



Herzlich willkommen!
Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.

19.02.2025

**Mitbestimmung bei
personellen Einzelmaßnahmen**

Referentin: Silke Rohde

Rechtsgrundlage § 99 BetrVG

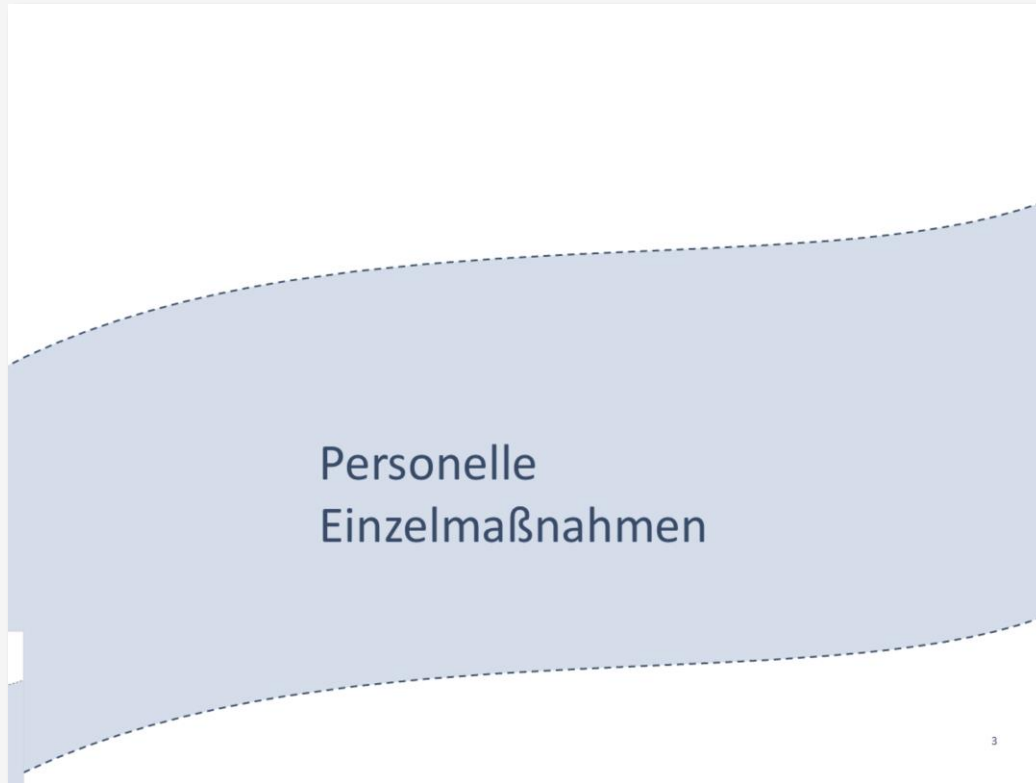


Rechtsgrundlage § 99 BetrVG

Vorschrift nur anwendbar bei mindestens 20 beschäftigten Arbeitnehmern (mitgezählt werden z. B. auch Leiharbeiter, vorübergehende Beschäftigung reicht aus).

Der AG braucht Ihre Zustimmung zu

- Einstellungen
- Versetzungen
- Eingruppierungen
- Umgruppierungen



Was ist nach dem Gesetz eine Einstellung?



Eingliederung einer Person
in die Arbeitsorganisation des Betriebs,
um zusammen mit anderen Beschäftigten
den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs
durch weisungsgebundene Tätigkeit zu erfüllen

4

Was ist nach dem Gesetz eine Einstellung?

Eingliederung einer Person in die Arbeitsorganisation des Betriebs, um zusammen mit anderen Beschäftigten den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs durch weisungsgebundene Tätigkeit zu erfüllen.

Unerheblich ist dabei, in welchem Rechtsverhältnis derjenige zum Arbeitgeber steht und ob es überhaupt eines gibt (also z. B. Werkverträge, Leih-AN).

Voraussetzung ist lediglich, dass der Betroffene tatsächlich im Betrieb arbeitet und dabei dem Direktionsrecht des Arbeitgebers untersteht.

Übersicht Einstellung

- unbefristete und befristete, Probe- und Ausbildungsarbeitsverhältnisse
- freie Mitarbeiter
- der Einsatz von Leih-AN
- die Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes oder umgekehrt
- Beschäftigung über eine tarifvertraglich oder individualvertraglich vereinbarte Altersgrenze hinaus
- Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs
- Übernahme von Azubis oder Leih-AN
- Praktikanten, Volontäre, Umschüler, Anlernlinge

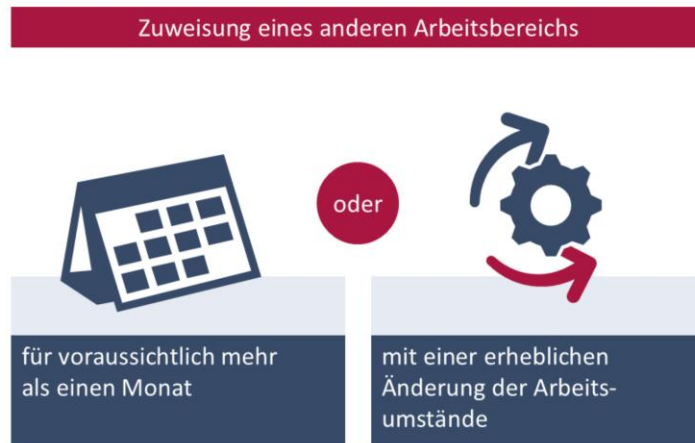


5

Übersicht Einstellung

- Unbefristete und befristete, Probe- und Ausbildungsarbeitsverhältnisse
- freie Mitarbeiter
- der Einsatz von Leih-AN
- die Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes oder umgekehrt
- Beschäftigung über eine tarifvertraglich oder individualvertraglich vereinbarte Altersgrenze hinaus
- Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs
- Übernahme von Azubis oder Leih-AN
- Praktikanten, Volontäre, Umschüler, Anlernlinge
- Einstellung im Rahmen einer Eingliederung gem. §§ 229 ff. SGB III

Was ist nach dem Gesetz eine Versetzung?



