

I. Abgestufte Beteiligungsrechte

- **Der Betriebsrat hat in personellen Angelegenheiten abgestufte Beteiligungsrechte. Man differenziert zwischen**
 - allgemeinen personellen Angelegenheiten,
 - Berufsbildung und
 - personellen Einzelmaßnahmen.

1. Allgemeine personelle Angelegenheiten

➡ Im Bereich der allgemeinen personellen Angelegenheiten hat der Betriebsrat folgende Rechte:

- Personalplanung, § 92 BetrVG, Informationsberatung und Vorschlagsrecht,
- Ausschreibung von Arbeitsplätzen, § 93 BetrVG;
- der Betriebsrat kann Personalfragebogen verlangen, § 94 Abs. 1 BetrVG; Zustimmungsverweigerungsrecht,
- Formular Arbeitsverträge mit persönlichen Angaben, § 94 Abs. 2 BetrVG; Zustimmungsverweigerungsrecht,
- Beurteilungsgrundsätze, § 94 Abs. 2 BetrVG; Zustimmungsverweigerungsrecht,
- Auswahlrichtlinien in Betrieben bis 1.000 Arbeitnehmern, § 95 Abs. 1 BetrVG; Zustimmungsverweigerungsrecht,
- Auswahlrichtlinien in Betrieben mit mehr als 1.000 Arbeitnehmern, § 95 Abs. 2 BetrVG; Zustimmungsverweigerungsrecht und Initiativmitbestimmungsrecht.

2. Berufsbildung

➡ Im Bereich der Berufsbildung hat der Betriebsrat folgende Rechte:

- Förderung der Berufsbildung, §§ 92, 96 BetrVG; Informations-, Beratungs- und Vorschlagsrecht,
- Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen, Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsveranstaltungen, §§ 92, 97 BetrVG; Informations- und Beratungsrechte,
- Art und Weise der Durchführung von betrieblicher Berufsbildung, § 98 Abs. 1 u. 4 BetrVG; Mitbestimmungsrecht,
- Bestellung von Berufsbildungsbeauftragten, § 98 Abs. 2 u. 5 BetrVG; Initiativmitbestimmungsrecht,
- Abberufung von Berufsausbildungsbeauftragten, § 98 Abs. 2 u. 5 BetrVG; Initiativmitbestimmungsrecht,
- Auswahl von Teilnehmern an betrieblichen und außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung, § 98 Abs. 3 u. 4 BetrVG; Vorschlags- und Mitbestimmungsrecht

3. Personelle Einzelmaßnahmen

➔ Im Bereich der personellen Einzelmaßnahmen hat der Betriebsrat folgende Rechte:

- Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung, Versetzung, §§ 99, 100, 101 BetrVG; Informations- und Zustimmungsverweigerungsrecht,
- Kündigung, § 102 BetrVG; Anhörungs- und Informationsrecht,
- außerordentliche Kündigung von Mitgliedern von Organen der Betriebsverfassung, § 103 BetrVG; Zustimmungsverweigerungsrecht,
- Entlassung oder Versetzung betriebsstörender Arbeitnehmer, § 104 BetrVG; Initiativmitbestimmungsrecht,
- Einstellung oder sonstige personelle Veränderungen eines leitenden Angestellten, § 105 BetrVG; Informationsrecht



II. Beteiligungsrechte gemäß § 99 BetrVG

➡ Der Betriebsrat hat gemäß § 99 BetrVG bei

- Einstellung,
- Eingruppierung,
- Umgruppierung und
- Versetzung

Beteiligungsrechte.

