veröffentlicht durch *Bayerischer Journalisten Verband* (https://www.bjv.de)

Fachgruppe Betriebs- und Personalräte

Stiefkind Personalplanung

Seminar in Kainsbach geht der Frage nach, inwieweit Betriebsräte personelle Angelegenheiten beeinflußen können

Kainsbach, 23.10.2016

Personalplanung? In manchem Zeitungshaus wird diese recht stiefmütterlich angegangen. Im einen Verlag scheint der Stellenabbau einzige Zielsetzung zu sein, andernorts werden Redakteursstellen zwar nachbesetzt, doch nur befristet. Ein Kollege will Teilzeit arbeiten? Wird genehmigt, doch nicht ausgeglichen ? arbeiten die übrigen Kollegen eben künftig alle etwas mehr. Lücken werden gestopft, indem man neue aufreißt.

So lautete das Motto des diesjährigen Betriebsräte-Seminars in Kainsbach nicht von ungefähr ?Stiefkind Personalplanung und -entwicklung?. Ausgerichtet wird das jährliche Herbsttreffen vom Bildungs- und Sozialwerk des BJV und organisiert von der BJV-Fachgruppe Betriebs- und Personalräte.

BJV-Justitiar Dennis Amour [1] zeigte auf, inwieweit der Betriebsrat im Unternehmen Einfluss bei personellen Angelegenheiten nehmen kann, um die Beschäftigung im Betrieb zu sichern und zu fördern. Amour machte keinen Hehl daraus: Die Möglichkeiten des Betriebsrats zur Einflussnahme sind eingeschränkt. Entsprechend wichtig sei es, beharrlich zu sein, Fakten zu kennen und gute Argumente vorzutragen, um trotzdem etwas zu bewegen.

Realität: Nur noch Zeit zu reagieren
Dafür sollten sich Betriebsräte im Paragraphendschungel auskennen. Nach § 92 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) muss der Arbeitgeber den Betriebsrat über seine Personalplanung unterrichten ? und zwar rechtzeitig und umfassend. Die Realität sieht laut Amour meist anders aus: Häufig werde der Betriebsrat vom Vollzug unternehmerischer Entscheidungen überrascht und könne nur noch reagieren statt zu gestalten. Entsprechend wichtig sei es, auf der Unterrichtungspflicht beharren.

?Es gibt keine Ausreden?
Die Geschäftsführung erklärt, es gebe keine Personalplanung? Kein Argument, denn dazu zählt jede Stellenneubesetzung, jede Umwandlung einer Stelle von Vollzeit in Teilzeit, jede

Änderung eines befristeten in einen unbefristeten Vertrag. Unter den Begriff Personalplanung fallen dabei laut Definition (BAG Urteil v. 6.11.90 ? AZ: 1 ABR 60/89 [2]) vier Bereiche: Personalbedarf, Personalbeschaffung, Personaleinsatz und Personalentwicklung. Der Arbeitgeber verweigert die Unterrichtung zur Personalplanung unter Verweis auf Geschäftsgeheimnisse? Nicht zulässig laut vorgenanntem Urteil. Amours Empfehlung: ?Seien Sie beharrlich, es gibt keine Ausreden, sich der Personalplanung zu entziehen.?

Recht auf Beratung, nicht auf Mitbestimmung
Allerdings hat § 92 BetrVG einen entscheidenden Haken: Es handelt sich um ein reines Unterrichtungs- und Beratungsrecht, nicht um ein Mitbestimmungsrecht. Das heißt: An die Ratschläge des Betriebsrates braucht sich der Arbeitgeber letztlich nicht zu halten. Dennoch ist § 92 von Bedeutung, Amour betonte: Es brauche einen gut informierten Betriebsrat, der wisse, was auf ihn und die Belegschaft zukommt.

Ein ausführlicher Bericht zum Betriebsräteseminar in Kainsbach folgt in der Ausgabe 06/2016 des *BJVreport*.

Michaela Schneider [3]

Schlagworte:

Betriebsräte [4] | Mitbestimmung [5] | Personalplanung [6]

Source URL: https://www.bjv.de/news/stiefkind-personalplanung

Links:
[1] http://bjv.de/arbeitsgruppe/geschaeftsstelle
[2] https://www.jurion.de/Urteile/BAG/1990-11-06/1-ABR-60_89
[3] http://bjv.de/arbeitsgruppen_kp/nojs/user/179/xx
[4] https://www.bjv.de/taxonomy/term/433
[5] https://www.bjv.de/taxonomy/term/434
[6] https://www.bjv.de/taxonomy/term/435