

Checklisten: Was gehört zur Personalplanung nach § 92 BetrVG?

Von Jochen Homburg

(aus dem Formularbuch Arbeitshilfen für den Betriebsrat, 3. Aufl. 2015, § 92 BetrVG, Rn 2)

Personalbedarfsplanung

Interne Einflussgrößen

- Änderungen bei den Produktionsverfahren, z. B. neue Produktionsmethoden
- Änderungen bei den Vertriebswegen
- Arbeitszeitformen (z. B. Einführung des Schichtsystems oder neuer Schichten)
- Einflüsse aus der Belegschaft (z. B. Alter, Urlaubszeiten, Erziehungsurlaub, Fluktuation, Fehlzeiten)
- veränderte Arbeitsfunktionen oder Tätigkeitsbilder durch Investitions- und Rationalisierungsmaßnahmen
- qualitative Anforderungen (z. B. neue technische Entwicklungen, Nachwuchsplanung)
- Anforderungen an Flexibilität in Form von Leiharbeit oder Werkverträgen

Externe Einflussgrößen

- gesamtwirtschaftliche Entwicklung
- Branchenentwicklung
- Veränderung der Marktstrukturen
- gesetzliche und tarifliche Einflüsse (Veränderungen im Arbeits- und Sozialrecht bzw. in der Tarifpolitik mit Auswirkungen auf Arbeitszeit und Einsatzbedingungen)

Personalbeschaffungs- und Einsatzplanung

- Abwägung von Vor- und Nachteilen der außer- und innerbetrieblichen Personalbeschaffung
- Personalbeschaffung auf der Grundlage bestehender Arbeitsverhältnisse (z. B. Mehrarbeit und Urlaubsverschiebung bei vorübergehendem Personalbedarf, Qualifizierung bei einer qualitativen Unterdeckung)
- Personalbeschaffung mit Personalbewegung (z. B. Versetzungen, Leiharbeit, Beschaffung durch Bundesagentur für Arbeit, Stellenanzeigen)
- Auswahlverfahren
- Personalbeurteilungen
- Bewerbungsunterlagen

Personalentwicklung

Unternehmensziele

- Sicherung des erforderlichen Bedarfs an Fach- und Führungskräften
- Erhaltung und Ausbau vorhandener beruflicher Qualifikationen
- Anpassung der Qualifikationen an veränderte betriebliche Gegebenheiten bzw. der Arbeitsplätze
- Vermeidung von Fehlbesetzungen
- Verbesserung des Leistungsverhaltens
- Nachwuchsplanung

Arbeitnehmerinteressen

- Aufrechterhaltung und Verbesserung der Qualifikation
- Sicherung des Arbeitsplatzes
- verbesserte Grundlagen für beruflichen Aufstieg

- Minderung beruflicher Risiken
- Verbesserung der eigenen Handlungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz

Personalabbau

Beispielhaft sind folgende Maßnahmen zu erwähnen, die Entlassungen vorbeugen bzw. deren Umfang mindern können:

- erweiterte Lagerhaltung
- Rücknahme von Fremdaufträgen
- Einstellungsstopp
- Abbau von Überstunden
- Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze
- Vorziehen von Reparaturen
- innerbetriebliche Versetzungen
- Einrichtung eines Personaleinsatzpools
- qualifizierende Anpassung von Beschäftigten an veränderte Erfordernisse
- Umschulungsmaßnahmen

Quelle:



[Däubler/Kittner/Klebe/Wedde \(Hrsg.\), Arbeitshilfen für den Betriebsrat mit Wahlunterlagen und EBR-Gesetz \(Formularbuch\), 3. Aufl. 2015, Bund-Verlag.](#)