



# Personalbedarfsplanung

## Personalbedarfsplanung

### Quantitative Bedarfsplanung

#### Arten des Personalbedarfs

- Neubedarf
  - zusätzliche Stellen
  - z.B. bei Betriebsweiterungen
- Ersatzbedarf
  - Wiederbesetzung frei gewordener Stellen
  - z.B. nach Kündigung eines Mitarbeiters
- Zusatzbedarf
  - z.B. bei Großaufträgen
  - z.B. befristeter Ausfall durch Wehrdienst, Mutterschutz, Erziehungsurlaub

#### Aufgabe

- Bereitstellung der gegenwärtigen und zukünftigen personellen Kapazitäten:
- quantitativ
- qualitativ
- zeitlich
- örtlich

### Qualitative Bedarfsplanung

- Quelle
  - Stellenbeschreibungen
- Anforderungsniveaus
  - ungelehrte Arbeit
  - angelernte Arbeit
  - gelernte Arbeit
  - hochqualifizierte Arbeit

#### Bruttobedarfsermittlung

##### Kennzahlenmethode

Betriibl. Kennzahlen bestimmen den Personalbedarf:  
 Umsatz, Absatz, Fertigungsmenge  
 Zahl der Bearbeitungsvorgänge



Zeitbedarf für bestimmte Tätigkeiten

Formel

$$\frac{\text{monatl. Bearbeitungsmenge} \cdot \text{Arbeitszeit/Stück}}{\text{durchschnittl. monatl. Arbeitszeit}} \cdot \text{Verteilzeitfaktor}$$

Verteilzeiten sind unregelmäßige Zeiten, die durch einen Zuschlag auf die regelmäßige Zeit berücksichtigt werden

- z.B. Maschinenausfall (sachliche)
- z.B. Toiletengang (persönliche)

##### Stellenplanmethode

Es wird festgestellt, welche Auswirkung auf den Stellenplan bestimmte betriebliche Veränderungen haben.

- zusätzliche Stellen
- Stellenabbau

#### Nettobedarfsermittlung

Formel

$$\begin{aligned} &\text{Geplanter Bestand} \\ &- \text{gegenwärtiger Bestand} \\ &= \text{Bruttobedarf} \\ &+ \text{Abgänge (Kündigungen, Pensionierungen, unerwartete Abgänge)} \\ &- \text{Zugänge (geplante Einstellungen, Rückkehr aus Erziehungsurlaub, Wehrdienst ...)} \\ &= \text{Nettobedarf (aktueller Personalbedarf)} \end{aligned}$$

- zu wenig Personal  
Nettobedarf > 0  
Personalunterdeckung
- zu viel Personal  
Nettobedarf < 0  
Personalüberdeckung