

Lehrbrief 6

Personelle Angelegenheiten

Hoffentlich gut geplant und dann umgesetzt:
Personelle Einzelmaßnahmen gehören zum Alltag des Betriebsrats.

1

Worum geht es?

Personelle Angelegenheiten umfassen vor allem:

- Personalplanung
- Stellenausschreibungen
- Berufsbildung
- Einstellungen, Versetzungen und Eingruppierungen
- Kündigungen



Merksatz:

Der Betriebsrat kann viel beeinflussen - aber nicht alles verhindern.

2

Personalplanung (§ 92)

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über seine Personalplanung informieren und die Umsetzung mit ihm beraten. Dazu gehören beispielsweise:

- Personalbedarf
- Qualifikationen
- Aufbau oder Abbau von Stellen

3

Interne Stellenausschreibung (§ 93)

Der Betriebsrat kann verlangen, dass freie Stellen intern ausgeschrieben werden. Das sorgt für:

- Transparenz
- faire Chancen
- bessere Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb

4

Berufsbildung (§§ 96–98)

Bei Weiterbildung und Qualifizierung hat der Betriebsrat wichtige Rechte.

Typische Themen:

- Planung der Schulungen
- Fit machen der Beschäftigten für neue Anforderungen
- Auswahl der Teilnehmenden

➔ **Neue Aufgaben brauchen eine passende Qualifizierung.**

5

Das Herzstück: § 99 BetrVG

Bei folgenden Maßnahmen braucht der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats:

- Einstellung
- Versetzung
- Eingruppierung
- Umgruppierung

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat rechtzeitig und vollständig informieren und um Zustimmung bitten.

6

Ablauf nach § 99

1. Arbeitgeber informiert den Betriebsrat.
2. Der Betriebsrat prüft die Unterlagen.
3. Der Betriebsrat entscheidet innerhalb von 1 Woche.
4. Er stimmt zu oder verweigert die Zustimmung mit Begründung.

Wichtig: Reagiert der Betriebsrat nicht rechtzeitig, gilt die Zustimmung automatisch als erteilt.

7

Zustimmung verweigern

Der Betriebsrat darf die Zustimmung nur aus bestimmten Gründen verweigern, zum Beispiel:

- Gesetzesverstoß
- Benachteiligung
- fehlende interne Ausschreibung
- Nachteile für andere Beschäftigte

Typische Fehler:

- „Gefällt uns nicht“ als Begründung
- Frist verpasst
- Unterlagen nicht geprüft
- keine saubere Begründung

8

Eilfälle (§ 100)

In dringenden Fällen darf der Arbeitgeber eine Maßnahme vorläufig durchführen.

Aber:

- er muss den Betriebsrat **sofort** informieren
- er muss die Dringlichkeit begründen
- der Betriebsrat kann Eilbedürftigkeit bestreiten und Zustimmung verweigern

➔ dann muss Arbeitgeber Maßnahme beenden oder **innen 3 Tagen eine Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragen.**

9

Kündigungen (§ 102)

Bei Kündigungen hat der Betriebsrat kein Zustimmungsrecht, sondern “nur” ein Anhörungsrecht. Ohne ordnungsgemäße Anhörung ist die Kündigung unwirksam. Der Betriebsrat kann:

- Bedenken äußern, durch Argumente überzeugen
- der Kündigung widersprechen

10**Kurz-Check****Vor jeder Entscheidung prüfen:**

- Sind alle Informationen vorhanden?
- Geht es um § 99 oder § 102?
- Wann läuft die Frist ab und greift die Zustimmungsfiktion?
- Wurde ein Beschluss gefasst?
- Ist die Begründung sauber?

Ausblick**Lehrbrief 7**

Wirtschaftliche Angelegenheiten – Mitreden, wenn sich der Betrieb verändert.