Einstellung von Mitarbeitern

Lerch / Weinbrenner

5. Auflage 2027
ISBN 978-3-8006-8355-0
Vahlen

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.
beck-shop.de hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird beck-shop.de für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

VI. Vorläufige Einstellung

In der Praxis warten Arbeitgeber die Entscheidung des Betriebsrats zu einer Einstellung häufig nicht ab, sondern nehmen eine so genannte vorläufige Einstellung vor. Für den Betriebsrat stellt sich wiederum die Frage nach seinen Handlungsoptionen. Diese sollen nachfolgend aufgezeigt werden, nachdem Voraussetzungen und Rechtsfolgen der vorläufigen Einstellung näher betrachtet wurden.

103. Was ist eine vorläufige Einstellung?

Der Arbeitgeber kann, wenn dies aus **sachlichen Gründen dringend erforderlich** ist, eine Einstellung gem. § 100 Abs. 1 S. 1 BetrVG **vorläufig** durchführen, bevor der Betriebsrat sich geäußert oder wenn er die Zustimmung verweigert hat. Hintergrund für diese Regelung ist, dass es Situationen gibt, in denen dem Arbeitgeber ein Abwarten auf die Entscheidung des Betriebsrats bzw. des Arbeitsgerichts zur Zustimmungsersetzung (→ *Frage 97: Was kann der Arbeitgeber bei einer Zustimmungsverweigerung gerichtlich geltend machen?*) nicht zugemutet werden kann, weil sachliche Gründe eine vorläufige Durchführung der Einstellung dringend gebieten (Fitting BetrVG § 100 Rn. 1).

104. Muss der Arbeitgeber ein Zustimmungsersetzungsverfahrens durchführen, wenn der Betriebsrat die Zustimmung verweigert?

Der Arbeitgeber ist dann verpflichtet, ein Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen, wenn er eine Selbstbindung eingegangen ist. Ebenso verpflichtet der in § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB IX gesetzlich verankerte Beschäftigungsanspruch schwerbehinderter Menschen den Arbeitgeber, das gerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen, wenn er erkennt, dass die geltend gemachten Zustimmungsverweigerungsgründe tatsächlich nicht vorliegen. Eine generelle Verpflichtung ergibt sich aber nicht aus der vertraglichen Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber hat ein eigenes schutzwürdiges Interesse selbst zu entscheiden, ob er von seinem Recht auf Einleitung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens Gebrauch machen und sich damit in eine gerichtliche Auseinandersetzung mit dem Betriebsrat begeben will oder ob er hiervon Abstand nehmen möchte. Die vertragliche Rücksichtnahmepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer gebietet ihm weder, das damit verbundene Verfahrens- und Kostenrisiko auf sich zu nehmen, noch muss er das Risiko eingehen, dass aus einer solchen gerichtlichen Auseinandersetzung weitere betriebliche Konflikte resultieren (BAG 21.2.2017 – 1 AZR 367/15).

105. Was sind die Voraussetzungen einer vorläufigen Einstellung?

Voraussetzung für die Durchführung einer vorläufigen Einstellung ist, dass diese aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist und der Arbeitgeber den Betriebsrat unverzüglich darüber unterrichtet (HessLAG 21.5.2013 – 4 TaBV 298/12). Die Erforderlichkeit liegt vor, wenn ein **verantwortungsbewusster Arbeitgeber** im Interesse des Betriebs alsbald handeln muss. Aus dem Merkmal „aus sachlichen Gründen“ ergibt sich, dass die Dringlichkeit auf vom Arbeitgeber nicht rechtzeitig **voraussehbaren Umständen** beruhen muss. Der Arbeitgeber darf sich also selbst **nicht bewusst in Zugzwang setzen,** um nach § 100 BetrVG handeln zu können. Die Maßnahme muss wirklich notwendig sein und kein zumutbarer anderer Weg zur Verfügung stehen. Die Voraussetzungen liegen beispielsweise nicht vor, wenn eine Stelle besetzt werden muss, deren bisheriger Stelleninhaber wegen Erreichen des Rentenalters den Betrieb verlässt. Dieser Sachverhalt ist für den Arbeitgeber voraussehbar, so dass keine Notwendigkeit für eine vorläufige Maßnahme besteht (zuletzt LAG Hamm 12.8.2014 – 7 TaBV 29/14; Fitting BetrVG § 100 Rn. 4, 4a).

