

Der Personalausschuss des Betriebsrats

Voraussetzungen, Zusammensetzung und Aufgaben des Personalausschusses

In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat Ausschüsse bilden und ihnen bestimmte Aufgaben übertragen. Ziel eines Ausschusses ist es, die Betriebsratsarbeit effektiver und effizienter zu strukturieren. Es geht um eine Entlastung des gesamten Gremiums durch Arbeitsteilung und zugleich um eine Verbesserung der Arbeitsergebnisse. Gerade bei großen Betrieben fällt besonders viel Arbeit rund um die personellen Angelegenheiten an. Daher ist in der betrieblichen Praxis der Personalausschuss der Ausschuss, der am weitesten verbreitet ist.



Sonja Saffer | ifb
ifb-Bildungsreferentin & Juristin

Stand: 20.1.2024

Lesezeit: 04:00 min



Bildung und allgemeine Voraussetzungen des Personalausschusses

Erst ab einer Mitarbeiterzahl von mehr als 100 Arbeitnehmern kann in einem Betrieb überhaupt ein Personalausschuss gebildet werden (§ 28 BetrVG). Hierbei ist ebenso wie bei der Betriebsratsfähigkeit auf die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer abzustellen. Ein kurzfristiges Überschreiten der Hunderter-Grenze reicht ebenso wenig wie ein kurzfristiges Unterschreiten schadet.

Bei der Beurteilung, ob diese Zahl erreicht ist, hat der Betriebsrat einen Beurteilungsspielraum. Ist die Bildung zulässig, so entscheidet der Betriebsrat nach pflichtgemäßem Ermessen darüber, ob er ihn einsetzen will. Im Gegensatz zum Betriebsausschuss, den der Betriebsrat bilden muss (§ 27 BetrVG), ist der

Betriebsrat zur Bildung weiterer Ausschüsse gesetzlich also nicht verpflichtet. Größere Gremien werden ihre Aufgaben anders aber kaum ordnungsgemäß erledigen und ihre Arbeit nicht rationell gestalten können.

Bildung des Personalausschusses

Die Bildung des Personalausschuss erfolgt durch Beschluss des Betriebsrats. Die übertragenen Aufgaben müssen genau bezeichnet und die Zahl der Mitglieder des Ausschusses festgelegt werden. Welche Aufgaben der Betriebsrat einem Ausschuss überträgt und mit wie vielen Mitgliedern der Ausschuss besetzt werden soll, liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Betriebsrats. Allerdings können nur Betriebsratsmitglieder in den Ausschuss gewählt werden.

Vorteile eines Personalausschusses und mögliche Hindernisse

Zu den **Vorteilen** eines Personalausschusses gehören folgende Punkte:

- Aufteilung der Themen – Spezialisierung: Einige Betriebsratsmitglieder sind nicht im Ausschuss, brauchen sich also mit bestimmten Fragen gar nicht zu befassen. Sie sind damit direkt entlastet.
- Effizientere Arbeit für das BR-Gremium: Auch diejenigen Betriebsratsmitglieder, die im Ausschuss arbeiten, sind entlastet: In einer kleineren Runde kann viel effizienter und oft auch entspannter gearbeitet werden als in großen Gruppen.
- Es bleibt mehr Zeit, um sich intensiv mit einem Thema zu befassen.
- Weniger Diskussionen und eine schnellere Ergebnisfindung führen zur Beschleunigung der BR-Arbeit.
- Schulungsanspruch für Ausschussmitglieder!

Mögliche **Hindernisse und Nachteile**, die das Gremium im Blick haben muss: Die BR-Mitglieder ...

- müssen sich auf die Kollegen im Ausschuss verlassen (Vollständigkeit, objektive Berichterstattung);
- können sich ein Bild des Vorganges nur über die Darstellung Dritter machen;
- können sich nicht eingehend mit derselben Materie befassen;
- wollten vielleicht auch in den Ausschuss und wurden nicht gewählt (Konflikte im Gremium).

Beschluss des Betriebsrats zur Bildung des Personalausschusses

Durch den Beschluss des Betriebsrats muss insbesondere festgelegt werden, ob dem Personalausschuss Aufgaben

- zur Vorbereitung oder
- zur selbständigen Erledigung übertragen werden.