6

Was ist nach dem Gesetz eine Versetzung?

Das Recht zur Versetzung kann sich aus dem Inhalt des Arbeitsvertrags oder aus dem Weisungsrecht (Direktionsrecht) des Arbeitgebers ergeben.

§ 95 Abs. 3 BetrVG legt fest, was unter einer Versetzung zu verstehen ist:

Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die

- entweder voraussichtlich länger als einen Monat dauert oder
- mit einer erheblichen Änderung der Arbeitsumstände verbunden ist.

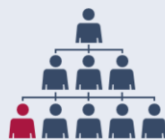
Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs



anderer Arbeitsort



andere Arbeitsaufgabe und -inhalte



anderer Platz in der betrieblichen Organisation

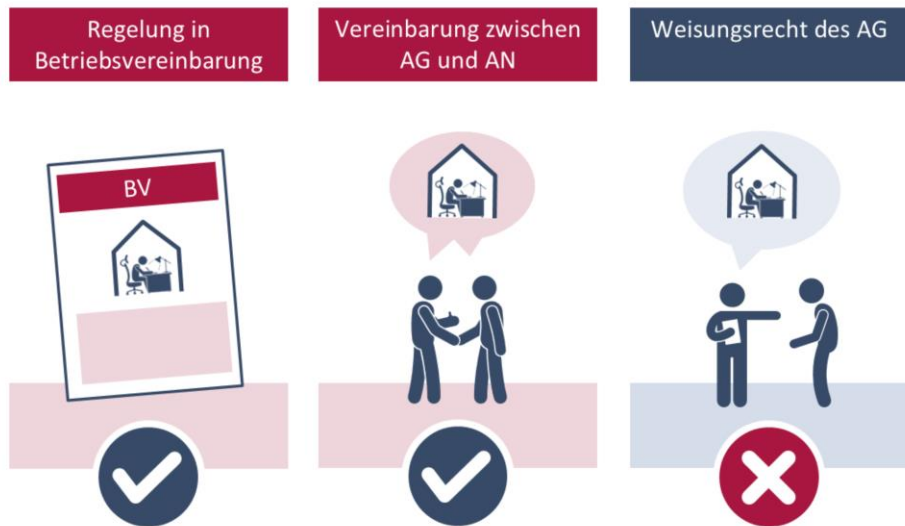
7

Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs

Bei der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die länger als einen Monat dauert, gibt es drei Unterfälle:

- anderer Arbeitsort
- andere Arbeitsaufgabe und -inhalte
- anderer Platz in der betrieblichen Organisation

Homeoffice: Versetzung braucht Grundlage



Homeoffice: Versetzung braucht Grundlage

Eine Versetzung ins Homeoffice ist nur dann zulässig, wenn es eine entsprechende Rechtsgrundlage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gibt. Das kann z. B. eine Betriebsvereinbarung, eine Regelung im Arbeitsvertrag oder ein Zusatz zum Arbeitsvertrag sein. Gibt es keine solche Vereinbarung, darf der Arbeitgeber zumindest nicht auf Basis seines Direktionsrechts anordnen, dass der Beschäftigte künftig im Homeoffice tätig sein soll (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14.11.2018, Az: 17 Sa 562/18). Das gilt grundsätzlich auch während der Pandemie, es sei denn, es herrscht ein ganz gravierendes Infektionsgeschehen und es gibt eine gesetzliche Pflicht für Arbeitgeber, die Arbeit im Homeoffice als Regelfall zu ermöglichen.

Warum das Weisungsrecht für eine Versetzung nicht ausreicht



Warum das Weisungsrecht für eine Versetzung nicht ausreicht

Nach § 106 Gewerbeordnung (GewO) darf der Arbeitgeber grundsätzlich den Arbeitsort im Rahmen seines Direktionsrechts bestimmen. Da der Arbeitgeber mit einer Versetzung sein Weisungsrecht ausübt, müssen sich Versetzungen in den rechtlich zulässigen Grenzen des Weisungsrechts bewegen. Diese können sich ergeben aus

- dem Arbeitsvertrag und/oder
- der Betriebsvereinbarung und/oder
- dem Tarifvertrag und/oder
- einem Gesetz.

Umgekehrt haben Arbeitnehmer ohne entsprechende Vereinbarung ebenfalls keinen Anspruch darauf, im Homeoffice arbeiten zu dürfen. Dies ist nur möglich, wenn sich die Vertragsparteien entsprechend einigen.

Versetzung ins Homeoffice ist mitbestimmungspflichtig

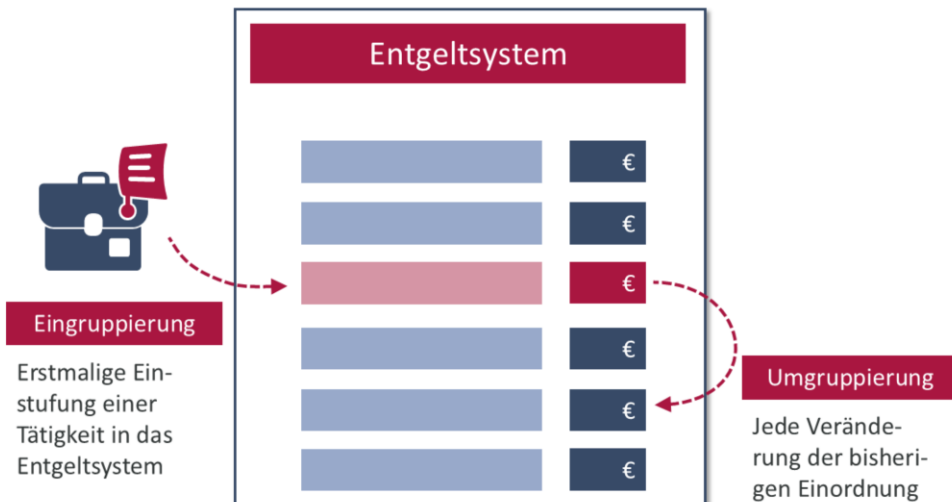


10

Versetzung ins Homeoffice ist mitbestimmungspflichtig

Weist der Arbeitgeber den Arbeitnehmer an, künftig im Homeoffice tätig zu sein, ist dies eine Versetzung i. S. d. § 95 Abs. 3 BetrVG. Es greift das Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 BetrVG. Der Arbeitgeber muss im Falle der Ablehnung der Versetzung durch den Betriebsrat das Arbeitsgericht anrufen und von diesem die fehlende Zustimmung ersetzen lassen.

