

5.3.2 Zulässige und unzulässige Fragen

Im Vorstellungsgespräch kann der Arbeitgeber sämtliche für ihn relevanten zulässigen und unzulässigen Fragen stellen. Der Bewerber ist jedoch nur zur wahrheitsgemäßen Beantwortung der zulässigen Fragen verpflichtet

- Antwortet der Bewerber auf eine zulässige Frage wahrheitswidrig, steht dem Arbeitgeber das Recht zu, den Arbeitsvertrag anzufechten.
- Eine unzulässige Antwort auf eine unzulässige Frage hat für den Bewerber keine rechtlichen Konsequenzen.

5.4 Weitere Auswahlverfahren

Ergänzend zum Vorstellungsgespräch werden häufig weitere Auswahlverfahren wie Fragebogen, Testverfahren (Leistungstests, Kreativitätstests, psychologische Testverfahren etc.), grafologische Gutachten, Rollenspiele, Gruppendiskussionen usw. durchgeführt, um möglichst viele Informationen über die Eignung des Bewerbers zu erhalten. Werden verschiedene Auswahlverfahren verknüpft miteinander durchgeführt, spricht man auch von Assessment-Center-Verfahren.

5.5 Mitwirkung des Betriebsrats



§ 99 BetrVG

In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Um-

gruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person des Bewerbers zu geben.

Gemäß §99 Abs. 2 BetrVG kann der Betriebsrat seine Zustimmung verweigern, wenn einer der in §99 Abs. 2 genannten Gründe zutrifft:

- Verstoß gegen geltendes Recht (Gesetz, Verordnung ...)
- Verstoß gegen eine Auswahlrichtlinie
- Nachteile für andere Arbeitnehmer des Betriebes (z. B. Kündigung)
- Nachteile für den einzustellenden Arbeitnehmer (z. B. gehaltliche Einstufung)
- Unterlassung einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung
- Störung des Betriebsfriedens



§ 99 Abs. 3 BetrVG

Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen. Teilt der

Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der Frist schriftlich mit, so gilt die Zustimmung als erteilt.

Widerspricht der Betriebsrat, so kann der Arbeitgeber diesen Widerspruch akzeptieren, was zur Nichteinstellung des Bewerbers führt oder nach § 100 Abs. 2 BetrVG die Ersetzung der Zustimmung beim Arbeitsgericht beantragen.

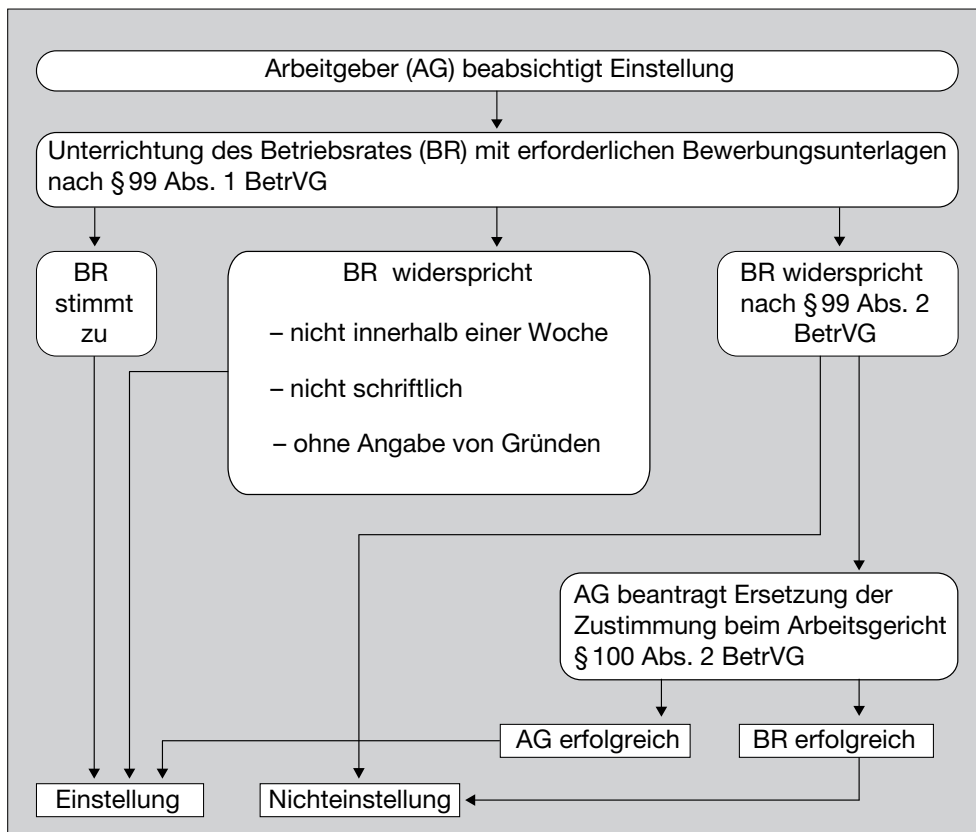


Abbildung 3: Rechte des Betriebsrats bei der Einstellung von Mitarbeitern

Aufgaben

1. Beschreiben Sie den Ablauf eines Personalauswahlverfahrens bis zur endgültigen Einstellung des neuen Mitarbeiters.
2. In welche Phasen kann ein Vorstellungsgespräch unterteilt werden?
3. Worauf ist bei einer Bewerbung zu achten?
4. Welche Unterlagen sind bei einer Bewerbung vorzulegen?
5. Welche Rechte hat der Betriebsrat bei der Personalauswahl?

