

DAA Wirtschafts-Lexikon

Personalbedarf, Personalbedarfsplanung

1. Personalbedarf

■ Begriff

Unter Personalbedarf ist eine stichtags- bzw. periodenbezogene Größe zu verstehen, die Auskunft darüber gibt, welche und wie viel Beschäftigte (Fachkräfte, Führungskräfte, Hilfskräfte) die betreffende Einrichtung (Unternehmen u. a.) als Personal für die Erfüllung seiner gegenwärtigen und/oder künftigen Aufgaben am gegebenen Ort und für eine definierte Dauer (befristet und/oder unbefristet) benötigt.

In der Regel wird der zu deckende Personalbedarf aus der Differenz zwischen

- dem Personalbedarf laut Stellenplan in der Einrichtung Unternehmen und
- dem derzeit gegebenen oder absehbaren Ist-Personalbestand ermittelt.

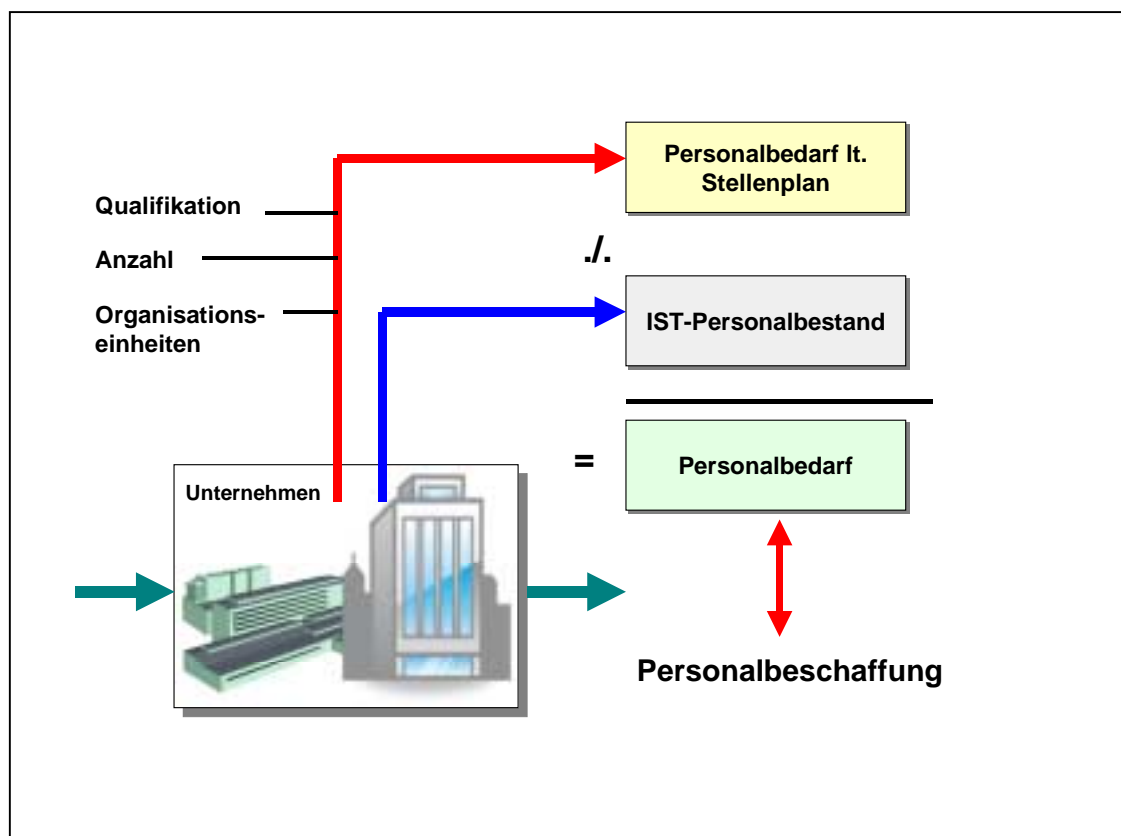


Abb. 1: Personalbedarf (1)

Die Personalbedarfsplanung ist Ausgangspunkt und Kernstück der Personalplanung und wichtige Nahtstelle zu anderen Planungsbereichen im Unternehmen.