Was ist nach dem Gesetz eine Ein- bzw. Umgruppierung?



Was ist nach dem Gesetz eine Ein- bzw. Umgruppierung?

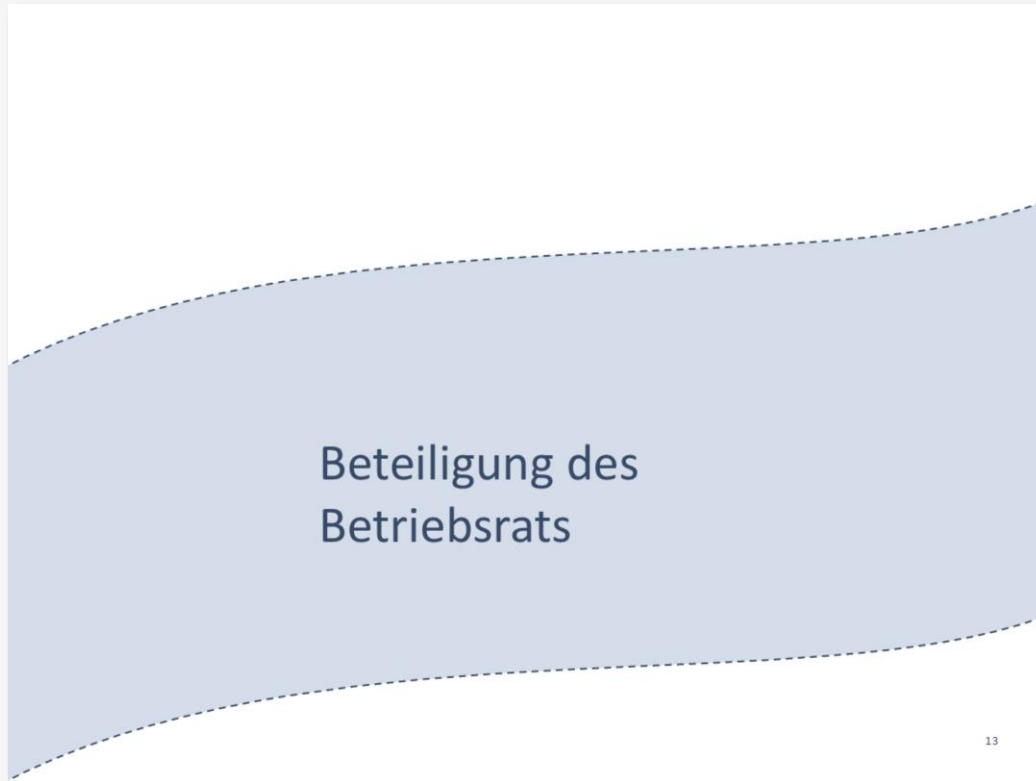
Eingruppierung: erstmalige Einstufung der Tätigkeit eines Arbeitnehmers in das Entgeltsystem des Betriebs

Umgruppierung: jede Veränderung der bisherigen Einordnung in das Entgeltsystem, etwa durch eine Versetzung

Voraussetzung ist ein bestehendes Entgeltsystem im Betrieb: Entweder ein Tarifvertrag oder an einen Tarifvertrag angelehnt oder nur ein betriebliches Entgeltsystem (bei fehlender Tarifbindung).

Haben Sie Fragen?





Ablauf der Beteiligung des Betriebsrats



14

Ablauf der Beteiligung des Betriebsrats

1. Der Arbeitgeber informiert Sie rechtzeitig und vollständig.
2. Sie beraten sich innerhalb einer Woche (Frist beginnt erst mit der vollständigen Unterrichtung) und entscheiden, ob Sie der personellen Maßnahme zustimmen wollen oder nicht.
3. Sie fassen einen Beschluss (§ 33 BetrVG) und teilen dem Arbeitgeber Ihre Entscheidung mit. Wenn Sie sich innerhalb einer Woche nicht äußern, gilt dies als Zustimmung.
4. Ist der Arbeitgeber mit der Verweigerung Ihrer Zustimmung nicht einverstanden, kann er diese fehlende Zustimmung durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen (§ 99 Abs. 4 BetrVG). Ohne diese Zustimmungsersetzung darf der Arbeitgeber die Maßnahme nicht durchführen.

Rechtzeitige und vollständige Information

plant Einstellung
eines neuen
Mitarbeiters

alle Informationen,
die der BR für seine
Entscheidung
benötigt



Information noch
im Planungs-
stadium

Fristbeginn erst ab
vollständiger
Unterrichtung

15

Rechtzeitige und vollständige Information

- Ohne Unterrichtung keine Mitbestimmung
- Unterrichtung erfolgt in der Regel gegenüber dem Vorsitzenden (empfangsberechtigtes BR-Mitglied, das kann auch der Vorsitzende des Personalausschusses sein)
- Kein Anspruch schriftliche Information durch den AG
- Rechtzeitige Info: noch im Planungsstadium
- Vollständig: Fristbeginn erst ab vollständiger Unterrichtung, vorher darf AG die geplante Maßnahme nicht umsetzen!