Hat der Betriebsrat dem Personalausschuss Aufgaben lediglich zur Vorbereitung und nicht zur selbständigen Erledigung zugewiesen, so hat dieser keine Entscheidungsbefugnis, sondern nur eine unterstützende Funktion für den Betriebsrat oder den Betriebsausschuss. Er kann alles für die Entscheidung vorbereiten, indem er z. B. die notwendigen Daten erfasst und sichtet, mit Dritten wie Arbeitnehmern oder Arbeitgeber Informationsgespräche führt, Rechtsfragen prüft und Entscheidungsvorschläge entwickelt. Für den Beschluss zur Errichtung des vorbereitenden Ausschusses genügt die einfache Stimmenmehrheit.

Eine Aufgabenübertragung zur selbständigen Erledigung ist erlaubt, wenn auch ein Betriebsausschuss besteht (§ 28 Abs. 1 S. 3 BetrVG). Dieser erfordert eine Mindestgröße des Betriebsrats von neun Mitgliedern (§ 27 Abs. 1 S. 1 BetrVG). Neun Mitglieder werden aber erst ab einer Betriebsgröße von über 200 Arbeitnehmern gewählt (§ 9 BetrVG). Heißt: Bei einer Mitarbeiterzahl zwischen 101 und 200 Arbeitnehmern kann zwar ein Personalausschuss gebildet werden, aber es können ihm nur Aufgaben zur Vorbereitung übertragen werden.

Wortlaut des § 28 Absatz 1 BetrVG (Übertragung von Aufgaben auf Ausschüsse):

„Der Betriebsrat kann in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern Ausschüsse bilden und ihnen bestimmte Aufgaben übertragen. Für die Wahl und Abberufung der Ausschussmitglieder gilt § 27 Abs. 1 Satz 3 bis 5 entsprechend. Ist ein Betriebsausschuss gebildet, kann der Betriebsrat den Ausschüssen Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen; § 27 Abs. 2 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.“

Damit die Übertragung der Aufgaben zur selbständigen Erledigung wirksam ist,

- muss der Übertragungsbeschluss mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des Betriebsrats gefasst (sog. absolute Mehrheit) und
- die Schriftform eingehalten werden. Das heißt, dass die Übertragung in einer Urkunde schriftlich niedergelegt sein muss, die vom Vorsitzenden des Betriebsrats eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet ist.

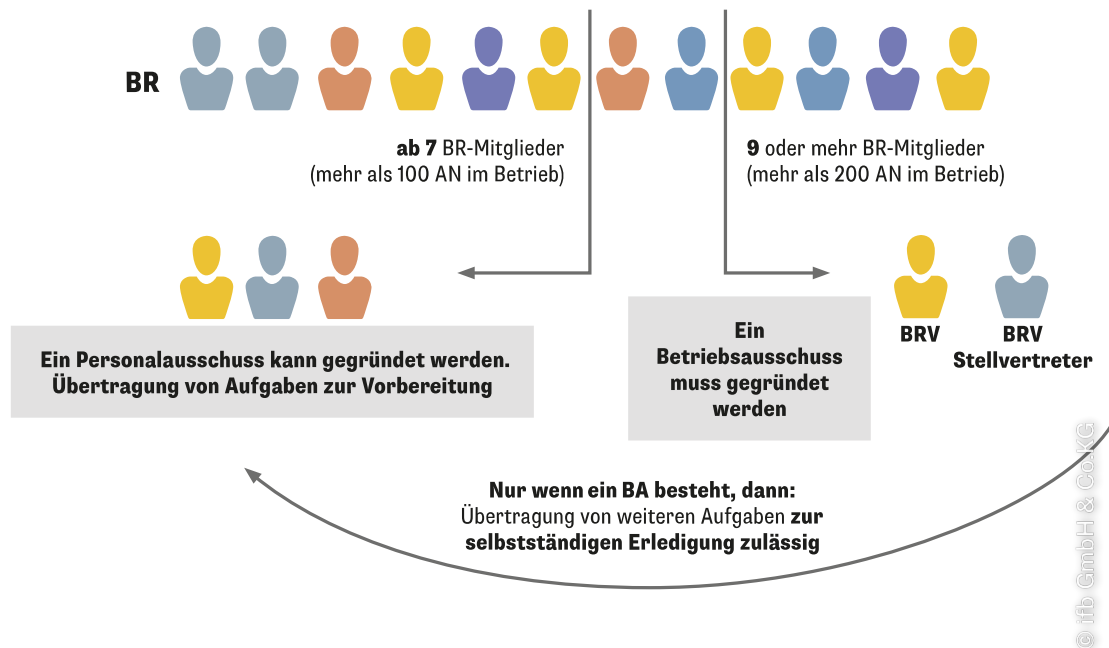
Download-Tipps:

Wichtig:

Mit dem Übertragungsbeschluss können Aufgaben sowohl zur Vorbereitung als auch zur selbständigen Erledigung übertragen werden. In letzterem Fall ist darauf zu achten, dass die besonderen formellen Vorschriften für die Übertragung zur selbständigen Erledigung eingehalten werden. Andernfalls ist der Ausschuss kein beschließender, sondern lediglich ein beratender Ausschuss.

Insbesondere bei der Übertragung der Aufgaben zur selbständigen Erledigung muss darauf geachtet werden, dass die übertragenen Aufgaben und deren Umfang aus dem Beschluss eindeutig ersichtlich sind. Nur dann kann der Ausschuss seinen Aufgaben ordnungsgemäß und umfassend nachkommen. Sind zum Beispiel die Befugnisse für das Anhörungsverfahren wirksam auf einen Ausschuss übertragen worden, so ist der Ausschussvorsitzende berechtigt und verpflichtet, die Erklärungen des Arbeitgebers im Anhörungsverfahren entgegenzunehmen. Der Betriebsrat bleibt jedoch für das Beteiligungsverfahren zuständig, bis er dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass er seine Zuständigkeit auf einen Ausschuss übertragen und ihm den Namen des Ausschussvorsitzenden bekannt gegeben hat (vgl. Fitting. Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 26 Rn. 43).

Der Personalausschuss



Die Wahl der Mitglieder des Personalausschusses

Wer Mitglied im Personalausschuss wird, wird durch geheime Wahl bestimmt. Bei mehreren Wahlvorschlägen erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl. Vorschlagsberechtigt ist jedes Mitglied des Betriebsrats. Eine Form ist gesetzlich nicht vorgeschrieben; es gibt daher auch keine Mindestzahl, die den Wahlvorschlag unterstützen muss. Ein Betriebsratsmitglied kann sich selbst vorschlagen. Der Wahlvorschlag muss aber gegenüber dem Wahlleiter gemacht werden – es genügt, dass dieser mündlich erfolgt.

Die Verhältniswahl ist eine Listenwahl. Die Wahlvorschläge bilden die Vorschlagslisten, für die der Wähler seine Stimme abgibt. Durch Los wird ermittelt, in welcher Reihenfolge die Vorschlagslisten auf dem Stimmzettel aufgeführt werden. Für die Verteilung der Sitze auf Grund des Abstimmungsergebnisses gibt es keine verbindliche Regelung, wie sie für die Betriebsratswahl in § 15 WO besteht. Beschließt der Betriebsrat kein anderes System zur Ermittlung der Sitze, so gilt das d'Hondt'sche-Höchstzahlensystem.

Wird nur ein Wahlvorschlag gemacht, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl.

Wichtig:

Anders als beim Betriebsausschuss sind der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter nicht automatisch Mitglied im Personalausschuss, vielmehr müssen zwingend alle Mitglieder des Personalausschusses gewählt werden.

Der Betriebsrat bestellt den Vorsitzenden des Ausschusses. Solange dies nicht geschieht, bestimmen die Mitglieder des Ausschusses nach überwiegender Ansicht in der Literatur ihren Vorsitzenden selbst durch Wahl. Die Bestellung eines Stellvertreters ist nicht verpflichtend, aber sinnvoll. Weiter Vorgaben für die

personelle Besetzung des Ausschusses (z.B.: Berücksichtigung des Minderheitengeschlechts oder Berücksichtigung der Listen entsprechend der BR-Wahl) gibt es nicht.

Die Wahl von Ersatzmitgliedern für die Mitglieder des Ausschusses ist nicht vorgesehen, aber ebenso zulässig wie bei den Mitgliedern des Betriebsausschusses.

Der Beschluss über die Einsetzung eines Personalausschusses und die Übertragung der Aufgaben ist dem Arbeitgeber bekanntzugeben, damit er zukünftig die formalen Verfahrenswege einhalten sowie die richtigen Ansprechpartner konsultieren kann.

