



## Betriebsrat und Arbeitnehmervertretung

▷ Mitbestimmung

*Jean-Martin Jünger, Carsten Gebel*

# Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten

### Probeseiten

Weitere Informationen zur Fachbroschüre  
und eine Bestellmöglichkeit finden Sie [hier](#).



Verlag Dashöfer

Jean-Martin Jünger, Carsten Gebel

# 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](mailto:info@dashoefer.de) · Internet: [www.dashoefer.de](http://www.dashoefer.de)

Stand: November 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

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	1
<b>1 Allgemeine personelle Angelegenheiten, §§ 92-95 BetrVG</b> .....	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
<b>2 Berufsbildung, §§ 96-98 BetrVG</b> .....	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
<b>3</b>	<b>Personelle Einzelmaßnahmen, §§ 99 – 105 BetrVG.....</b>	<b>18</b>
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.

## Die Autoren



JEAN-MARTIN JÜNGER ist als Rechtsanwalt in der renommierten Bürogemeinschaft Bretschneider und Kollegen in Mannheim tätig, Schwerpunkt Arbeitsrecht. Er ist Autor zahlreicher arbeitsrechtlicher Veröffentlichungen und verfügt über eine mehrjährige Erfahrung als Referent im Bereich Arbeitsrecht. Seit 2004 ist er Lehrbeauftragter für das Fach Arbeitsrecht im Studiengang Wirtschafts- und Arbeitsrecht an der Fachhochschule Heidelberg sowie der DHBW Mannheim. Daneben ist

Jean-Martin Jünger Moderator und Ambassador der Gruppe „Arbeitsrecht“ sowie „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ bei dem Netzwerk XING.



CARSTEN GEBEL ist seit Oktober 2015 als Rechtsanwalt in eigener Kanzlei tätig, zuvor war er seit 2011 als Rechtsanwalt in den Bereichen Arbeitsrecht, Lebensmittelrecht, Gewerblicher Rechtsschutz und Internetrecht in der Kanzlei k+r kropfrehberger, seit 2014 kk kropf+kollegen, tätig. In seinem Schwerpunkt Arbeitsrecht wirkt er außerdem als Referent und Autor. Er ist Mitglied im Deutschen Anwaltverein (DAV) und im Saarländischen Anwaltverein (SAV).

## Fachinformationen für Ihren Berufsalltag

Mit einem umfangreichen Programm an Fachbroschüren in elektronischer Form (Edocs) und im Printformat (Eprints) greift der Hamburger Wirtschaftsverlag Dashöfer zahlreiche interessante Themen auf – vom Arbeitsrecht über Steuerfragen bis hin zum Patentrecht oder zur Persönlichkeitsentwicklung. Das Themenspektrum ist groß und wächst stetig.

Unser Programm teilt sich in unterschiedliche Rubriken auf. In jeder Rubrik finden Sie kontinuierlich neue Themen:

- ▶ **Arbeitsrecht und Personal**
- ▶ **Bauwesen und Architektur**
- ▶ **Betriebsrat und Arbeitnehmervertretung**
- ▶ **Öffentliche Verwaltung und Non-Profit Organisationen**
- ▶ **Soziale Kompetenz**
- ▶ **Steuern, Finanzen und Controlling**
- ▶ **Unternehmensführung und Management**
- ▶ **Frau und Beruf**
- ▶ **Vertrieb und Marketing**
- ▶ **Zoll und Außenhandel**

Expertinnen und Experten schreiben kompakt, aktuell und informativ. Unser Ziel ist es, Fachwissen auf den Punkt zu bringen.

Nähere Informationen zu den einzelnen Bereichen finden Sie unter [www.dashoefer.de/Fachliteratur](http://www.dashoefer.de/Fachliteratur)



Verlag Dashöfer GmbH

- Fachinformationen
- Business-Seminare
- Online-Medien

Barmbeker Straße 4a · 22303 Hamburg

Telefon: 040 413321-0

Fax: 040 413321-11

E-Mail: [info@dashoefer.de](mailto:info@dashoefer.de)

Internet: [www.dashoefer.de](http://www.dashoefer.de)

19,80 €

zzgl. gesetzl. MwSt.

ISBN 978-3-89236-099-5



9783892360995