Vollständige Information

Der BR muss alles wissen, was ihn in die Lage versetzt, zu beurteilen, ob er der Einstellung zustimmen soll oder nicht. In erster Linie gehören dazu die Bewerbungsunterlagen und sonstige Unterlagen, die ausreichend Auskunft über die Person des Bewerbers geben. Dem Betriebsrat sind außerdem die Bewerbungsunterlagen aller Personen vorzulegen. AGG!

Bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern kann der Betriebsrat auch die Vorlage der Arbeitnehmerüberlassungsverträge nach § 12 AÜG verlangen, um überprüfen zu können, wie der Betreffende im Beschäftigungsbetrieb eingesetzt werden soll.

Allerdings zählt dazu nach dem BAG nicht die Vorlage des Arbeitsvertrags, den der Leiharbeitnehmer mit dem Verleiher geschlossen hat (BAG vom 01.06.2011, Az.: 7 ABR 18/10).

Über was der Arbeitgeber Sie bei Einstellungen informieren muss

die Personalien und Qualifikation
bzw. Eignung des Bewerbers

die etwaigen besonderen
persönlichen Umstände

die vorgesehene Eingruppierung

die Auswirkungen der
geplanten Einstellung

die Bewerbungsunterlagen

die Bitte um Zustimmung des AG



17

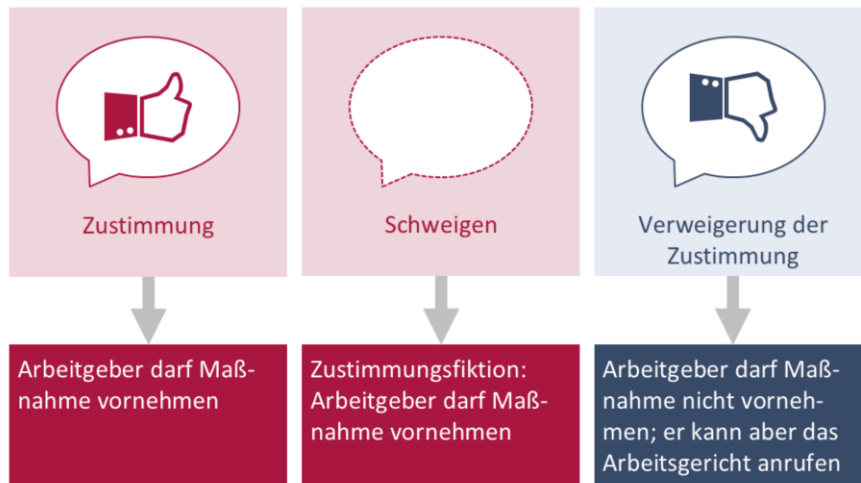
Unterrichtung bei Einstellung

Diese Infos müssen mindestens weitergegeben werden:

- die Personalien des Bewerbers
- die fachliche und persönliche Qualifikation bzw. Eignung des Bewerbers
- die etwaigen besonderen persönlichen Umstände (z. B. Schwerbehinderteneigenschaft)
- die vorgesehene Eingruppierung
- die Auswirkungen der geplanten Einstellung auf den Betrieb einschließlich des Arbeitsablaufs
- die Bewerbungsunterlagen (Vorlage durch AG)
- die Bitte um Zustimmung des Arbeitgebers

Es besteht grundsätzlich kein Teilnahmerecht an Vorstellungsgesprächen.

Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrats



18

Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrats

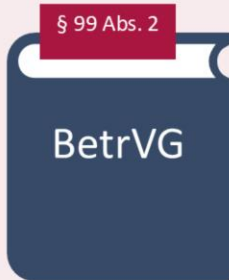
Nach der Unterrichtung haben Sie eine Woche Zeit für Ihre Entscheidung: Sie müssen eine Sitzung einberufen und einen Beschluss fassen.

Zustimmung = AG darf Maßnahme durchführen

Verweigerung der Zustimmung = AG darf Maßnahme NICHT durchführen, sondern muss vor das Arbeitsgericht

Nichtäußerung = Zustimmungsfiktion (Zustimmung gilt als erteilt)

Wann Sie Ihre Zustimmung verweigern dürfen



- Verstoß gegen eine Rechtsnorm (Nr. 1)
- Verstoß gegen Auswahlrichtlinien (Nr. 2)
- Besorgnis der Benachteiligung anderer Arbeitnehmer (Nr. 3)
- Benachteiligung des betroffenen Arbeitnehmers (Nr. 4)
- fehlende Ausschreibung im Betrieb (Nr. 5)
- Gefahr für den Betriebsfrieden (Nr. 6)

19

Wann Sie Ihre Zustimmung verweigern dürfen

Konkrete Begründung der Zustimmungsverweigerung erforderlich.

Dabei sind Sie auf die in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründe beschränkt:

- Verstoß gegen eine Rechtsnorm (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG)
- Verstoß gegen Auswahlrichtlinien (§ 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG)
- Besorgnis der Benachteiligung anderer Arbeitnehmer (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG)
- Benachteiligung des betroffenen Arbeitnehmers (§ 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG)
- fehlende Ausschreibung im Betrieb (§ 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG)
- Gefahr für den Betriebsfrieden (§ 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG)

Verstoß gegen Rechtsvorschriften: Beispiele

Einstellung trotz
gesetzlichem
Einstellungsverbot

Überlassung von
Leiharbeitnehmern
soll nicht nur
vorübergehend
erfolgen

Einstellung
diskriminiert
andere
Bewerber

Beschäftigung
soll nach gesetzlich
oder tariflich
unzulässigen
Arbeitszeiten
erfolgen

20

Verstoß gegen Rechtsvorschriften: Beispiele

- Das Gesetz untersagt eine Beschäftigung unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. Verbot der Beschäftigung von Jugendlichen nach § 22 JArbSchG oder die Beschäftigung ohne Gesundheitsattest gem. §§ 17, 18 Bundesseuchengesetz).
- Die Überlassung von Leiharbeitnehmern soll entgegen § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG nicht nur vorübergehend erfolgen.
- Die Einstellung erfolgt unter Diskriminierung anderer Bewerber/-innen.
- Die Beschäftigung soll nach gesetzlich oder tariflich unzulässigen Arbeitszeiten (z. B. Überschreitung der erlaubten täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeiten) erfolgen.