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

106. Wie muss der Arbeitgeber den Betriebsrat über eine vorläufige Einstellung informieren?

Nimmt der Arbeitgeber eine vorläufige Einstellung vor, so hat er den Betriebsrat gem. § 99 Abs. 2 S. 1 BetrVG **unverzüglich,** dh gem. § 121 Abs. 1 BGB ohne schuldhaftes Zögern zu unterrichten. Die Unterrichtung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Der Betriebsrat muss mit den übermittelten und bei ihm vorhandenen Informationen in der Lage sein, die vorläufige Maßnahme und ihre Erforderlichkeit mit Blick auf sein Recht zum Bestreiten nach § 100 Abs. 2 S. 2 BetrVG zu beurteilen (LAG München 7.12.2017 – 4 TaBV 30/17). Dabei sind in der Regel bereits alle Angaben zu machen, über die der Betriebsrat bei einer Einstellung zu unterrichten ist (→ *Frage 37: Was gehört zu einer umfassenden Unterrichtung?*). Zusätzlich ist die **sachliche Dringlichkeit** der Maßnahme darzulegen. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Betriebsrat bereits bei der (ersten) Unterrichtung gem. § 99 BetrVG mitzuteilen, ob er eine vorläufige Einstellung vornehmen muss. Nicht ausreichend ist es, diese Information erst dann mitzuteilen, wenn der Betriebsrat seine Zustimmung nach der Unterrichtung verweigert. Eine Nachholung der Begründung nach Einleitung des Verfahrens nach § 100 Abs. 2 S. 3 BetrVG ist ebenfalls nicht möglich (HessLAG 17.10.2006 – 4 TaBV 42/06; Fitting BetrVG § 100 Rn. 8).

107. Wie kann der Betriebsrat reagieren, wenn er über eine vorläufige Einstellung unterrichtet wird?

Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, die vorläufige Einstellung gem. § 100 Abs. 1 BetrVG zu billigen, indem er die **Dringlichkeit einräumt** oder nichts unternimmt. Davon unabhängig besteht das Recht des Betriebsrats, über die Einstellung gem. § 99 Abs. 1 BetrVG zu befinden (→ *Frage 58: Wie kann der Betriebsrat auf eine Anhörung reagieren?*). Ist der Betriebsrat der Auffassung, dass die Voraussetzungen einer vorläufigen Einstellung nicht gegeben sind, so muss er dies dem Arbeitgeber **unverzüglich** (→ *Frage 109: Welche Frist muss der Betriebsrat einhalten, wenn er die sachliche Dringlichkeit bestreitet?*) mitteilen und gegenüber dem Arbeitgeber gem. § 100 Abs. 2 BetrVG die dringende Erforderlichkeit bestreiten. Dabei kann der Betriebsrat gleichzeitig bereits die **Zustimmungsverweigerung** erklären. Er kann diese Erklärung aber auch zu einem späteren Zeitpunkt innerhalb der entsprechenden Frist (→ *Frage 59: Bis wann muss der Betriebsrat auf eine Anhörung reagieren?*) nachholen (Fitting BetrVG § 100 Rn. 9, 10).

108. Muss der Betriebsrat begründen, wieso er die sachliche Dringlichkeit bestreitet?

Gem. § 100 Abs. 2 S. 2 BetrVG ist der Betriebsrat nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber **Gründe** für sein Bestreiten zu nennen. Anders hat der Gesetzgeber dies für die Zustimmungsverweigerung angeordnet, wo ausdrücklich eine Begründung durch den Betriebsrat verlangt wird (→ *Frage 63: Was muss der Betriebsrat beachten, wenn er seine Zustimmung verweigern möchte?*). In der Praxis wird der Betriebsrat dem Arbeitgeber aber regelmäßig aufzeigen, wieso er die **sachliche Dringlichkeit** bestreitet.