Allgemeiner Hinweis:

Das BetrVG sieht nach § 28 BetrVG die Möglichkeit vor, in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern Ausschüsse als formelle Arbeitsgremien einzurichten und entsprechende Aufgaben zu übertragen.

Grenzen der Aufgaben und Geschäftsführung des Personalausschusses

Dem Personalausschuss dürfen nicht die laufenden Geschäfte des Betriebsrats übertragen werden: Diese Aufgabe hat das Gesetz dem Betriebsausschuss zugewiesen (§ 27 Abs. 3 Satz 1 BetrVG). Der Personalausschuss darf außerdem – ebenso wie der Betriebsausschuss – keine Betriebsvereinbarungen abschließen (§ 28 Abs. 1 S. 3 i.V.m. § 27 Abs. 2 S. 2 bis 4 BetrVG).

Für die Geschäftsführung des Personalausschusses gelten, sofern keine gesonderte Regelung getroffen worden ist, grundsätzlich die für den Betriebsrat geltenden Vorschriften entsprechend. Es ist zu empfehlen, dass der Betriebsrat seinen Personalausschuss dazu verpflichtet, über die Ausschussarbeit Berichte abzuliefern. Dadurch soll sichergestellt werden, dass Betriebsrat sowie Betriebsausschuss über die Tätigkeit des Personalausschusses im erforderlichen Umfang informiert werden.

Gemäß § 28 Abs. 2 BetrVG kann der Betriebsrat Aufgaben zur selbständigen Entscheidung auf Mitglieder des Betriebsrats in Ausschüssen übertragen, deren Mitglieder vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber benannt werden, z.B. eine paritätische Akkordkommission.

Schulungsanspruch für Ausschussmitglieder

Selbstverständlich steht Ihnen als Ausschussmitglied ein Schulungsanspruch zu:

BAG, 14.01.2015, 7 ABR 95/12

„Die Schulung des entsandten Betriebsratsmitglieds ist nicht notwendig, wenn die auf der Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse im Betriebsrat bereits vorhanden sind. Allerdings ist der Betriebsrat weder verpflichtet, die anstehenden Aufgaben auf wenige kenntnisreiche Mitglieder zu konzentrieren, noch muss er sich bei der Aufgabenerfüllung auf die Information eines einzelnen Betriebsratsmitglieds verlassen. Auch wenn ein Mitglied die erforderlichen Kenntnisse bereits besitzt, kann die sinnvolle Organisation der Betriebsratsarbeit es gebieten, auch andere Mitglieder mit der Aufgabenwahrnehmung zu betrauen (vgl. Richardi/Thüsing, BetrVG, 14. Aufl., § 37 Rn. 94). Es hängt dabei maßgeblich von der Größe und personellen Zusammensetzung sowie von der Geschäftsverteilung des

Betriebsrats ab, ob und inwieweit eines oder mehrere Mitglieder über Spezialkenntnisse verfügen müssen (Weber, GK-BetrVG, 10. Aufl., § 37 Rn. 204).“

Fitting zu § 37 Rn. 166:

„Nimmt der Betriebsrat eine Aufgabenverteilung vor, so ist es nicht erforderlich, allen BR-Mitgliedern auf den entsprechenden Sachgebieten eine besondere Schulung zukommen zu lassen. Vielmehr kommt in diesen Fällen eine intensivierende und vertiefende Vermittlung besonderer Spezialkenntnisse nur für solche BR-Mitglieder in Betracht, die vom BR gerade mit der Wahrnehmung dieser Aufgaben betraut worden sind. Dies ist insbesondere in den Fällen von Bedeutung, in denen dem Betriebsausschuss oder weiteren Ausschüssen des BR besondere Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen worden sind. So ist zum Beispiel eine besondere Schulung von BR-Mitgliedern auf dem Gebiet der Akkord und Leistungsentgelte im Allgemeinen auf die Mitglieder der Akkordkommission angehören oder die sich im Rahmen der BR-Arbeit besonders mit Akkordfragen befassen zu beschränken; für diese ist eine Schulung jedoch auf jeden Fall erforderlich (vgl. LAG Hamm EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 67). Das gleiche gilt für die Schulung auf dem Gebiet der Personalplanung für BR-Mitglieder, die sich im Rahmen der BR-Arbeit besonders mit diesen Fragen befassen.“

Video zum Thema

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de