Ohne Kenntnis des Personalbedarfs kann weder eine zielgerichtete Personalbeschaffung, noch eine adäquate Personalkostenplanung und auch keine Produktionsplanung ausgeführt werden.

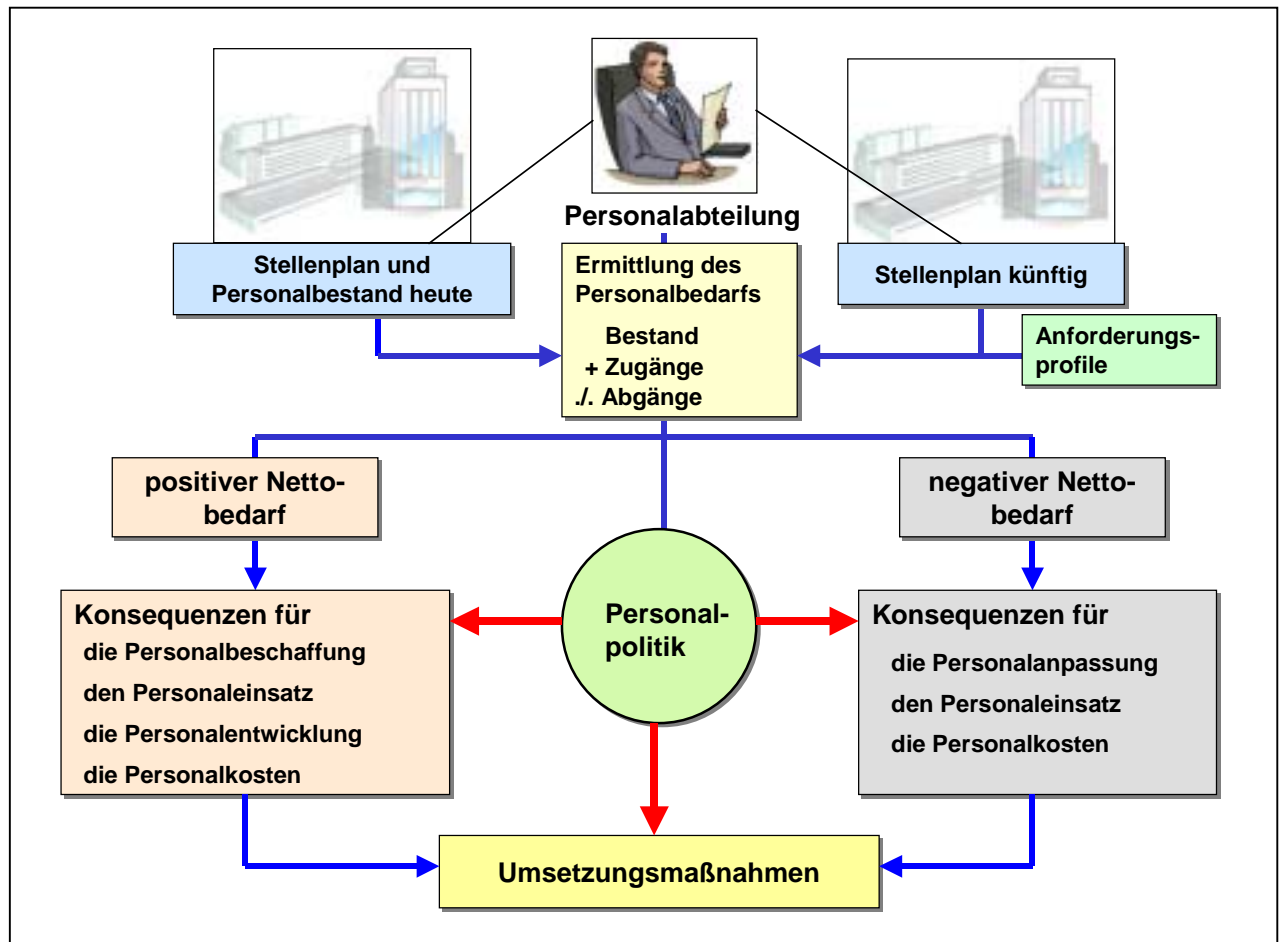


Abb. 2: Personalbedarf (2)

