



Mandanteninfo 02/2019: Betriebsratsbeteiligung bei Personalgesprächen

Bundesarbeitsgericht:

[Beschluss vom 11.12.2018 – 1 ABR 12/17](#)

Eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung, nach der ein Arbeitgeber zu einem Personalgespräch gleichzeitig auch den Betriebsrat zu laden hat, wenn mit dem Arbeitnehmer über ein ihm vorgeworfenes Fehlverhalten gesprochen werden soll, ist nach [§ 75 Abs. 2 BetrVG](#) unwirksam.

In dieser vor kurzem veröffentlichten Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht eine Regelung in einer 2002 abgeschlossenen Betriebsvereinbarung bei einem Berufsförderungswerk mit etwa 300 Beschäftigten für unwirksam erklärt. Dort war zwischen den Betriebsparteien vereinbart worden, dass zu Personalgesprächen, bei denen es um disziplinarische (arbeitsrechtliche) Maßnahmen gehen soll, der Betriebsrat gleichzeitig mit dem betroffenen Arbeitnehmer einzuladen ist. Die Betriebsvereinbarung hat dem Beschäftigten freigestellt, ob er das Gespräch ohne Beteiligung eines Betriebsratsmitglieds führen möchte und hat gleichzeitig vorgesehen, dass falls der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß eingeladen worden war, ein solches Gespräch keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen haben durfte.

Der Arbeitgeber hat 2015 dann die Auffassung vertreten, dass diese Regelung in der Betriebsvereinbarung gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer verstoße und hat danach den Betriebsrat nicht mehr zu Personalgesprächen eingeladen, sondern nur noch den betroffenen Arbeitnehmer informiert, dass auf seinen Wunsch ein Mitglied des Betriebsrats zum Gespräch hinzugezogen werden könne. Der Betriebsrat hat daraufhin vom Arbeitgeber im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens seinen Durchführungsanspruch in Bezug auf die streitige Regelung der Betriebsvereinbarung geltend gemacht.

Nachdem das Arbeitsgericht den Antrag des Betriebsrats abgewiesen hatte, das Landesarbeitsgericht ihm aber auf die Beschwerde des Betriebsrats entsprochen hatte, hat das Bundesarbeitsgericht auf die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers einen Durchführungsanspruch des Betriebsrats verneint und die streitige Regelung der Betriebsvereinbarung für unwirksam erklärt.

Das Bundesarbeitsgericht hat zunächst festgehalten, dass dem Betriebsrat nach [§ 77 Abs. 1 S. 1 BetrVG](#) die erforderliche Antragsbefugnis für sein auf Durchführung der Betriebsvereinbarung gestütztes Begehren zustehe. Es hat allerdings den Antrag des Betriebsrats als unbegründet abgewiesen. Die Regelung, wonach der Betriebsrat zu allen Personalgesprächen parallel mit den betroffenen Arbeitnehmer einzuladen sei, verletze die den Betriebsparteien nach [§ 75 Abs. 2 S. 1 BetrVG](#) obliegende Pflicht, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Ar-

beitnehmer zu schützen und zu fördern. Aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht folgere die Befugnis des Einzelnen grundsätzlich selbst zu entscheiden, wann und innerhalb welcher Grenzen persönliche Lebenssachverhalte offenbart werden. Zwar könnten auch die Betriebsparteien außerhalb des absoluten Kernbereichs privater Lebensgestaltung unter engen Voraussetzungen das allgemeine Persönlichkeitsrecht einschränken. Das zulässige Maß einer solchen Beschränkung richtet sich aber nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, die eine Regelung verlangt, die geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen ist, um den erstrebten Zweck zu erreichen. Die Einladung des Betriebsrats zu Gesprächen vor Ausspruch von disziplinarischen Maßnahmen beeinträchtigt aber das allgemeine Persönlichkeitsrecht der zum Gespräch geladenen Arbeitnehmer. Weil die Einladung an den Betriebsrat als Gremium gerichtet sei, wird die Information einer drohenden „disziplinarischen“ Maßnahme aufgrund eines (möglicherweise) fehlerhaften Verhaltens des Arbeitnehmers allen Mitgliedern des Betriebsrats bekannt. Weil die Einladung des Betriebsrats gleichzeitig mit der Einladung des Arbeitnehmers zu erfolgen hat, hänge es aber weder vom Willen des Arbeitnehmers ab, ob der Betriebsrat überhaupt von dem bevorstehenden Gespräch erfährt, noch kann der Arbeitnehmer selbst bestimmen, welches oder welche Mitglieder des Betriebsrats davon möglicherweise Kenntnis erlangen sollen. Darüber hinaus könne der betroffene Arbeitnehmer auf Grundlage der Formulierung der Betriebsvereinbarung nicht selbst entscheiden, welches Betriebsratsmitglied seines Vertrauens er zum Gespräch hinzuzieht.

