



## FRAGENKATALOG FÜR DIE DISKUSSION MIT DEM ARBEITGEBER ÜBER DEN AUSBILDUNGSBEDARF

Ohne eine Einschätzung der Entwicklung des Betriebs lässt sich der Berufsbildungsbedarf nur schwer ermitteln. Informationen hierzu kann der Betriebsrat über den Wirtschaftsausschuss (§ 106 Abs. 3 BetrVG) sowie die Informationsrechte zur Planung von technischen Anlagen und Arbeitsverfahren (§ 90 BetrVG) und zur Personalplanung (§ 92 BetrVG) erhalten. Im Rahmen dieser Beratungen kann der Betriebsrat folgende Punkte mit dem Arbeitgeber klären und so Auskunft über Ausbildungs- und Übernahmebedarfe erhalten.

### Künftige wirtschaftliche Entwicklung und Auftragslage

- ▶ Wie ist die aktuelle wirtschaftliche Lage des Unternehmens?
- ▶ Wie gestaltet sich die Auftragssituation insgesamt und in einzelnen Bereichen?
- ▶ Wie sind Absatz, Produktion und Investitionen kurz-, mittel- und langfristig geplant?
- ▶ Besteht die Aussicht auf Fremdaufträge?
- ▶ Wo und in welchem Umfang wurden in den letzten Monaten Überstunden und Mehrarbeit geleistet?
- ▶ Welcher Personalmehrbedarf würde durch den systematischen Abbau von Überstunden, Mehrarbeit und Zeitkonten entstehen?
- ▶ Welche organisatorischen Veränderungen wären notwendig, um damit zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen und zu sichern?

### Produktportfolio

- ▶ Gibt es Ideen, was im Betrieb zusätzlich oder alternativ zur derzeitigen Produktion hergestellt werden kann? Wie konkret und realistisch sind diese Ideen? Was braucht es zu ihrer Umsetzung?
- ▶ Können durch Investitionen neue Produkte oder Dienstleistungen angeboten werden?

- ▶ Würde durch die Einführung neuer Produkte Qualifizierungsbedarf entstehen und wenn ja, welcher und in welchem Umfang?
- ▶ Könnte dieser Bedarf Auswirkungen darauf haben, ob und wie viele Ausgelernte im Unternehmen gehalten werden sollten?
- ▶ Passen die Ausbildungsberufe noch zur möglicherweise veränderten Produktpalette?

### Mittelfristige personelle Bedarfssituation

- ▶ Sind die von der Unternehmensleitung vorgelegten Personalplanzahlen vollständig und plausibel?
- ▶ Wurden zukünftig zu erwartende Personalabgänge (Ruhestand, Schwangerschaft) einbezogen?
- ▶ Gibt es Beschäftigte, die gern in Altersteilzeit gehen würden?
- ▶ Gibt es Beschäftigte mit Interesse an einer Qualifizierungsmaßnahme in Teil- bzw. Vollzeit?
- ▶ Gibt es Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten?
- ▶ Gibt es freie Stellen, die nicht neu besetzt werden? Wenn ja, wo und warum nicht?
- ▶ Sind oder werden Arbeitsplätze aufgrund von Kündigungen frei?
- ▶ Gibt es für Krankheit, Urlaub, Einarbeitungszeiten, Qualifizierungsmaßnahmen und andere Arbeitsausfallgründe ausreichend Ersatzpersonal?
- ▶ Kommt es im Unternehmen bzw. in einzelnen Bereichen regelmäßig zu Kapazitätsengpässen und wie werden diese bewältigt? Können zusätzliche Arbeitsplätze hier eine sinnvolle Lösung sein?
- ▶ Ist infolge der vorgelegten Personalbedarfsplanung Leistungsverdichtung zu erwarten? Wenn ja, wo und in welchem Ausmaß? Können zusätzliche Arbeitsplätze hier eine sinnvolle Lösung sein?
- ▶ Werden in einzelnen Bereichen regelmäßig Leihbeschäftigte eingesetzt?