

rechtlich nicht schützenswert ist (LAG Hamm vom 26.2.2007 – 10TaBV 7/07).

■ Arbeitsgericht Göttingen
vom 29.11.2011, 2 BVGa 2/11
eingereicht von Rechtsanwältin Jacqueline Greinert
Querallee 38, 34119 Kassel
Tel.: 0561/6028580, Fax: 0561/60285818
info@jgreinert.de, www.jgreinert.de

274. Betriebsrat, Mitbestimmungsrecht, Versetzung, Delegation von ärztlichen Aufgaben an Pflegepersonal, Globalantrag

1. Die Delegation ärztlicher Aufgaben auf Pflegekräfte als solche stellt nicht in jedem Einzelfall eine „Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs“ dar. Will der Betriebsrat dies festgestellt wissen, handelt es sich um einen unbegründeten Globalantrag, so dass es der gerichtlichen Prüfung, ob in Einzelfällen die Anforderungen des § 95 Abs. 3 BetrVG erfüllt sind, nicht bedarf.

2. Die allgemeine Anweisung des Arbeitgebers, unter welchen Umständen und in welcher Form die Übernahme ärztlicher Tätigkeiten von den Pflegekräften abgelehnt werden kann, ist als reines „Arbeitsverhalten“ einzustufen und löst kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG aus. Soweit die Anweisung die Absolvierung von Schulungsmaßnahmen und deren Dokumentation vorschreibt, betrifft dies Mitbestimmungsrechte nach §§ 96 ff. BetrVG und nicht § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

■ Landesarbeitsgericht Nürnberg
vom 20.12.2011, 6 TaBV 37/11

275. Mitarbeitervertretung (MVG ev. Kirche Rheinland), ausreichende Konkretisierung der Zustimmungsverweigerung

Auch die dezidierte Darlegung, eine Kündigung werde in einem Arbeitsgerichtsverfahren nicht standhalten, nicht zu beweisen sein und es gebe mildere Mittel, wie die Beantragung einer Rente, stellen i.S.d. § 41 MVG ev. Kirche Rheinland das Berufen darauf dar, die Kündigung verstoße gegen ein Gesetz. Eine Zitierung der Gesetzesvorschrift ist nicht erforderlich.

■ Landesarbeitsgericht Köln
vom 16.1.2012, 2 Sa 822/11

276. Betriebsrat, Mitbestimmungsrecht, Inhalt der Unterrichtung bei Einstellung, Nachholung im Prozess

1. Die – auch mehrmalige – Verwendung des Begriffs „Versetzung“ im Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung des Betriebsrats des aufnehmenden Betriebes zum Einsatz eines aus einem anderen Betrieb versetzten Arbeitnehmers ist dann unschädlich, wenn aus der inhaltlichen Beschreibung der Maßnahme klar wird, dass es betriebsverfassungsrechtlich um die Einstellung in diesen Betrieb geht (entgegen LArbG Düsseldorf vom 8.3.2012, 5 TaBV 88/11).

2. Selbst wenn man die Auffassung vertreten könnte, der Betriebsrat sei im Hinblick auf die Verwendung des Begriffs „Versetzung“ nicht ordnungsgemäß unterrichtet worden, wäre dies spätestens mit Zustellung des Schriftsatzes auf Zustimmungsersetzung zur Einstellung geheilt mit der Folge, dass nunmehr die einwöchige Stellungnahmefrist für den Betriebsrat beginnen würde.

3. Die Übergabe einer Bewerberliste ohne Beifügung der Bewerbungsunterlagen der weiteren Bewerber macht die Anhörung unvollständig mit der Folge, dass die Frist zur Stellungnahme des Betriebsrats nicht zu laufen beginnt.

4. Auch wenn Arbeitsgericht und/oder Landesarbeitsgericht der Auffassung sind, das Verfahren auf Zustimmung zur Einstellung sei nicht ordnungsgemäß eingeleitet, und den Antrag der Arbeitgeberin auf Ersetzung daher abweisen, muss dennoch über den Antrag auf Zustimmung zur Eingruppierung befunden werden. Es fehlt für den Eingruppierungsantrag nicht das Rechtsschutzbedürfnis, da die Entscheidung über die Einstellung nicht rechtskräftig und die Frist des § 101 BetrVG nicht abgelaufen ist.

