

## Mitbestimmung des Betriebsrats bei Personalplanung und Berufsbildung

Der Betriebsrat eines Filialbetriebs mit 100 Mitarbeitern forderte den Arbeitgeber auf, ihn anhand von Unterlagen darüber zu unterrichten, welches Stundenbudget – monatsbezogen – für die Filiale 2024 besteht, wie und nach welchen Merkmalen, Strategien und/oder Vorgehensweisen dieses Budget festgelegt wurde und ob und inwieweit die täglich in sog. Nippons mitgeteilten Vorgaben zu Umsatzzielen Relevanz für die Personalplanung – qualitativ und quantitativ – haben, d. h. wie viele Mitarbeiter in welcher Position an welchem Tag zu welcher Tageszeit in welcher Abteilung benötigt werden. Ferner machte er geltend, für jeden einzelnen Mitarbeiter einschließlich Auszubildende wissen zu wollen, ob und wenn ja, welcher Bedarf an Berufsbildung besteht und die Methode der Ermittlung sowie den zugrunde gelegten Ist-Soll-Bedarf zu erfahren. Der Arbeitgeber wandte ein, dass er keine Personalplanung betreibe, sondern die Personalsituation jeweils situativ und kurzfristig festlege. Auch über die der Filiale zugeordneten Stundenbudgets erfolge keine Steuerung des Personals. Außerdem bespreche das Unternehmen etwaigen Personalbedarf im Rahmen der Monatsgespräche mit dem Betriebsrat. Hinsichtlich der Berufsbildung bestehe kein Nachholbedarf, da der Ist-Zustand der Qualifikation der jeweiligen Anforderung an den Arbeitsplatz entspreche.

Dennoch gab das LAG München den Anträgen des Betriebsrats statt (Beschl. v. 27.5.2024 – 4 TaBV 68/23). Nach § 93 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über seine Personalplanung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Der Begriff Personalplanung bezeichnet jede Planung, die sich auf den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf in quantitativer oder qualitativer Hinsicht und dessen Deckung in zeitlicher und örtlicher Hinsicht bezieht. Dabei meint „Planung“ den Prozess des Festlegens der Ziele und des Formulierens von Methoden, Strategien und Vorgehensweisen, um diese zu erreichen. Der Arbeitgeber ist zur proaktiven Information des Betriebsrats verpflichtet. Nach diesen Grundsätzen ergibt sich ein Informationsrecht des Betriebsrats für seine Fragen zum Stundenbudget 2024 sowie zur Bedeutung der hinterlegten Umsatzziele der Filiale. Es liegt nahe, dass das Stundenbudget im Zusammenhang mit einer Personalplanung im o. g. Sinne steht, da der Arbeitgeber planen muss, mit wie vielen Zeitstunden der Arbeitsbedarf gedeckt werden kann. Auch eine kurzfristige und intuitive Planung ist von § 92 BetrVG erfasst. Der Betriebsrat ist außerdem darüber zu unterrichten, ob und wie weit die Vorgaben zu Umsatzzielen Relevanz für die Personalplanung haben.

Der Informationsanspruch des Betriebsrats zum Thema Berufsbildung ergab sich aus § 96 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Dieser umfasst die Initiierung einer Bedarfsermittlung sowie die Beratung über das Thema Berufsbildung, wozu der Betriebsrat auch Vorschläge unterbreiten kann. Der Anspruch bezieht sich auf den (personenbezogenen) Ist-Zustand und die arbeitsplatzbezogene Soll-Analyse von Berufsbildung. Der Arbeitgeber ist zwar grundsätzlich in der Art der Ermittlung frei. Wenn er sich jedoch selbst auf eine Übereinstimmung von Ist- und Soll-Bedarf beruft, hat er seine Ermittlung offenbar danach ausgerichtet. Mit der pauschalen Behauptung, die Manager evaluierten regelmäßig die Mitarbeiter, indem sie sie beobachteten und sich besprechen, ist der Anspruch des Betriebsrats nicht erfüllt. Vielmehr muss der Arbeitgeber angeben, wie der Ist-Zustand der Qualifikation für jeden einzelnen Mitarbeiter aussieht und welche Anforderungen an die Qualifikation auf den Arbeitsplätzen bestehen.

