

unverzüglich die den → Arbeitsschutz, den betrieblichen Umweltschutz und die → Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen mitteilen. An Besprechungen des Arbeitgebers mit den Sicherheitsbeauftragten nehmen vom Betriebsrat beauftragte Betriebsratsmitglieder teil.

Über die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten ist der Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zu unterrichten (§ 90 BetrVG). Gleiches gilt für die Planung von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen und der Arbeitsplätze. Die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer sind mit dem Betriebsrat so rechtzeitig zu beraten, dass seine Vorschläge und Bedenken bei der Planung berücksichtigt werden können. So hat die Rechtsprechung es als grobe Pflichtverletzung gewertet, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat immer wieder so spät über betriebliche Bauplanungen und Umzüge informiert, dass dieser die Pläne aus faktischen Zwängen heraus nur noch zur Kenntnis nehmen kann, ohne dass noch eine realistische Chance für Änderungen besteht.

Beispiele:

Umzug des Betriebs zum 1.7. – Information des Betriebsrats am 12.6., als die neuen Räume schon angemietet sind; Umzug von Mitarbeitern innerhalb der Betriebsräume zum 1.9. – Information des Betriebsrats zwei Tage vorher.

Andererseits besteht bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen die Unterrichts- und Beratungsrechte nach § 90 BetrVG kein allgemeiner Unterlassungs- und Beseitigungsanspruch bezüglich der durchgeführten Maßnahme. Der Betriebsrat kann also beispielsweise nicht die Rückgängigmachung einer Baumaßnahme verlangen, über die mit ihm zuvor nicht ordnungsgemäß beraten worden ist. Davon ausgenommen sind grobe Verstöße nach § 23 Abs. 3 BetrVG.

Werden die Arbeitnehmer durch Veränderungen, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, kann der Betriebsrat angemessene Gegenmaßnahmen verlangen (§ 91 BetrVG). Kommt eine Einigung nicht zustande, können beide Seiten die → Einigungsstelle anrufen, die eine verbindliche Entscheidung trifft.

V. Beteiligung in personellen Angelegenheiten

Bei den personellen Angelegenheiten ist zwischen den allgemeinen personellen Angelegenheiten, der Berufsbildung und den personellen Einzelmaßnahmen zu unterscheiden. Die Beteiligungsrechte des → Betriebsrats sind hier sehr unterschiedlich ausgestaltet. Sie reichen vom einfachen Unterrichtsrecht bis zur erzwingbaren Mitbestimmung.

1. Beteiligung in allgemeinen personellen Angelegenheiten

Zu den allgemeinen personellen Angelegenheiten, die die Beteiligung des Betriebsrats verlangen, zählt das BetrVG die Personalplanung, die Beschäftigungssicherung, die Ausschreibung von Arbeitsplätzen, die Erstellung von Personalfragebögen, die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze sowie die Aufstellung von Richtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen (Auswahlrichtlinien). Daneben finden sich außerhalb des BetrVG geregelte Informationsansprüche des Betriebsrats im KSchG (§ 17 Massenentlassungen) und im TzBfG (§ 7 Abs. 3).

1.1 Personalplanung

Im Bereich der Personalplanung (§ 92 BetrVG) muss der Arbeitgeber den Betriebsrat anhand von Unterlagen (Stellenbeset-

zungsplänen, Personalbedarfsmeldungen, Statistiken über Fluktuation und Krankenstand usw.) rechtzeitig und umfassend unterrichten. Dabei kann es sich auch um vom Arbeitgeber erstellte Daten handeln, mit denen er noch andere Zwecke verfolgt. Der Unterrichtsanspruch über die Personalplanung des Arbeitgebers erstreckt sich aber nicht auf solche Daten, die von ihm für die Personalplanung nicht genutzt werden (BAG v. 8.11.2016, Az. 1 ABR 64/14). Eine über die Unterrichtung hinausgehende Beteiligungspflicht besteht nicht. Der Betriebsrat kann jedoch auch von sich aus an den Arbeitgeber herantreten und ihm Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung machen. Verlangt er in diesem Zusammenhang vom Arbeitgeber Unterlagen, um Vorschläge etwa zur Veränderung einer bestehenden Personalplanung erarbeiten zu können, hat er darzulegen, weshalb die begehrten Informationen zur Wahrnehmung dieses Vorschlagsrechts nach § 92 Abs. 2 BetrVG erforderlich sind (BAG, a.a.O.) Der Arbeitgeber muss sich mit den Vorschlägen auseinandersetzen und darf sie nicht einfach übergehen. Er ist jedoch nicht verpflichtet, den Vorschlägen des Betriebsrats zu folgen.

