

Datum .....

Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung  
Firma Maschinenbau GmbH

An die  
Personalabteilung  
Maschinenbau GmbH

### **Übernahme der Azubis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis**

Sehr geehrte Damen und Herren,

Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung machen darauf aufmerksam, dass voraussichtlich im Februar 2016 die Auszubildenden (*namentlich aufzählen oder die Anzahl nennen*) die Berufsausbildung beenden werden.

Betriebsrat und Jugendvertretung gehen davon aus, dass alle Auszubildenden, die im Februar 2016 bzw. Sommer 2016 voraussichtlich die Berufsausbildung beenden werden, auch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Sollten entgegen unserer Auffassung in Ausnahmefällen nach den Planungen der Personalabteilung kein Bedarf an der Übernahme der Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehen, so bitten wir um die Überlassung der notwendigen Unterlagen zur Personalbedarfsplanung und Terminvorschläge, um dann die notwendigen Beratungen nach § 4.3 TV Besch aufzunehmen. Wie Sie wissen, müssen diese sechs Monate vor Ende der Berufsausbildung abgeschlossen sein. Für diesen Fall legen wir zu Ihrer Vorbereitung in der Anlage einen beispielhaften Fragenkatalog bei.

Bitte berücksichtigen Sie, dass evtl. einzelne Azubis geltend machen können, im Anschluss an die Berufsausbildung, direkt an einer Qualifizierung teilzunehmen. Diesen Auszubildenden wäre entsprechend den tariflichen Vorschriften für die Zeit nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme eine Wiedereinstellungszusage in ein unbefristetes Arbeitsvertrages zu machen.

Dies gilt auch für den Fall, dass einzelne Auszubildende bereits jetzt die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme anzeigen, auch wenn die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt.

In Erwartung Ihrer Antwort verbleiben wir  
mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Anlage: beispielhafter Fragenkatalog

## Zu klären sind laut Tarifvertrag folgende Punkte:

- **künftige wirtschaftliche Entwicklung**
- **Produktportfolio**
- **Auftragslage**
- **mittelfristige personelle Bedarfssituation**

## Beispielfragen für „Auftragslage“ und „künftige wirtschaftliche Entwicklung“:

- Wie ist die wirtschaftliche Lage des Unternehmens? Wie sieht die Auftragsituation im Betrieb und in den einzelnen Abteilungen aus?
- Wie sieht die kurz-, mittel-, und langfristige Planung von Absatz, Produktion und Investitionen aus?
- Besteht die Aussicht auf Fremdaufträge, die übernommen werden können?
- Wo wurden in den letzten sechs Monaten Überstunden oder Mehrarbeit geleistet und in welchem Umfang?
- Welcher Personalmehrbedarf würde durch den systematischen Abbau von Überstunden, Mehrarbeit, Zeitkonten, Leiharbeit und Aushilfstätigkeit entstehen? Welche organisatorischen Veränderungen wären notwendig, um damit zusätzliche Arbeitsplätze bzw. die Übernahme zu sichern?

## Beispielfragen für „mittelfristige personelle Bedarfssituation“:

- Sind die von der Unternehmensleitung vorgelegten Personalplanzahlen vollständig und plausibel?
- Wurden zukünftig zu erwartende Personalabgänge einbezogen (zum Beispiel durch Ruhestand, Schwangerschaft)?
  - Gibt es Kollegen/Kolleginnen, die gerne in **Altersteilzeit** gehen würden?
  - Gibt es Kollegen/Kolleginnen, die gerne eine **Qualifizierungsmaßnahme** in Voll- oder Teilzeit machen würden ?
  - Gibt es Kollegen/Kolleginnen, die gerne aus persönlichen Gründen ihre **Arbeitszeit reduzieren** möchten ?
- Gibt es **freie Stellen**, die nicht neu besetzt werden? Wenn ja, warum nicht? Wo sind oder werden Arbeitsplätze frei, weil der entsprechende Arbeitnehmer gekündigt hat oder gekündigt wurde?
- Welcher Personalbedarf entsteht in Zukunft durch die vorhandene **Altersstruktur** im Unternehmen?
- Gibt es für Krankheit, Urlaub, Einarbeitungszeiten, Qualifizierungsmaßnahmen und andere Arbeitsausfallgründe genügend **Ersatzpersonal**?
- Kommt es in einzelnen Abteilungen immer wieder zu **Kapazitätsengpässen** und wie werden diese zur Zeit bewältigt? Können dadurch zusätzliche Arbeitsplätze gesichert werden?

- Sind aus der vorgelegten Personalbedarfsplanung weitere **Leistungsverdichtungen** in einzelnen Abteilungen erkennbar? Wie würde sich die Vermeidung dieser Leistungsverdichtungen auf den Arbeitskräftebedarf (und damit auf die Übernahmemöglichkeit von Auszubildenden) auswirken?
- Wird in einzelnen Abteilungen regelmäßig mit **Leiharbeit** gearbeitet?
- Wie sind die derzeitigen **Werkvertragsverhältnisse** im Betrieb? Handelt es sich unter Umständen um versteckte Leiharbeitsverhältnisse und sind sie damit mitbestimmungspflichtig?

### Beispielfragen „Produktportfolio“:

- Gibt es Ideen, was im Betrieb **zusätzlich oder alternativ** zur derzeitigen Produktion Sinnvolles hergestellt werden kann? Wie weit sind diese Ideen gediehen? Gibt es dazu Unterstützung innerhalb oder außerhalb des Betriebes?
- Können durch **Investitionen** neue Produkte oder Dienstleistungen angeboten werden?
- Wie sieht der **Qualifizierungsbedarf** der Beschäftigten bei der Einführung neuer Produkte aus?
- Liefert die geplante Qualifikationsentwicklung der Beschäftigten zusätzliche Argumente, die frisch Ausgebildeten im Unternehmen zu halten?

### Darüber hinaus:

- Welche Maßnahmen können bei tatsächlichem Personalüberhang ergriffen werden, um Entlassungen zu vermeiden und die Übernahme von Auszubildenden zu ermöglichen? Kann zum Beispiel durch Einbeziehen der zur Übernahme anstehenden Auszubildenden in **Kurzarbeit** die Entlassung in die Arbeitslosigkeit vermieden werden?
- Kann die Unternehmensführung **alternative Beschäftigungsmöglichkeiten** für die Ausgelernten vermitteln – zum Beispiel durch Beziehungen zu Kunden- oder Lieferantenfirmen?