

Mitwirkung des Betriebsrates bei der Personalplanung

Die Planung der Personalressourcen gehört zu den ureigenen unternehmerischen Rechten und Pflichten. Dabei sind naturgemäß Arbeitnehmer in besonderer Weise betroffen, weshalb die Freiheiten des Unternehmers durch Mitwirkungsrechte des Betriebsrates ganz unterschiedlicher Ausprägung begrenzt werden. Das Spektrum der Beteiligung des Betriebsrates reicht von einer bloßen Information bis hin zu Vetorechten. Dieser Beitrag soll den Bogen über die Beteiligungsrechte des Betriebsrates vom Beginn der Personalplanung bis zu ihrem Ende spannen.

Personalplanung

Jeder Arbeitgeber muss seinen Personalbedarf planen. Unter Personalplanung in diesem Sinne ist nicht nur die Planung des künftigen Mitarbeiterbedarfs („Personalbedarfsplanung“), sondern auch die Planung im Hinblick auf die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten des vorhandenen sowie künftigen Personals („Personalbestandsplanung“) zu verstehen. Aus beidem, Personalbedarfs- und -bestandsplanung wird die Personaldeckungsplanung entwickelt, die im Idealfall eine Antwort auf die Frage gibt, wie der Bedarf an Arbeitnehmern und Kenntnissen gedeckt werden soll.

Als Kernbereich seiner unternehmerischen Betätigung hat der Arbeitgeber bei der Personalplanung die Letztentscheidungsbefugnis. Er hat den Betriebsrat jedoch gemäß § 92 BetrVG über die Personalplanung zu unterrichten – und zwar rechtzeitig, also sobald eine Personalplanung aufgestellt ist, aber noch vor deren Umsetzung. Da die Personalplanung stetem Wechsel unterliegt, ist ein (un)regelmäßiges Update des Betriebsrates anzuraten und erforderlich. Es empfiehlt sich, dieses Thema in jedem Kalenderquartal einmal auf die Tagesordnung zu nehmen.

Die Unterrichtung muss umfassend und unter Vorlage von Unterlagen geschehen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat nur Unterlagen (auch Daten) vorzulegen hat, die er selbst besitzt. Für den Betriebsrat muss er nichts erstellen.

Nach der Unterrichtung des Betriebsrats muss der Arbeitgeber sich mit diesem bezüglich der Art und des Umfangs der erforderlichen Maßnahmen zur Umsetzung der Personalplanung sowie zur Vermeidung von Härten bei deren Umsetzung beraten. Nicht beraten muss er die Personalplanung selbst, denn auch nach erfolgter Beratung verbleibt die Entscheidungsgewalt beim Arbeitgeber – er kann also die Vorschläge des Betriebsrats ablehnen. Um das Beteiligungsrecht nach § 92 BetrVG nicht vollends zum „zahnlosen Tiger“ verkommen zu lassen, knüpft das BetrVG ernsthafte Konsequenzen an die Nichtbeachtung (also unterlassene Unterrichtung oder Beratung): Der Arbeitgeber begeht eine Ordnungswidrigkeit, die Bußgelder nach sich ziehen kann.

Praxistipp:

Schon aus eigenem Interesse ist der Arbeitgeber an einer Personalplanung interessiert. Das Gesetz verlangt von ihm, diese dem Betriebsrat mitzuteilen und die Umsetzung mit dem Betriebsrat zu beraten. Die letzte Entscheidung hat allerdings der Arbeitgeber.

Eine besondere Konstellation der Personalplanung betrifft § 92a BetrVG. Nach dieser Norm ist der Betriebsrat berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung zu machen, etwa zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung, der Förderung von Teilzeit usw. Der Arbeitgeber ist dazu



pressmaster © www.fotolia.de

Der Betriebsrat ist bei der Personalplanung einzubinden

gezwungen, sich mit diesen Vorschlägen auseinanderzusetzen und diese mit dem Betriebsrat zu beraten. Sofern der Arbeitgeber die Vorschläge nicht aufnehmen und umsetzen möchte, hat er den Betriebsrat (in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern: schriftlich) und unter Begründung über seine abschlägige Entscheidung zu unterrichten.