1.2 Beschäftigungssicherung

Ein Vorschlagsrecht hat der Betriebsrat bei Fragen der Sicherung und Förderung der Beschäftigung (§ 92a BetrVG). So kann er etwa Vorschläge hinsichtlich einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit oder auch hinsichtlich der Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit machen. Des Weiteren können sich die Vorschläge insbesondere auch auf neue Formen der Arbeitsorganisation, auf Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, auf die Qualifizierung der Arbeitnehmer, auf Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit und ihre Vergabe an andere Unternehmen sowie auf das Produktions- und Investitionsprogramm beziehen. Der Arbeitgeber muss die Vorschläge mit dem Betriebsrat beraten. Er kann ebenso wie der Betriebsrat einen Vertreter des Arbeitsamts oder des Landesarbeitsamts zu den Beratungen hinzuziehen. Hält er den Vorschlag des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies gegenüber dem Betriebsrat zu begründen. In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern muss die Begründung schriftlich erfolgen.



ACHTUNG!

Bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen die Begründungspflicht hat der Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG, den er gerichtlich durchsetzen kann.

1.3 Stellenausschreibung

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber verlangen, dass im Betrieb neu zu besetzende Stellen innerbetrieblich ausgeschrieben werden (§ 93 BetrVG). Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber Arbeitsplätze dauerhaft mit Leiharbeitnehmern besetzen will (BAG v. 1.2.2011, Az. 1 ABR 79/09). Macht der Betriebsrat von diesem Recht Gebrauch, ist der Arbeitgeber daran gebunden. Selbst dann, wenn mit internen Bewerbungen höchstwahrscheinlich nicht zu rechnen ist, darf er das Verlangen des Betriebsrats nicht missachten. Etwas anderes kann allenfalls dann gelten, wenn mit Sicherheit feststeht, dass kein Mitarbeiter über die erforderliche Qualifikation verfügt oder Interesse an der Stelle hat und dies dem Betriebsrat bekannt ist (LAG Berlin-Brandenburg v. 9.5.2013, Az. 21 TaBV 843/13).

Der Betriebsrat darf die Forderung nach einer Ausschreibung nur generell und nicht für einen Einzelfall stellen.



ACHTUNG!

Nimmt der Arbeitgeber die Ausschreibung nicht vor, kann der Betriebsrat der konkreten personellen Einzelmaßnahme seine Zustimmung verweigern. Der Arbeitgeber muss dann das gesamte Einstellungs- oder Versetzungsverfahren samt vorheriger Ausschreibung und entsprechender Beteiligung des Betriebsrats erneut durchführen.

Inhalt und Form der innerbetrieblichen Ausschreibung legt allein der Arbeitgeber fest. Darauf hat der Betriebsrat keinen Einfluss. Soweit in der Ausschreibung aber ein bestimmter Zeitpunkt für die Stellenbesetzung genannt ist, darf die tatsächliche Stellenbesetzung von diesem Zeitpunkt nicht so weit entfernt sein, dass die Arbeitnehmer annehmen müssen, eine Entscheidung über die Stellenbesetzung stehe nicht mehr bevor. Ein zeitlicher Abstand von einem halben Jahr ist dabei regelmäßig unschädlich; unter besonderen Umständen kann der Zeitraum aber auch kürzer oder länger sein (BAG v. 30.4.2014, Az. 7 ABR 51/12).

Bei Arbeitsplätzen, die der Arbeitgeber mit Leiharbeitnehmern besetzen will, ist er nicht verpflichtet, die Möglichkeit aufzuzeigen, dass Bewerbungen direkt an ihn gerichtet werden können, um mit ihm einen Arbeitsvertrag zu schließen. Vielmehr reicht es aus, wenn er als Adressat für Bewerbungen das Leiharbeitsunternehmen benennt (BAG v. 7.6.2016, Az. 1 ABR 33/14). Auch auf die Befristung einer Stelle muss eine innerbetriebliche Stellenausschreibung nicht hinweisen. Nach Auffassung des LAG Schleswig-Holstein (6.3.2012, Az. 2 TaBV 37/11) fordert der Zweck der Ausschreibung, einen betriebsinternen Arbeitsmarkt zu eröffnen, die Angabe „un-/befristet“ nicht.

ACHTUNG!

Verstößt eine Stellenausschreibung allerdings gegen §§ 11, 7, 1 AGG, weil sie etwa eine mittelbare Ungleichbehandlung wegen des Lebensalters der gesuchten Bewerber(innen) enthält, so kann der Betriebsrat eine Unterlassung beim Arbeitsgericht beantragen. Das BAG bejaht jedenfalls dann einen groben Verstoß i. S. von § 23 Abs. 3 BetrVG, wenn der Arbeitgeber seine Ausschreibungspraxis trotz der vom Betriebsrat erhobenen Einwendungen fortsetzt (BAG v. 18.8.2009, Az. 1 ABR 47/08).

Zur Vermeidung von Streitfällen empfiehlt es sich grundsätzlich, eine Betriebsvereinbarung über die innerbetriebliche Stellenausschreibung abzuschließen.

