



STRATEGISCHE PERSONALPLANUNG

Prof. Dr. Türkan Ayan (Projektleitung)

Dr. Eva Müller (Stellv. Projektleitung & wiss. Mitarbeiterin)

„Personalplanung ist die gedankliche Vorstrukturierung von zielorientierten Entscheidungs- und Handlungsprogrammen in personellen Angelegenheiten, die auf der Basis von Antizipationen zukünftiger und damit auch ungewisser Zustände und Entwicklungen entworfen werden.“

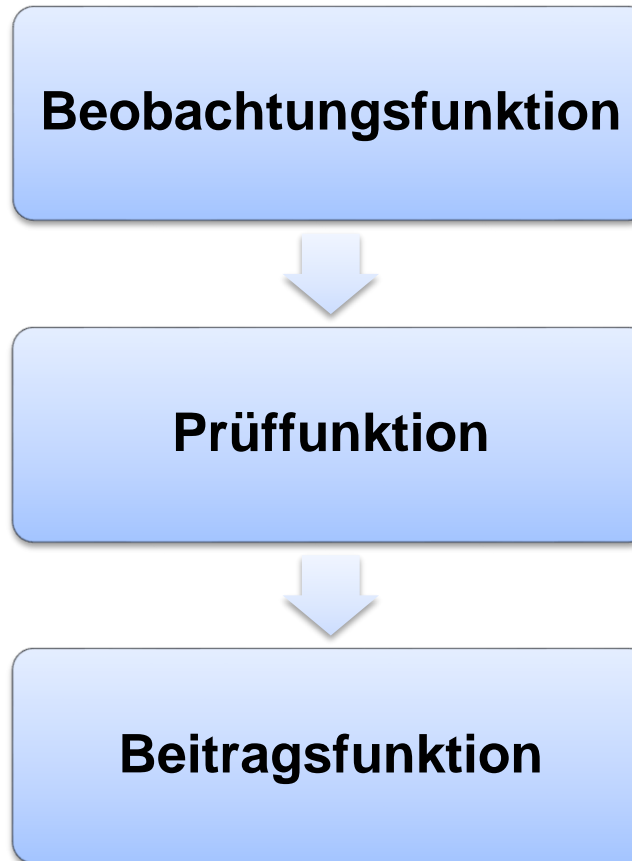
Quelle: Mag, 2007. In: Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre
Handwörterbuch des Personalwesens

Ziele der Personalplanung

- Wirtschaftlichkeit
- Leistungssicherung
- Anpassungsfähigkeit
- Angemessene Arbeitsbelastung

Quelle: Oechsler & Paul, 2015, S. 175.

Ziele der Personalplanung



Quelle: Oechsler & Paul, 2015, S. 175.

Schritt 1:
**Sammeln von Informationen aus
der internen und externen Umwelt**



Schritt 2:
Ermittlung des Personalbedarfs



Schritt 3:
Ableitung der Folgeplanungen

Quelle: Oechsler & Paul, 2015, S. 177.

Externe Einflussfaktoren auf den Personalbedarf

- Gesamtwirtschaftliche Entwicklung
- Branchenentwicklung, Veränderungen der Marktstruktur
- Rechtliche Veränderungen (Sozialrecht, Tarifentwicklung)
- Technologische Veränderungen
- Änderungen im Verhalten der Konkurrenz

Quelle: Jung, 2011, S. 114f..

Interne Einflussfaktoren auf den Personalbedarf

- Arbeits- und Unternehmensorganisation
- Arbeits- und Urlaubsregelungen
- Produktivität der Arbeitskräfte
- Fehlzeiten & Fluktuation
- Interessen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer

Quelle: Jung, 2011, S. 114f..

Instrumente der Personalbedarfsplanung

- Mathematisch-statistische Verfahren (z. B. Korrelationen, Regressionen, Trendverfahren, Simulation)
- Intuitive Verfahren (z. B. Schätzen, Szenario-Technik, Delphi-Methode)
- Arbeitswissenschaftliche Verfahren (REFA, MTM)
- Abgleich von Anforderungen und Qualifikationen
- Organisatorische Verfahren (z. B. Stellenplan)
- Monetäre Verfahren (Budgetierung)

Rechtlicher Regelungsrahmen der Personal(bedarfs)planung

§ 92 BetrVG



- (1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen (...) anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu **unterrichten**. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu **beraten**.
- (2) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber **Vorschläge** für die Einführung einer Personalplanung und ihrer Durchführung machen.

§ 92 a BetrVG



- (1) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber **Vorschläge** zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit (...), neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der (...) Arbeitsabläufe, die Qualifizierung (...), Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm zum Gegenstand haben.

- (2) Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu **beraten**. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies zu begründen; in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern erfolgt die Begründung schriftlich.

- **Jung, H. (2011).** *Personalwirtschaft* (9. Aufl.). München: Oldenbourg.
- **Oechsler, W.A. & Paul, C. (2015).** *Personal und Arbeit. Einführung in das Personalmanagement* (10. Aufl.). Berlin et al.: de Gruyter.