Praxistipp:

Der Arbeitgeber sollte bei der Weitergabe von Informationen an den Betriebsrat stets deren mittel- und langfristige Folgen bedenken.

Teilt der Arbeitgeber dem Betriebsrat vor einer Betriebsratswahl mit, dass er danach mit einem deutlichen Personalzuwachs plant, kann sich dies rächen. In dem Fall kann der Wahlvorstand nämlich die geplanten zusätzlichen Arbeitsplätze bei der Betriebsratswahl berücksichtigen, so dass er die Zielbelegschaftsgröße als Anhaltspunkt für die Größe des Betriebsrates nimmt und nicht den Ist-Bestand. Umgekehrt sind auch Konstellationen denkbar, in denen der Arbeitgeber etwa zum Ende eines Quartals jeweils den Einsatz von Leiharbeitnehmern verlängert und dazu die Zustimmung des Betriebsrats benötigt. Wenn er dem Betriebsrat unmittelbar vor einer solchen Anhörung mitteilt, dass die Belegschaftsgröße im kommenden Quartal sinken soll, führt dies in aller Regel dazu, dass der Betriebsrat seine Zustimmung zu allen Neueinstellungen und Einsatzverlängerungen von Leiharbeitnehmern verweigert.

Anforderungsprofil/Stellenbeschreibung

Das Anforderungsprofil an einen Arbeitsplatz und die Stellenbeschreibung hängen eng mit der Personalbedarfsplanung zusammen. Die Festlegung von Anforderungsprofilen und Stellenbeschreibungen unterliegt keinem Mitbestimmungsstatbestand

des Betriebsrates. Es ist also der Arbeitgeber allein, der diese – für die gesamte Personalplanung und -entwicklung – maßgeblichen Kriterien festlegt. Bedauerlicherweise wird in der Praxis von dieser Stellschraube nur spärlich Gebrauch gemacht.

Praxistipp:

Anforderungsprofile und Stellenbeschreibungen haben (un-)mittelbar Auswirkung auf die Personalplanung. Arbeitgeber sollten die Mitbestimmungsfreiheit kreativ nutzen.

Soll ein Arbeitsplatz neu besetzt werden, ist § 93 BetrVG zu beachten. Danach kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen, dass neu zu besetzende Arbeitsplätze innerhalb des Betriebes ausgeschrieben werden müssen. Hier gibt es für den Arbeitgeber kein Vertun. Einem entsprechenden Verlangen des Betriebsrates muss er nachkommen und die Ausschreibungspflicht in jedem Falle beachten. Tut er dies nicht, handelt er sich bei der Einstellung Externer unnötige Probleme ein. Die mit der Ausschreibung verbundenen formellen Anforderungen und den Zeitverlust muss der Arbeitgeber hinnehmen.

Praxistipp:

Der Betriebsrat kann nur eine interne Ausschreibung, aber keinen Vorrang interner Bewerber durchsetzen.

Personalauswahl

Ist ein ausgeschriebener Arbeitsplatz zu besetzen und kann der Arbeitgeber unter mehreren Bewerbern auswählen, kommen weitere Beteiligungsrechte des Betriebsrates zum Tragen. Gemäß §§ 94 und 95 BetrVG kann der Betriebsrat auch beim Auswahlprozess mitreden. § 94 Abs. 1 BetrVG sieht ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung von Fragebögen vor. Damit sind aber nur Fragebögen zu den persönlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers erfasst. Klassischerweise werden solche Fragebögen erst nach der Einstellung ausgefüllt. Nur zur Klarstellung sei erwähnt, dass der Betriebsrat das Fragerecht des Arbeitgebers zu den persönlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers gegenüber den Leitlinien der Rechtsprechung und des BDSG nicht ausweiten kann.

Ebenfalls besteht ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 94 BetrVG, soweit es um die Festlegung „allgemeiner Beurteilungsgrundsätze“ geht. Mitbestimmungspflichtig sind Beurteilungsgrundsätze nur dann, wenn sie sich auf die Person des Arbeitnehmers/Bewerbers beziehen. Hier muss in jedem Einzelfall genau geprüft werden. Innerhalb des Bewerbungsverfahrens kommen hier insbesondere Mitwirkungsrechte des Betriebsrats bei der Ausgestaltung von Assessment Centern in Betracht.