109. Welche Frist muss der Betriebsrat einhalten, wenn er die sachliche Dringlichkeit bestreitet?

Gem. § 100 Abs. 2 S. 2 BetrVG hat der Betriebsrat dem Arbeitgeber sein Bestreiten unverzüglich, dh gem. § 121 Abs. 1 BGB **ohne schuldhaftes Zögern** mitzuteilen. Eine feste Frist gibt es nicht. Der Betriebsrat hat allerdings so schnell wie möglich im Rahmen einer Sitzung einen **Beschluss** zu fassen, dass er die sachliche Dringlichkeit bestreiten möchte.

Bockshop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

110. Welche Form muss der Betriebsrat einhalten, wenn er die sachliche Dringlichkeit bestreitet?

Für die Erklärung des Betriebsrats ist eine **Form** nicht vorgeschrieben. Anders ist dies bei der Zustimmungsverweigerung geregelt worden, die gem. § 99 Abs. 3 BetrVG schriftlich erfolgen muss (→ *Frage 65: Welche Form muss die Zustimmungsverweigerung haben?*). In der Regel wird der Betriebsrat aber auch das Bestreiten der sachlichen Dringlichkeit **schriftlich** (zB per E-Mail) vornehmen, um diese besser dokumentieren zu können.

111. Was muss der Arbeitgeber machen, wenn der Betriebsrat die sachliche Dringlichkeit bestreitet?

Gem. § 100 Abs. 2 S. 3 BetrVG darf der Arbeitgeber in dieser Situation die vorläufige Einstellung nur aufrechterhalten, wenn er innerhalb von drei Tagen beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats (→ *Frage 97: Was kann der Arbeitgeber bei einer Zustimmungsverweigerung gerichtlich geltend machen?* ff.) und die Feststellung beantragt, dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war. Mit Tagen sind die **Kalendertage** gemeint. Hat der Betriebsrat dem Arbeitgeber am Freitag das Bestreiten übermittelt, muss der Arbeitgeber also am darauffolgenden Montag bereits das Verfahren gem. § 100 Abs. 2 S. 3 BetrVG einleiten. Mit einem solchen Verfahren wird gleichzeitig auch das **gerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren** eingeleitet, obwohl der Betriebsrat zu diesem Zeitpunkt über die Zustimmung oder Zustimmungsverweigerung ggf. noch gar nicht abschließend entschieden hat (→ *Frage 107: Wie kann der Betriebsrat reagieren, wenn er über eine vorläufige Einstellung unterrichtet wird?*). Stimmt der Betriebsrat anschließend der Einstellung doch zu, so ist das gerichtliche Verfahren für erledigt zu erklären (Fitting BetrVG § 100 Rn. 12).

112. Muss der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer informieren, wenn der Betriebsrat die sachliche Dringlichkeit bestreitet?

Gem. § 100 Abs. 1 S. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer bzw. Bewerber zu informieren, wenn der Betriebsrat bei einer vorläufigen Einstellung die sachliche Dringlichkeit bestreitet. Er hat ihn über die **Sach- und Rechtslage** aufzuklären, zB dass die Maßnahme unter Umständen gem. § 100 Abs. 3 BetrVG rückgängig gemacht werden muss und welche Stellungnahme der Betriebsrat abgegeben hat. Unterlässt der Arbeitgeber die Unterrichtung, führt dies allerdings nicht sofort zur **Unwirksamkeit** der vorläufigen Einstellung (Fitting BetrVG § 100 Rn. 7a).

113. Welche Entscheidungsmöglichkeiten bestehen bei einem Verfahren gem. § 100 Abs. 2 BetrVG?

Das Arbeitsgericht kann zu vier verschiedenen Ergebnissen kommen:

- Das Arbeitsgericht hält die Maßnahme für **dringend erforderlich** und **keinen Zustimmungsverweigerungsgrund** gem. § 99 Abs. 2 BetrVG für gegeben: Der Arbeitgeber darf die Einstellung dauerhaft durchführen.
- Das Arbeitsgericht hält die Maßnahme **nicht für dringend erforderlich** und bestätigt die **Zustimmungsverweigerung** des Betriebsrats: Der Arbeitgeber darf die Einstellung weder vorläufig noch dauerhaft aufrechterhalten.
- Das Arbeitsgericht hält die Maßnahme für **dringend erforderlich,** bestätigt aber die **Zustimmungsverweigerung** des Betriebsrats: Die Einstellung war zwar vorläufig gerechtfertigt, bleibt aber nicht rechtswirksam und darf nicht aufrecht erhalten werden.
- Das Arbeitsgericht hält zwar **keine Zustimmungsverweigerung** für gegeben, hält die vorläufige Einstellung aber nicht für **dringend erforderlich:** Der Feststellungsantrag ist nur ab-

beck-shop.de DIE FACHBUCHHANDLUNG

zuweisen, wenn die Maßnahme offensichtlich nicht dringend war (→ *Frage 114: Was heißt, dass die vorläufige Einstellung „offensichtlich" nicht dringend erforderlich war?*). Dies ist im Beschluss zum Ausdruck zu bringen (Fitting BetrVG § 100 Rn. 13; einschränkend: BAG 26.10.2004 – 1 ABR 45/03).

114. Was heißt, dass die vorläufige Einstellung „offensichtlich" nicht dringend erforderlich war?

Das Merkmal „offensichtlich" erfordert eine grobe **Verkennung** der sachlich-betrieblichen Notwendigkeit der vorläufigen Durchführung der Personalmaßnahme durch den Arbeitgeber. Bei der Beurteilung ist auf die Sicht des Arbeitgebers zum **Zeitpunkt der Durchführung** der als dringlich angesehenen Maßnahme auszugehen und nicht, wie die Situation möglicherweise **nachträglich** aufgrund der weiteren tatsächlichen Entwicklung zu bewerten ist (BAG 7.11.1977 – 1 ABR 55/75; Fitting BetrVG § 100 Rn. 14).

115. Muss die vorläufige Einstellung sofort beendet werden, nachdem entschieden wurde, dass sie nicht dringend erforderlich war?

Stellt das Arbeitsgericht rechtskräftig fest, dass die Einstellung offensichtlich aus sachlichen Gründen **nicht dringend erforderlich** war oder lehnt das Gericht durch rechtskräftige Entscheidung die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats ab, so endet gem. § 100 Abs. 3 BetrVG die vorläufige personelle Maßnahme mit Ablauf von **zwei Wochen nach Rechtskraft** der Entscheidung. Von diesem Zeitpunkt an darf die personelle Maßnahme nicht aufrechterhalten werden (siehe dazu auch Fitting BetrVG § 100 Rn. 18 ff.).

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

VII. Streitigkeiten, Aufhebungsanspruch

Nicht immer werden vom Arbeitgeber die Mitbestimmungsrechte gem. § 99 BetrVG eingehalten. Teilweise wird ein Betriebsrat gar nicht oder nicht gesetzmäßig beteiligt. Insoweit stellt sich die Frage, wie der Betriebsrat in derartigen Situationen vorgehen kann.

116. Welche Folgen hat eine nicht rechtzeitige Unterrichtung?

Die nicht rechtzeitige Unterrichtung führt dazu, dass die Wochenfrist noch nicht läuft (→ *Frage 60: Läuft die Wochenfrist auch bei einer unvollständigen Unterrichtung?*). Darüber hinaus stellt sie eine **Ordnungswidrigkeit** gem. § 121 BetrVG dar (Fitting BetrVG § 99 Rn. 177).

117. Was kann der Betriebsrat machen, wenn der Arbeitgeber eine Einstellung ohne Beteiligung des Betriebsrats vornimmt?

Führt der Arbeitgeber eine Einstellung ohne Zustimmung des Betriebsrats durch, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht gem. § 101 BetrVG beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die personelle Maßnahme aufzuheben (**Aufhebungsanspruch**) und damit die tatsächliche Beschäftigung des Arbeitnehmers zu unterlassen. Entscheidet das Arbeitsgericht rechtskräftig zugunsten des Betriebsrats und hebt der Arbeitgeber die Einstel-

lung nicht auf, so kann der Betriebsrat beantragen, dass der Arbeitgeber zur Aufhebung der Maßnahme durch **Zwangsgeld** angehalten wird. Das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 EUR (Fitting BetrVG § 101 Rn. 10). § 101 BetrVG begründet allerdings keinen Anspruch des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber, bei erst **künftigen Einstellungen** von Arbeitnehmern eine Ein- oder Umgruppierung vorzunehmen sowie ein hierauf bezogenes Zustimmungs- und gegebenenfalls Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen (BAG 14.2.2023 – 1 ABR 9/22).

