

Arbeitspapier 7: Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten I

I. Überblick über die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

Thema: Zusammensetzung und Gliederung der Belegschaft

Drei Bereiche:

1. Allgemeine personelle Angelegenheiten (§§ 92-95 BetrVG)
2. Berufsbildung (§§ 96-98 BetrVG)
3. Personelle Einzelmaßnahmen (§§ 99-105 BetrVG) – (rechtlich am wichtigsten)

II. Allgemeine personelle Angelegenheiten und Berufsbildung

1. Allgemeine personelle Angelegenheiten

a) Personalplanung und Beschäftigungssicherung

aa) Personalplanung (§ 92 BetrVG)

(1) Bereiche der Personalplanung

- Personalbedarfsplanung (Stellenbeschreibungen, Insourcing/Outsourcing)
- Personalbeschaffungsplanung (Gewinnung von Personal auf dem Arbeitsmarkt)
- Personaleinsatzplanung (Zuordnung der Arbeitnehmer zu den Arbeitsaufgaben)
- Personalentwicklungsplanung (Planung von Weiterbildung/Karrierewegen)
- Personalabbauplanung (Entscheidung über wegfallende Stellen)
- Personalkostenplanung (betriebswirtschaftliche Kalkulation)

(2) Insbesondere: Betriebliche Gleichstellung (Frauenförderpläne) - § 92 III BetrVG

(3) Beteiligungsrechte

- Rechtzeitige und umfassende Unterrichtung und Beratung (Abs. 1)
- Vorschlagsrecht (Abs. 2), keine echte Mitbestimmung

> BAG vom 31.01.1984, AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 3 = NZA 1984, 51

Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht bei der Erstellung von Stellenbeschreibungen. Stellenbeschreibungen sind auch keine Auswahlrichtlinien iS von § 95 BetrVG (bei denen ein Mitbestimmungsrecht besteht)

(4) Folgen fehlender oder fehlerhafter Beteiligung

- (a) Kein Einfluss auf die Wirksamkeit der Personalplanung und späterer personeller Einzelmaßnahmen
- (b) Ggf. § 23 III BetrVG, aber kein allgemeiner Unterlassungsanspruch

bb) Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG)

(1) Ergänzung zum Vorschlagsrecht aus § 80 I Nr. 2 und 8 BetrVG und der Befugnisse des Wirtschaftsausschusses (§§ 106 ff. BetrVG)

(2) Vorschlagsrecht des Betriebsrats (§ 92a I BetrVG)

- zB flexible Gestaltung der Arbeitszeit, Förderung von Teilzeitarbeit, Qualifizierung der Arbeitnehmer, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihre Vergabe an andere Unternehmen

(3) Beratungs- und Begründungspflicht des Arbeitgebers (§ 92a II BetrVG)

(4) Querverweis: Spezielle Präventionsverfahren zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses bei individuellen Problemen

- (a) Präventionsverfahren bei Gefährdung des Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses Schwerbehinderter, § 84 I SGB IX
- (b) Betriebliches Eingliederungsmanagement, § 84 II SGB IX

- b) Ausschreibung im Betrieb (§ 93 BetrVG)
- aa) Zweck
effektive Verwirklichung eines innerbetrieblichen Arbeitsmarktes; Vermeidung von Irritationen in der Belegschaft über die Hereinnahme externer Kräfte trotz vorhandenen interner qualifizierter Kräfte
- bb) Mitbestimmungsrecht ist eines Initiativrechts des BR bzgl. des „ob“ einer Stellenausschreibung, nicht bezüglich Form und Inhalt der Ausschreibung
- cc) Folge unterbliebener Ausschreibung: Zustimmungsverweigerungsrecht, § 99 II Nr. 5 BetrVG
Aber: BAG vom 14.12.2004, E 113, 102= AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 121 = NZA 2005, 424

Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu einer Einstellung wegen fehlender Ausschreibung grundsätzlich nur gem. § 99 II Nr. 5 BetrVG verweigern, wenn er die Ausschreibung vor dem Zustimmungersuchen des Arbeitgebers verlangt oder mit diesem eine Vereinbarung über die Ausschreibung zu besetzender Arbeitsplätze getroffen hat.

BAG, NZA 2011, 703:

Nach § 93 BetrVG kann der Betriebsrat verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden. Die Vorschrift gibt eine Ausschreibung von Arbeitsplätzen nicht generell vor. Eine Verpflichtung hierzu besteht nur, wenn der Betriebsrat die Ausschreibung verlangt hat oder die Ausschreibung zwischen den Betriebsparteien vereinbart ist. Das Gesetz enthält auch keine ausdrücklichen Bestimmungen dazu, welche Anforderungen an Inhalt, Form und Frist einer Ausschreibung sowie deren Bekanntmachung zu stellen sind. Die konkrete Ausgestaltung obliegt allein dem Arbeitgeber.

