

LAG Sachsen-Anhalt Urteil– Einstellung - Digitale Unterrichtung des Betriebsrats reicht aus

Im Zeitalter der Digitalisierung reicht es für die Unterrichtung des Betriebsrats aus, wenn der Arbeitgeber dem Gremium einen Zugang zu den digitalisierten Bewerbungsunterlagen einräumt. Ein Aushändigen schriftlicher Unterlagen ist dann nicht mehr erforderlich – so nun das LAG Sachsen-Anhalt.

Das war der Fall

In einem Unternehmen der Getränkeindustrie wollte der Arbeitgeber einen Projektspezialisten neu einstellen. Der Betriebsrat stellt sich auf den Standpunkt, ihm fehlten Informationen und er sei nicht ordnungsgemäß unterrichtet worden, und verweigerte seine Zustimmung. Der Arbeitgeber will die fehlende Zustimmung des Betriebsrats vom Arbeitsgericht ersetzen lassen,

Das sagt das Gericht

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Sachsen-Anhalt gab hier dem Arbeitgeber Recht und ersetzte die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung. Der Arbeitgeber sei seiner gesetzlichen Verpflichtung nachgekommen, dem Betriebsrat die Bewerbungsunterlagen aller Stellenbewerber vorzulegen, indem er den Betriebsratsmitgliedern eine umfassende Einsicht in die digitalisierten Unterlagen gewährt hat. Unstreitig hatten die Betriebsratsmitglieder uneingeschränkten Zugriff auf die Daten des beim Arbeitgeber eingerichteten Bewerbermanagement-Programms.

Pro und Contra

Es ist rechtlich umstritten, ob der Betriebsrat verlangen kann, dass der Arbeitgeber ihm die Bewerbungsunterlagen in Schriftform aushändigt und bis zu seiner Beschlussfassung überlässt.

- Zum Teil wird vertreten, dass Vorlage der Bewerbungsunterlagen i.S.v. § 99 Abs. 1 BetrVG meine, dass alle diesbezüglich relevanten Unterlagen dem Betriebsrat (lediglich) zugänglich gemacht werden müssen, dass dem Betriebsrat also Einsicht in die Unterlagen zu gewähren ist, diese jedoch nicht zwingend ausgehändigt werden müssen.
- Nach anderer Auffassung sind die Unterlagen dem Betriebsrat bis zur Beschlussfassung über die beantragte Zustimmung, längstens für eine Woche, zu überlassen bzw. zur Verfügung zu stellen

Nach der erstgenannten Auffassung – der sich das LAG hier anschließt - ist der Arbeitgeber seiner Verpflichtung in jedem Fall dadurch ausreichend nachgekommen, dass er

sämtlichen Betriebsratsmitgliedern die Möglichkeit eingeräumt hat, Einsicht in die digital gespeicherten Unterlagen zu nehmen.

Der Betriebsrat als Gremium hatte daher die Möglichkeit, sich Kenntnis über alle Umstände zu verschaffen, die für seine Entscheidung über die Zustimmung relevant waren. Ob alle oder ein Teil der Betriebsratsmitglieder die unstreitig bestehende Einsichtsmöglichkeit tatsächlich wahrgenommen haben, ist nicht entscheidend.

Das muss der Betriebsrat wissen

Das LAG fördert mit dieser Entscheidung die Digitalisierung in der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Dabei ist es bisher unter den Juristen umstritten, ob der Betriebsrat die erforderlichen Unterlagen bei personellen Einzelmaßnahmen in Papierform erhalten muss.

Dies scheint nun nach dem LAG Sachsen-Anhalt nicht mehr zeitgemäß: Danach ist es ausreichend, dass die Betriebsratsmitglieder, denen Dienst-Laptops zur Verfügung stehen, im Zuge der Information über eine beabsichtigte Einstellung umfassende Einsicht in die digitalisierten Unterlagen erhalten.

Man darf gespannt sein, wie die Rechtsprechung weiter geht, denn das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Grundsatzfrage, ob die Einsicht in ein Bewerbungsmanagement-Tool ausreicht, um den Betriebsrat zu unterrichten, noch nicht entschieden. Deshalb hat das LAG Sachsen-Anhalt auch die Rechtsbeschwerde zum BAG gegen seinen Beschluss ausdrücklich zugelassen.

© bund-verlag.de (fro)

Quelle: LAG Sachsen-Anhalt (13.10.2022), Aktenzeichen 2 TaBV 1/22