Neben dem Aufhebungsanspruch aus § 101 BetrVG steht dem Betriebsrat ein Unterlassungsanspruch zu, soweit die Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG (grober Pflichtenverstoß des Arbeitgebers) erfüllt werden. Möglich ist auch, dass dieser Unterlassungsanspruch per **einstweiliger Verfügung** durchgesetzt wird (zuletzt BAG 9.3.2011 – 7 ABR 137/09; Fitting BetrVG § 99 Rn. 296–298). Hat der Arbeitgeber die Einstellung bereits wieder aufgehoben, kann unter Umständen auch ein **Feststellungsantrag** gestellt werden, dass der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß beteiligt wurde, um für vergleichbare Fälle in der Zukunft Rechtssicherheit für den Betriebsrat und den Arbeitgeber herbeizuführen (Fitting BetrVG § 101 Rn. 5).

118. Was kann der Betriebsrat machen, wenn der Arbeitgeber eine Einstellung trotz Zustimmungsverweigerung vornimmt?

Hat der Arbeitgeber den Betriebsrat gar nicht beteiligt, kann der Betriebsrat unter anderem einen **Aufhebungsanspruch** gem. § 101 BetrVG geltend machen (→ *Frage 117: Was kann der Betriebsrat machen, wenn der Arbeitgeber eine Einstellung ohne Beteiligung des Betriebsrats vornimmt?*). Ebenso ist dies der Fall, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat zwar unterrichtet und um Zustimmung bittet, nach der Zustimmungsverweigerung die Einstellung aber ohne Durchführung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens (→ *Frage 97: Was kann der Arbeitgeber bei einer Zustimmungsverweigerung gerichtlich geltend machen?* ff.) vornimmt. Besonderheiten ergeben sich lediglich für den Fall einer **vorläufigen Einstellung** gem. § 100 BetrVG (→ *Frage 103: Was ist eine vorläufige Einstellung?* ff.).

119. Was kann der Betriebsrat machen, wenn der Arbeitgeber eine vorläufige personelle Maßnahme rechtswidrig aufrechterhält?

Hält der Arbeitgeber eine vorläufige Einstellung entgegen § 100 Abs. 2 S. 3 oder Abs. 3 BetrVG aufrecht, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht gem. § 101 BetrVG beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die personelle Maßnahme aufzuheben (**Aufhebungsanspruch**) und damit die tatsächliche Beschäftigung des Arbeitnehmers zu unterlassen. Im Übrigen kann er die gleichen rechtlichen Maßnahmen ergreifen, als wenn der Arbeitgeber ihn gar nicht beteiligt hätte (→ *Frage 117: Was kann der Betriebsrat machen, wenn der Arbeitgeber eine Einstellung ohne Beteiligung des Betriebsrats vornimmt?*).

120. Kann der Arbeitgeber ein Zustimmungsersuchen nachholen, nachdem der Betriebsrat ein Verfahren gem. § 101 BetrVG eingeleitet hat?

Hat der Arbeitgeber die vorherige Beteiligung des Betriebsrats gem. § 99 BetrVG vollständig unterlassen, kann der **betriebsverfassungswidrige Zustand** im Falle der Einstellung nur durch **Aufhebung der Maßnahme,** nicht aber durch einfache Nachholung der Beteiligung beseitigt werden. Anderenfalls könnte der Arbeitgeber die Beteiligung des Betriebsrats unterlassen, die personelle Maßnahme durchführen, abwarten, ob der Betriebsrat von sich aus durch Einleitung eines Verfahrens nach § 101 BetrVG initiativ wird und die Beteiligung dann nachholen, ohne die Maßnahme aufheben zu müssen. Damit würde das Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG faktisch auf ein Ein-

