

BR aktiv

BR-aktiv ist ein Info-Blatt unseres Rechtsanwaltsbüros. In loser Folge soll es Betriebsräte über interessante Entscheidungen und Themen informieren, aber auch zur intensiveren Bearbeitung von

Problemfeldern genutzt werden können. Hierbei werden vorrangig Themen dargestellt, die Anregungen für Diskussionen liefern, aber auch Anstöße für die Betriebsratsarbeit geben.

Das Thema heute

Neues zur Beschlussfassung des Betriebsrates bei einer Zustimmungsverweigerung zu personellen Maßnahmen (Einstellung, Versetzung, Ein- und Umgruppierung) gem. § 99 III BetrVG

Für Betriebsräte von Interesse

Mit Beschluss vom 30.09.2014 - 1 ABR 32/13 - hat sich das Bundesarbeitsgericht nicht nur mit Verfahrensfehlern bei der Beschlussfassung des Betriebsrats auseinandergesetzt (vgl. BR-aktiv Nr. 6), sondern hat auch die inhaltlichen Anforderungen an einen Beschluss des Betriebsrats über eine Zustimmungsverweigerung gem. § 99 BetrVG neu definiert.

Inhalt

Das BAG hatte in seinem Beschluss vom 30.09.2014 darüber zu entscheiden, ob er Arbeitgeber verpflichtet war, ein Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 IV BetrVG einzuleiten. Der Betriebsrat war zu Umgruppierungen angehört worden und hatte (ohne Ausformulierung von Gründen) beschlossen, die Zustimmung zu den Umgruppierungen zu verweigern.

Der Beschluss des BR war der Arbeitgeberin in einem Anschreiben mitgeteilt worden, in diesem hatte der BR-Vorsitzende zudem selbst die Zustimmungsverweigerungsgründe im Einzelnen in eigenen Ausführungen spezifiziert und dargelegt. Das Anschreiben war innerhalb der Wochenfrist beim Arbeitgeber eingegangen.

Der Arbeitgeber hatte sich auf den Rechtsstandpunkt gestellt, dass es sich bei dem Beschluss des Betriebsrates um einen rechtsunwirksamen Beschluss handele, weil

der Betriebsrat nicht über die konkreten Zustimmungsverweigerungsgründe und den Wortlaut der Zustimmungsverweigerung beschlossen habe.

Das BAG hat Folgendes entschieden:

„Der Betriebsrat muss keinen Beschluss über die dem Arbeitgeber nach § 99 III 1 BetrVG mitzuteilenden Zustimmungsverweigerungsgründe fassen. Die Abfassung des entsprechenden Schreibens obliegt allein dem Betriebsratsvorsitzenden. Die Wirksamkeit einer vom Betriebsratsvorsitzenden mitgeteilten Zustimmungsverweigerung ist nicht davon abhängig, dass dieser die Motivation des Betriebsrats bei dessen Beschlussfassung in seiner Mitteilung zutreffend wiedergibt.“

Bedeutung für die Betriebsratspraxis

Nach dieser nunmehr gefestigten Rechtsprechung des BAG muss der Betriebsrat bei personellen Maßnahmen, d.h. bei Einstellungen, Versetzungen, Ein- und Umgruppierungen, lediglich beschließen, dass der personellen Maßnahme die Zustimmung verweigert wird.

Dieser Beschluss muss nicht eine Bezugnahme auf die spezifizierten Zustimmungsverweigerungsgründe enthalten. Das hat den Vorteil, dass der Beschluss sich auf sämtliche Zustimmungsverweigerungsgründe in § 99 II Ziffern 1 - 6 BetrVG beziehen kann.

Die eigentliche Konkretisierung der Gründe für die Zustimmungsverweigerung wird dann von dem Betriebsratsvorsitzenden vorgenommen, der auf der Grundlage des Zustimmungsverweigerungskataloges in § 99 II Ziff. 1 bis 6 BetrVG Sachverhalte benennt, durch die Zustimmungsverweigerung konkretisiert und begründet wird.

Nur ergänzend wird darauf hingewiesen, dass die Mitteilung der Zustimmungsverweigerung auch per E-Mail erfolgen kann, wenn die Person des Erklärenden (Betriebsratsvorsitzender) genannt ist und auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben wurde, da der Inhalt einer elektronischen Datei vom Empfänger gespeichert und damit jederzeit abgerufen oder ausgedruckt und so dauerhaft wiedergegeben werden kann (vgl. BAG v. 10.03.09 - 1 ABR 93/07).

Hinweis

Alle Entscheidungen sind kostenlos auf der Homepage des BAG zu finden.