1. Unterrichtung

- ➔ **Aus § 99 Abs. 1 BetrVG ergibt sich die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten. Diese Unterrichtungspflicht umfasst die Vorlage der erforderlichen Bewerbungsunterlagen und die Erteilung von Auskünften über die Person der Beteiligten. Der in Aussicht genommene Arbeitsplatz und die vorhergesehene Eingruppierung sind ausdrücklich mitzuteilen. Schließlich muss der Betriebsrat auch über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme informiert werden.**
- ➔ **Eine bestimmte Form für die Unterrichtung ist nicht vorgesehen.**

II. Beteiligungsrechte gem. § 99 BetrVG

1. Unterrichtung



- **Zwar ergibt sich aus dem Gesetz nicht unmittelbar die Notwendigkeit eine bestimmte Frist einzuhalten, allerdings ist in der Rechtsprechung überwiegend vertreten, dass die sich aus § 90 Abs. 3 BetrVG ergebende Wochenfrist einzuhalten ist. Der Betriebsrat soll eine Woche Zeit haben, die beabsichtigten Maßnahmen aus seiner Sicht zu würdigen.**

- **Unter den vorzulegenden Bewerbungsunterlagen sind alle vom Bewerber eingereichten und vom Arbeitgeber im Rahmen und zur Vorbereitung der Einstellungsverhandlung erstellten Unterlagen zu verstehen. Das umfasst**
 - vorliegende Zeugnisse,
 - Personalien,
 - Lichtbild,
 - Referenzen,
 - Stellenbeschreibung und
 - den ausgefüllten Personalbogen.

II. Beteiligungsrechte gem. § 99 BetrVG

1. Unterrichtung



➔ Unter Beteiligte im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG sind alle Bewerber zu verstehen. Darüber hinaus sind die betrieblichen Auswirkungen zu erläutern. Der Arbeitgeber muss mitteilen, welche Auswirkungen er von der Einstellung erwartet. Das kann zum Beispiel

- der Abbau von Überstunden,
- eine Schwangerschaftsvertretung oder
- eine allgemeine Personalerweiterung

sein.

➔ Erst durch die ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrates wird die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG in Gang gesetzt. Ist die Unterrichtung des Betriebsrates nicht ordnungsgemäß, so ist die Frist nicht in Gang gesetzt. In einem gerichtlichen Verfahren auf eventuelle Zustimmungsersetzung kann diese Frist nicht ersetzt werden.

II. Beteiligungsrechte gem. § 99 BetrVG

1. Unterrichtung



| Region Hamburg

- **Der Betriebsrat sollte aber im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit innerhalb der Wochenfrist auf die ihm bekannten Mängel der Unterrichtung hinweisen.**
- **Ist der Arbeitgeber der Auffassung, dass die Zweifel des Betriebsrates unbegründet sind, kann er nach Ablauf der Wochenfrist Ersetzung der Zustimmung nach § 99 Abs. 4 BetrVG beim Arbeitsgericht beantragen. Im Rahmen des gerichtlichen Verfahrens wird dann zu prüfen sein, ob die Unterrichtung ordnungsgemäß erfolgte.**

II. Beteiligungsrechte gem. § 99 BetrVG

2. Widerspruchsrecht des Betriebsrates



2. Widerspruchsrecht des Betriebsrates

- **Der Betriebsrat kann seine Zustimmung unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber schriftlich verweigern, § 99 Abs. 3 BetrVG. Dabei kann er eine Zustimmungsverweigerung nur auf solche Gründe stützen, die im Gesetz unter § 99 Abs. 2 Nr. 1 bis 6 BetrVG ausdrücklich genannt sind. Sonst ist seine Verweigerung unbeachtlich.**
- **In der Praxis rügen die Arbeitgeber häufig, dass der Betriebsrat seine Zustimmungsverweigerung nur pauschal formuliert. Die Rechtsprechung stellt aber seit der genannten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.01.1988 geringe Anforderungen an die Substantiierung einer Zustimmungsverweigerung.**

