



Vorsicht beim Widerspruch!

Zustimmungsverweigerung bei personellen Einzelmaßnahmen

Immer wieder befassen sich Gerichte mit den Anforderungen an die Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen. Worauf es ankommt, erläutert David Schäfer anhand einer Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts.

In Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten (vgl. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Dabei hat er ihm maßgebliche Unterlagen vorzulegen sowie umfangreiche Auskunftspflichten zu berücksichtigen. Einer solchen personellen Einzelmaßnahme kann der Betriebsrat in den in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Fällen unter Angabe von Gründen schriftlich die Zustimmung verweigern.

Anforderung an die Begründung

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Beschluss vom 26.10.2004, 1 ABR 45/03) muss die Begründung des Widerspruchs durch den Betriebsrat nicht schlüssig sein. Sie muss lediglich die Prüfung ermöglichen, ob einer der gesetzlich vorgesehenen Widerspruchsgründe geltend gemacht wird. Unbeachtlich ist nur eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der Widerspruchsgründe Bezug nimmt.

Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts

Mit Beschluss vom 17.03.2009 hat das Hessische Landesarbeitsgericht (4 TaBV 168/08) darüber entschieden, welche Anforderungen an eine Verweigerung der Zustimmung zu stellen sind. Im konkreten Fall ging es um den Widerspruch einer gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG eingerichteten Personalvertretung in einem Luftfahrtunternehmen. Auf diese findet das Betriebsverfassungsgesetz nicht unmittelbar Anwendung; die maßgeblichen Vorschriften des Tarifvertrags sind jedoch mit § 99 BetrVG identisch.

Hintergrund des Verfahrens war die Unterrichtung des Arbeitgebers über

die beabsichtigte Einstellung eines Piloten. In dem Unternehmen besteht eine tarifvertragliche Auswahlrichtlinie, welche einzelne Gesichtspunkte für die Einstellung externer Piloten festlegt. Hierzu zählt neben Kriterien wie Körpergröße und Beherrschung der englischen Sprache auch eine Höchstaltersgrenze. Diese hatte der Pilot überschritten. Die Personalvertretung verweigerte daraufhin die Zustimmung zur Einstellung mit der Begründung, der betreffende Pilot erfülle nicht die im Tarifvertrag geregelten Voraussetzungen für die Einstellung. Weitere Angaben erfolgten nicht. Insbesondere stellte die Personalvertretung nicht ausdrücklich klar, welche der zahlreichen tariflichen Einstellungs-voraussetzungen ihrer Meinung nach fehle.

Auf die Umstände kommt es an

Das Hessische Landesarbeitsgericht kam zu dem Ergebnis, dass aus den Umständen der Zustimmungsverweigerung hinreichend deutlich werde, dass sich die Personalvertretung auf einen Verstoß gegen die Höchstaltersgrenze berufen wollte. Ähnlich einer Willenser-



David Schäfer
ist Rechtsanwalt
in Bremen
www.kanzlei-wv.de

klärung im rechtsgeschäftlichen Verkehr sei der Widerspruch einer Arbeitnehmervertretung nach den Grundsätzen des § 133 BGB nicht nur anhand seines Wortlauts, sondern darüber hinaus nach dem „Empfängerhorizont“ auszulegen. Das bedeutet, dass es bei der Auslegung einer solchen Erklärung auch auf die Gesamtumstände ankommt. Im konkreten Fall war nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts für den Arbeitgeber erkennbar, auf welchen konkreten Gesichtspunkt innerhalb des Tarifvertrags sich die Interessenvertretung mit ihrem Widerspruch berufen hatte. So hatte sie bereits im Vorfeld angekündigt, der Einstellung von älteren Piloten zu widersprechen.

In dem vorliegenden Fall „rettete“ die Auslegung der Gesamtumstände den Widerspruch der Interessenvertretung. Denn nur der Vielzahl der für die ordnungsgemäße Begründung der Zustimmungsverweigerung sprechenden Gesamtumstände war es zu verdanken, dass die Zustimmungsverweigerung vom Hessischen Landesarbeitsgericht nicht von vorneherein als unbeachtlich angesehen worden war. Aus der Begründung und den Umständen ließ sich ermitteln, gegen welche konkrete Regelung die personelle Maßnahme aus der Sicht der Personalvertretung verstoßen hatte.

Resümee

Die Formulierung eines ordnungsgemäßen und damit gerichtlich überprüfbaren Widerspruchs ist im Grunde nicht schwierig. Umso ärgerlicher ist es, wenn ein Einwand gegen eine personelle Maßnahme allein schon aus formalen Gründen scheitert. In der betrieblichen Praxis kann daher jedem Betriebsrat nur geraten werden, seine Begründung so konkret und ausführlich wie möglich zu halten, damit es nicht im Streitfall auf die Auslegung der Erklärung anhand der Gesamtumstände ankommt. Dabei sollte er sich daran orientieren, ob auch für einen betriebsfremden Dritten ohne Weiteres ersichtlich wird, aus welchen Tatsachen sich aus Sicht des Betriebsrats welcher der gesetzlichen Zustimmungsverweigerungsgründe ergibt. Hilfreich ist hierbei die Verwendung eines Formblatts, um zu gewährleisten, dass einerseits an alle Details gedacht und andererseits die Aufmerksamkeit den wirklich wesentlichen Dingen gewidmet wird. ■