

5.2 Analyse des Personalmanagements

Bereich/ Frage-Nr.	Anforderung	Erfüllung		Bemerkung / Hinweise auf unterstützende Instrumente
		ja	nein	
5.2 Analyse des Personalmanagements				
1	Wird der kurz-, mittel- und langfristige sowie quantitative und qualitative Personalbedarf im Unternehmen ermittelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Personalmanagement in landwirtschaftlichen Unternehmen (die genannte Quelle ist zutreffend für alle aufgezeigten Anforderungen zum Personalmanagement)
2	Werden dazu als Hilfsmittel betriebliche AK-Bedarfswerte, Orientierungswerte oder ähnliches verwendet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Sind folgende, zur Ermittlung bzw. Schätzung des zukünftigen Personalbestandes notwendige Informationen im Unternehmen verfügbar?			
	- Altersstruktur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	- Qualifikationsstruktur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	- Vertretungsbefugnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	- voraussagbare Abgänge (Renteneintritt etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	- vorhersehbare Zugänge (Übernahmen aus Ausbildung, Einstellungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Ist der Ersatz an altersbedingt ausscheidenden Mitarbeitern gesichert?			
	a) Produktionspersonal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	b) Führungskräfte (mittlere Ebene)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	c) Geschäftsführer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	d) Hofnachfolger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Werden die wesentlichsten Schritte der Personalbeschaffung eingehalten? (Personalsuche, Personalauswahl, Personaleinstellung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Personalsuche z.B. auch in Schulen, Universitäten usw.
6	Erfolgt die Personaleinstellung vordergründig im Ergebnis der Lehrlingsausbildung im Unternehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Untersuchung zum Berufsnachwuchs in der Landwirtschaft
7	Bestehen schriftliche Arbeitsverträge?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Sind schriftliche Stellen-, Aufgaben- oder Funktionsbeschreibungen vorhanden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Werden folgende Antriebskräfte der Arbeitsmotivation weitestgehend genutzt?			
	materielle Anreize (Leistungs-Entgelt, Prämien ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	immaterielle Bedürfnisse (Lob, Anerkennung ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Selbstentfaltung (Verantwortung, Eigeninitiative)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Kooperative Mitarbeiterführung (Mitarbeitergespräche bzw. -information ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Sind die Mitarbeiter in verschiedene Lohn- bzw. Gehaltsgruppen mit konkreten Eingruppierungs- bzw. Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Lohntarif- bzw. Gehaltstarifvertrag in der Landwirtschaft
11	Erfolgt eine kontinuierliche berufsbezogene Weiterbildung der Mitarbeiter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Untersuchung zum Berufsnachwuchs in der Landwirtschaft
12	Verfügt das Unternehmen über ein Aus- und Weiterbildungsprogramm?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Möglichkeiten der fachschulischen Fortbildung bzw. Meisterqualifizierung z.B. über die Aussenstellen des LfULG oder Köllitzsch