Wesentlich bedeutsamer ist aber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 95 BetrVG, wonach der Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen hat. In Be-



trieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat sogar die Aufstellung solcher Richtlinien fordern und durchsetzen – auch gegen den Willen des Arbeitgebers. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet eine Einigungsstelle – es findet also eine kostenträchtige Beteiligung Externer statt.

Bei der Einstellung von Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber dieses Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates entschärfen, indem er die Anforderungsprofile an neu zu besetzende Arbeitsplätze mit Bedacht festlegt; die Auswahl kann und muss sich dann an diesen Kriterien ausrichten. Oberstes Auswahlkriterium für Personal ist die bestmögliche Einigung für die gemäß Anforderungsprofil definierte Stelle. Erst nachgelagert können vom Betriebsrat weitere Kriterien (Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltsverpflichtungen etc.) und deren Gewichtung zueinander eingeführt und mitentschieden werden.

Einstellung

Hat der Arbeitgeber seine Entscheidung/Vorauswahl unter allen Bewerbern getroffen, muss er den Betriebsrat über die geplante Einstellung gemäß § 99 BetrVG unterrichten, der womöglich konfliktträchtigsten Norm im BetrVG. Nach der Konzeption des Gesetzes soll der Betriebsrat bei jeder Einstellung, Versetzung, Eingruppierung und Umgruppierung von Arbeitnehmern vom Arbeitgeber vollumfänglich über alle Gesichtspunkte unterrichtet werden, die für die Auswahlentscheidung relevant sind/waren.

Einer der Hauptstreitpunkte in vielen Unternehmen ist, ob der Arbeitgeber diese Information nur über seinen Favoriten zur Verfügung stellen muss oder ob er den Betriebsrat über alle eingegangenen bzw. zumindest alle die fachlichen Voraussetzungen erfüllenden Bewerbungen in Kenntnis setzen muss. Wie so oft kann über diese Frage lange und intensiv gestritten werden.

Praxistipp:

Streiten Sie mit dem Betriebsrat nicht über die Anzahl der ihm vorzulegenden Bewerbungen. Kommen Sie den Wünschen des Betriebsrats ruhig nach. Spätestens nach einigen Monaten, in denen ihm immer wieder zahllose (mitunter hunderte) Bewerbungen vorgelegt werden, wird der Betriebsrat selbst eine Beschränkung der Information auf (üblicherweise) die besten fünf Bewerber fordern.

Immer wieder entsteht Streit darüber, welche Informationen dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen sind. Auch hier kann man lange und intensiv diskutieren. Im Zweifel ist der Arbeitgeber an einer schnellen Entscheidung des Betriebsrates interessiert, die zudem möglichst rechtssicher sein soll. Da der Arbeitgeber das Risiko der Vollständigkeit der Unterrichtung trägt, sollte er wohl überlegen, ob und warum er das Risiko einer fehlerhaften (weil unvollständigen) Unterrichtung eingehen

möchte. Hier gilt der alte Grundsatz: „viel hilft viel“. Im Zweifel sollte der Arbeitgeber dem Betriebsrat alle zur Verfügung stehenden Informationen (d. h. die Bewerbungsunterlagen inkl. Zeugnissen und Anlagen, die Ergebnisse eines etwaigen Assessment Centers und die Protokolle von Einstellungsgesprächen) zur Verfügung stellen.

Dieses Vorgehen diszipliniert den Arbeitgeber, d. h. die Führungskräfte, außerdem dazu, eine nachvollziehbare und dokumentierte Einstellungsentscheidung zu treffen. Dies ist bei der Abwehr von Diskriminierungsklagen von echtem finanziellem Wert.

