

Herzlich Willkommen

zum Online-Seminar

„Der rechtliche Handlungsrahmen bei der
Personalplanung“

am 25.01.2022

Annastr. 58-64 • 45130 Essen
Tel.: 0201-7494840
Fax: 0201-74948429
www.CNH-Anwaelte.de

Referent:
Gunnar Herget
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Der Unterrichtungsanspruch bei der Personalplanung

- Nach § 80 Abs. 3 BetrVG ist der BR zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.
- Vergleichbare Vorschriften finden sich auch im BPersVG, den Landespersonalvertretungsgesetzen, der MAVO und dem MVG EKD (z.B. § 66 Abs. 1 BPersVG, § 65 Abs. 1 LPVG NW).
- Die „durchzuführende Aufgabe“ ist hier die Beteiligung an der Personalplanung (z.B. § 92 BetrVG, § 87 Abs. 1 BPersVG, § 73 Nr. 4 LPVG NW).

Dazu benötigt die Interessenvertretung z.B.:

- die Vergütungsvereinbarung zwischen Einrichtung und Kostenträgern
- die aktuelle Belegungsstruktur nach Pflegegraden und die Auslastung der Einrichtung
- die aktuelle AU-Rate
- die Fachkraftquote

Die Beteiligungsrechte bei der Personalplanung

- Nach § 92 Abs.1 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat über die Personalplanung zu **unterrichten** und er muss diese mit ihm **beraten**.
- Nach § 92 Abs. 2 BetrVG kann der Betriebsrat auch **eigene Vorschläge** für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.
- Vergleichbare Beteiligungsrechte, die allerdings unterschiedlich stark ausgestaltet sind, finden sich auch in anderen Gesetzen (z.B. § 87 Abs. 3 BPersVG, § 73 Nr. 4 LPVG NW).

Der Begriff der Personalplanung:

*Personalplanung ist jede Planung, die sich auf den gegenwertigen und künftigen Personalbedarf in quantitativer und qualitativer Hinsicht, auf dessen Deckung im weiteren Sinne und auf den abstrakten Einsatz der personellen Kapazitäten bezieht. Das erfasst die Planung des **Personalbedarfs**, der **Personalbeschaffung**, des **Personaleinsatzes** sowie der **Personalentwicklung** (BAG, vom 23.03.2010, AZ: 1 ABR 81/08, NZA 2011, 811)*

Personalentwicklungsplanung

- Gemeint ist, die Qualifikation der Mitarbeiter an die Bedarfsziele des Betriebes anzupassen.
- Es sollen **Bildungsmaßnahmen** geplant werden, damit die Mitarbeiter das erforderliche Wissen und Können erwerben, um betriebliche Arbeitsaufgaben zu übernehmen und ihr Wissen und Können den sich wandelnden Anforderungen ihrer Arbeitsaufgaben anzupassen und ihre Fähigkeiten zu vertiefen.

- Sie erfolgt durch Ausbildung, Fortbildung und Umschulung.
- Spezielle Mitbestimmungsrechte sind z.B. in § 96 BetrVG, § 98 Abs. 1 BetrVG, § 80 Abs. 1 Nr. 10 BPersVG, § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 16 LPVG NW enthalten.
- Regelungen dazu können in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgelegt werden.

Geregelt werden soll z.B. :

- das zur Verfügung stehende Budget
- die Auswahl der Teilnehmer
- Umfang und Inhalt der Fortbildungsmaßnahmen