- c) Personalfragebogen (§ 94 I BetrVG)
- aa) Zweck
- Versachlichung der Personalpolitik
 - Schutz vor unzulässigen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der AN
- bb) Personalfragebogen etc.
- Standardisierte Zusammenstellungen von Fragen an Bewerber/Arbeitnehmer (Einstellungsbogen, Krankengespräche, Testverfahren – Assessment-Center), aber nicht rein arbeitsplatzbezogene Erhebungen
- ebenso Formulararbeitsverträge mit persönlichen Angaben jenseits der reinen Personalalia
- cc) Zustimmungserfordernis, kein Initiativrecht des Betriebsrats
- dd) Folge fehlender Zustimmung des Betriebsrats
- Erhebung und Erfassung von Daten betriebsverfassungsrechtlich unzulässig
 - Aber kein Zustimmungsverweigerungsrecht bzgl. Einstellung eines Bewerbers
 - Auskunftsverweigerungsrecht des AN (aber str.)

d) Beurteilungsgrundsätze (§ 94 II BetrVG)

> BAG vom 23.10.1984, E 47, 96 = AP BetrVG 1972 § 87 Ordnung des Betriebes Nr. 8 = NZA 1985, 224

1. Regeln Führungsrichtlinien, in welcher Weise Mitarbeiter allgemein ihre Arbeitsaufgaben und Führungskräfte ihre Führungsaufgaben zu erledigen haben, so wird damit lediglich das Arbeitsverhalten der Mitarbeiter geregelt. Die Einführung solcher Führungsrichtlinien unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates.
2. Allgemeine Beurteilungsgrundsätze i.S. von § 94 BetrVG sind Regelungen, die die Bewertung des Verhaltens oder der Leistung der Arbeitnehmer verobjektivieren und nach einheitlichen, für die Beurteilung jeweils erheblichen Kriterien ausrichten sollen. Mit ihnen soll ein einheitliches Vorgehen bei der Beurteilung und ein Bewerten nach einheitlichen Maßstäben ermöglicht und so erreicht werden, dass die Beurteilungsergebnisse miteinander vergleichbar sind.
3. Wird lediglich geregelt, dass Vorgesetzte nachgeordnete Mitarbeiter unter bestimmten Voraussetzungen auf die Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben zu kontrollieren haben, so handelt es sich bei dieser Regelung nicht um allgemeine Beurteilungsgrundsätze i.S. von § 94 BetrVG, auch wenn das Ergebnis der Kontrolle Grundlage für die Beurteilung und Förderung des Mitarbeiters sein soll

e) Auswahlrichtlinien (§ 95 BetrVG)

aa) Zweck:

- Versachlichung der Personalarbeit
- Durchschaubarkeit der Personalpolitik
- Sicherung des Betriebsfriedens

bb) Staffelung der Befugnisse des Betriebsrats nach der Betriebsgröße

- Bis 500 AN Zustimmungsrecht
- Ab 501 AN Initiativrecht

cc) Auswahlrichtlinien bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen:

= Präferenzregeln, die das Auswahlermessen des Arbeitgebers eingrenzen, es aber nicht beseitigen dürfen. Es muss ein Entscheidungsspielraum verbleiben.

- dd) Folge des Verstoßes gegen eine Auswahlrichtlinie: Zustimmungsverweigerungsrecht bei Einstellung, Versetzung oder Umgruppierung (§ 99 II Nr. 2 BetrVG); Widerspruchsrecht bei Kündigung (§ 102 III Nr. 2 BetrVG); Einfluss auf die soziale Rechtfertigung einer Kündigung und die Sozialauswahl (§ 1 II 2 Nr. 1a und IV KSchG)
> BAG vom 26.07.2005, AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 43 = NZA 2005, 1372

1. Der Betriebsrat hat nach § 95 I 1 BetrVG mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber bei betriebsbedingten Kündigungen die Sozialauswahl nach einem Punkteschema vornehmen will. Dies gilt nicht nur, wenn das Punkteschema für alle künftig auszusprechenden Kündigungen vorgesehen ist, sondern auch dann, wenn es lediglich für die konkret anstehenden Kündigungen maßgeblich sein soll.
2. Eine grobe Pflichtverletzung i.S. von § 23 III 1 BetrVG liegt nicht vor, wenn der Arbeitgeber in einer schwierigen und ungeklärten Rechtsfrage eine bestimmte, sich später als unzutreffend herausstellende Rechtsansicht vertritt.
3. Hat der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 95 I BetrVG verletzt, indem er bei der Sozialauswahl ein Punkteschema ohne Zustimmung des Betriebsrats angewandt hat, so kann dieser auf Grund des allgemeinen Unterlassungsanspruchs die künftige Unterlassung des mitbestimmungswidrigen Verhaltens verlangen.

2. Berufsbildung

- a) Berufsbildung iS des BetrVG ist mehr als Berufsbildung im Sinne des BBiG, sondern umfasst alle systematische Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten an AN
- b) Planung (§§ 96, 97 BetrVG)
> BAG vom 28.01.1992, AP BetrVG 1972 § 96 Nr. 1 = NZA 1992, 707
Ergibt eine Befragung von Kunden eines Selbstbedienungswarenhauses, daß Kunden Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer in einzelnen Abteilungen als wenig "freundlich", "hilfsbereit" oder "fachkundig" bewertet haben, so sind Veranstaltungen, die auf das Abstellen dieser Mängel gerichtet sind, keine Maßnahmen der Berufsbildung der Arbeitnehmer i. S. von 96 BetrVG.
- c) Durchführung (§ 98 BetrVG)
 - aa) Bestellung der Ausbilder (§ 98 II, V BetrVG)
 - bb) Auswahl der Teilnehmer (§ 98 III, IV BetrVG)
- d) Art der Mitbestimmungsrechte: sowohl Beratungs- und Vorschlagsrechte (§§ 96 I 2 und 3, 97 I BetrVG) als auch echte Mitbestimmungsrechte bei der Ein- und Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen (§§ 97 II, 98 BetrVG)