## Angemessenheit einer Probezeit im befristeten Arbeitsverhältnis

Im Zuge der Umsetzung der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen der EU (sog. Nachweis-Richtlinie) führte der deutsche Gesetzgeber in § 15 Abs. 3 TzBfG die Regelung ein, wonach die Probezeit für ein befristetes Arbeitsverhältnis im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und Art der Tätigkeit stehen muss. Ein konkretes Verhältnis von Befristungs- und Probezeitdauer legt weder die Richtlinie noch § 15 Abs. 3 TzBfG fest.

Über die Angemessenheit der Probezeit eines auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrags stritten die Parteien vor dem LAG Berlin-Brandenburg. Der Anstellungsvertrag trat am 22.8.2022 in Kraft und war befristet bis zum 21.8.2023. Die ersten vier Monate der Tätigkeit (bis zum 21.12.2022) galten als Probezeit, in der die beiden Vertragsparteien mit einer Frist von zwei Wochen kündigen können. In einem eigenen Absatz regelten die Parteien, dass unbeschadet der Befristung des Vertrags beiden Parteien vorbehalten bleibt, das Arbeitsverhältnis nach der Probezeit ordentlich unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen des § 622 BGB kündigen können. Der Arbeitgeber kündigte, das Arbeitsverhältnis am 9.12.2022 innerhalb der Probezeit ordentlich zum nächstzulässigen Zeitpunkt. Das war nach seiner Auffassung der 28.12.2022.

Die gegen die Kündigung erhobene Klage war nur teilweise erfolgreich. Das LAG stellte fest, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom 9.12.2022 zum 28.12.2022 aufgelöst worden ist, jedoch am 15.1.2023 geendet hat. Die Probezeitdauer verstoße gegen § 15 Abs. 3 TzBfG, wonach die in einem befristeten Arbeitsverhältnis vereinbarte Probezeit in einem ange-

messenen Verhältnis zu der Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen muss. Auch wenn das Gesetz keine festen Angaben zur Befristungs- und Probezeitdauer festlegt, hindert dies nicht daran, aus Gründen der Handhabbarkeit ein gewisses Quorum regelmäßig als angemessen anzusehen, mit der Möglichkeit, dass der Arbeitgeber darlegen muss, dass die Probezeitdauer insbesondere aufgrund der Art der Tätigkeit länger sein muss. Dem Gericht erschien ebenso wie der ersten Instanz ein Quorum von 25 % als Regelfall jedenfalls bei einer einjährigen Befristung angemessen.

Allerdings teilte das LAG nicht die Auffassung der Klägerin, dass mit der Vereinbarung der Probezeit auch die Wartezeit nach dem KSchG abweichend von den gesetzlichen Regelungen vereinbart sei. Gemäß § 1 Abs. 1 KSchG tritt der Kündigungsschutz erst bei längerem Bestand des Arbeitsverhältnisses als ein halbes Jahr in Kraft. Diese Bestandsdauer lag hier bei Ausspruch der Kündigung vom 9.12.2022 noch nicht vor. Eine ausdrückliche Vereinbarung über die Abkürzung der Wartezeit haben die Parteien nicht getroffen. Auch eine Auslegung des Vertrages in diesem Sinne kam nicht in Betracht. Die Abweichung von der gesetzlich klar geregelten Wartezeit – ohne deren gesonderte rechtsgeschäftliche Abkürzung – würde contra legem einen Verstoß gegen § 1 Abs. 1 KSchG darstellen. Außerdem kann die erleichterte Lösungsmöglichkeit in der Wartezeit auch einer Unsicherheit des Arbeitgebers geschuldet sein, ob der Personalbedarf nach Ablauf der ersten sechs Monate noch besteht, ohne dass dies mit der Vereinbarkeit der Stelle mit den Fähigkeiten des eingestellten Mitarbeiters primär zusammenhänge. Das Gericht ließ die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung zu. Sie ist beim BAG unter dem Az. 2 AZR 160/24 anhängig (LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 2.7.2024 – 19 Sa 1150/23).

## BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Fotostudio Feliksa Francer

**Dr. Claudia Rid**  
Rechtsanwältin und  
Fachanwältin für Arbeitsrecht,  
CMS Hasche Sigle, München