1.4 Personalfragebogen und Beurteilungsgrundsätze

Die Einführung von Personalfragebögen liegt allein in der Hand des Arbeitgebers. Entscheidet er sich jedoch für ihre Einführung, ist hinsichtlich des Inhalts die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich. Kommt eine Einigung über den Inhalt nicht zustande, können beide Seiten die → *Einigungsstelle* anrufen, die eine verbindliche Entscheidung trifft (§ 94 BetrVG).

Gleiches gilt für Beurteilungsgrundsätze, mit denen die Leistungen und das Verhalten der Arbeitnehmer bewertet werden sollen. Dabei umfasst das Mitbestimmungsrecht nicht nur die Festlegung der materiellen Beurteilungsmerkmale, sondern auch die Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens. Vollzieht sich dieses auf der Grundlage von Mitarbeitergesprächen, werden auch diese vom Mitbestimmungsrecht erfasst – und dies auch dann, wenn die Teilnahme am Gespräch freiwillig ist (BAG v. 17.3.2015, Az. 1 ABR 48/13). Die Einigungsstelle kann zudem etwa festlegen, dass eine Personalbeurteilung auf der Grundlage einer vom Arbeitgeber anzufertigenden Aufgabenbeschreibung erfolgen muss (BAG v. 14.1.2014, Az. 1 ABR 49/12).

Mitarbeiterbefragungen, die auf anonymer und freiwilliger Basis mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens erfolgen, stellen dagegen weder Personalfragebögen noch allgemeine Beurteilungsgrundsätze nach § 94 BetrVG dar, so dass sich hieraus kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ableiten lässt (LAG Hessen v. 11.2.1999, Az. TaBV 29/98; BAG v. 21.11.2017, Az. 1 ABR 47/16). Wird zur Verarbeitung der Daten ein IT-System eingesetzt, folgt ein solches auch nicht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, weil es an der Überwachung des Verhaltens oder der Leistung des einzelnen Arbeitnehmers fehlt (BAG v. 18.4.2000, Az. 1 ABR 22/99).

Der Betriebsrat hat hinsichtlich allgemeiner Beurteilungsgrundsätze kein Initiativrecht, er kann also nicht an den Arbeitgeber herantreten und von ihm die Aufstellung von allgemeinen Beurteilungsgrundsätzen verlangen (BAG v. 17.3.2015, Az. 1 ABR 48/13).

1.5 Auswahlrichtlinien

Richtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen kann der Arbeitgeber nur mit Zustimmung des Betriebsrats aufstellen (§ 95 BetrVG). So handelt es sich etwa bei der Anordnung einer generellen Überprüfung von Stellenbewerbern auf Alkohol- und Drogenmissbrauch um eine Richtlinie über die personelle Auswahl bei Einstellungen, wenn Bewerber mit positivem Testergebnis und Bewerber, die sich dem Test nicht unterziehen, nicht eingestellt werden (LAG Baden-Württemberg v. 13.12.2002, Az. 16 TaBV 4/02).

Während es dem Arbeitgeber in Betrieben bis 500 Mitarbeitern freigestellt ist, ob er überhaupt entsprechende Richtlinien einführen will, kann der Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern ihre Aufstellung verlangen. Kommt eine Einigung über ihren Inhalt oder in Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern auch über ihre grundsätzliche Einführung nicht zustande, entscheidet die → *Einigungsstelle*, wenn sie von einer Seite angefordert wird.

1.6 Massentlassungen

Beabsichtigt der Arbeitgeber nach § 17 Abs. 1 KSchG anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, hat er dem Betriebsrat nach § 17 Abs. 2 S. 1 KSchG rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen. Insbesondere hat er ihn schriftlich über

- ▶ die Gründe für die geplanten Entlassungen,
- ▶ die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer,
- ▶ die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
- ▶ den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
- ▶ die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer und
- ▶ die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien

zu unterrichten. Im Anschluss muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat die Möglichkeiten beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.

ACHTUNG!

Die rechtzeitige und fehlerfreie Beteiligung des Betriebsrats ist Voraussetzung für eine wirksame Massentlassungsanzeige, die gegenüber der Agentur für Arbeit erstattet werden muss. Fehlt es an einer wirksamen Anzeige der Massentlassung, sind alle ausgesprochenen Einzelkündigungen gegenüber den Arbeitnehmern allein aus diesem Grund unwirksam.

1.7 Informationen zur Teilzeitarbeit

Nach § 7 Abs. 3 S. 1 TzBfG ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat über Teilzeitarbeit im Betrieb zu informieren und ihm auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Es handelt sich dabei um eine wiederkehrende Pflicht. Innerhalb von welchem Zeitraum eine erneute Information stattzufinden hat, ist ungeklärt, möglicherweise jedoch bereits bei jeder Veränderung des Bestands.

2. Berufsbildung

Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Ausbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung (Ausbildung, Fortbildung und Umschulung) der Arbeitneh-