

Leseprobe

1.3 Personalwirtschaft

Auf den folgenden Seiten möchten wir Sie mit dem Thema „Personal“ vertraut machen. Dazu gehört, sich Gedanken darüber zu machen, welche Bedeutung der Personalbereich, das Personalwesen, das Personalmanagement oder die Personalwirtschaft, es handelt sich hier alles um im gleichen Zusammenhang verwendete Begriffe, für das Unternehmen hat. Wir möchten darüber hinaus, dass Sie sich mit einzelnen Instrumenten der Personalwirtschaft auseinandersetzen.

In diesen Bereich fallen die Themenstellung Personalplanung, -beschaffung, Auswahlverfahren, Personaleinführung und -beurteilung. Die Fragestellungen zur Personalentwicklung und die komplexe Angelegenheit der Entlohnung werden uns danach beschäftigen. Weiterhin sollen Sie sich mit der Personalbetreuung auseinandersetzen, ein Punkt der auch die Sozialversicherungssysteme, die sich ständig in der gesellschaftlichen Diskussion **z.B. über die gesetzliche Renten- und Krankenversicherung** befinden, umfaßt.

Weiterhin wird uns die Verwaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen und auch der Themenbereich wie Arbeitsverhältnisse enden oder beendet werden können. Zum Schluß dieses Themenblockes „Personalwirtschaft“ werden wir uns dann arbeitsrechtlichen Vorschriften widmen.

Auch wenn das Thema „Personal“ in vielen Unternehmen stiefmütterlich behandelt und in vielen Fällen in seiner Bedeutung unterschätzt wird, weil Ergebnisse nicht direkt und finanziell oft schwierig greifbar sind, besteht natürlich unsere Hoffnung, Sie dafür zu begeistern und Ihnen gleichzeitig die Komplexität aufzuzeigen. Der Personalbereich ist eine Klammer um das gesamte Unternehmen. Unabhängig davon, welche Entscheidungen

Eigene Notizen /Fragen

© IGS Stand: 11.03.2008

Grundlegende Qualifikationen – Lehrbrief 5

in welchen Bereichen getroffen werden **z.B. zusätzliche Touren für Fahrer zu planen oder im Lager zusätzliche Schichten zu fahren**, es hat in vielen Fällen direkte Auswirkungen auf den Personalbereich, der unter Beachtung der hier geltenden Vorschriften, und dies sind wirklich nicht wenige, für eine Umsetzung der betrieblichen Interessen sorgen muß.

Diese umfangreiche und zugleich auch interessante Aufgabenstellung möchten wir Ihnen in diesem Themenblock näher bringen und die einzelnen o.g. Fragestellungen erläutern und darstellen.

1.3.1 Bedeutung betrieblicher Personalwirtschaft in der Unternehmenspolitik

Lernziel

*Nach der Durcharbeitung dieses Kapitels sollen Sie ein **Verständnis für die Bedeutung des Personalwesens** im Unternehmen haben.*

Zusätzlich zu den normalen und routinemäßigen Abläufen in einem Betrieb finden zur Zeit und zukünftig in den Unternehmen viele verschiedene Veränderungen statt. Aufgrund von Globalisierung, d.h. das Aufheben räumlicher Grenzen im Wettbewerb, oder der zunehmenden Komplexität in der Beschaffung, der Produktion oder dem Absatz von Gütern und Dienstleistungen müssen sich Unternehmen stets neuen Herausforderungen stellen.

Unabhängig davon, wie sich ein Unternehmen entwickelt, eines ist allen routinemäßigen Abläufen und Veränderungen gemeinsam: Es **betrifft die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** und diese Prozesse werden von ihnen getragen. Da gerade dies zu den großen Herausforderungen gehört, sich als Unternehmen dem ständig wandelnden Markt anzupassen, um bestehen zu können, ist das **Management der wichtigen Ressource Personal von entscheidender Bedeutung für den Unternehmenserfolg**.

Eigene Notizen /Fragen

© IGS Stand: 11.03.2008

Grundlegende Qualifikationen – Lehrbrief 5

Neben der kaufmännischen Steuerung bedarf es also zusätzlich einer besonderen **Steuerung der Ressource oder des Produktionsfaktors Personal**. Diese wird dann als **Personalwirtschaft, Personalmanagement oder Personalwesen** bezeichnet.

Wichtig ist für Sie, dass stets das gleiche gemeint ist: Es geht um die Bewältigung von Schwierigkeiten beim **Einsatz von arbeitenden Menschen in einem Betrieb und um deren Beitrag zur betrieblichen Leistungserstellung**.

Auf den folgenden Seiten werden Sie deshalb **mit Instrumenten und Rahmenbedingungen** vertraut gemacht, die einerseits zum **effizienten Einsatz von Mitarbeitern** beitragen, andererseits aber auch die „**Ausbeutung**“ **des Angestellten verhindern** sollen. Anhand dieser letzten Formulierung können Sie schon erkennen, dass gerade auch im personalwirtschaftlichen Bereich vieles auch vom **Schutzgedanken des Arbeitnehmers** vor dem Unternehmer, also ideologischen Aspekten, bestimmt ist. Hier sei schon erwähnt, dass Bestimmungen und Vorschriften deshalb nicht immer logisch und nicht immer an betrieblichen Erfordernissen orientiert sind.

In diesen einleitenden Worten sei noch darauf hingewiesen, dass den Mitarbeitern gerade auch zukünftig **eine Schlüsselfunktion für den Erfolg des Unternehmens** zukommt. Das Wissen, was sich in den Köpfen befindet, ist in unserer Informationsgesellschaft von entscheidender Bedeutung. Viele Unternehmen haben diese Veränderung in den Aufgaben der Personalwirtschaft und des erfolgreichen Personalmanagements noch nicht verinnerlicht, weshalb häufig noch das Bild des „Lohnbüros“ mit dem Personalbereich gleichgestellt ist.

Dabei muß sich die Personalwirtschaft stets **an den Anforderungen der Unternehmensleitung und deren strategischen Plänen ausrichten**. Der Personalbereich steht nicht losgelöst neben anderen Funktionen,

Eigene Notizen /Fragen

© IGS Stand: 11.03.2008

Grundlegende Qualifikationen – Lehrbrief 5

sondern tritt als unterstützende Einheit auf. Beschließt also **z.B. die Unternehmensleitung einen neuen Standort aufzubauen oder auch einen Standort des Unternehmens zu schließen**, hat sich die Personalabteilung um Vorschläge zur Realisierung dieses Vorhabens und um die Umsetzung zu kümmern.

So müßte in dem Beispiel der Standortschließung überlegt und geprüft werden, ob man Mitarbeiter an anderen Standorten weiter beschäftigen kann, wie die Arbeitsverhältnisse gegebenenfalls beendet werden können, wie der Betriebsrat einbezogen werden muß, welche Fristen zu wahren sind und auch wie mit den Mitarbeitern bei dieser Umsetzung umgegangen wird. Es geht also auch um die Unterstützung der Führungskräfte, die kritische Auflösungsgespräche führen müssen, **z.B. in Form eines Gesprächstrainings oder einer Begleitung in den Gesprächen**.

Darüber hinaus stellt auch der **Arbeitsmarkt** Anforderungen an ein Unternehmen. Häufig ist es trotz hoher Arbeitslosenzahlen nicht einfach, gute und qualifizierte Mitarbeiter zu finden. Hierzu ist dann erforderlich, sich auf Messen oder bei Veranstaltungen der IHK oder bei Lehrgangsträgern bekannt zu machen, um qualifizierte Arbeitskräfte zu bekommen und sich als attraktiver Arbeitgeber darzustellen. Auch dies obliegt dem Personalbereich und der strategischen Ausrichtung, die die Unternehmensleitung vorgibt.

Hieran erkennen Sie hoffentlich, dass kaum ein Bereich in einem Unternehmen eine solch umfassende, vielseitige und auch von vielen Interessenskonflikten **z.B. zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat** begleitete Arbeit zu leisten hat.

Eigene Notizen /Fragen

© IGS Stand: 11.03.2008

Grundlegende Qualifikationen – Lehrbrief 5

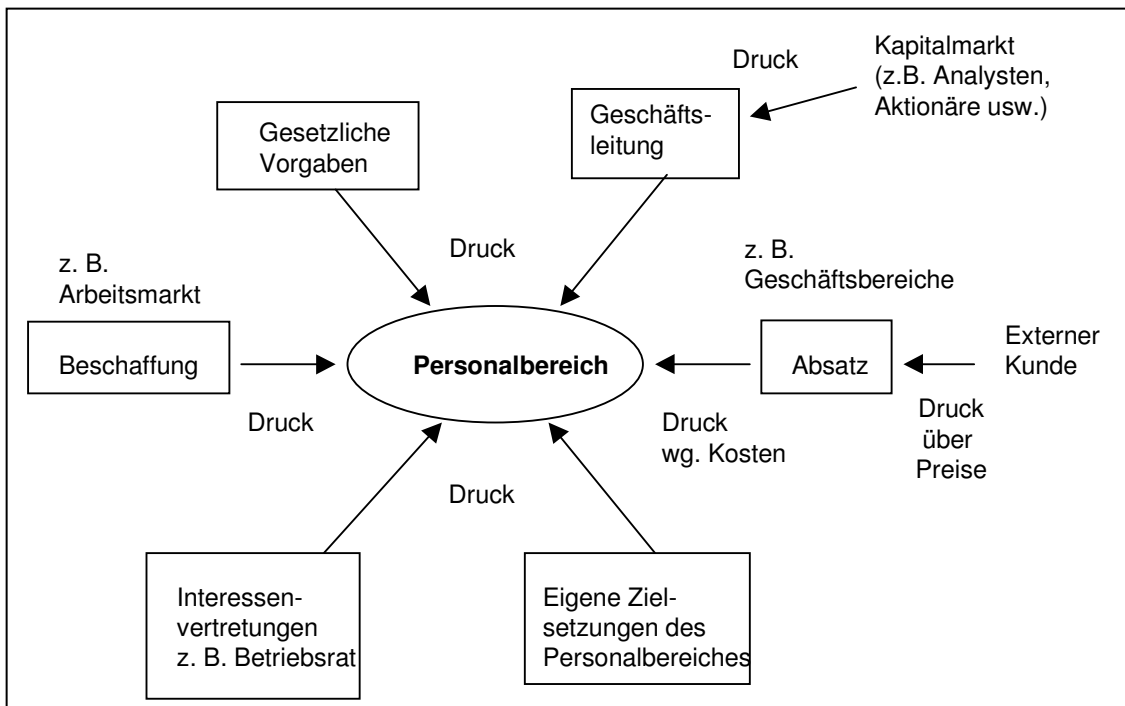


Schaubild 1: Die Situation des Personalbereiches

Eigene Notizen /Fragen