Achtung: Die Einstellung selbst muss gesetzeswidrig sein, nicht nur einzelne Vertragsbestandteile. So berechtigt z. B. die Einstellung zu einem untertariflichen Lohn nicht automatisch zur Zustimmungsverweigerung, da nur die Bezahlung gesetzeswidrig ist, nicht aber die Beschäftigung.)

Verstoß gegen Auswahlrichtlinien: Beispiele

Auswahlrichtlinien

Es muss eine bestimmte Anzahl von Langzeitarbeitslosen oder älteren Bewerbern eingestellt werden.

Interne Bewerber müssen externen Bewerbern vorgezogen werden.

Der
Zustimmungs-
verweigerungs-
grund setzt
voraus, dass es
Auswahlricht-
linien im Betrieb
gibt.

21

Verstoß gegen Auswahlrichtlinien: Beispiele

Der Arbeitgeber verstößt gegen die mit dem Betriebsrat festgelegten Richtlinien z. B. in der Weise, dass nicht die vereinbarte Anzahl von Langzeitarbeitslosen oder älteren Bewerbern eingestellt wird.

Achtung: Dieses Recht zur Verweigerung der Zustimmung greift nur, wenn es in Ihrem Betrieb Auswahlrichtlinien gibt.

Mitbestimmung bei Einsatz von KI



BR muss beim Einsatz von KI einen Sachverständigen hinzuziehen

AG muss BR über geplanten Einsatz von KI unterrichten

22

Mitbestimmung bei Einsatz von KI

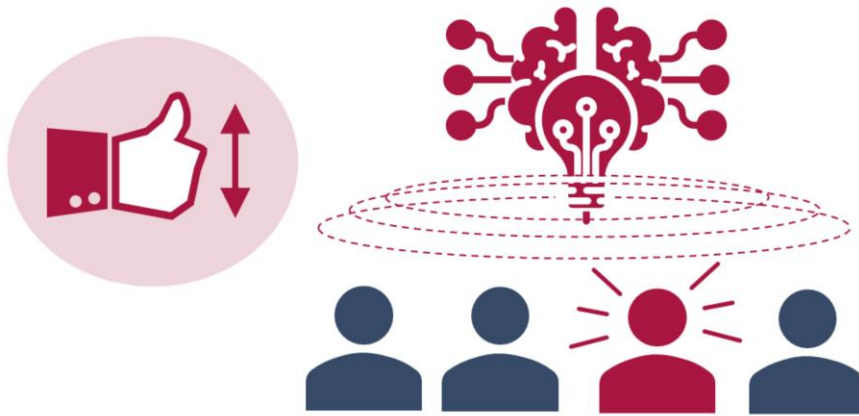
Durch Betriebsrätemodernisierungsgesetz neu eingefügt:

Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen beim Einsatz von KI für den Betriebsrat (§ 80 Abs. 3 BetrVG)

§ 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG stellt klar: Wenn der Arbeitgeber plant, im Betrieb KI einzusetzen, hat er den Betriebsrat rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten

Gemäß § 95 BetrVG kann der Betriebsrat bei Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen mitentscheiden. Der neue Absatz 2a stellt fest, dass die Rechte des Betriebsrats bei der Aufstellung von Auswahlrichtlinien nach den Absätzen 1 und 2 auch dann gelten, wenn bei der Aufstellung der Richtlinien KI zum Einsatz kommt. Beispiel: Eine KI-Anwendung stellt eigenständig Auswahlrichtlinien auf.

Auswahlrichtlinien und KI



23

Auswahlrichtlinien und KI

Zweck des Mitbestimmungsrechts: Arbeitgeber soll Beteiligung des Betriebsrats bei Aufstellung von Auswahlrichtlinien nicht umgehen können.

Die Begründung zum BR-Modernisierungsgesetz erwähnt konkret sogenannte Algorithmic-Decision-Making-Systeme (ADM-Systeme), auf die bei der Personalauswahl zurückgegriffen wird. Der Betriebsrat sei dabei im Rahmen seiner bestehenden gesetzlichen Rechte zu beteiligen, sodass die bei der Personalauswahl zu berücksichtigenden Belange, wie etwa die Gleichstellung von Frauen und Männern, gewahrt bleiben. Sicherzustellen sei, dass die Rechte des Betriebsrats auch dann gelten, wenn eine KI selbst Auswahlrichtlinien für die Personalauswahl entwickelt.

Viele offene Fragen

Noch ist ungeklärt, was das Mitbestimmungsrecht konkret bedeutet. Das liegt unter anderem auch daran, dass es keine gesetzliche Definition von KI gibt.

Betriebsräte können daher überzeugend mit einer weiten Auslegung des KI-Begriffs argumentieren. Das würde bedeuten, dass der Betriebsrat darüber mitbestimmen darf, welche Kriterien, wie z. B. Alter, Geschlecht, Qualifikation, von der KI bei der Erstellung der Auswahlrichtlinien zugrunde gelegt und wie diese Kriterien

Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

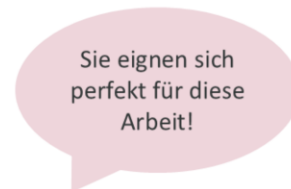
gewichtet werden dürfen.

www.betriebsrat-kompakt.de
Betriebsrat-Kompakt.de

Benachteiligung bereits beschäftigter Kollegen: Beispiele



Kollege mit befristetem Arbeitsvertrag könnte die Tätigkeit an der Maschine übernehmen



Arbeitgeber plant unbefristete Anstellung eines externen Bewerbers

24

Benachteiligung bereits beschäftigter Kollegen: Beispiel

Eine unbefristete Einstellung, obwohl für diese Tätigkeit ein gleich geeigneter bereits Beschäftigter mit einem befristeten Arbeitsvertrag vorhanden ist.

