

Dozent/in

Fr. Einfeldt-Arbogast

Arbeitsblätter

Kursunterlagen

Fall 34 – Lösung

- a) Nein, Theo darf die Personalfragebögen nicht ohne Zustimmung des BR ändern, da der BR nach § 94 erzwingbares Mitbestimmungsrecht hat.
- b) Einstellungstests haben den Charakter von Beurteilungsgrundsätzen und stellen einen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht dar. Nach § 94 hat der BR also volles Mitbestimmungsrecht, A. Aktiv hat außerdem Mitbestimmung bei der Erstellung von Einstellungsrichtlinien nach § 95 BetrVG Abs. 1.
- c) Der Arzt untersteht der gesetzlichen ärztlichen Schweigepflicht und das geht dem BetrVG vor. Somit hat der BR keinerlei Mitbestimmungsrechte bei den Fragebögen des Betriebsarztes.
- d) Die Anweisung der einzelnen Fragen und Protokollierung dieser ist nicht mitbestimmungspflichtig, weil das das Direktionsrecht bzw. eine einfache Arbeitsanweisung von Theo ist. Aber, durch die Eingabe der gesammelten Daten in ein Personalabrechnungs- und Informationssystem bekommt das ganze allerdings Formularcharakter und wird somit im Ganzen (von der Vorgabe der Fragen über Protokollierung bis zur Eingabe in PAISY) durch den BR voll mitbestimmungspflichtig nach BetrVG § 94.
- e) In einem Zeugnis geht es nicht um persönliche Daten, sondern um Angaben der Arbeitsleistung und das stellt keinen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Bewerber dar. Aus diesem Grund hat der BR kein Mitbestimmungsrecht nach § 94 BetrVG, ob Theo ein Formular entworfen hat.
- f) Arthur hat kein Initiativrecht nach § 94 BetrVG und kann somit die Aufnahme nach der Frage der Gewerkschaftszugehörigkeit in die Personalbögen nicht verlangen. Auch stellt diese Frage ein Eingriff in das Persönlichkeitsrecht dar und muss nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden. Und solche Fragen sollten nicht in Personalfragebögen stehen. In der Praxis: Theo wird wohl auf die Bedingung von Arthur eingehen, um den Personalbogen einführen zu können.
- g) Ja, Theo weist das Ansinnen des BR zurecht zurück. Aus dem BetrVG ergibt sich kein Anspruch, dass ein BR-Mitglied bei Einstellungsgesprächen anwesend darf/muss.
- h) Variante 1: Wenn Theo das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle für die Vorgaben der Beurteilung hernimmt, dann ist dies nach BetrVG § 94 vom BR voll mitbestimmungspflichtig, das es dann um Beurteilungsgrundsätze geht.

Variante 2: Theo macht sich allgemein Gedanken und beurteilt seine Personalreferenten allgemein ohne bestimmte Vorgaben, dann ist das nicht bestimmungspflichtig nach BetrVG § 94, sondern das Recht und die Pflicht von Theo als Chef.