■ Landesarbeitsgericht Nürnberg
vom 24.4.2012, 6 TaBV 60/11

277. Betriebsrat, Mitbestimmungsrecht, Eingliederung von Fremdfirmenmitarbeitern

Personen, die als Dienst- oder Werknehmer oder deren Erfüllungsgehilfen die in einem Dienst- oder Werkvertrag vereinbarte Leistung erbringen, sind nicht schon deswegen in den Betrieb des Auftraggebers und dessen Organisation im Sinne von § 99 BetrVG eingegliedert, weil sie im Betrieb des Auftraggebers tätig werden und die von ihnen zu erbringende Dienstleistung oder das von ihnen zu erstellende Werk hinsichtlich Art, Umfang, Güte, Zeit und Ort in den betrieblichen Arbeitsprozess eingeplant ist. Auch darauf, inwieweit äußere Umstände eine Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern des Betriebes notwendig machen, kommt es nicht entscheidend an. Hinzukommen muss vielmehr immer, dass die Personen selbst so in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers eingliedert werden, dass dieser die für ein Arbeitsverhältnis typischen Entscheidungen über deren Arbeitseinsatz auch nach Zeit und Ort zu treffen, faktisch also er die Personalhoheit über diese Personen inne hat (BAG vom 5.3.1991 – 1 ABR 39/90).

Die Aufstellung einheitlicher Dienstpläne, in denen sämtliche Fahrzeuge und alle Fahrer ohne Unterscheidung danach aufgelistet sind, ob es sich um eigene Arbeitnehmer oder solche von Subunternehmen handelt, ist mehr eine zwingende Folge der Übertragung von Teilleistungen auf Dritte und der daraus resultierenden Notwendigkeiten, sich einen Überblick darüber zu verschaffen, welche Transportleistungen von dem Dritten erbracht werden und weniger ein Indiz dafür, dass der Arbeitgeber die für ein Arbeitsverhältnis typischen Entscheidungen über den konkreten Einsatz auch der Fahrer des Dritten

Betriebsverfassungsrecht

wird. Dies gilt umso mehr, wenn der Arbeitgeber keinerlei Einfluss darauf ausübt, welcher Fahrer des Dritten zu welchen Schichten eingeplant wird, sondern die Planung ausschließlich dem Dritten obliegt.

Gegen eine Eingliederung der Arbeitnehmer spricht zudem, wenn diese nicht in der Weise "arbeitsteilig" mit den Arbeitnehmern der Arbeitgeberin „Hand in Hand“ zusammenarbeiten, dass sie bei Ausübung ihrer Tätigkeiten jeweils voneinander abhängen. Unerheblich ist, wenn beide Arbeitnehmergruppen dieselbe Tätigkeit verrichten, sofern sie dies nebeneinander und unabhängig voneinander tun, indem sie die jeweils erteilten Fahraufträge abarbeiten, ohne dass die Tätigkeit der einen Gruppe unmittelbaren Einfluss auf die der anderen hätte.

■ Landesarbeitsgericht Düsseldorf
vom 11.5.2012, 10 TaBV 19/11
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Ulrich Brötzmann
Bonifaziusplatz 1, 55118 Mainz
Tel.: 06131/618156; Fax: 06131/618157
post@kanzlei-broetzmann.de; www.kanzlei-broetzmann.de

278. Betriebsrat, Beteiligungsrechte, Einführung eines Qualitätsmanagements

Will ein Arbeitgeber ein neues betriebliches Qualitätsmanagement einführen und erstellt er zu diesem Zweck zunächst eine Analyse des Ist-Zustandes, so hat der Betriebsrat keinen Anspruch auf Vorlage der dabei erstellten Unterlagen. Die Ist-Bestandsanalyse beschreibt nur einen Zustand und ist damit ein Bereich, der der Beteiligung des Betriebsrats entzogen ist (vgl. BAG vom 27.6.1989 – 1 ABR 19/88 – zu Revisions- und Inspektionsberichten). Erst mit dem Beginn der Planung durch den Arbeitgeber, mit welchen Mitteln verpflichtende und/oder optionale Vorgaben des QM-Systems umgesetzt werden, hat der Betriebsrat ein Unterrichtsrecht im Hinblick auf mögliche Beteiligungsrechte.