Achtung: Bei einer Zustimmungsverweigerung zur Einstellung wegen Benachteiligung bereits Beschäftigter müssen konkrete Tatsachen vom Betriebsrat vorgebracht werden.

Benachteiligung des von der Maßnahme Betroffenen: Beispiel



Verschlechterung der äußeren Rahmenbedingungen

25

Benachteiligung des von der Maßnahme Betroffenen

Nur relevant bei Versetzungen

Bei einer Versetzung kann eine Benachteiligung in der Verschlechterung der äußeren Rahmenbedingungen (z. B. Arbeitsplatz mit mehr Lärm, längere Wegezeiten) liegen.

Eine Ein- oder Umgruppierung im Rahmen einer im Betrieb geltenden Vergütungsordnung stellt keinen „Nachteil“ im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG dar.

Fehler einer erforderlichen Stellenausschreibung: Beispiele



26

Fehler einer erforderlichen Stellenausschreibung: Beispiele

- Der Arbeitgeber hat die Stelle entgegen dem Verlangen des Betriebsrats nach § 93 BetrVG nicht ausgeschrieben.
- Der Arbeitgeber hat in einer außerbetrieblichen Stellenausschreibung geringere Anforderungen gestellt als bei der innerbetrieblichen Ausschreibung.
- Die Ausschreibung verstößt gegen ein Diskriminierungsverbot des Gleichbehandlungsgesetzes (dies wäre gleichzeitig ein Verstoß gegen § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG).

Gefahr der Störung des Betriebsfriedens: Beispiele



Gefahr der Störung des Betriebsfriedens: Beispiele

Es besteht die begründete Besorgnis, dass der Bewerber sich gesetzeswidrig verhält oder gegen Diskriminierungsverbote nach § 75 Abs. 1 BetrVG verstößt, etwa durch fremdenfeindliche Äußerungen oder sexuelle Belästigungen gegenüber Beschäftigten.

Wichtig: Auf gute Begründung achten (Beispiel)

Zustimmungsverweigerung

Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG dürfen Leiharbeitnehmer dem Entleiher nur vorübergehend überlassen werden. Die geplante unbefristete Einstellung der 10 Leiharbeitnehmer verstößt damit gegen das Gesetz. Als Betriebsrat steht uns deshalb nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG das Recht zu, die Zustimmung zur Einstellung zu verweigern.

28

Wichtig: Auf gute Begründung achten

Konkrete Argumente erforderlich

Beispiel: Der Arbeitgeber plant die Einstellung von zehn Leiharbeitnehmern, wobei er keine zeitliche Begrenzung des Einsatzes der Leiharbeitnehmer nennt.

- Dann verstößt die geplante Einstellung (= Einbindung der Leiharbeitnehmer in den Betrieb) gegen ein Gesetz, nämlich gegen § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG, wonach die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher „vorübergehend“ erfolgt.
- Daher kann der Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG (d.h. wegen Gesetzesverstoßes) seine Zustimmung zu der geplanten Einstellung verweigern.
- Bei seiner schriftlichen Zustimmungsverweigerung muss er diese Paragraphen nennen und deutlich machen, dass der Arbeitgeber im Falle der geplanten unbefristeten Einstellung des Leiharbeitnehmers XY gegen § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG verstoßen würde.

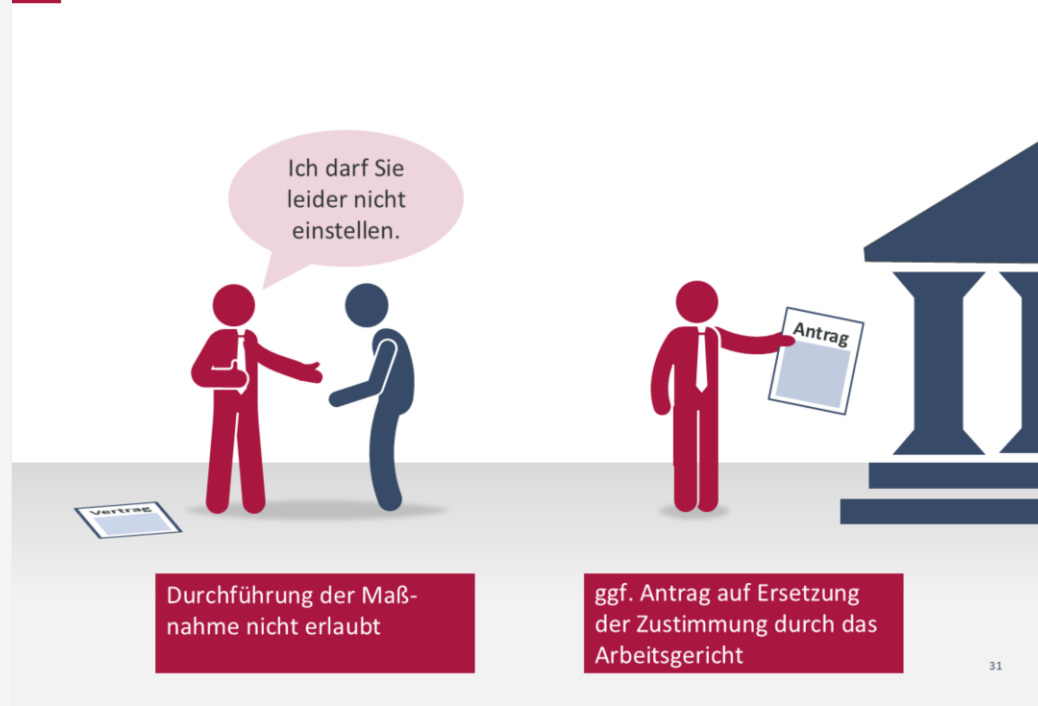
Haben Sie Fragen?