Beide Beschränkungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts seien gemessen am Zweck der Betriebsratsbeteiligung bei solchen Gesprächen nicht verhältnismäßig. Der Zweck dieser Betriebsratsbeteiligung liege darin, den Arbeitnehmer in einer Situation der strukturellen Unterlegenheit gegenüber dem Arbeitgeber zu unterstützen, um nach Möglichkeit auch entlastende Umstände vorzubringen und die beabsichtigte Maßnahme zu verhindern oder abzumildern. Dazu komme, dass der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds seine wichtige Kontroll- und Korrekturfunktion zukomme und damit auch sichergestellt sei, dass für den Arbeitnehmer eine Person als Zeuge anwesend ist. Für diesen Regelungszweck sei aber die in der Betriebsvereinbarung vorgesehene Verfahrensweise nicht erforderlich. Zur Erreichung dieses Zwecks sei ausreichend, dass der Arbeitnehmer selbst entscheiden könne, ob ein Betriebsratsmitglied zu einem Personalgespräch hinzugezogen werde und sei erforderlich, dass er die Wahl hat, welches Betriebsratsmitglied seines Vertrauens an dem Gespräch teilnehmen könne. Die in der Betriebsvereinbarung vorgesehene Regelung, dass der Arbeitnehmer initiativ werden müsse, um die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einem solchen Personalgespräch zu verhindern, übe einen unzulässigen Druck aus. Nach dem gesetzlichen Leitbild in [§ 81 Abs. 4 S. 3](#) und [§ 82 Abs. 2 S. 2 BetrVG](#) soll es der Arbeitnehmer in der Hand haben zu entscheiden, ob er überhaupt ein Mitglied des Betriebsrats zu Gesprächen zuziehen möchte. Damit werde sichergestellt, dass er bei seiner Entscheidung nicht in Erklärungszwang gegenüber dem Betriebsrat gerät, wenn er sich gegen dessen Unterstützung ausspricht.

Wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts sei deshalb die streitige Regelung der Betriebsvereinbarung unwirksam.

Die im konkreten Fall „negative“ Entscheidung des BAG weist auf erhebliche Gestaltungsmöglichkeiten für Betriebsräte hin, wenn man sozusagen ihr „Spiegelbild“ betrachtet: Überlässt eine Betriebsvereinbarung einem betroffenen Arbeitnehmer die Wahl, ob ein Betriebsratsmitglied und wenn ja, welches zu einem solchen Personalgespräch mit möglicherweise disziplinarischen Folgen hinzugezogen werden soll, ist sie wirksam und geeignet dem betroffenen Arbeitnehmer einen relativ starken Schutz bei solchen Gesprächen zu bieten. Wird in einer solchen Betriebsvereinbarung der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer auf sein Wahlrecht hinzuweisen, kann eine Verletzung dieser Pflicht gleichzeitig in der Betriebsvereinbarung damit sanktioniert werden, dass in einem solchen Gespräch erörterte (angebliche) Defizite des Arbeitnehmer im Verhaltens- oder Leistungsbereich, nicht mehr wirksam zum Anlass für arbeitsrechtliche Maßnahmen (Abmahnung, Versetzung, Kündigung) herangezogen werden können.

Die Entscheidung ist übrigens auch in einem kleinen Nebenpunkt interessant: Die Betriebsparteien hatten vereinbart, dass bei Streitigkeiten aus der Betriebsvereinbarung zur Vermeidung des Rechtswegs eine paritätisch besetzte Kommission eingesetzt werde, die eine Mehrheitsentscheidung trifft. Solche und ähnliche Klauseln finden sich häufig in der betrieblichen Praxis.

Eine solche Regelung könnte zur Unzulässigkeit des Antrags des Betriebsrats führen, der diese paritätische Kommission nicht angerufen hatte, sondern sofort den Rechtsweg zum Arbeitsgericht beschritten hatte. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Klausel aber für unwirksam erklärt, weil sie keinen Konfliktlösungsmechanismus vorsehe, wenn die paritätisch besetzte Kommission nicht zu einer Mehrheitsentscheidung gelangt, weil damit einer Betriebspartei eine Anrufung der Gerichte gegen den Willen der anderen Betriebspartei dauerhaft unmöglich werde. Dieser Ausschluss der Gerichte für Arbeitssachen verstieße gegen [§ 4 ArbGG](#).

[Sie interessieren sich für andere Ausgaben?](#)

<http://www.arbeitsrecht24.com/mandanteninfo.php>