II. Beteiligungsrechte gem. § 99 BetrVG

2. Widerspruchsrecht des Betriebsrates



| Region Hamburg

- ➔ **Konkrete Tatsachen werden nur noch im Hinblick auf die Widerspruchsgründe nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 und 6 BetrVG gefordert. Dort ist in den gesetzlichen Formulierungen ausdrücklich von einer „durch Tatsachen begründeten Besorgnis“ die Rede. Der Betriebsrat muss daher im Hinblick auf die Zustimmungsverweigerung Tatbestände nach Abs. 2 Nr. 1, 2, 4 u. 5 keine konkreten auf den Einzelfall bezogenen Tatsachen in seine Begründung aufnehmen.**

II. Beteiligungsrechte gem. § 99 BetrVG

3. Einzelne Zustimmungsverweigerungsgründe



3. Zu den einzelnen Zustimmungsverweigerungsgründen

➔ Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann der Betriebsrat seine Zustimmung verweigern, wenn die Einstellung gegen

- ein Gesetz,
- eine Verordnung,
- eine UVV,
- eine Bestimmung in einem Tarifvertrag,
- in einer Betriebsvereinbarung,
- eine gerichtliche Entscheidung oder
- eine behördliche Anordnung

verstoßen würde. Als Normen kommen sog. Verbotsnormen wie auch Schutznormen in Betracht. Erforderlich ist in jedem Fall, dass die Norm nach ihrem Zweck gerade gegen die beabsichtigte Beschäftigung gerichtet ist.

II. Beteiligungsrechte gem. § 99 BetrVG

3. Einzelne Zustimmungsverweigerungsgründe



| Region Hamburg

Gesetzliche Bestimmungen im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG können sein:

- Artikel 1 § 3 Abs. 1 Nr. 6 AÜG, Beschäftigung und Leiharbeitnehmer nur bis zu sechs Monaten erlaubt,
- § 19 ASG, Arbeitserlaubnis erforderlich,
- § 22 Arbeitsschutzgesetz, diverse Beschäftigungsverbote für Jugendliche insbesondere bis zum 16. Lebensjahr,
- § 3 ff. Mutterschutzgesetz, Beschäftigung für werdende Mütter,
- § 84 Abs. 2 SGB IX Verstoß gegen die Regelungen des betrieblichen Eingliederungsmanagements.

II. Beteiligungsrechte gem. § 99 BetrVG

3. Einzelne Zustimmungsverweigerungsgründe



- ➔ **Nach § 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG kann der Betriebsrat seine Zustimmungsverweigerung darauf stützen, dass die Einstellung gegen eine Auswahlrichtlinie im Sinne des § 95 BetrVG verstößt. Einstellungsrichtlinien sind solche Grundsätze, die allgemeine oder für bestimmte Arten von Arbeitsplätzen oder Tätigkeiten festlegen, welche Voraussetzungen die in Betracht kommenden Arbeitnehmer erfüllen müssen oder nicht erfüllen dürfen. Dies kann sowohl den fachlichen Bereich als auch den persönlichen oder sozialen Bereich der Bewerber betreffen. § 95 Abs. 1 BetrVG bedarf die Aufstellung solcher Richtlinien der Zustimmung des Betriebsrates. In Betrieben mit mehr als 1.000 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat sogar seinerseits aktiv die Aufstellung solcher Richtlinien verlangen, § 95 Abs. 2 BetrVG.**

II. Beteiligungsrechte gem. § 99 BetrVG

3. Einzelne Zustimmungsverweigerungsgründe



| Region Hamburg

Das Zustimmungsverweigerungsrecht des § 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG ermöglicht es dem Betriebsrat, die Einhaltung getroffener Absprachen mit dem Arbeitgeber zu überwachen und durchzusetzen.

II. Beteiligungsrechte gem. § 99 BetrVG

3. Einzelne Zustimmungsverweigerungsgründe



| Region Hamburg

- ➔ **Nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG kann der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer Einstellung verweigern, wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der Einstellung 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.**

Erforderlich ist also eine Ursächlichkeit zwischen der Einstellung und der befürchteten Nachteile. Dabei genügt, dass die Einstellung mit ursächlich ist.

