



## Workshop 4 – Beschäftigungsperspektiven



### Personalbedarfsplanung – Was ist das?

- ➔ **Wer geht wann im Unternehmen: Rente, Altersteilzeit, sonstige Abgänge**
- ➔ **Wie entwickelt sich unser Betrieb in den nächsten 5 Jahren?**
  - *Produkte (Qualität, Fachlichkeiten)*
  - *Abteilungen/Bereiche (Tätigkeiten, Beschäftigtengruppen)*
- ➔ **Wo werden in 3-5 Jahren:**
  - *Facharbeiter benötigt – Ist eine Grundlage für die Einstellung von Azubis*
  - *Meister/Techniker benötigt – Ist eine Grundlage für Weiterbildungsplanung (QTV)*
  - *Führungskräfte benötigt – Entsendung Studium, Planung für Traineeprogramm*
  - *Spezialisten benötigt – Ist eine Grundlage für Weiterbildung (Erstmusterbau, Servicetechniker)*
- ➔ **In welchen Bereichen ist der Überstundenzahl konstant hoch?**
- ➔ **Wo sind wann über langem Zeitraum Leiharbeiter eingesetzt?**
- ➔ **Wann lernen welche Auszubildenden aus?**



## Workshop 4 – Beschäftigungsperspektiven



### Personalbedarfsplanung – Was ist das?

#### Langfristige Ziele:

- ➔ **Abbau von Leiharbeit durch langfristige Nachfolgeplanung/Einarbeitung/Ausbildung**
- ➔ **Abbau von Überstunden**
- ➔ **Erhöhung Ausbildungszahlen/ Änderungen der Ausbildungsberufe**
- ➔ **Übernahme Auszubildende**
- ➔ **Übernahme Leiharbeiter (Qualifizierung, Spezialisierung, Bindung ans Unternehmen)**
- ➔ **Neueinstellungen**



## Workshop 4 – Beschäftigungsperspektiven



### Personalbedarfsplanung – Handlungsmöglichkeiten

- ➔ § 92 BetrVG - Personalplanung
- ➔ § 92a BetrVG - Beschäftigungssicherung
- ➔ § 96 BetrVG - Bildungsbedarfe ermitteln
- ➔ § 97 BetrVG - Initiative bei der Einführung
- ➔ § 98 BetrVG - Berufsbildung mitbestimmt durchführen

...in Verbindung mit Tarifverträgen (QTV) und Betriebsvereinbarungen



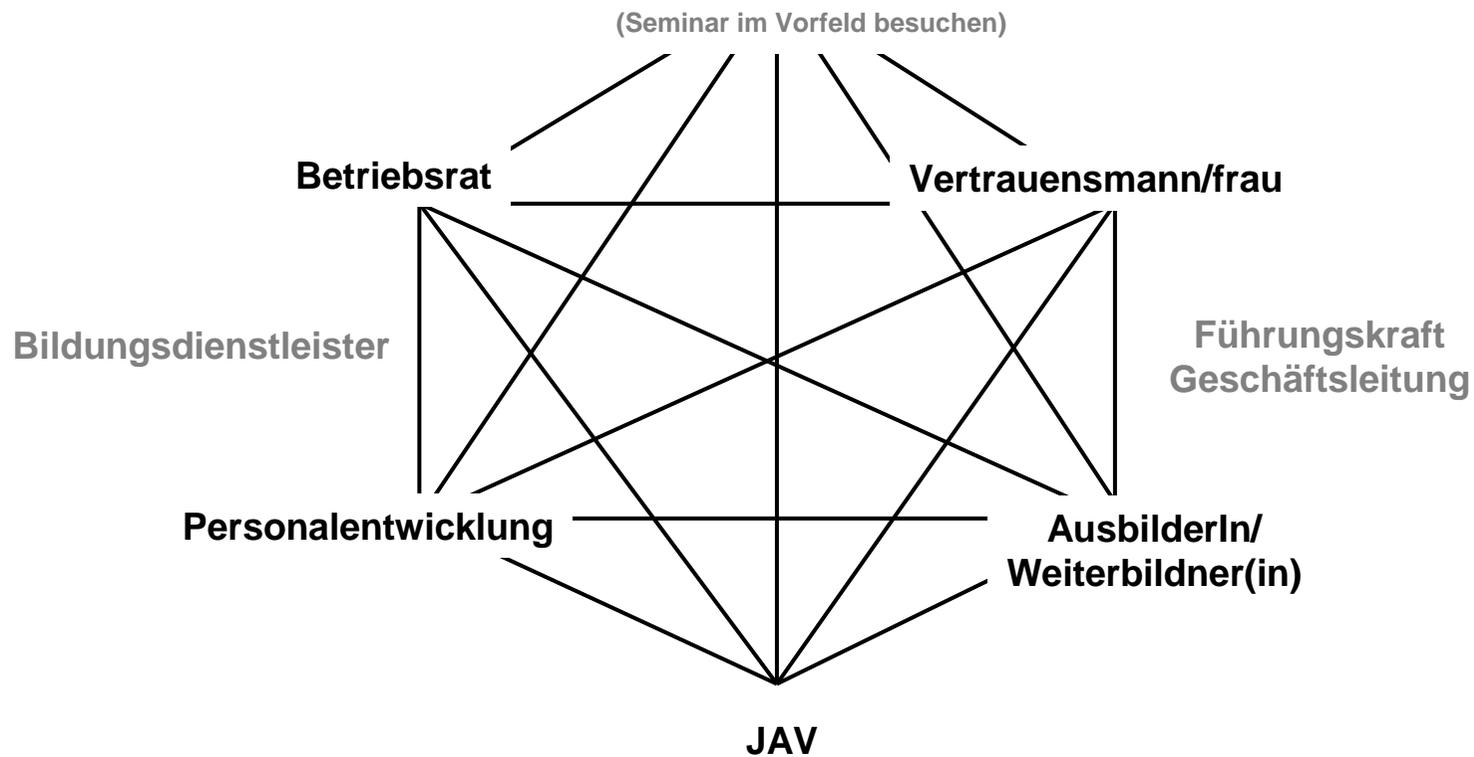
# Workshop 4 – Beschäftigungsperspektiven



Bezirk  
Frankfurt

## Personalbedarfsplanung – Handlungsmöglichkeiten

### Bildungsausschuss des Betriebsrates





## Workshop 4 – Beschäftigungsperspektiven



Bezirk  
Frankfurt

### Strategien der Vertrauensleute

#### ➔ **Ständiges Thematisieren von:** (in B-Versammlung, VL Infoblätter, BR/VL Sitzungen)

Qualitätsproblemen...                      Soziale Komponente... (Familienplanung; Ungleichbehandlung)  
Anlernzeiten bei Leiharbeitern...                      Wir müssen uns mal zusammensetzen...  
Unzufriedenheit, Druck, Belastung...                      Alle sprechen immer die gleichen Themen an...

#### ➔ **Politik der kleinen Schritte**

### Win-Win Situation für den Arbeitgeber

- ➔ **Sicherung der Produktqualität – höhere Kundenzufriedenheit**
- ➔ **Risikominimierung bei Personalrekrutierung (keine Kosten für Personalsuche, Neueinstellungen, Fehlbesetzungen)**
- ➔ **Beschäftigte werden ans Unternehmen gebunden (Zukunftsplanung steigert die Mitarbeiterzufriedenheit)**