

Im Personalausschuss geht es um Existenzen

ifb-Referentin Babette Kusche über die Bedeutung einer entsprechenden Ausbildung für Betriebsrats-Gremien

Der Personalausschuss innerhalb von Betriebsrats-Gremien ist ein sensibler Bereich, für den es entsprechendes Fachwissen benötigt. Wir haben mit ifb-Referentin Babette Kusche gesprochen. Um was kümmert sich der Personalausschuss eigentlich? Wie sieht das Mitspracherecht aus? Und welche Tipps kann man Mitgliedern eines Personalausschuss mit auf den Weg geben?



Redaktion

Stand: 22.8.2022

Lesezeit: 03:00 min



Frau Kusche, welche Rolle spielen Personalthemen für Betriebsräte?

Babette Kusche: Personelle Angelegenheiten sind natürlich essenziell für Unternehmen und ein Bereich, in dem der Betriebsrat durch seine Beteiligungsrechte, wenn sie richtig wahrgenommen werden, im Bereich der Personalplanung viel Einfluss nehmen kann.



Durch die Ausschüsse entwickeln sich Mitglieder zu Experten in bestimmten Bereichen.

Aus Ihrer Sicht: Warum ist es immer gut, verschiedene Ausschüsse im Betriebsrats-Gremium zu bilden?

Babette Kusche: Es ist wichtig, die Arbeit zu verteilen, um so den Vorsitzenden und die Stellvertretung zu entlasten. Durch die Ausschüsse entwickeln sich Mitglieder zu Experten in den jeweiligen Bereichen, weil sie sich in die Themen detaillierter einarbeiten können. Dadurch können sie diese schließlich besser bearbeiten, weil sie Erfahrungen gesammelt haben und wissen, worauf es ankommt.

Um was genau kümmert sich der Personalausschuss?

Babette Kusche: Der Personalausschuss prüft aufgrund der vom Arbeitgeber erhaltenen Informationen, ob eine Zustimmung verweigert werden soll. Entscheidet er sich dafür, formuliert er rechtzeitig einen ordnungsgemäßen Sachverhalt zu einem oder mehreren der im Gesetz genannten Zustimmungsverweigerungsgründen – genauso bei Widersprüchen zu Kündigungen. Hat er die Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen bekommen – nur möglich, wenn auch ein Betriebsausschuss besteht – entscheidet er selbständig und übergibt die Entscheidung an den Arbeitgeber. Andernfalls bereitet er die Entscheidung nur vor und das Gremium entscheidet.

Wie sieht das Mitspracherecht konkret aus?

Babette Kusche: Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung zu Einstellung, Eingruppierung, Versetzung oder Umgruppierung, darf der Arbeitgeber die Maßnahme erst umsetzen, wenn die Zustimmung erteilt oder vom Gericht ersetzt wurde.



Verweigert der Betriebsrat etwa die Zustimmung zu einer Versetzung, darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer erst dann versetzen, wenn die Verweigerung vom Arbeitsgericht ersetzt wurde.



Können Sie uns ein konkretes Beispiel nennen?

Babette Kusche: Gerne! Ein Arbeitnehmer soll eingestellt und in eine entsprechende Entgeltgruppe eingruppiert werden. Der Betriebsrat ist mit der Einstellung einverstanden, mit der Eingruppierung aber nicht und verweigert diese. Die beabsichtigte Eingruppierung würde gegen den Tarifvertrag verstoßen, weil die Aufgaben höherwertig sind und daher eine höhere Eingruppierung rechtfertigen. Hier darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zwar beschäftigen und wird ihn auch erst wie beabsichtigt bezahlen, muss dies aber später anpassen, wenn das Verfahren ein anderes Ergebnis ergibt. Verweigert der Betriebsrat etwa die Zustimmung zu einer Versetzung, darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer grundsätzlich erst dann

versetzen, wenn die Verweigerung vom Arbeitsgericht ersetzt wurde. Ausnahme sind vorläufige Beschäftigung nach § 100 BetrVG.

Merken Sie in den Seminaren, dass es um Personalangelegenheiten geht? Sicherlich möchten Betriebsräte hier einen besonders guten Job machen, weil es nicht selten ein existenzielles Thema ist.

Babette Kusche: Die Arbeit beispielsweise im Seminar „Fit in personellen Angelegenheiten“ ist äußerst intensiv. Wir machen viel Gruppenarbeit in kleinen Gruppen. Der Lerneffekt ist dadurch viel besser, weil man detailliert und mehr in die Tiefe gehend arbeitet – nicht nur oberflächlich.



Personalausschüsse sollten sehr sorgfältig arbeiten und sich überlegen, was taktisch klug ist und was das große Ziel bei bestimmten Vorgehensweisen ist.



Welchen Tipp geben Sie jedem Personalausschuss mit auf den Weg?

Babette Kusche: Sich in Ruhe einzuarbeiten und sich in Bezug auf die Vorgehensweise bei den Anhörungen zu personellen Einzelmaßnahmen schulen lassen! Personalausschüsse sollten sehr sorgfältig arbeiten und sich überlegen, was im Unternehmen taktisch klug wäre und was das größere Ziel hinter dem Vorgehen sein könnte. Und sie sollten unbedingt vor einer Entscheidung bei ihren Anwälten nachfragen, hinterher ist es meistens zu spät. Ferner verbessern gute Kenntnisse, organisiertes Arbeiten und Sorgfältigkeit die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber spürbar.

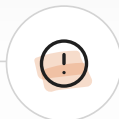
Gibt es Fragen, die Sie in Seminaren zum Personalausschuss immer wieder gestellt bekommen?

Babette Kusche: Nein, nicht wirklich. Die Fragen sind immer ganz unterschiedlich und auch sehr individuell. Wichtig ist den Teilnehmern, zu lernen, wie sie korrekte Zustimmungsverweigerungen und Widersprüche schreiben. (tis)

Babette Kusche

Rechtsanwältin

Babette Kusche hat mit Familienrecht begonnen, ehe sie sich 2008 für Arbeitsrecht entschied und die entsprechende Fachanwaltsfortbildung absolvierte. Seit 2012 ist sie in der Kanzlei Gaidies, Heggemann & Partner tätig und arbeitet dort mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsrecht. Sie ist mit allen Themen rund um die personellen Maßnahmen (§ 99 bis 103 BetrVG) betraut, berät Betriebsräte und vertritt diese vor Gericht. Für das ifb ist sie seit 2018 als Referentin für die Themen Personalausschuss, personelle Angelegenheiten sowie die Grundlagenreihe Betriebsrat I – III im Einsatz.

**Zum Thema: Personalausschuss**

Bei Kündigung, Versetzung oder Personalplanung braucht der Betriebsrat echte Profis. Hier kommt der Personalausschuss ins Spiel, ein Expertengremium innerhalb des Betriebsrats. Die personellen Angelegenheiten nehmen während der Betriebsratsarbeit viel Raum ein: Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen, Versetzungen. Alles Themen, die Kollegen persönlich und direkt betreffen. Ganz wichtig, der Arbeitgeber darf hier nicht ohne Beteiligung des Betriebsrats bestimmen. Er muss den Betriebsrat unterrichten, entsprechende Auskünfte erteilen und seine Zustimmung einholen. Bei Kündigungen muss der Betriebsrat angehört werden, bevor diese ausgesprochen werden, andernfalls sind sie unwirksam. Gerade in großen Gremien ist es sinnvoll, für diesen sensiblen Bereich einen Ausschuss einzusetzen.

[➤ Mehr zum Personalausschuss](#)

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