II. Beteiligungsrechte gem. § 99 BetrVG

3. Einzelne Zustimmungsverweigerungsgründe



Die Besorgnis einer Kündigung von Altarbeitnehmer ist gerechtfertigt, wenn nach der aktuellen wirtschaftlichen Lage des Betriebs eine Personalaufstockung nur vorübergehend haltbar ist. Ein sonstiger Nachteil kann nur der Verlust einer Rechtsposition oder einer rechterheblichen Anwartschaft sein. In Betracht kommen also nur Erschwerungen der Arbeitsbedingungen zum Beispiel durch Notwendigkeit der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches.

II. Beteiligungsrechte gem. § 99 BetrVG

3. Einzelne Zustimmungsverweigerungsgründe



- ➔ **Auch eine Beteiligung des neu einzustellenden Arbeitnehmers begründet nach § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG ein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates. Dieses wird aber bei Einstellungen selten genutzt. Denn in der Einstellung als solche wird gerade keine Benachteiligung des eingestellten Arbeitnehmers liegen. Ob eine solche schon vorliegt, wenn der neu eingestellte Arbeitnehmer zu schlechteren Arbeitsbedingungen beschäftigt wird als vergleichbare Arbeitnehmer im Betrieb, ist umstritten. Nach der Rechtsprechung kann der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer Einstellung nicht mit der Begründung verweigern, dass betroffene Arbeitnehmer zu schlechteren Bedingungen als die bereits vorhandenen Beschäftigten eingestellt werden.**

II. Beteiligungsrechte gem. § 99 BetrVG

3. Einzelne Zustimmungsverweigerungsgründe



| Region Hamburg

- ➔ **Eine Zustimmungsverweigerung besteht nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG auch, wenn eine nach § 93 BetrVG erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist. Dieser Verweigerungsgrund ermöglicht es dem Betriebsrat, die Einhaltung einer solchen Ausschreibung sicher zu stellen. Erforderlich ist aber, dass der Betriebsrat zu irgend einem Zeitpunkt vorher eine solche Ausschreibung auch verlangt hat.**

II. Beteiligungsrechte gem. § 99 BetrVG

3. Einzelne Zustimmungsverweigerungsgründe



- ➔ **Schließlich begründet auch die Besorgnis einer Störung des Betriebsfriedens durch die Einstellung ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG. Wegen der besonderen Interessen der Beeinträchtigung des betroffenen Bewerbers sind an die Voraussetzungen der Zustimmungsverweigerung strenge Anforderungen zu stellen. Eine Besorgnis wird nur in wenigen Ausnahmefällen konkret zu rechtfertigen sein. Selbst Vorstrafen genügen nicht. Relevant können aber Erkenntnisse darüber sein, ob der Bewerber an seinem bisherigen Arbeitsplatz den Betriebsfrieden zum Beispiel durch wiederholte Beleidigung von ausländischen Kollegen oder Belästigung von weiblichen Mitarbeiterinnen gestört hat.**

II. Beteiligungsrechte gem. § 99 BetrVG

3. Einzelne Zustimmungsverweigerungsgründe



| Region Hamburg

Das Zustimmungsverweigerungsrecht besteht außer bei Einigungsstellen auch bei Eingruppierung und Versetzung. Wenn mit der Einstellung eine Eingruppierung verbunden ist, ist der Betriebsrat im Ausgangspunkt doppelt zu beteiligen, nämlich im Hinblick auf die Einstellung und im Hinblick auf die Eingruppierung. Der Betriebsrat hat dann im Folgenden auch die Möglichkeit, seine Reaktion zu differenzieren. Er kann der Einstellung zustimmen und gleichzeitig der Eingruppierung widersprechen.

Der Widerspruch gegen eine vorgenommene oder beabsichtigte Eingruppierung hat nicht dieselbe Bedeutung, wie die Verweigerung der Zustimmung zu einer Einstellung. Denn die Eingruppierung ist nur eine rechtliche Beurteilung und nicht etwa eine Gestaltung von Rechtsverhältnissen.

II. Beteiligungsrechte gem. § 99 BetrVG

3. Einzelne Zustimmungsverweigerungsgründe



| Region Hamburg

Die Wirksamkeit der Eingruppierung hängt daher nicht von der Zustimmung ab. Das heißt, der Arbeitgeber kann bereits ohne erteilte Zustimmung gemäß der neuen Eingruppierung vergüten.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates für eine Umgruppierung erstreckt sich auch auf die Beurteilung der richtigen Fallgruppe innerhalb der Lohn- und Gehaltsgruppe, wenn damit unterschiedliche Rechtsfolgewirkungen verbunden sind.

II. Beteiligungsrechte gem. § 99 BetrVG

4. Zustimmungseretzungsverfahren



| Region Hamburg

4. Zustimmungseretzungsverfahren

- ➔ **Der Arbeitgeber hat nach einer wirksamen Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates die Möglichkeit, die verweigerte Zustimmung durch einen arbeitsgerichtliche Beschluss ersetzen zu lassen. Dazu muss er ein Zustimmungseretzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG einleiten.**

II. Beteiligungsrechte gem. § 99 BetrVG

4. Zustimmungseretzungsverfahren



- ➔ **Da nun arbeitsgerichtliche Verfahren immer eine bestimmte Zeit in Anspruch nehmen, stellt sich für den Arbeitgeber die Frage, wie er bis zum Erhalt der arbeitsgerichtlichen Entscheidung verfahren soll:**
- Er hat die Möglichkeit, die Entscheidung des Arbeitsgerichts abzuwarten. Diese Möglichkeit ist aber bei Einstellung eher theoretisch.
 - Er kann endgültig entscheiden, von der geplanten Einstellung Abstand zu nehmen. Dann braucht er auch kein Zustimmungseretzungsverfahren.
 - Er kann sich über den Widerspruch des Betriebsrates hinweg setzen und die Einstellung vollziehen. Dann kann der Betriebsrat seinerseits überlegen, ob er ein Verfahren nach § 101 BetrVG oder ein Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG einleiten will.

II. Beteiligungsrechte gem. § 99 BetrVG

4. Zustimmungseretzungsverfahren



- Der Arbeitgeber hat auch die Möglichkeit, beim Arbeitsgericht ein Verfahren mit dem Ziel einzuleiten, feststellen zu lassen, die Zustimmung des Betriebsrates gelte als erteilt bzw. die ausgesprochene Zustimmungsverweigerung sei unbeachtlich.
- Außerdem kann der Arbeitgeber auch den Weg einer vorläufigen Einstellung wählen. Eine solche vorläufige Einstellung kommt nach § 100 BetrVG nur in Ausnahmefällen in Betracht. Es müssen nämlich sachliche Gründe vorliegen, die die vorläufige Einstellung als dringend erforderlich erscheinen lassen.

II. Beteiligungsrechte gem. § 99 BetrVG

4. Zustimmungseretzungsverfahren



| Region Hamburg

Will der Arbeitgeber nun die geplante Entscheidung vorläufig durchführen, muss er den betroffenen Arbeitnehmer und den Betriebsrat informieren. Der betroffene Arbeitnehmer muss davon informiert werden, dass die Einstellung nur vorläufig erfolgt und möglicherweise wieder rückgängig gemacht werden muss.

Die gegenüber dem Betriebsrat bestehende Informationsverpflichtung hat den Zweck, diesem die Überprüfung zu ermöglichen, ob die Voraussetzungen für eine vorläufige Einstellung gegeben sind. Wenn ein Arbeitgeber diese Unterrichtung unterlässt, muss er damit rechnen, dass der Betriebsrat nach § 101 BetrVG ggf. sogar im einstweiligen Verfügungsverfahren oder nach § 23 Abs. 3 BetrVG ein Verfahren beim Arbeitsgericht anhängig macht.