■ Determinanten des Personalbedarfs

Als Determinanten des Personalbedarfs bezeichnen wir jene Einflussgrößen, die die verschiedenen Aspekte des Personalbedarfs (Qualifikation, Anzahl, Zeitpunkt und Zeitdauer, Standort, Kostenstelle u. a.) in irgendeiner Weise signifikant beeinflussen (siehe **Abb. 3**).

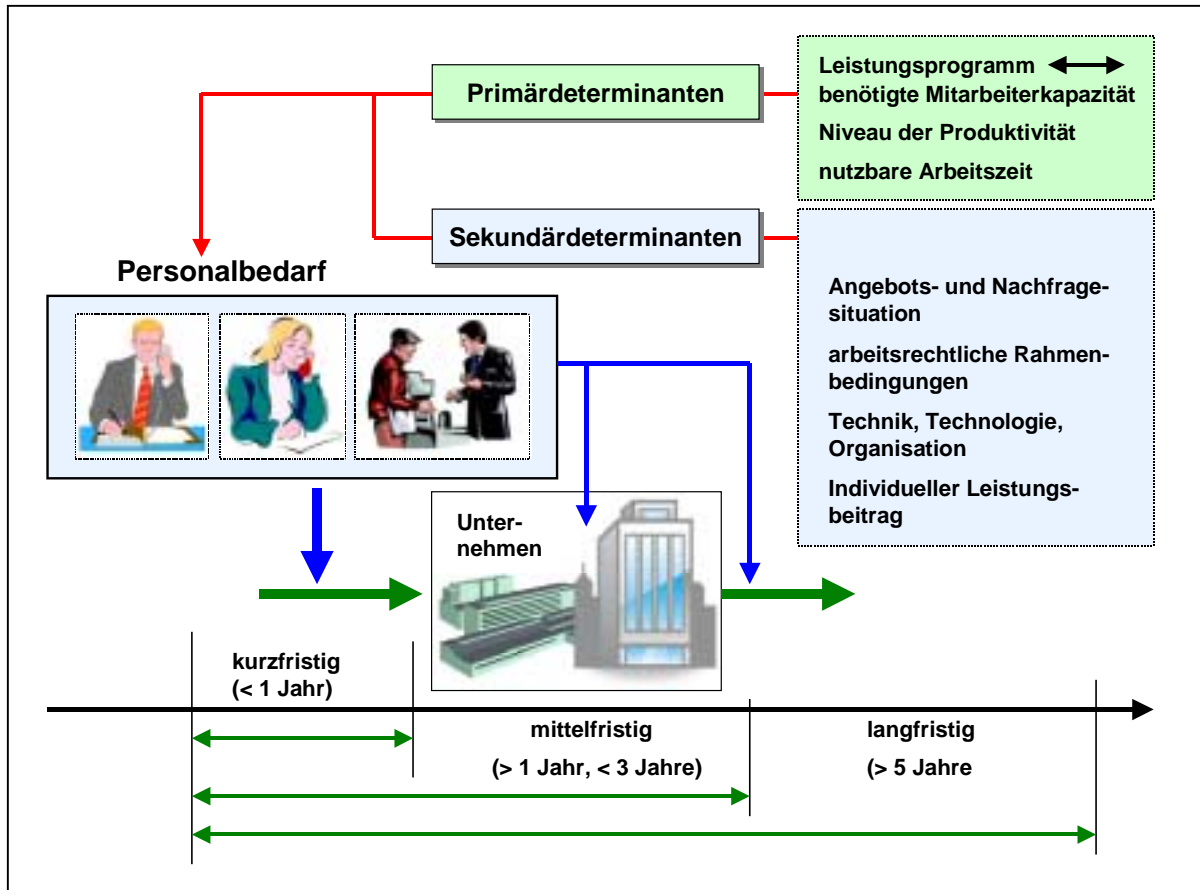


Abb. 3: Determinanten des Personalbedarfs

■ Arten des Personalbedarfs

Unter dem Aspekt der Personalbedarfsermittlung sind verschiedene Bedarfsarten zu unterscheiden:

- Ersatzbedarf,
- Neubedarf,
- Mehrbedarf,
- Reservebedarf,
- Nachholebedarf.