Fall 35 – Lösung

- a) Nach BetrVG § 99 handelt sich um eine fehlerhafte Anhörung und Theo darf Gundi Gut nicht einstellen. Der BR muss die Zustimmung nicht mal verweigern, da eine fehlerhafte Anhörung als nicht erfolgte Anhörung zu sehen ist, aber nach BetrVG § 99 muss der BR vor der Einstellung angehört werden. Folgende geforderten Unterlagen muss Theo dem BR vorlegen bzw. nicht vorlegen:
- ⇒ Zeugnis – ja (da dies fehlt, ist es eine fehlerhafte Anhörung)
 - ⇒ pers. Notizen – nein
 - ⇒ vorgesehene Entgelt – nein, nur die Eingruppierung muss angegeben werden, z.B. Vergütungsgruppe VIII oder so
 - ⇒ Entwurf Arbeitsvertrag – nein
 - ⇒ Unterlagen aller Bewerber – nein, nur die erforderlichen Unterlagen der engeren Auswahl
- b) Der BR kann die Zustimmung für die Einstellung von Gundi Gut nach § 99 BetrVG nicht verweigern, da er kein Recht nach Abs. 2 Ziffer 1-6 hat, da nichts zutrifft. Die aufgeführten Punkte sind wie folgt zu bewerten:
- 1) Bezieht sich auf Ziffer 3 – aber keine Anwendung, da der Verlust von Mehrarbeit nicht als Nachteil nach Ziffer 3 gilt (auch unter Berücksichtigung Schutz des AN), ebenso eine etwaige Beförderungsmöglichkeit vorhandener MA gilt nicht als Nachteil
 - 2) Bezieht sich auf Ziffer 6 – keine Anwendung, da keine gesetzwidriges Verhalten aus den Befragungen ehemaliger Kollegen hervorgeht
 - 3) „zu jung“ – es gibt keinen Punkt nach § 99 BetrVG, welcher sich auf das Alter bezieht, deswegen hat auch der BR keinen Grund deswegen zu verweigern
 - 4) Bezieht sich auf Ziffer 1 – verstößt zwar gegen die Eingruppierung aus dem TV, aber der BR kann seine Zustimmung zur Einstellung nicht verweigern, sondern nur die Zustimmung zur Eingruppierung
- c) Theo muss in Notfall die Zustimmung beim Arbeitsgericht erklagen, wenn BR weiterhin nicht zustimmt.
- d) Der BR hat keine gesetzliche Grundlage nach § 99 BetrVG die Zustimmung zur Einstellung zu verweigern. Es gibt keine gesetzliche Grundlage, dass ein Schwerbehinderter bei gleicher Qualifikation vorgezogen werden muss oder überhaupt zu einem Gespräch eingeladen werden muss. Nach § 81 SGB IX ist der AG nur verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze durch einen Schwerbehinderten besetzt werden können. Es reicht, wenn Theo sagt, ich habe es geprüft, es geht nicht.
- e) Durch die Versetzung liegt zwar ein Nachteil nach § 99 BetrVG II Ziff. 4 vor, aber dadurch, dass Susi einverstanden ist und es möchte, kann der BR seine Zustimmung nicht verweigern. Der Betriebsrat muss der Versetzung nach § 95 BetrVG zustimmen.

Wenn der BR es nicht tut, muss Theo diese durch das Arbeitsgesetz einholen.

Es ist auch zu prüfen, ob warum Susi vertretungsweise im Werk 3 eingesetzt war, wenn durch ihre Versetzung jemand anders gekündigt werden müsste, dann kann der BR zur Recht die Zustimmung verweigern, aber hier in diesem Fall steht nix davon.

Fall 36 – Lösung

- a) Ja, die Kündigungsschutzklage von G.Gut wird Erfolg haben, da die Anhörung zur Kündigung fehlerhaft war und somit als nicht erfolgt gilt. A. Aktiv hat zwar während der Anhörung gesagt, dass die Kündigung kein Problem wäre, aber Theo benötigt eine abschließende Stellungnahme bzw. Beschluss, ein Beschluss kann aber nur in einer BR-Versammlung stattfinden. BR-Sitzungen finden unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt. Theo hätte bis spätestens nächsten Tag mit dem Kündigungsschreiben warten müssen. Somit war es eine fehlerhafte Anhörung.
- b) Ja, das ist möglich. Ein Widerspruch kann bis zum Ausspruch der Kündigung (hier ja Änderungskündigung mit Versetzung) vom BR zurückgenommen werden.
- c) Nur wenn der BR einmal die Zustimmung zu einer Kündigung erteilt wurde, kann diese nicht mehr zurückgenommen werden. A. Aktiv muss das Anhörungsschreiben nur in der betriebsüblichen Arbeitszeit entgegennehmen. Es ist anzunehmen, dass A. Aktiv bereits „ausgestempelt“ hatte und somit im Feierabend war, deswegen muss A. Aktiv das Schreiben nicht annehmen. Theo muss das Anhörungsschreiben am Dienstag zum BR bringen. Die Frist beginnt am Mittwoch und endet am darauf folgenden Dienstag 24.00 Uhr. Der Tag, an dem die Anhörung stattfindet bzw. ein Anhörungsschreiben abgegeben wird, zählt nicht zur Frist dazu.