II. Beteiligungsrechte gem. § 99 BetrVG

4. Zustimmungseretzungsverfahren



➔ Der Betriebsrat kann die dringende Erforderlichkeit der Maßnahme unverzüglich bestreiten. Dann hat der Arbeitgeber drei Möglichkeiten:

- Er reagiert nicht; dann würde der Betriebsrat veranlassen, ein Verfahren nach § 101 BetrVG durchzuführen.
- Der Arbeitgeber kann die vorläufige Einstellung aufheben und nur das Zustimmungseretzungsverfahren im Hinblick auf die endgültige Einstellung durchführen.
- Er kann die vorläufige Einstellung aufrecht erhalten und muss innerhalb von drei Tagen das Arbeitsgericht anrufen und einen Doppelantrag stellen. Er muss beantragen, die Ersetzung der Zustimmung vorzunehmen und zusätzlich die Feststellung, dass die vorläufige Einstellung aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

II. Beteiligungsrechte gem. § 99 BetrVG

4. Zustimmungseretzungsverfahren



| Region Hamburg

Durch das Stellen des Antrages ist der Arbeitgeber berechtigt, die Maßnahme bis zum Ablauf von zwei Wochen nach einer rechtskräftigen Entscheidung des Gerichts aufrecht zu erhalten. Entscheidendes Kriterium für die Einstellung über die Entscheidung über die Berechtigung, eine vorläufige Einstellung durchzuführen, ist deren Erforderlichkeit. Diese muss auf sachlichen Gründen beruhen. Dass ohne die sofortige Durchführung der Einstellung spürbare Nachteile für den Betrieb eintreten oder ihm spürbare Vorteile entgegen würden; dies ist nach objektiven Gesichtspunkten zu entscheiden. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Durchführung der Maßnahme.



5. Zwangsgeldverfahren

➔ Im Einzelnen kommen insbesondere vier Situationen für die Anwendungen des § 101 BetrVG in Betracht:

- Der Arbeitgeber stellt ohne Zustimmung/ Zustimmungsersetzungsverfahren einen neuen Arbeitnehmer endgültig ein.
- Der Arbeitgeber führt eine vorläufige Einstellung durch, ohne den Betriebsrat darüber unverzüglich zu unterrichten.
- Der Arbeitgeber hält die vorläufige Einstellung aufrecht, ohne auf das Bestreiten des Betriebsrates im Hinblick auf die Erforderlichkeit Rücksicht zu nehmen.
- Der Arbeitgeber hält die vorläufige Einstellung aufrecht, ohne eine entgegengesetzte rechtskräftige Entscheidung über die Zustimmungsersetzung oder die Erforderlichkeit der vorläufigen Einstellung zu beachten.

II. Beteiligungsrechte gem. § 99 BetrVG

5. Zwangsgeldverfahren



| Region Hamburg

- ➔ **Der Betriebsrat kann – er muss aber nicht – in einem neuen Verfahren dann die Aufhebung der vorläufigen bzw. endgültigen Einstellung begehren. Diesen Antrag kann er auch schon im Rahmen des Verfahrens nach § 100 Abs. 2 S. 3 BetrVG stellen. Reagiert der Arbeitgeber auf eine rechtskräftige Entscheidung, eine Einstellung aufzuheben nicht, kann der Betriebsrat die Festsetzung eines Zwangsgeldes erwirken.**

II. Beteiligungsrechte gem. § 99 BetrVG

5. Zwangsgeldverfahren



| Region Hamburg

➔ Bei Eingruppierungen gilt eine Besonderheit:

Der Betriebsrat kann nicht die Aufhebung der unzutreffenden Eingruppierung verlangen. Er kann verlangen, dass der Arbeitgeber, der im Zustimmungseretzungsverfahren erfolglos blieb, ein erneutes Beteiligungsverfahren einleitet, das die Eingruppierung in einer anderen Entgeltgruppe vorsieht.