■ Landesarbeitsgericht Köln
vom 1.12.2010, 9 BV 56/10

279. Betriebsrat, Anhörung vor Kündigung, Angabe der Sozialdaten

Bei der Anhörung des Betriebsrates nach § 102 Abs. 1 BetrVG gehört die Mitteilung von Lebensalter und Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers diesseits extremer Ausnahmefälle zu den unverzichtbaren Pflichtangaben des Arbeitgebers (wie BAG vom 15.12.1994 – 2 AZR 327/94). Ohne sie ist die Kündigung entsprechend § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG in aller Regel unwirksam.

■ Arbeitsgericht Berlin
vom 13.6.2012, 28 Ca 1396/12

280. Betriebsrat, Anhörung vor Kündigung, abschließende Stellungnahme

Spricht der Arbeitgeber eine Kündigung vor Ablauf der Wochenfrist des § 102 Abs. 2 S. 1 BetrVG aus, so ist dies ausnahmsweise dann unschädlich, wenn der Betriebsrat mit einer Erklärung oder einer entsprechenden Verhaltensweise zum Ausdruck gebracht hat, er wünsche keine weitere Erörterung der Angelegenheit mehr. Ein solcher Ausnahmefall war hier gegeben. Durch die Formulierung „Die Anhörung ... hat stattgefunden“ kam dies vor dem konkreten Hintergrund der Erklärung ausreichend zum Ausdruck.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
vom 22.3.2012, 26 Sa 2327/11

281. Personalrat, Anhörung vor Beschlussfassung des zuständigen Organs über Kündigung

1. Die ordnungsgemäße Beteiligung des bei einer Gemeinde bestehenden Personalrats i.R.d. Art. 77 Abs. 3 BayPVG gebietet es, das Anhörungsverfahren zeitlich vor der Beschlussfassung des zuständigen Gemeinderats (Art. 43 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BayGO) über den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung gegenüber einem Angestellten der Gemeinde durchzuführen und dem kündigungsberechtigten Gemeindeorgan die Stellungnahme des Personalrats vorzulegen.

2. Eine ohne Beachtung dieses Verfahrens ausgesprochene außerordentliche Kündigung ist rechtsunwirksam, Art. 77 Abs. 4 BayPVG.

■ LAG Nürnberg
vom 17.2.2012, 4 Sa 519/10

282. Betriebsversammlung, keine Übernahme von Bewirtungskosten

Die Arbeitgeberin ist nicht verpflichtet, die Kosten der Bewirtung von Teilnehmern einer Betriebsversammlung nach § 43 BetrVG zu tragen. Es zählt nicht zu den dem Betriebsrat durch das BetrVG auferlegten Aufgaben, die Teilnehmer einer Betriebsversammlung zu bewirten. Damit fehlt es aber bereits an der Grundvoraussetzung für die Anwendbarkeit des § 40 Abs. 1 BetrVG.

Hinzu kommt, dass der Antragsteller im Rahmen des § 2 Abs. 1 BetrVG eine Betriebsversammlung so zu planen und durchzuführen hat, dass vermeidbare Kosten nicht anfallen. Einer Erschöpfung der Teilnehmer an seinen regelmäßig sechs- bis siebenstündigen Betriebsversammlungen kann der Betriebsrat auch dadurch vorbeugen, dass angemessene Pausenunterbrechungen stattfinden. Diese können von den Teilnehmern auch dazu genutzt werden, sich im erforderlichen Umfang mit Getränken und Speisen einzudecken und diese zu sich zu nehmen.

■ Landesarbeitsgericht Nürnberg
vom 25.4.2012, 4 TaBV 58/19