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

spruchsrecht reduziert. Das widerspräche nicht nur der Grundkonzeption der personellen Mitbestimmung nach §§ 99, 100 BetrVG, sondern auch dem in § 101 BetrVG zum Ausdruck gekommenen gesetzgeberischen Ziel, dem Betriebsrat ein Werkzeug an die Hand zu geben, das gewährleistet, dass der Arbeitgeber für die Zukunft die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats achtet und die betriebsverfassungsrechtliche Ordnung einhält. Das ist nur gesichert, wenn der Arbeitgeber ein **neues ordnungsgemäßes Zustimmungsersuchen** allein bei vorheriger Aufhebung der ursprünglichen Maßnahme an den Betriebsrat richten kann. Bei dem erforderlichen neuen Besetzungsvorgang können sich zudem weitere neue Umstände ergeben, die eine andere Beurteilung etwaiger Zustimmungsverweigerungsgründe durch den Betriebsrat veranlassen können (BAG 11.10.2022 – 1 ABR 18/21; BAG 21.11.2018 – 7 ABR 16/17).

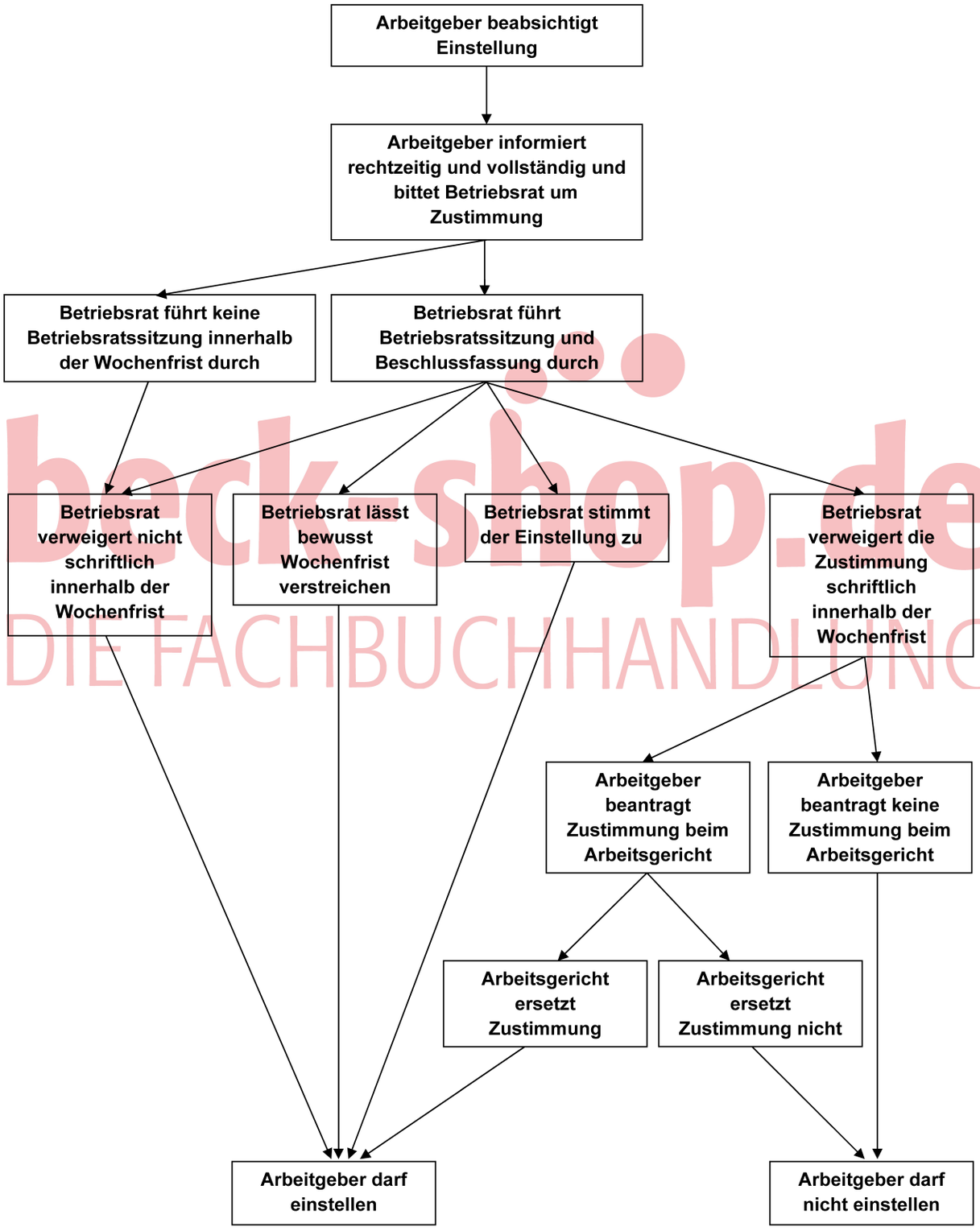
121. Kann der Arbeitgeber nach einem erfolgreichen Aufhebungsanspruch des Betriebsrats gem. § 101 BetrVG ein Einstellungsverfahren wiederholen?