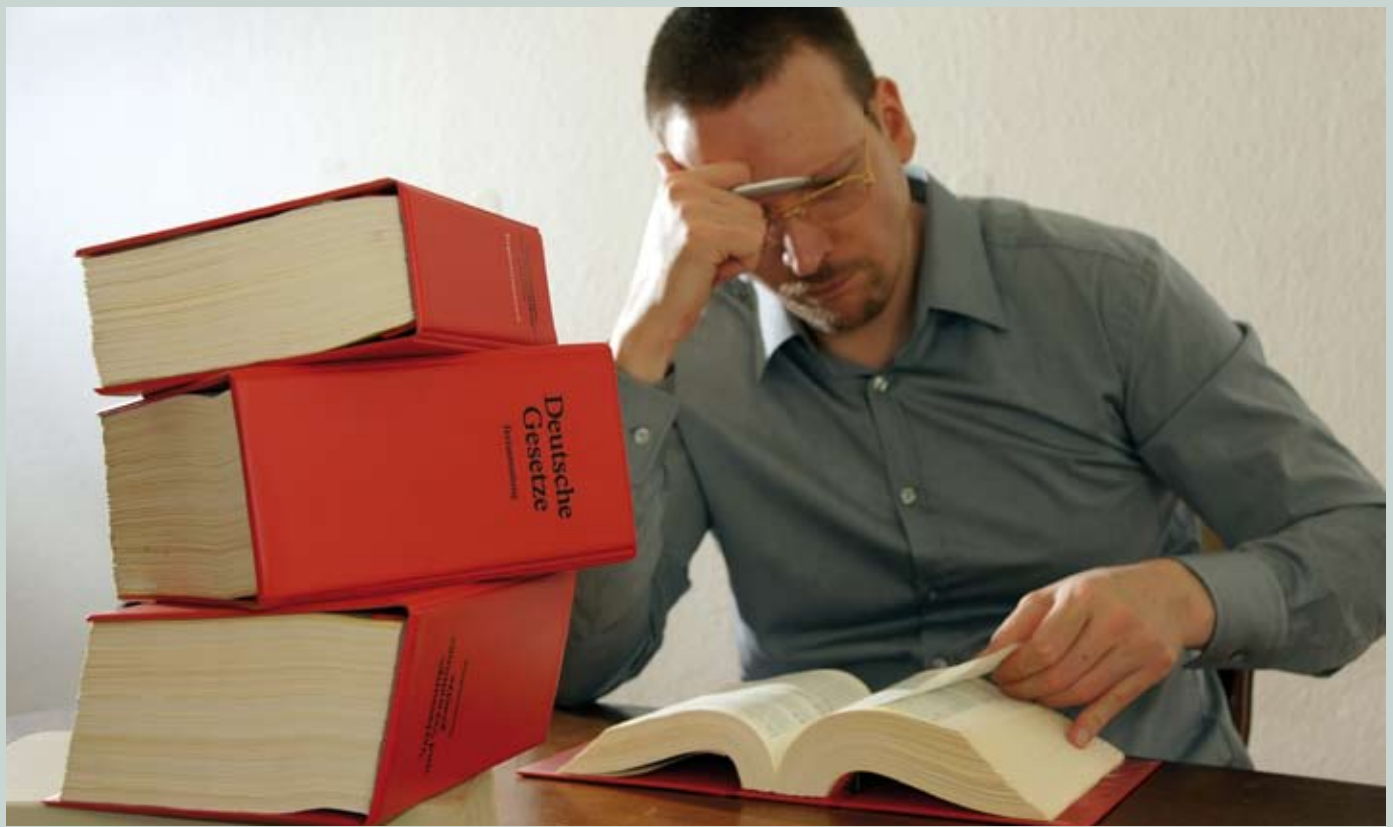
Zwar sieht das Gesetz kein Formerfordernis für die Unterrichtung des Betriebsrates vor. Da der Arbeitgeber aber für die Ordnungsgemäßheit der Unterrichtung verantwortlich ist und dies vor Gericht nachweisen muss, empfiehlt sich eine schriftliche oder elektronische Unterrichtung.

Sobald der Betriebsrat die Unterrichtung vom Arbeitgeber erhalten hat, muss er binnen einer Woche entscheiden, ob er der Einstellung zustimmt oder dieser widerspricht. Gibt er keine Stellungnahme ab oder stimmt er zu, darf der Arbeitgeber die Einstellung vornehmen. Andernfalls ist er an der Einstellung gehindert, sofern der Betriebsrat eine (zwingende) schriftliche Begründung für seinen Widerspruch liefert, die mit den Zustimmungsverweigerungsgründen in § 99 Abs. 2 BetrVG korreliert. Will er sich gleichwohl durchsetzen, muss er ein Gerichtsverfahren in Gang setzen. Auch hier gilt, dass der Betriebsrat die Planung des Arbeitgebers nur selten endgültig verhindern kann. Er kann Planung und Maßnahmen des Arbeitgebers jedoch gehörig verzögern.

Im Rahmen dieses Mitbestimmungsrechtes zeigt sich, ob und wie genau der Arbeitgeber die Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei den vorgelagerten Fragen der Personalplanung beachtet hat. Klassische Zustimmungsverweigerungsgründe des Betriebsrates liegen nämlich dann vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsplatz nicht gemäß § 93 BetrVG ausgeschrieben hat oder wenn er eine Auswahlrichtlinie nach § 95 BetrVG nicht beachtet.

Konkreter Personaleinsatz

Im Zweifel unterliegt die Entscheidung des Arbeitgebers, welche konkrete Arbeitsaufgabe er einem Arbeitnehmer zuweist, seiner freien Entscheidung. Dies gilt jedenfalls, soweit die Arbeitsaufgabe sich innerhalb der arbeitsvertraglich mit dem Arbeitnehmer vereinbarten Position hält und keine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG darstellt. Dies ist dann der Fall, wenn dem Arbeitnehmer ein anderer Arbeitsbereich für die Dauer von voraussichtlich mehr als einem Monat zugewiesen wird oder (auch bei kürzerer Maßnahme) die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches mit erheblichen Änderungen der Umstände, unter denen die Arbeit zu erbringen ist, verbunden ist. ▣



Haramis Kalfar © www.fotolia.de

Bei der Personaleinsatzplanung ist das Betriebsverfassungsgesetz zu berücksichtigen.

Eines sei vorausgeschickt: Der Wechsel eines Vorgesetzten mag für die Mitarbeiter dieses Teams einschneidend sein; eine Versetzung stellt dies nicht dar. In der Praxis hilft die folgende Daumenregel.

Praxistipp:

Wird der Arbeitnehmer nach Durchführung der vom Arbeitgeber geplanten Maßnahme in mehr als einem Viertel seiner Arbeitszeit etwas anderes tun als vor der Maßnahme, ist im Zweifel von einer Versetzung auszugehen.

Ist dies der Fall, dann ist das Mitbestimmungsrecht gemäß § 99 BetrVG zu beachten. Die Versetzung von einer Schicht in die andere (Tag- zu Nachtschicht oder Normal- zu Wechselschicht) stellt in aller Regel keine Versetzung dar. Die bloße Veränderung der Arbeitszeitlage stellt nämlich keine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG dar.

Eine Änderung des Arbeitsortes ist allerdings in aller Regel eine Versetzung – sofern die örtliche Veränderung wesentlich ist; das bloße Umstellen eines Schreibtisches oder der Wechsel von einem Büro in das andere stellt für sich genommen keine Versetzung dar. Wird allerdings ein Arbeitnehmer aus seinem bisherigen Tätigkeitsbereich herausgerissen und einem vollständig anderen Team zugeordnet, stellt dies in aller Regel – leider – eine Versetzung dar.

Kündigungen

Auch Kündigungen sind Teil der Personalplanung. Vor deren Ausspruch sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten. Im Einzelfall ist er gemäß § 102 BetrVG vor Ausspruch einer Kündigung zwingend über die geplante Kündigung zu unterrichten und anzuhören. Die Nichtbeachtung dieses Mitbestimmungsrechtes hat die denkbar schlimmste Auswirkung für den Arbeitgeber: Die Kündigung ist unwirksam. Auch bei § 102 BetrVG ist in der Praxis häufig der Wunsch des Arbeitgebers zu beobachten, den Betriebsrat so spärlich wie möglich zu informieren. Damit schafft der Arbeitgeber nur eines – Risiken für sich selbst. Ähnlich wie bei § 99 BetrVG muss der Arbeitgeber ordnungsgemäß und vollständig unterrichten und dies vor Gericht (im Kündigungsschutzverfahren) nachweisen. Auch hier gilt also: Lieber zu viel als zu wenig Informationen an den Betriebsrat.

BERND WELLER
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Heuking Kühn Lüer Wojtek
Frankfurt am Main

