

Kennzahlen- Bezeichnung	Netto-Personalbedarf	Kennzahl-Nr.
		1
Beschreibung/ Formel	Brutto-Personalbedarf ./ Personalbestand im Zeitpunkt t_0 + Abgänge ./ feststehende Zugänge = Netto-Personalbedarf [Mitarbeiter]	
Gliederungs- möglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeitergruppen - Kostenstellen - Werke 	
Erhebungs- zeitpunkte/ -räume	halbjährlich; jährlich	
Anwendungs- bereich	Maß für eine Personalüber- oder -unterdeckung	
Kennzahlen- zweck	Planung und Kontrolle des Personalbedarfs	
Mögliches Ziel	Reduzierung des Netto-Personalbedarfs	
Basisdaten	Brutto-Personalbedarf; Personalbestand; feststehende Zugänge. Bei den Abgängen ist zu differenzieren zwischen sicheren (Pensio- nierung, Wehrdienst), statistisch erfaßbaren (Fluktation, Tod) so- wie dispositionsbedingten (Versetzung, Beförderung) Abgängen.	
Vergleichs- grundlagen	Zeitvergleich Soll-Ist-Vergleich	
Interpretation	Im Falle einer Personalunterdeckung ist der Ersatzbedarf durch interne (z.B. Versetzung, Personalentwicklung) oder externe (Ein- stellung) Personalbeschaffungsmaßnahmen zu decken. Bei einer langfristig zu erwartenden Personalüberdeckung sind Freiset- zungsmaßnahmen in Erwägung zu ziehen.	

Kennzahlen- Bezeichnung	Arbeitsvolumen/Arbeitszeit	Kennzahl-Nr.
		2
Beschreibung/ Formel	$\frac{\text{Benötigte Arbeitsstunden (Arbeitsvolumen)}}{\text{Verfügbare Stunden pro Mitarbeiter (Arbeitszeit)}} \text{ [Mitarbeiter]}$	
Gliederungs- möglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> - arbeitsplatzbezogen - Organisationseinheiten 	
Erhebungs- zeitpunkte/ -räume	quartalsweise; jährlich	
Anwendungs- bereich	Maß für den Personalbedarf im direkten Bereich	
Kennzahlen- zweck	Planung und Kontrolle des Personalbedarfs	
Mögliches Ziel	Reduzierung des Personalbedarfs	
Basisdaten	$\text{Benötigte Arbeitsstunden} = \text{Geplante Stückzahlen} \times \text{Arbeitsinhalt}$ $\text{./. Rationalisierungsvorgabe ./. Leistungsgradabschläge}$ $\text{Verfügbare Stunden} = (\text{Kalendertage im Jahr} \text{ ./. Samstag} \text{ ./. gesetzliche Feiertage} \text{ ./. } \emptyset \text{ Urlaubsanspruch} \text{ ./. } \emptyset \text{ Fehlzeit pro Mitarbeiter}) \times \text{tägliche Arbeitszeit in Stunden}$	
Vergleichs- grundlagen	Soll-Ist-Vergleich Zeitvergleich	
Interpretation	<p>Die exakte Planung des Personalbedarfs erfordert die genaue Kenntnis des Arbeitsvolumens, das sich allerdings nur bei eingeführten Produkten mit vorhandenen Fertigungsplänen ermitteln läßt. Die benötigten Fertigungsstunden sind durch die verfügbaren Stunden pro Mitarbeiter zu dividieren, um die Zahl der durchschnittlich benötigten Mitarbeiter zu erhalten. Die verfügbaren Mitarbeiterstunden ergeben sich gemäß obiger Gleichung.</p>	

Kennzahlen- Bezeichnung	Qualifikationsstruktur	Kennzahl-Nr.
		3
Beschreibung/ Formel	$\frac{\text{Anzahl der Mitarbeiter bestimmter Qualifikationen}}{\text{Gesamtzahl der Mitarbeiter}} \times 100 [\%]$	
Gliederungs- möglichkeiten	– Organisationseinheiten (Abteilungen, Hauptabteilungen, Bereiche etc.)	
Erhebungs- zeitpunkte/ -räume	jährlich	
Anwendungs- bereich	Maß für die Personalstruktur	
Kennzahlen- zweck	Planung und Kontrolle der Qualifikationsstruktur der Belegschaft	
Mögliches Ziel	Erhöhung des Anteils von Mitarbeitern bestimmter Qualifikationen	
Basisdaten	Anzahl der Mitarbeiter mit einer bestimmten Qualifikation Gesamtzahl der Mitarbeiter	
Vergleichs- grundlagen	Zeitvergleich Soll-Ist-Vergleich Betriebsvergleich	
Interpretation	<p>Im Rahmen des Personal-Controlling ist zu untersuchen, ob die vorhandene Qualifikationsstruktur mittel- bis langfristig den Anforderungen, die sich aufgrund der Einführung neuer Technologien und Produkte ergeben, entspricht. Ansatzpunkte zur Veränderung der Qualifikationsstruktur liefern beispielsweise die verstärkte Ausbildung von Facharbeitern oder der Nicht-Ersatz von Austritten ungelerner Mitarbeiter. Der Vergleich mit Qualifikationskennzahlen anderer Betriebe ist problematisch, da insbesondere im Fertigungsbereich der Automationsgrad und die Organisationsstruktur sehr unterschiedlich sein können.</p>	

Kennzahlen- Bezeichnung	Behindertenanteil	Kennzahl-Nr.
		4
Beschreibung/ Formel	$\frac{\text{Anzahl Schwerbehinderte}}{\text{Gesamtzahl der Mitarbeiter}} \times 100 [\%]$	
Gliederungs- möglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> – Mitarbeitergruppen (z. B. Arbeiter, Angestellte) – Organisationseinheiten 	
Erhebungs- zeitpunkte/ -räume	jährlich	
Anwendungs- bereich	Maß für die Berücksichtigung der Behindertenproblematik im Un- ternehmen	
Kennzahlen- zweck	Kontrolle der Einhaltung der Pflichtplatzquote	
Mögliches Ziel	Erhöhung des Anteils Behinderter an der Belegschaft	
Basisdaten	Anzahl Behinderte Anzahl Mitarbeiter	
Vergleichs- grundlagen	Zeitvergleich Soll-Ist-Vergleich	
Interpretation	<p>Unternehmen mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, auf mindestens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Mitarbeiter zu beschäftigen (§ 71 Sozialgesetzbuch). Solange der Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigt, muss er für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz monatlich eine Ausgleichsabgabe zahlen (§ 77 Sozialgesetzbuch). Falls die gesetzliche Quote nicht erreicht wird, ist zu prüfen, inwieweit in der jeweiligen Region geeignete Bewerber verfügbar sind (vgl. Arbeitslosenquote bei Schwerbehinderten). Schließlich ist bei einer Beurteilung der Kennzahl zu untersuchen, inwieweit Aufträge an Behinderten-Werkstätten vergeben wurden, die auf die Ausgleichsabgabe für nicht besetzte Pflichtplätze angerechnet werden. Wird das Ziel verfolgt, den Anteil Behinderter an der Belegschaft zu erhöhen, sind im Vorfeld geeignete Arbeitsplätze zu schaffen.</p>	

Kennzahlen- Bezeichnung	Frauenquote	Kennzahl-Nr.
		5
Beschreibung/ Formel	$\frac{\text{Beschäftigte Frauen}}{\text{Gesamtzahl der Beschäftigten}} \times 100 [\%]$	
Gliederungs- möglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeitergruppen - Organisationseinheiten - Hierarchiestufen 	
Erhebungs- zeitpunkte/ -räume	jährlich	
Anwendungs- bereich	Maß für die Chancengleichheit der Frauen	
Kennzahlen- zweck	Planung und Kontrolle der Mitarbeiterstruktur	
Mögliches Ziel	Erhöhung des Frauenanteils	
Basisdaten	Anzahl der beschäftigten Frauen Gesamtzahl der Beschäftigten	
Vergleichs- grundlagen	Zeitvergleich Soll-Ist-Vergleich Betriebsvergleich	
Interpretation	<p>Zur Beurteilung des Frauenanteils ist im einzelnen abzustellen auf</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Art des Unternehmens und der Tätigkeiten (z. B. Hüttenwerk versus Dienstleistungsunternehmen), - die Lage der Arbeitszeit (z. B. Nachtarbeit, Mehrschichtbetrieb) sowie - die Arbeitsplatzstruktur (Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen). <p>Die zu erwartende Knappheit qualifizierter Arbeitskräfte hat manche Unternehmen in jüngster Zeit veranlasst sog. Chancengleichheits- und Frauenförderprogramme ins Leben zu rufen, die z.B. darauf abzielen, den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben auch nach mehrjähriger Pause zu erleichtern.</p>	

Kennzahlen- Bezeichnung	Durchschnittsalter der Belegschaft	Kennzahl-Nr.
		6
Beschreibung/ Formel	$\frac{\text{Summe der Lebensalter der Beschäftigten}}{\text{Zahl der Beschäftigten}} \text{ [Jahre]}$	
Gliederungs- möglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> – ungelernete und angelernte Mitarbeiter – Facharbeiter – technische und kaufmännische Angestellte – leitende Angestellte 	
Erhebungs- zeitpunkte/ -räume	jährlich	
Anwendungs- bereich	Maß für den Altersaufbau der Belegschaft	
Kennzahlen- zweck	Planung und Steuerung der Altersstruktur	
Mögliches Ziel	Sicherstellung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern	
Basisdaten	Lebensalter der Beschäftigten Anzahl der Beschäftigten	
Vergleichs- grundlagen	Zeitvergleich Soll-Ist-Vergleich Betriebsvergleich	
Interpretation	<p>Das Durchschnittsalter der Belegschaft wird berechnet, indem das Alter aller Mitarbeiter summiert und anschließend durch die Anzahl der Mitarbeiter dividiert wird.</p> <p>In der Diskussion über das „optimale“ Durchschnittsalter werden zugunsten eines niedrigen Durchschnittsalters der Mitarbeiter deren Bereitschaft zu Neuerungen genannt, während für ältere Mitarbeiter insbesondere deren Erfahrung angeführt wird. Ein hohes Durchschnittsalter sagt per se noch nicht viel aus, außer dass die Anzahl der demnächst aus dem Unternehmen ausscheidenden Mitarbeiter relativ hoch ist und deshalb ein erhöhter Rekrutierungsbedarf besteht und ein entsprechender Know-How-Transfer sichergestellt werden muss.</p>	

Kennzahlen- Bezeichnung	Durchschnittsdauer der Betriebszugehörigkeit	Kennzahl-Nr.
		7
Beschreibung/ Formel	$\frac{\text{Summe der Zeitdauern der Betriebszugehörigkeit}}{\text{Gesamtzahl der Mitarbeiter}}$ [Jahre]	
Gliederungs- möglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeitergruppen (Angestellte, Gewerbliche) - Geschlecht - Standorte 	
Erhebungs- zeitpunkte/ -räume	jährlich	
Anwendungs- bereich	Maß für den Umfang von Stamm- und Randbelegschaft und damit für die Stabilität der Belegschaft	
Kennzahlen- zweck	Analyse der Personalstruktur	
Mögliches Ziel	Schaffung einer altersmäßig ausgewogenen Mitarbeiterstruktur	
Basisdaten	Zeitdauer der Betriebszugehörigkeit pro Mitarbeiter Gesamtzahl der Mitarbeiter	
Interpretation	<p>Eine hohe durchschnittliche Betriebszugehörigkeit wird häufig mit einer hohen Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter in Verbindung gebracht. Bei dieser Interpretation ist allerdings die Lage auf dem Arbeitsmarkt und das Durchschnittsalter der Belegschaft zu berücksichtigen. So sinkt mit zunehmendem Lebensalter die Bereitschaft und Möglichkeit zu einem Wechsel des Unternehmens. Ferner ist zu beachten, dass sich ein Wachstum der Belegschaft in der Regel vermindern auf den Wert der Kennzahl auswirkt.</p>	