



Gut zu wissen:



Personalplanung



Personalplanung als Instrument nutzen,
um Ansprüche auf ...

- Übernahme,
- Weiterbildung
- und Ausbildungszahlen

... durchzusetzen!



Ein guter Aufhänger:

TV Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsaufbau (TV Besch)

- ➔ Das Betriebsverfassungsgesetz bietet bereits sehr gute Möglichkeiten, um die Personalbedarfsplanung mit BR und Arbeitgeber anzuschließen
- ➔ Im TV Besch ist der AG sogar dazu verpflichtet, mit dem BR den Bedarf an ausgelernten Azubis zu beraten
- ➔ Tut er dies nicht, kann der BR notfalls gerichtlich verlangen, dass sich der AG an das Verfahren hält

Bedarfsplanung für Ausgebildete:

- ➔ Der Arbeitgeber hat **6 Monate vor** Ende der Ausbildung den Bedarf an Ausgebildeten festzulegen. Davor ist er zu Beratungen mit dem BR verpflichtet.
- ➔ Anspruch auf eine **unbefristete Übernahme** haben nur so viele Ausgebildete, wie durch Bedarf festgelegt.
- ➔ Bei befristeter Übernahme von Ausgebildeten gilt: 3 Monate vor dem Auslaufen der Befristung hat AG neu zu prüfen.

Wichtig für die Beratungen mit dem AG - Brief an den AG -

- ➔ Tenor des Briefs: „Wir gehen davon aus, dass ihr alle Azubis unbefristet übernehmt, ...“
- ➔ ... wenn nicht: Beratungspflicht mit BR und JAV
- ➔ Unterlagen zur Personalbedarfsplanung und Beratungstermin mit BR/JAV einfordern.
- ➔ Hinweis auf Anspruch der Ausgebildeten auf mögliche Qualifikationszeiten, im direkten Anschluss an die Ausbildung.



Wichtig für die Beratungen mit dem AG - Beratungsthemen -

- ➔ Künftige wirtschaftliche Entwicklung
- ➔ Produktportfolio
- ➔ Auftragslage
- ➔ mittelfristige personelle Bedarfssituation

Fordert die notwendigen Unterlagen beim AG ein und prüft diese gemeinsam mit dem BR! Fordert wenn nötig zusätzliche Unterlagen ein!

Wichtig für die Beratungen mit dem AG - Prüfung der Unterlagen -

- ➔ Sind die Personalzahlen vom AG vollständig und plausibel?
- ➔ Gibt es Mehrarbeit oder volle Arbeitszeitkonten im Betrieb?
- ➔ Gibt es Leiharbeit und Werkvertragsverhältnisse?
- ➔ Gibt es Anzeichen, dass es zu (noch mehr) Leistungsverdichtung im Betrieb kommt?

Personalplanung von BR und JAV

- ➔ Einzelne Aspekte der Personalplanung sind mitbestimmungspflichtig.
- ➔ In der Personalplanung können BR und JAV auf eigene Initiative aktiv werden.
- ➔ Eine eigene Personalplanung bzw. eigene Vorschläge liefern gute Argumente gegenüber dem AG.

Harte Mitbestimmung bei Personalfragen

- ➔ Einstellung, Eingruppierung und Versetzung
(§ 99 BetrVG)
- ➔ Maßnahmen der Berufsbildung (§ § 96-98 BetrVG)
- ➔ Auswahlrichtlinien in der Personalbeschaffung
(§ 95 BetrVG)

Weitere Einflussmöglichkeiten des BR

- ➔ Vorschläge zur Beschäftigungssicherung
(§ 92a BetrVG)
- ➔ Innerbetriebliche Stellenausschreibungen
(§ 93 BetrVG)
- ➔ Vorschlagsrecht für Personalbedarfsplanung
(§ 92 BetrVG)

Personalplanung liefert Argumente für?

- ➔ Anzahl der unbefristeten Übernahmen zu erhöhen.
- ➔ Chancen auf betriebliche und persönliche Weiterbildung voranzutreiben und im Betrieb zu verankern.
- ➔ Ausbildungsplatzzahl im Betrieb zu erhöhen.
- ➔ Einfluss auf die Ausbildungsqualität zu nehmen.



Fragen für die AG-Phase

- ➡ Wie schaut´s bei euch im Betrieb aus? Gibt es bereits Erfahrungen mit dem Thema Personalbedarfsplanung?
- ➡ Wie kann die JAV das Thema Personalbedarfsplanung beim Betriebsrat anstoßen?
- ➡ Was könnt ihr tun, wenn Hindernisse auftreten (Betriebsrat hat 100 andere Baustellen, Arbeitgeber spielt nicht mit, ...)?



Alle Unterlagen findet ihr unter...

 **www.igm.de**