Personelle Einzelmaßnahmen: Häufige Fehler als Betriebsrat

Worauf kommt es bei Kündigungen und Einstellungen aus Sicht der Mitbestimmung an?

Personelle Angelegenheiten gehören immer zu den „Brot und Butter“-Themen des Betriebsrats. Einstellung, Ein- und Umgruppierung, Versetzung und Kündigung – all das könnte aktuell noch weiter an Bedeutung gewinnen. Wirtschaftliche Unsicherheiten, zum Beispiel ausgelöst durch Corona, unterbrochene Lieferketten und Energieengpässe sorgen vielerorts für Diskussionen um Umstrukturierungen und geänderte Personalplanung. Was ist aktuell für eine gute BR-Arbeit zu beachten? Und wie lassen sich häufige Fehler beim Thema personelle Einzelmaßnahme vermeiden? Darüber sprachen wir mit dem Spezialisten für Arbeitsrecht Sven Lystander.

Redaktion

Stand: 17.5.2022

Lesezeit: 03:15 min





Sven Lystander

Rechtsanwalt Sven Lystander berät Betriebsräte in allen Fragen rund um das Arbeitsrecht.

Herr Lystander, was schätzen Sie: Wie viel der Arbeitszeit eines Betriebsrats dreht sich um Kündigungen, Einstellungen und Co.? Und könnte es noch mehr werden?

Nach Auskunft vieler Betriebsräte, die ich gefragt habe, schwanken die Zahlen bei 20 bis 50 Prozent. Bei den meisten Gremien geht es in Richtung 40 bis 50 Prozent. Dabei wird ein Großteil der Zeit für die interne Willensbildung, die Gespräche mit den Mitarbeitern und dem Arbeitgeber aber auch für das Verfassen von Widersprüchen eingesetzt.

Die Tendenz geht eher noch zu mehr Zeiteinsatz bei den Betriebsräten, da die aktuellen Themen wie Mitarbeiterfluktuation und unsichere wirtschaftliche Lage sich intensiv auf den Bereich der personellen Angelegenheiten auswirken.

Mit seinem Widerspruchsrecht hat der Betriebsrat bei Einstellungen großen Einfluss.

Warum ist es so wichtig, sich sofort zu Beginn der Amtszeit intensiv um das Thema personelle Einzelmaßnahmen zu kümmern?

Gleich aus mehreren Gründen: Zum einen ist es wichtig, dass jedes Betriebsratsmitglied das Grundwissen hat, um mit den Paragrafen umgehen zu können. Des Weiteren geben die Regelungen vielen Betriebsräten die Möglichkeit, großen Einfluss in der Praxis zu nehmen, wenn sie geschickt vorgehen. Und schließlich ist es sinnvoll, dass der Betriebsrat taktisch und strategisch denkt, um seine Ziele bestmöglich zu erreichen und die Belegschaft zu schützen. Hierzu zwei Beispiele aus der Praxis.

Durch den Mitarbeiterbedarf und den Fachkräftemangel in vielen Unternehmen führt das Widerspruchsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen zu großen Einflussmöglichkeiten. Widerspricht der Betriebsrat einer Einstellung und erfährt dies der Bewerber, so wählt dieser Bewerber bereits von sich aus meist ein anderes Unternehmen aus. Hier haben Betriebsräte also ein großes „Druckmittel“, um gegebenenfalls bei der Bewerberauswahl oder auch bei Eingruppierungsfragen ihren Einfluss geltend zu machen.

Oft stehen Betriebsräte ja zwischen den Stühlen, wenn auf der einen Seite Personal entlassen wird, auf der andere Seite aber Einstellungen geplant werden.

Gegenwärtig gibt es einige Unternehmen, die intensiv Personal abbauen, aber zugleich in anderen Bereichen Personal neu einstellen. Wenn sich ein Betriebsrat in einer solchen Situation befindet und er einen Interessenausgleich und Sozialplan zu verhandeln hat, kann es durchaus sinnvoll sein, Neueinstellungen erstmal kritisch zu betrachten und abzulehnen. Zum einen wird dann ein klares Signal in die Belegschaft gesendet. Zum anderen entsteht ein größerer Spielraum für Verhandlungen mit dem Arbeitgeber. Diese Möglichkeiten intensiv zu nutzen, setzen Wissen und später auch Erfahrung voraus, um die ganzen Handlungsmöglichkeiten als Betriebsrat auszuschöpfen.

Videotipp zum Thema

Personelle Angelegenheiten leben davon, dass sich Betriebsräte aktiv einmischen und kümmern.

Macht es Ihrer Meinung nach dabei einen Unterschied, ob es die erste oder die dritte Amtszeit als Betriebsrat ist?

Ein klares Ja und zugleich auch Nein. Zunächst einmal lebt das Thema der personellen Angelegenheiten davon, dass sich Betriebsräte aktiv einmischen und kümmern. Das kann jeder Betriebsrat machen, gerade auch in der ersten Amtszeit.

Zum anderen helfen Wissen und Erfahrung, den Themenbereich in den Griff zu kriegen. Da sind erfahrungsgemäß Betriebsräte in der dritten Amtszeit eher im Vorteil. Aber jeder Betriebsrat kann durch einfache Maßnahmen sicherstellen, dass er über dieses Wissen verfügt und schnell seine Erfahrungen macht.

Aus Ihrer Praxis: Was sind die häufigsten Fehler von Betriebsräten beim Thema personelle Einzelmaßnahme? Und wie lassen sich diese vermeiden?

Ein großer Fehler ist es, sich überhaupt nicht oder zu wenig mit dem Thema zu beschäftigen. Zum anderen werden die formalen Voraussetzungen für die Erstellung eines Widerspruches durch den Betriebsrat unterschätzt. Praktiker gehen davon aus, dass etwa 50 Prozent der Widersprüche von Betriebsräten bei Kündigungen unwirksam sind, weil die gesetzlichen Vorgaben nicht ausreichend beachtet werden. Da kann man ganz klar früh und gezielt gegensteuern.

Der Betriebsrat sollte darauf achten, dass er nicht zu schnell nachgibt oder „falsche Kompromisse“ schließt.

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

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2024