

Wie funktioniert Beschäftigungssicherung durch Qualifizierung und Personalplanung?

Die Qualifizierung der Arbeitnehmer ist ein Thema, bei dem die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sehr stark sind (**§ 80 BetrVG Allgemeine Aufgaben Abs. 1 Nr. 8**). Wenn sie richtig genutzt werden, kann vieles erreicht werden.

Der § 92 Abs.2 BetrVG schreibt vor: Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.

Der § 92a BetrVG gibt dem Betriebsrat im Zusammenhang mit seinen Aufgaben und Rechten bei der Personalplanung Vorschlags- und Beratungsrechte zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung. Ausdrücklich gilt dies auch für die Qualifizierung der Arbeitnehmer.

Betriebsverfassungsgesetz

§ 92a (1) Initiative für Qualifizierung ergreifen
siehe auch: § 80 (1) Nr. 2, 2a u. 8 (Allgemeine Aufgaben)

§ 92a (2) Verpflichtung des AG zur Beratung

§ 96 (1) Satz 2 Initiative zu Berufsbildungs-Bedarfe ermitteln

§ 97 (2) Mitbestimmung bei der Einführung von Berufsbildungs-Maßnahmen
Nach Abs. 2 des § 92a BetrVG hat sich der Arbeitgeber mit den Vorschlägen des BR auseinander zu setzen. Ein Verstoß kann Sanktionen nach § 23 Abs. 3 BetrVG (Unterlassungsanspruch, Ordnungsgeld) nach sich ziehen.

In Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten hat der Arbeitgeber eine gegenteilige Auffassung zur Initiative des Betriebsrat schriftlich zu begründen.

Zu Beratungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kann ein Vertreter des Arbeitsamtes oder des Landesarbeitsamtes hinzugezogen werden. Dieser soll sein überbetriebliches Wissen über mögliche Fortbildungs-, Umschulungs- und sonstige Bildungsmaßnahmen einbringen. Auch soll er gegebenenfalls vermittelnd tätig werden.

Mit dem § 92a BetrVG kann keine Betriebsvereinbarung erzwungen werden. Dies schließt ein freiwilliges Einigungsstellenverfahren nach § 76 (5) BetrVG nicht aus.