Wenn der Betriebsrat seine
Zustimmung verweigert

30

Optionen des AG bei einer verweigten Zustimmung

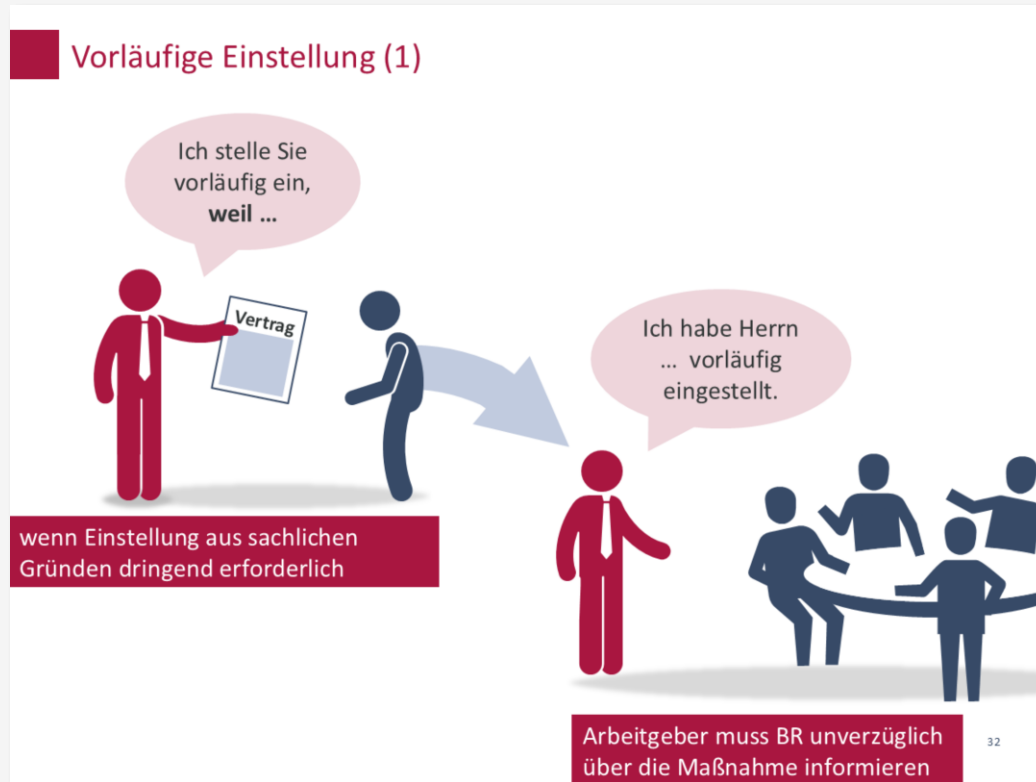


Optionen des AG bei einer verweigten Zustimmung

Der AG darf die Maßnahme nicht durchführen, wenn Sie nicht zugestimmt haben.

Er kann dann vor dem Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung ersetzen zu lassen (§ 99 Abs. 4 BetrVG).

Entscheidet er sich für den Gang vor das Arbeitsgericht, überprüft das Gericht, ob die vom Betriebsrat behaupteten gesetzlichen Widerspruchsgründe im Streitfall tatsächlich vorliegen oder nicht.



Vorläufige Einstellung (1)

Gleichzeitig mit dem Antrag auf gerichtliche Zustimmungsersetzung kann der Arbeitgeber die personelle Maßnahme vorläufig durchführen, d. h. einseitig und ohne eine gerichtliche Erlaubnis, wenn dies „aus sachlichen Gründen dringend erforderlich“ ist.

§ 100 Abs. 1 Satz 1 BetrVG

In diesem Fall muss er

- den betroffenen Arbeitnehmer über die Sach- und Rechtslage aufklären und
- den Betriebsrat unverzüglich, d. h. „ohne schuldhaftes Zögern“ bzw. so schnell wie möglich, von der vorläufigen personellen Maßnahme unterrichten.

Vorläufige Einstellung (2)



Vorläufige Einstellung (2)

Sollte der Arbeitgeber keine überzeugenden neuen Argumente für seine Maßnahme anführen, wird der Betriebsrat im Normalfall

- bestreiten, dass die vorläufige Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, und das
- dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen.

Der Betriebsrat sollte einen Anwalt einschalten, der ihn vor Gericht vertritt.

Vorläufige Einstellung (3)

Innerhalb von 3 Tagen:

Antrag auf Feststellung, dass die vorläufige Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war

Antrag auf Zustimmungsersetzung (falls noch nicht gestellt)



34

Vorläufige Einstellung (3)

Bestreitet der Betriebsrat die Erforderlichkeit der vorläufigen Maßnahme, setzt er damit wieder den Arbeitgeber unter Zugzwang.

Der Arbeitgeber muss dann nämlich innerhalb von drei Tagen beim Arbeitsgericht

- die Feststellung beantragen, dass die vorläufige Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war, und
- innerhalb von drei Tagen beim Arbeitsgericht den Antrag auf Zustimmungsersetzung stellen (falls er das zu diesem Zeitpunkt nicht bereits gemacht hat).

