

Innerbetriebliche Stellenausschreibung gemäß § 93 BetrVG

Gemäß § 93 BetrVG kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber (jederzeit) verlangen, dass dieser Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, vor ihrer Besetzung innerbetrieblich ausschreibt, damit sich die im Betrieb bereits beschäftigten Mitarbeiter hierauf bewerben können. Diese Information ist insbesondere für Mitarbeiter wichtig, die sich innerbetrieblich beruflich verändern wollen, oder die Stelle für sie ein berufliches Fortkommen darstellt, sie bisher befristet beschäftigt sind und die Stelle unbefristet besetzt werden soll (vgl. auch § 18 TzBfG), sie bisher in Teilzeit beschäftigt sind, die Stelle in Vollzeit besetzt werden soll oder umgekehrt (Wechsel von Vollzeit in Teilzeit).

Der Arbeitgeber muss eine innerbetriebliche Ausschreibung nur dann vornehmen, wenn der Betriebsrat es zuvor verlangt hat. Dieses Verlangen des Betriebsrats kann auf der Basis eines gefassten Betriebsratsbeschlusses einmalig generell für zu besetzende Stellen erfolgen. Zu diesen auszuschreibenden Stellen gehören auch solche Arbeitsplätze, die nach Vorstellung des Arbeitgebers mit Leiharbeitnehmern oder freien Mitarbeitern besetzt werden sollen. Der Arbeitgeber kann zeitgleich neben der innerbetrieblichen Ausschreibung eine externe Ausschreibung veranlassen. Das Recht aus § 93 BetrVG sichert keine zeitlich vorherige innerbetriebliche Ausschreibung und auch keine bevorzugte Berücksichtigung der Stammbesetzung gegenüber externen Bewerbern; vgl. Fitting BetrVG § 93 Rn. 13.

Die innerbetriebliche Ausschreibung muss folgende Mindestinformationen enthalten:

1. Bezeichnung der zu besetzenden Stelle
2. Qualifikationsanforderungen (ggf. mit Bereitschaft zur Einarbeitung und Fortbildung)
3. Tätigkeits- und Aufgabenbeschreibung
4. Angaben zur Gehalt- oder Tarifgruppe
5. Angaben zur Arbeitszeit (Vollzeit / Teilzeit) und befristeter oder unbefristeter Beschäftigung
6. Zeitpunkt der gewünschten Stellenbesetzung (Arbeitsbeginn auf dieser Stelle)

Betriebsrat und Arbeitgeber können eine freiwillige Betriebsvereinbarung über die Grundsätze der Ausschreibung von Arbeitsplätzen abschließen. Diese Vereinbarung sollte sich auf Form und Fristen der Ausschreibung beziehen. Regelungsgegenstände sollten daher sein:

- Wo wird im Betrieb ausgeschrieben (Intranet, schwarzes Brett, Rund-E-Mail etc.)
- Wie wird ausgeschrieben (Informationsinhalte der Ausschreibung,)
- Wie lange wird ausgeschrieben (Mindestfrist bzw. Stichtag zur Bewerbung)
- Konkreter Ansprechpartner für stellenbezogene oder bewerbungsbezogene Fragen

Missachtet der Arbeitgeber das Verlangen zur innerbetrieblichen Ausschreibung oder hält er sich nicht an die gesetzlichen oder vereinbarten Vorgaben, und möchte er einen externen Bewerber oder Leiharbeitnehmer einstellen, kann der Betriebsrat im Rahmen des zur Einstellung notwendigen Anhörungsverfahrens nach § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG seine Zustimmung nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG verweigern.

Setzt sich der Arbeitgeber über diese Zustimmungsverweigerung hinweg und besetzt die Stelle trotz des Widerspruchs extern, ohne ein gerichtliches Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG einzuleiten oder nach § 100 BetrVG vorzugehen, kann der Betriebsrat nach § 101 BetrVG gerichtlich die Unterlassung der nicht zugestimmten Beschäftigung durchsetzen, ggf. unter Androhung eines Zwangsgeldes.



Verantwortlicher im Sinne des Presserechts

rechtsanwalt marco utsch | Fachanwalt für Arbeitsrecht

Jakob-Klar-Straße 14, 80796 München

marcoutsch@email.de