

Personalplanung: Nutzen Sie Ihre umfangreichen Rechte als Betriebsrat

So schützen Sie Ihre Kollegen vor Überlastung!

Kündigungen, Elternzeit, Rente, Krankheit, Fachkräftemangel. Der „arbeitende“ Personalstand schwankt. Wo Mitarbeiter fehlen, müssen andere die Arbeit auffangen. Nutzen Sie als Betriebsrat von Anfang Ihre Mitbestimmung beim Thema Personalplanung!



Sonja Saffer | ifb
ifb-Bildungsreferentin & Juristin

Stand: 23.1.2024

Lesezeit: 02:45 min



Worum geht es bei der Personalplanung?

Fragt man Betriebsräte, stellt man schnell fest, dass das Thema Personalplanung oft vom laufenden Tagesgeschäft in den Hintergrund gedrängt wird. Lassen Sie es nicht so weit kommen! Denn für den Betriebsrat ist die Kenntnis um die Personalplanung im Betrieb und deren Folgen elementar. Nur mit den Informationen, die Sie über die betriebliche Personalplanung erhalten, können Sie Ihre weitreichenderen Mitbestimmungsrechte zielführend ausüben.

Bei der Personalplanung geht es im Grunde darum, den Personalbedarf für die anstehende Arbeit zu bestimmen. Wenn man die Unternehmensziele kennt, kann der Personalbedarf ermittelt werden. Das gilt in Bezug auf die Anzahl der benötigten Mitarbeiter, aber auch auf deren Qualifikationen, Fähigkeiten und Motivation.

Unser Tipp

„Bei uns gibt es keine Personalplanung!“ – Geben Sie sich nicht mit dieser Antwort des Arbeitgebers zufrieden. Personalplanung heißt, auch z. B. darüber zu entscheiden:

- Wie viele Überstunden der Personalstamm leisten kann
- Wie man bei Mutterschutz und Elternzeit die anfallenden Aufgaben umverteilt
- Welche Mitarbeiter zu welcher Zeit in Rente gehen etc.

Fordern Sie Ihre Informationsrechte konsequent ein!

Der Arbeitgeber muss Sie über die Personalplanung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend unterrichten. Dazu gehört insbesondere der gegenwärtige und künftige Personalbedarf sowie die daraus resultierenden personellen Maßnahmen.

Darüber hinaus ist er verpflichtet, mit Ihnen über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten (§ 92 Abs. 1 BetrVG). Über Ihre Informationsrechte erhalten Sie Einblick in wesentliche betriebliche Entwicklungen, z. B. in Bezug auf Einstellungen, die allgemeine Lohnentwicklung oder Personalengpässe.

Als Betriebsrat können Sie dem Arbeitgeber auch selbst Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen (§ 92 Absatz 2 BetrVG).

Nur mit den Informationen, die Sie über die betriebliche Personalplanung erhalten, können Sie Ihre weitreichenden Mitbestimmungsrechte zielführend ausüben.

Die Personalplanung verschafft wertvolle Hinweise

Die Personalplanung ist zwar Sache des Arbeitgebers. Als Betriebsrat sollten Sie aber genau über die Planungen Bescheid wissen. Die Personalplanung des Arbeitgebers verschafft Ihnen wertvolle Hinweise und Argumentationshilfen. Ob Umstrukturierungen, Leistungsverdichtung, Qualifikationsanpassung oder Fachkräfteengpass: So erkennen Sie frühzeitig, wohin die „Reise“ geht.

Videos 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