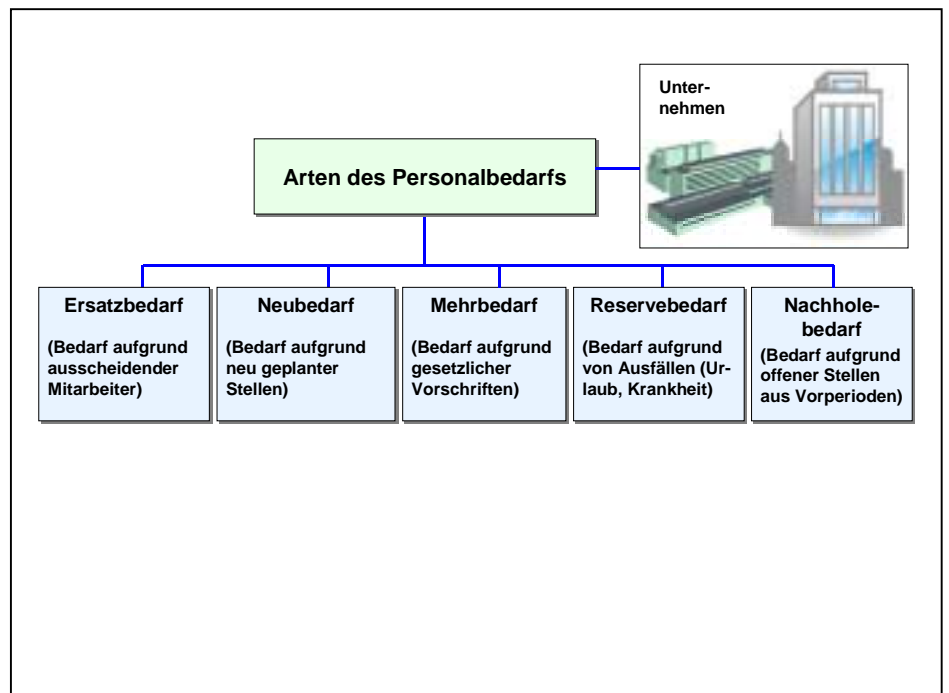


Abb. 4: Personalbedarf

■ Ermittlung des quantitativen Personalbedarfs

Der quantitative Personalbedarf wird über eine Folge von Arbeitsschritten ermittelt (siehe **Abb. 5**).

Erster Schritt:

Ermittlung des Bruttoperonalbedarfs nach "Vollzeit-Stellen"

Ausgehend vom gegenwärtigen Stellenbestand werden zu erwartende Stellenzugänge ("+") sowie Stelleabgänge ("-") zum Beginn der Planperiode hinzugerechnet, so dass sich der Stellenbedarf der neuen Planperiode ergibt. Seitens der Produktionsplanung bedarf es hierzu Angaben zu den zu erwartenden Aufträgen und den daraus resultierenden Anforderungen an die Verfügbarkeit von Personal (nach Qualifikationen, Anzahl u. a.).

Zweiter Schritt:

Ermittlung des fortgeschriebenen Personalbestands nach "Mitarbeitern"

Ausgehend vom gegenwärtigen Mitarbeiterbestand werden zu erwartende Mitarbeiterzugänge ("+") sowie Mitarbeiterabgänge ("-") zum Beginn der Planperiode hinzugerechnet, so dass sich der fortgeschriebene Personalbestand ergibt.

Dritter Schritt:

Ermittlung des Nettopersonalbedarfs als "Saldo".

Hierbei wird der fortgeschriebene Personalbestand vom Bruttoperonalbedarf subtrahiert und ein Nettopersonalbedarf ausgewiesen.

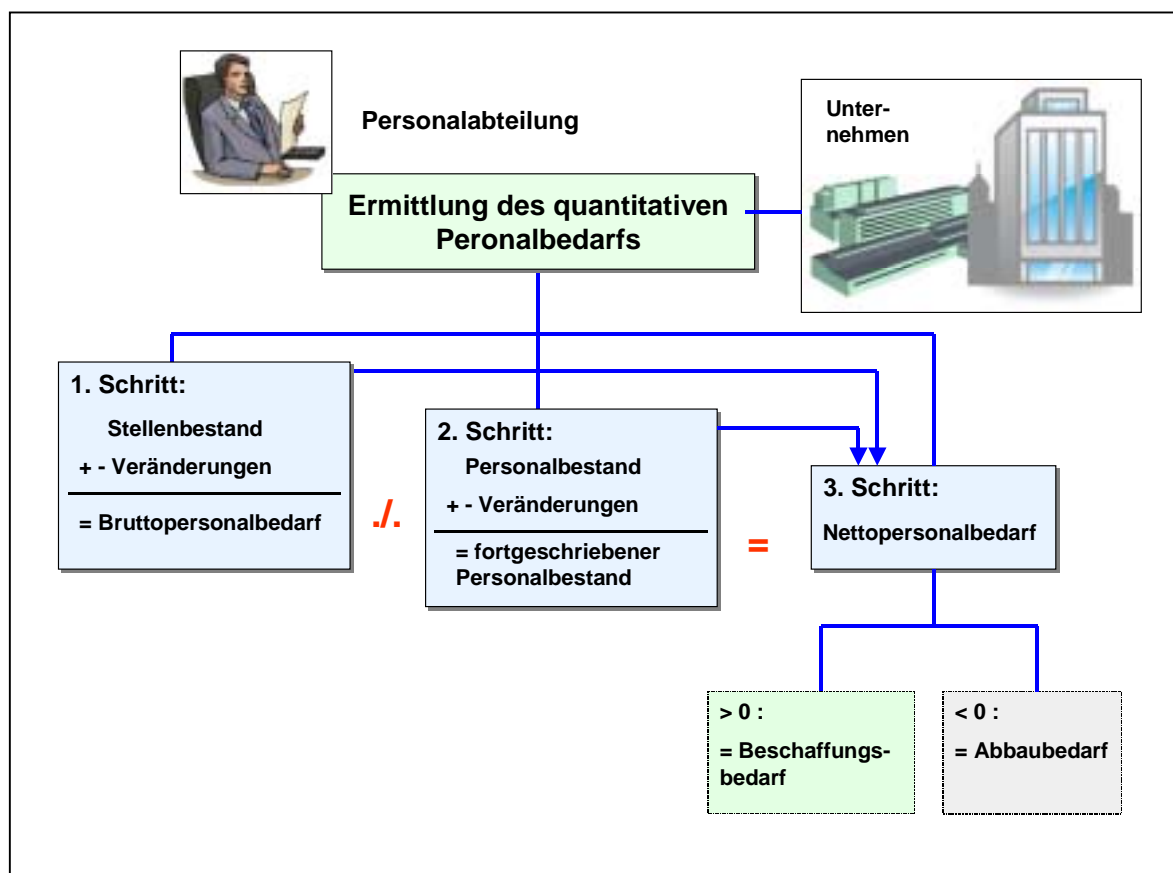


Abb. 5: Ermittlung des Personalbedarfs

Die Ermittlung des Personalbedarfs zur Absicherung der Produktionsaufgaben muss mit ausreichendem zeitlichen Vorlauf erfolgen, denn in der Regel ergeben sich aus dem ermittelten Bedarf Anforderungen an die Personalbeschaffung, und dies kann im konkreten Fall Zeit kosten, wenn es gilt, ganz bestimmte Fachkräfte für die Arbeit im Unternehmen zu gewinnen.

2. Personalbedarfsplanung

Die Personalbedarfsplanung stützt sich in ihrer Arbeit auf verschiedene *Methoden der Personalbedarfsrechnung*.

Zielsetzung ist, zu ermitteln, wie viele Mitarbeiter in einem definierten Zeitraum zur Bewältigung der Aufgaben im Unternehmen nach Qualifikationsart, Anzahl, Zeitpunkt und Zeitdauer sowie Ort benötigt werden (siehe **Abb. 6**).

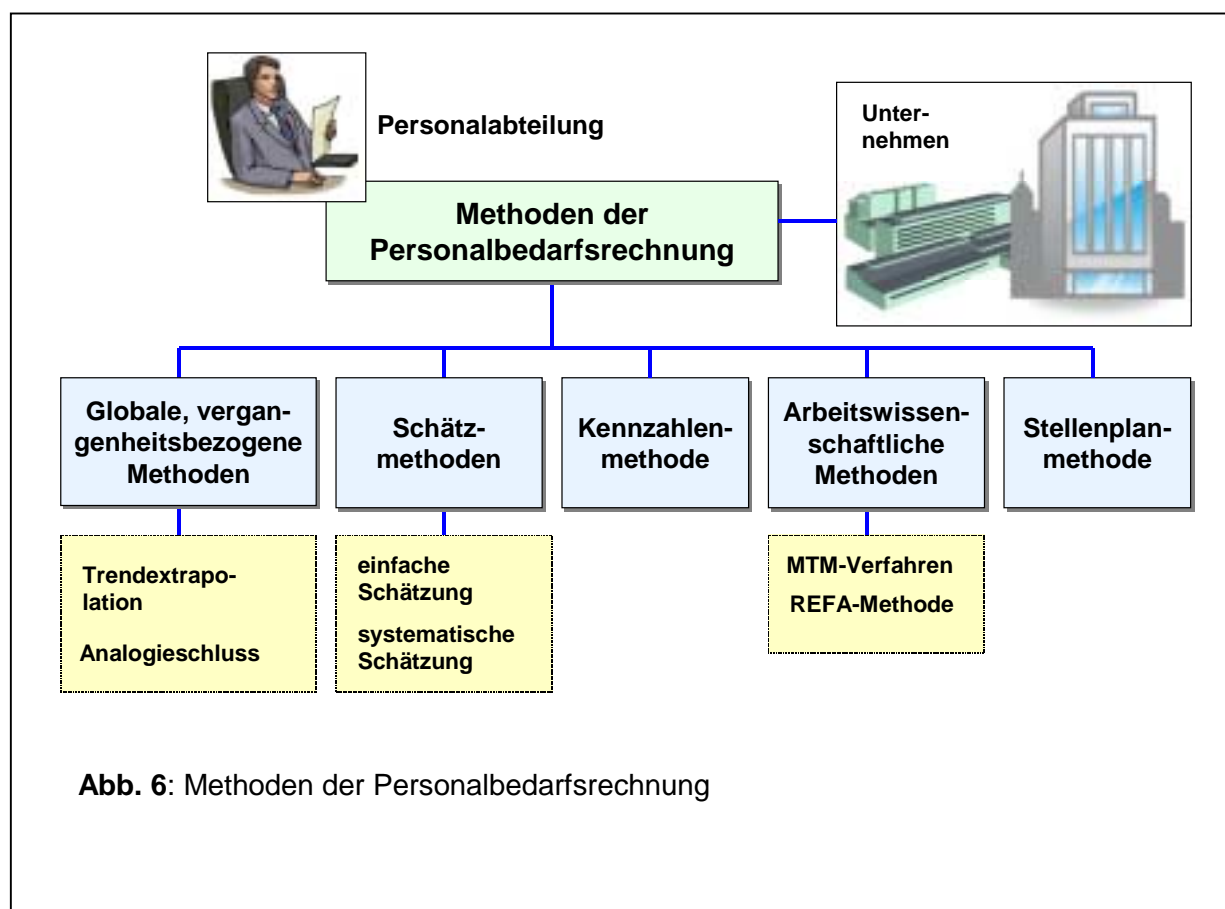


Abb. 6: Methoden der Personalbedarfsrechnung