.1.4 Streitigkeiten und Sanktionen

Verletzt der Arbeitgeber seine Unterrichtungspflichten aus § 92 BetrVG, hat dies zunächst keine Auswirkung auf die Wirksamkeit der Personalplanung bzw. der Maßnahme. Dem Arbeitgeber droht jedoch gem. § 91 Abs. 1 S. 1 i. V. m. § 121 BetrVG ein Bußgeld bis zu 10.000,- EUR.

Bei groben Verstößen des Arbeitgebers kann auch ein Verfahren gem. § 23 Abs. 3 BetrVG in Betracht kommen. In diesem Verfahren kann der Betriebsrat beim zuständigen Arbeitsgericht beantragen, dass gerichtlich festgestellt wird, dass der Arbeitgeber seinen Informationspflichten nachzukommen hat bzw. dass er Maßnahmen zu unterlassen hat.

1.2 Beschäftigungssicherung, § 92a BetrVG

1.2.1 Einleitung

Die mit dem BetrVG-ReformG vom 23.07.2001 eingefügte Vorschrift des § 92a BetrVG konkretisiert die schon in § 80 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG verankerte Aufgabe des Betriebsrats, sich für die Sicherung und Förderung der Beschäftigung im Betrieb einzusetzen. § 92a BetrVG soll dem Betriebsrat Mittel an die Hand geben, dieser Aufgabe durch Initiativrechte und auch Beratungsrechte effizienter nachkommen zu können.

1.2.2 Vorschlagsrecht

Zum Zwecke der Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsförderung gewährt § 92 a BetrVG dem Betriebsrat ein Vorschlagsrecht beim Arbeitgeber. Der Begriff der Beschäftigungssicherung meint hierbei die Erhaltung der im Betrieb befindlichen Arbeitsplätze. Mit Arbeitsförderung meint der Gesetzgeber hier die Möglichkeiten, die Arbeit im Betrieb attraktiver zu gestalten. Ein Vorschlagsrecht des Betriebsrats besteht dabei nur, wenn es sich um Maßnahmen mit kollektivem Bezug handelt, einzelne Arbeitsplätze werden von § 92a BetrVG nicht erfasst.

1.2.3 Beratungsrecht

Zudem enthält § 92a Abs. 2 BetrVG die Verpflichtung des Arbeitgebers, die gemachten Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Dies bedeutet, dass sich der Arbeitgeber zumindest inhaltlich mit den vom Betriebsrat gemachten Vorschlägen auseinandersetzen soll.

Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, so hat er dies zu begründen. In Unternehmen mit **mehr als 100 Arbeitnehmern** hat diese Begründung **schriftlich** zu erfolgen.

1.2.4 Streitigkeiten und Sanktionen

Sollte sich der Arbeitgeber weigern, vom Betriebsrat gemachte Vorschläge mit diesem zu beraten oder lehnt er die gemachten Vorschläge ohne Begründung als ungeeignet ab, so kann er im Wege des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens

auf Antrag des Betriebsrats zur Beratung oder Begründung gezwungen werden. Bei groben Verletzungen steht ebenfalls der Weg über das oben bereits genannte Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG offen.

Da es sich, wie bereits gesagt, bei § 92a BetrVG lediglich um eine Konkretisierung der Aufgaben und Rechte des Betriebsrats handelt, die in ähnlicher Form bereits in § 80 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 8 niedergelegt sind, wird die Vorschrift des § 92a BetrVG von vielen als überflüssig angesehen. Auch in der Praxis hat sie nur wenig Bedeutung.

1.3 Ausschreibung von Arbeitsplätzen, § 93 BetrVG

1.3.1 Einleitung

Die Vorschrift des § 93 BetrVG dient nach dem Willen des Gesetzgebers dazu, den innerbetrieblichen Arbeitsmarkt zu aktivieren. Gemäß § 93 BetrVG kann der Betriebsrat verlangen, dass zu besetzende Arbeitsplätze vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden.

Die Vorschrift soll auch der Transparenz betrieblicher Vorgänge dienen und Verstimmungen der Belegschaft über die Einstellung externer Arbeitnehmer trotz qualifizierter interner Fachkräfte vorbeugen. Die Vorschrift soll dabei den innerbetrieblichen Bewerbern die gleichen Chancen im Bewerbungsverfahren ermöglichen wie externen Bewerbern.

1.3.2 Anwendungsbereich

Das Initiativrecht des Betriebsrats, eine betriebsinterne Ausschreibung zu verlangen, steht diesem für sämtliche zu besetzende Arbeitsplätze innerhalb des Betriebs zu. Dies gilt **auch dann**, wenn höchster Wahrscheinlichkeit nach nicht mit internen Bewerbungen zu rechnen ist. Nach herrschender Meinung soll dieses Recht des Betriebsrats auch bestehen, wenn der Arbeitgeber die Arbeitsplätze (dauerhaft) mit **Leiharbeitnehmern** besetzen will.

1.3.3 Umfang der Rechte

Der Betriebsrat kann die interne Ausschreibung nur zeitlich **vor der Besetzung** der in Frage kommenden Arbeitsplätze verlangen. Zudem kann er die Ausschreibung **nur innerhalb des Betriebs** verlangen, eine unternehmens- oder konzernweite Ausschreibung darf er hingegen nicht fordern. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn die Voraussetzungen einer Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats bzw. des Konzernbetriebsrats vorliegen. In diesen Fällen könnten diese auch die unternehmensweite oder gar konzernweite Ausschreibung verlangen.

Arbeitsplätze leitender Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG unterliegen jedoch nicht dem Initiativrecht des Betriebsrats.

Eine gesetzliche Regelung, wie die Ausschreibung auszusehen hat, existiert nicht. Es besteht jedoch insoweit Einigkeit, dass aus der Ausschreibung zumindest hervorzugehen hat, um welchen Arbeitsplatz bzw. welche Arbeitsplätze es sich handelt und welche Anforderungen und Qualifikationen Bewerber erfüllen müssen. Die innerbetriebliche Bekanntgabe kann sowohl durch Aushang am schwarzen Brett erfolgen als auch über alle übrigen, gängigen Kommunikationswege im Betrieb wie z. B. Aufnahme in die Betriebszeitung, Bekanntgabe im Intranet oder durch E-Mails oder Rundbrief.

Des Weiteren muss die Ausschreibung eine Frist für die Bewerbung enthalten.

Der Arbeitgeber ist indes nicht gezwungen, innerbetriebliche Bewerber zu bevorzugen oder gar die Stellenausschreibung und -besetzung auf innerbetriebliche Bewerber zu beschränken.

1.3.4 Streitigkeiten und Sanktionen

Schreibt der Arbeitgeber eine zu besetzende Stelle trotz der rechtzeitigen Initiative des Betriebsrats nicht betriebsintern aus, so ist der Betriebsrat berechtigt, seine Zustimmung zur Einstellung eines externen Bewerbers gem. § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG (*dazu unten mehr*) zu verweigern.

Zudem kann eine wiederholte Weigerung des Arbeitgebers, Arbeitsplätze auch intern auszuschreiben, eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 23 Abs. 3 BetrVG darstellen (*siehe oben*).