Vorläufige Einstellung (4)



35

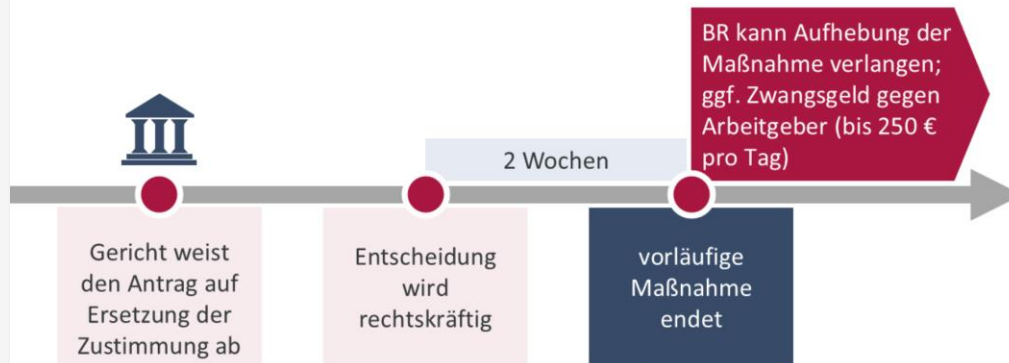
Vorläufige Einstellung (4)

Am Ende entscheidet das Arbeitsgericht darüber, ob

- der BR die Zustimmung verweigern durfte und
- die vorläufige Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

Unter Umständen lange Prozessdauer: Wenn sich der Arbeitgeber an die verfahrensrechtlich vorgeschriebene Abfolge von Schritten hält, kann er seine „vorläufige“ Maßnahme über das gesamte (vielleicht jahrelang dauernde) Gerichtsverfahren hinweg aufrecht erhalten.

Ende der vorläufigen Einstellung



36

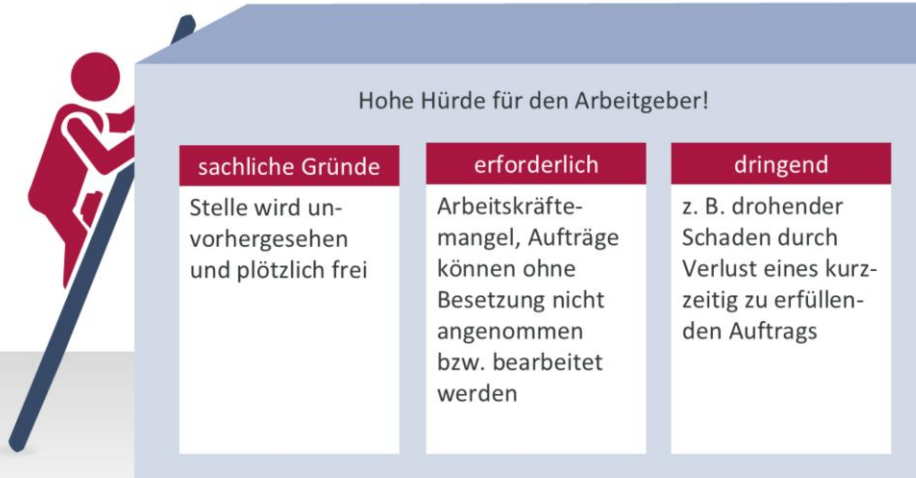
Ende der vorläufigen Einstellung

Erst dann, wenn der Antrag auf Zustimmungsersetzung rechtskräftig abgewiesen wurde, endet die vorläufige personelle Maßnahme, und zwar zwei Wochen nach Rechtskraft der Entscheidung.

Erst ab diesem Zeitpunkt darf sie nicht mehr länger aufrechterhalten werden (§ 100 Abs. 3 BetrVG) und der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber verlangen, die Maßnahme aufzuheben (§ 101 Satz 1 BetrVG).

Hebt der Arbeitgeber die Maßnahme nicht auf, kann der Betriebsrat ein Zwangsgeld von bis zu 250 Euro pro Tag gegen den Arbeitgeber festsetzen lassen (§ 101 Satz 2 und 3 BetrVG).

Aus sachlichen Gründen dringend erforderlich



37

Dringende erforderliche sachliche Gründe

Hohe Hürde für den AG! Ausnahmetatbestand!

Alle drei Voraussetzungen müssen zusammen erfüllt sein.

Sachlich: Stelle wird unvorhergesehen und plötzlich frei, z. B. durch den Tod eines Arbeitnehmers oder eine fristlose Kündigung wegen einer Straftat.

Erforderlich: Arbeitskräftemangel, Aufträge können ohne Besetzung nicht angenommen bzw. bearbeitet werden.

Dringend: z. B. drohender Schaden durch Verlust eines kurzzeitig zu erfüllenden Auftrags.

Haben Sie Fragen?



Das nächste Online-Seminar

Alles Wichtige zu betriebsbedingten
Kündigungen

 19. März 2025  11:00 Uhr

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!

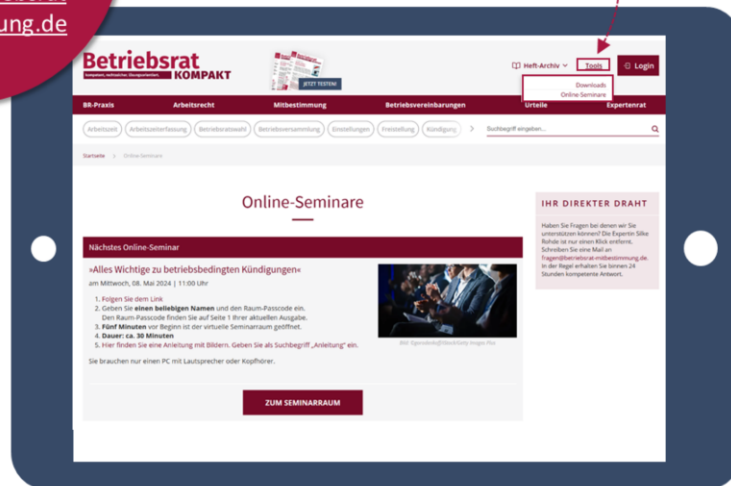
Haben Sie noch
Fragen? Dann
schreiben Sie uns:

[fragen@betriebsrat-
mitbestimmung.de](mailto:fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de)

Alle Unterlagen und die Aufzeichnung des
Online-Seminars finden Sie in Kürze unter:

www.betriebsrat-kompakt.de und

www.urteilsticker-betriebsrat.de



Kontakt

Fachredakteurin
Melanie Michl
Melanie.Michl@weka.de

Chefredaktion

Rechtsanwältin
Silke Rohde

Visualisierung

Nicola Pridik
www.npridik.de