

## Mandanteninfo April 2011

### Betriebsinterne Ausschreibung: 2 Wochen sind angemessen

Für eine innerbetriebliche Stellenausschreibung nach § 93 BetrVG ist ein Ausschreibungszeitraum von zwei Wochen im Regelfall als angemessen anzusehen.

(Leitsatz vom Verf.)  
BAG, Beschluss vom 06.10.2010, - 7 ABR 18/09

Am 31.10.2007 schrieb der Arbeitgeber eine Stelle aus. Die Ausschreibung wurde in das Intranet eingestellt und am Schwarzen Brett beim Personalausgang ausgehängt. Alle Arbeitnehmer der Arbeitgeberin haben über ihren dienstlichen PC oder Laptop jederzeit Zugang zum betriebsinternen Intranet. Eine Frist zur Bewerbung setzte der Arbeitgeber in der Ausschreibung nicht. Mit Schreiben vom 16.11.2007 unterrichtete der Arbeitgeber den Betriebsrat über die zum 01.12.2007 vorgesehene Versetzung des einzigen Stellenbewerbers auf die ausgeschriebene Stelle unter näherer Angabe dessen bisheriger Tätigkeit und „Eingruppierung“. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung zu der beabsichtigten Versetzung mit Schreiben vom 19.11.2007, weil „andere interne Bewerber wegen zu kurzer Ausschreibung der Stelle benachteiligt“ würden. Das BAG hat wie auch die Vorinstanzen die Zustimmung des Betriebsrates zu der personellen Maßnahme ersetzt.

Nach § 93 BetrVG kann der Betriebsrat verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebes ausgeschrieben werden. Nach § 99 Abs. 2 Nr.5 BetrVG kann der Betriebsrat seine Zustimmung verweigern, wenn eine nach §93 BetrVG erforderliche Ausschreibung unterblieben ist. Das Gesetz enthält keine ausdrücklichen Bestimmungen dazu, welche Anforderungen an Inhalt, Form und Frist einer Ausschreibung sowie deren Bekanntmachung zu stellen

**Stefan Bell<sup>1</sup>**  
**Regine Windirsch<sup>1,2</sup>**  
**Sigrid Britschgi<sup>1,3</sup>**  
**Christopher Koll<sup>1</sup>**  
**Maike Grolms**  
**Ingrid Heinlein<sup>4</sup>**

Rechtsanwälte und  
zugleich Fachanwälte für  
<sup>1</sup> Arbeitsrecht  
<sup>2</sup> Sozialrecht  
<sup>3</sup> Familienrecht  
<sup>4</sup> VRLAG a.D.

Marktstraße 16  
40213 Düsseldorf  
Tel. (02 11) 863 20 20  
Fax (02 11) 863 20 222  
info@fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen  
BLZ 300 700 24  
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit  
folgenden Kanzleien  
für Arbeitsrecht

**Berlin**  
Dieter Hummel\*  
Christian Fraatz  
Mechtild Kuby\*

**Frankfurt a.M.**  
Franzmann\* Büdel\* Bender\*

**Freiburg**  
Michael Schubert\*  
Dr. Henrike Vetter  
Anwaltsbüro im Hegarhaus

**Hamburg**  
Klaus Müller-Knapp\*  
Jens Peter Hjort\*  
Wolfgang Brinkmeier\*  
Manfred Wulff\*

**Hannover**  
Detlef Fricke  
Joachim Klug

**Konstanz**  
Wirliitsch –  
Kanzlei für Arbeitsrecht

**Mannheim**  
Dr. Growe & Kollegen

**München**  
Bell, Helm & PartnerInnen

**Nürnberg**  
Manske & Partner\*

**Wiesbaden**  
Reinhard Schütte\*  
Kathrin Schlegel\*

\* Fachanwälte für Arbeitsrecht

sind. Die konkrete Ausgestaltung obliegt dem Arbeitgeber. Näheres kann in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden; ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hat der Betriebsrat insoweit nicht. **Die Mindestanforderungen an Inhalt und Form einer Ausschreibung ergeben sich aus ihrem Zweck.** Dieser geht dahin, die zu besetzende Stelle den in Betracht kommenden Arbeitnehmern zur Kenntnis zu bringen und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an der Stelle kundzutun und sich darum zu bewerben. Aus der Ausschreibung muss daher hervorgehen, um welchen Arbeitsplatz es sich handelt und welche Anforderungen ein Bewerber erfüllen muss. Außerdem muss die Bekanntmachung so erfolgen, dass alle als Bewerber in Betracht kommenden **Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, von der Ausschreibung Kenntnis zu nehmen.** Eine bestimmte Form der Bekanntmachung ist nicht vorgeschrieben. Regelmäßig erforderlich, aber auch ausreichend ist es, wenn die Ausschreibung in der Weise bekannt gemacht wird, in der Informationen üblicherweise an die Arbeitnehmer erfolgen. In Betracht kommt etwa die Bekanntmachung durch Aushang am Schwarzen Brett, durch Aufnahme in eine Betriebszeitung, durch Veröffentlichung im Intranet oder durch Rundschreiben per E-Mail oder im Postwege.

Aus dem Gesetz ergibt sich danach keine bestimmte Mindestdauer für eine interne Stellenausschreibung. Vielmehr obliegt es dem Arbeitgeber, den Zeitraum der Bekanntmachung der Ausschreibung zu bestimmen und eine etwa einzuhaltende Bewerbungsfrist festzulegen. Er muss allerdings wegen des Zwecks der Ausschreibung **darauf achten, dass geeignete Arbeitnehmer die Ausschreibung zur Kenntnis nehmen und eine Bewerbung einreichen können. Dabei ist eine gewisse Überlegungszeit einzuplanen.** Der Arbeitgeber darf bei der Bemessung von Ausschreibungszeitraum und Bewerbungsfrist den betrieblichen Interessen an einer zügigen Stellenbesetzung einschließlich der dadurch erforderlichen Nachbesetzung der freiwerdenden Arbeitsplätze Rechnung tragen. **Ein Ausschreibungszeitraum von zwei Wochen ist im Regelfall nicht als unangemessen kurz anzusehen.**

**Die Entscheidung des BAG ist sehr zu begrüßen, weil zum ersten Mal die Frage der Ausschreibungsfrist geklärt wird. Damit dürfte der weit verbreiteten Praxis ein Riegel vorgeschoben sein, eine Ausschreibung kurz vor der bereits feststehenden personellen Maßnahme nur der Form halber vorzunehmen. Die Frist von 2 Wochen ist nur „in der Regel“ angemessen, in manchen Betrieben – z.B. Filialbetrieben des Einzelhandels – könnte sie zu knapp bemessen sein, wenn die Arbeitnehmer z.B. das Schwarze Brett mit der Ausschreibung nur dann sehen können, wenn sie gelegentlich die Hauptverwaltung aufsuchen.**