

Betriebsrat kann Arbeitnehmer nicht gegen dessen Willen schützen

§ 99 Abs. 2, 3 BetrVG

1. Der Betriebsrat darf – wegen Benachteiligung des Arbeitnehmers – personellen Einzelmaßnahmen nicht widersprechen, wenn sie auf dessen Wunsch (nicht bloße Hinnahme) beruhen.

2. Die fehlende Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen vor der Stellenbesetzung rechtfertigt keine Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG.

3. Auch mehrere Zustimmungsgesuche können als einheitliche personelle Einzelmaßnahme zu qualifizieren sein.

(Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Beschluss vom 9. Oktober 2013 – 7 ABR 1/12

Problempunkt

In einem Unternehmen sollte eine Führungsposition neu besetzt werden. Im Zuge erster Gespräche mit dem Betriebsrat wurde diesem mitgeteilt, dass der Arbeitnehmer S für die Position in Betracht komme. Der Betriebsrat kündigte starken Widerspruch unter Bezug auf – anonym belassene – Konfliktfälle mit S an. Bei einer ersten Anhörung nach § 99 BetrVG erläuterte der Arbeitgeber, aus welchen Gründen er S ausgewählt hatte. Die Arbeitnehmervertretung widersprach der beabsichtigten Versetzung und begründete dies mit sowohl für S als auch für dessen künftige Mitarbeiter drohenden Nachteilen, da S nicht über hinreichende Führungs- und Sozialkompetenz verfüge. Überdies sei bei einem anderen Kandidaten eine Tätigkeit aus der Vergangenheit nicht angemessen bewertet worden. In einer nachgebesserten erneuten Anhörung widersprach das Unternehmen den Andeutungen des Gremiums zu angeblich fehlender Führungs- und Sozialkompetenz. Im Übrigen verwies es darauf, dass dem Betriebsrat wegen der vorliegenden Bewerbungsunterlagen der komplette Lebenslauf aller Bewerber vorgelegen habe. Die Arbeitnehmervertreter widersprachen erneut der Versetzung und führten dabei an, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung „Potenzialkandidaten“ nicht eingehalten worden sei.

Überdies sei – gerade im Hinblick auf die fragliche Führungs- und Sozialkompetenz des S – in jedem Fall gem. § 3 ArbStättV i. V. m. § 5 ArbSchG als auch nach der Arbeitsschutz-Betriebsvereinbarung sowie der Konzernbetriebsvereinbarung „Informationstechnik“ eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen, bevor die konkrete Stelle besetzt werden könne.

Entscheidung

In allen drei Instanzen obsiegte der Arbeitgeber mit seinem Zustimmungsersetzungsantrag. Die beiden Vorinstanzen stellten zudem die sachliche Dringlichkeit der vorläufigen Durchführung der Versetzung fest; das BAG musste sich wegen der zeitgleichen Zustimmungsersetzung nicht mehr dazu äußern. Das BAG betrachtet den gesamten Prozess als einheitliche Maßnahme. Das Unternehmen hatte schließlich auch in der „zweiten Anhörung“ an der ursprünglichen Maßnahme unverändert festgehalten. Die Anhörung war auch ordnungsgemäß i. S. v. § 99 BetrVG. Die Rüge des Betriebsrats im Hinblick auf den Lebenslauf eines Bewerbers war irrelevant, da dem Gremium sämtliche Unterlagen vorlagen.

Die Begründung der Zustimmungsverweigerung war nach Auffassung des BAG hinsichtlich des angeblichen Verstoßes gegen die GBV „Potenzialkandidaten“ (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG) sowie die drohenden Nachteile für Arbeitnehmer (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG) hinreichend dezidiert. Die übrigen Einwände waren nach Auffassung des Gerichts unbeachtlich. Der pauschale Hinweis auf angeblich fehlende Führungs- und Sozialkompetenz des S war keine hinreichend konkrete Darlegung, um damit den Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG zu rechtfertigen. Auch die Bezugnahme auf die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ging fehl. Weder in den insoweit in Bezug genommenen (Konzern-)Betriebsvereinbarungen noch § 5 ArbSchG ist das Erfordernis zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung vor der Stellenbesetzung enthalten.

Ein Zustimmungsverweigerungsgrund des Betriebsrats war zwar im Hinblick auf die Benachteiligung von S hinreichend konkret dargestellt, er lag jedoch nicht vor. Die Arbeitnehmervertretung wollte S gegen dessen Willen vor der Übernahme der Führungsposition schützen. Dies – so das BAG – widerspricht dem Schutzzweck und Schutzbedürfnis von § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG. Gegen den Willen des Arbeitnehmers kann dieser Zustimmungsverweigerungsgrund nicht geltend gemacht werden.

Insoweit ist allerdings erforderlich, dass der Beschäftigte sich frei für die umstrittene personelle Maßnahme entschieden hat und diese nicht bloß hinnimmt. S hatte sich im konkreten Fall freiwillig auf die ausgeschriebene Stelle beworben und damit hinreichend deutlich seinen Willen bekundet.

Im Hinblick auf die GBV Potenzialkandidaten hatte der Betriebsrat nicht hinreichend deutlich gemacht, welche Anwartschaften der Mitbewerber von S beeinträchtigt worden sein sollen. Folgerichtig lag auch kein Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG vor.

Konsequenzen

Der Sachverhalt des BAG-Beschlusses ist lehrenswert. Er dokumentiert deutlich, wie kreativ Betriebsräte werden, wenn sie eine – mitbestimmungsfreie – Auswahlentscheidung des Unternehmens torpedieren möchten. Die Entscheidung enthält drei wesentliche Nachrichten:

1. Der Betriebsrat kann Arbeitnehmer nicht gegen deren Willen vor sich selbst schützen.
2. Gefährdungsbeurteilungen sind nicht vor der Stellenbesetzung durchzuführen und aus dem Fehlen einer Gefährdungsbeurteilung ist folgerichtig kein Zustimmungsverweigerungsgrund zu folgern.
3. An die Beachtlichkeit der vom Betriebsrat vorgetragenen Begründungen sind durchaus ernste Anforderungen zu knüpfen.

Praxistipp

Viel zu oft lassen sich Arbeitgeber von Betriebsräten und deren – bisweilen abstrusen – Zustimmungsverweigerungen unnötig ins Bockshorn jagen. Sofern das Unternehmen die (erhebliche) Klippe einer ordnungsgemäßen Unterrichtung nach § 99 BetrVG überwunden hat, wird die Luft für das Gremium trotz der Zustimmungsverweigerungsgründe dünn. Dies sollte häufiger auch durchgesetzt werden.

RA und FA für Arbeitsrecht Bernd Weller,
Heuking Kühn Lüer Wojtek,
Frankfurt am Main