Der Arbeitgeber ist nicht gehindert, ein bereits begonnenes Zustimmungsersetzungsverfahren einseitig zu **beenden** (→ *Frage 102: Kann der Arbeitgeber ein gerichtliches Zustimmungsersetzungsverfahren einseitig beenden?*). Ebenso kann er eine Einstellung zunächst einmal aufheben und das Verfahren zur Ausübung des Mitbestimmungsrechts gem. § 99 BetrVG nochmals **wiederholen** (BAG 16.1.2007 – 1 ABR 16/06; Fitting BetrVG § 101 Rn. 13). Des Weiteren kann der Arbeitgeber noch während des Laufs des gerichtlichen Verfahrens über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats für dieselbe Stelle mit einem neuen Besetzungsvorgang nach § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG beginnen (BAG 28.2.2006 – 1 ABR 1/05; LAG Köln 23.3.2018 – 9 TaBV 62/17).

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Muster

Muster 1: Ablauf der Mitbestimmung bei einer Einstellung gem. § 99 BetrVG



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Muster 2: Mögliche Beschlüsse zu einer Einstellung gem. § 99 BetrVG

1. **Zustimmung**
   „Der Betriebsrat beschließt, der Einstellung von Herrn/Frau ..... zuzustimmen."

2. **Zustimmungsverweigerung**
   „Der Betriebsrat beschließt, die Zustimmung zur Einstellung von Herrn/Frau ..... aus folgenden Gründen zu verweigern: ....."

3. **Keine Stellungnahme – Verstreichenlassen der Wochenfrist**
   „Der Betriebsrat beschließt, zur Einstellung von Herrn/Frau ..... keine Stellungnahme abzugeben. Er wird sich innerhalb der Wochenfrist gem. § 99 Abs. 3 BetrVG nicht zu der Einstellung gegenüber dem Arbeitgeber äußern."

4. **Anfordern weiterer Informationen**
   „Der Betriebsrat stellt fest, dass er vom Arbeitgeber zur Einstellung von Herrn/Frau ..... nicht vollständig unterrichtet wurde. Er beschließt, den Arbeitgeber aufzufordern, folgende weitere Unterlagen vorzulegen: ....."

5. **Bestreiten der sachlichen Dringlichkeit einer vorläufigen Einstellung**
   „Der Betriebsrat beschließt: Es wird bestritten, dass die vorläufige Einstellung von Herrn/Frau ..... aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist."

6. **Geltendmachung Aufhebungsanspruch**
   „Der Betriebsrat beschließt, den Arbeitgeber aufzufordern, die Einstellung von Herrn/Frau ..... unverzüglich aufzuheben."

7. **Einleitung Beschlussverfahren und Beauftragung Rechtsanwalt**
   „Der Betriebsrat hat mit Schreiben vom ..... den Arbeitgeber zur Aufhebung der mitbestimmungswidrigen Einstellung von Herrn/Frau ..... aufgefordert. Dieser Aufforderung ist der Arbeitgeber bislang nicht nachgekommen. Vor diesem Hintergrund wird Rechtsanwalt ..... beauftragt, ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren einzuleiten. Ziel des Verfahrens ist die Aufhebung der Einstellung von Herrn/Frau ..... bzw. die Feststellung einer Verletzung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats."

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG