

Projekt: **VWA**  
Thema: **SS 2005**

Empfänger:  
Absender: **Dittmar Nagel**

Anlage-Datum: **19.04.2005**  
Status-Datum: **20.04.2005**

---

## **Hamel: Personalwirtschaft und -organisation, #04**

19.04.2005

- Folien auf dem Server Uni Düsseldorf:  
Adress: **<http://www.uni-duesseldorf.de/HHU/fakultaeten/wiwi/lehrstuehle/bwlUnternOrgPers>**  
User: **Organisation**  
Pw: **Faustus**  
Zugang **case-sensitive**  
Bei Problemen: 0211/811-3995
  - Vorlesung **30.5.** in **A80** im Philosophikum
- 

### **Vorlesung Folien 1 – 24**

- **Personalwirtschaft** (synonym: Personalmanagement, Personalorganisation) ist als betriebliche Teilfunktion zu sehen, da es eine **ökonomische Funktion** ist  
→ Definition: PW sind Maßnahmen zur **effektiven Leistungserbringung** des Faktors **Mensch**
- Zur **Gestaltung** der PW ist individuell unter **Berücksichtigung human-sozialer Aspekte** zu prüfen, **ob** sie **gestaltungsfähig** ist und überhaupt eine **Gestaltungsnotwendigkeit** besteht
- **Historie**
  - **Gründung Uni Köln 1388**, einer der ersten WiWi-Fak. Deutschlands
  - Vordenker **Gutenberg, 1951**; damals **Personal billig** und **höchstverfügbar**
  - bis **vor ca. 150 J. keine Industrie**, sondern nur Landwirtschaft, – als dann Industrie kam, war viel **Personal** aus **personalintensiver Landwirtschaft** verfügbar
  - **vor 100...120 J.:** 1 Bauer ernährte **103 Menschen**  
**heute:** 1 Bauer ernährt **85 Menschen**
  - ursprünglich behandelte die **BWL** wesentlich **Probleme des Rechnungswesens** und war **institutionell ausgerichtet** (BWL für Banken, für Handel, ...)
  - **August Marx**, ein **Pfarrer**, hatte **1961** den **ersten Lehrstuhl für Personalwirtschaft** in Mannheim inne
- PW notwendig, da
  - DL-Unternehmen **70-80%** und verarb. Gewerbe **20% Pers.kosten**
  - **Umsatzrendite** bei VW **0,9%**, im Handel **0,7-0,8%**, ergo **Personalkosten** sehr **wichtig**
  - **1,7 Mrd. Überstunden** in Deutschland
  - **62.000 Tarifverträge** (bei 8.000 Fa.-Tarifverträgen) in Deutschland
- Rentenalter wird heute kaum mehr erreicht; **Ø Renteneintritt 58,9 J.**
- **Krankenstand** aktuell **niedrig** (3,7%)
- **Ökonomische Bindung** an Personal ist meist **langfristig**
- **Triple-Two-Konzept** (z.B. für konzerninterne Laufbahn): **2 Bereiche, 2 Funktionen, 2 Länder**

- **Bedeutung des Einzel-MA wächst** wg. zunehmender Rationalisierung; damit **wächst** auch das **Risiko**, z.B. auch durch wachsenden Maschineneinsatz
- Personalwirtschaft bzw. Personalmanagement besteht aus
  - Personal-**Versorgung**
  - Personal-**Führung**
- **TARWAZ** = tarifliche wöchentliche Arbeitszeit
- **Mitarbeiter**
  - **Auszubildende** sind **keine AN**
    - mit **letzter Prüfung** bei der IHK **scheidet** Azubi **autom.** ohne Kdg. **aus** dem Betrieb aus
  - **Organe** sind GF, Vorstand, Inhaber einer Pers.gesellschaft, Aufsichtsrat, ...
  - **Heimarbeiter** waren stark zurückgegangen, sind wieder im Kommen
    - ehem. einfache **manuelle Tätigkeiten**, nun Online-Arbeiten („**Telearbeit**“)
  - **Handelsvertreter** stellen rechtlich eine **eigene Fa.** dar, sind aber faktisch **MA im Verkauf**, ergo auch Teil der PW
- **Rechte** aus dem Arbeitsverhältnis
  - Recht auf **Entlohnung** (aber: **keine Egt.-Bildung an Personen**, nat. oderjur.)
  - Recht auf **Fürsorge** (z.B. sichere Verwahrung pers. Dinge am Arb.platz)**Pflichten** aus dem Arbeitsverhältnis
  - **Arbeitsbereitschaft**
    - Fall: Leitungswechsel Ministerium Bonn - **MA unerwünscht** - **keine Arbeit** mehr gegeben und verboten, Zeitung zu lesen - MA **klagte** auf Zuweisung von Arbeit - **Prozeß gewonnen**
  - **Treuepflicht**
- **Ziele** der PW sind
  - Optimierung **ökon. Komponente** der MA (der mehr einbringen muß als er kostet)
  - Optimierung **ökon. Effizienz** (anhand von **Arbeitsproduktivität/ A.wirtschaftlichkeit**)
    - **Bestimmung** manchmal **schwierig**; hilfsweise feststellbar durch **Vergleiche** der **Fehlzeiten** oder z.B. **Folgenabschätzung** (Vergleich von Zeiten, da **Türsteher** da ist oder abwesend und deren **Diebstahlsraten**)
  - Effizienz erhöht sich bei sinkenden Kosten und **gleicher Leistung**
    - also nicht nur Pers.kosten senken, sondern auch **Arbeit rationalisieren**
  - Reduzierung der Kosten, auf die **Personal Einfluß** hat: weniger Diebstahl, pfleglicher Umgang mit Arbeitsmitteln etc.
    - als **KVP** (kontinuierlicher Verbesserungsprozeß) ausführen
  - **Flexibilität** zur optimalen **Ausnutzung** aller **Ressourcen**
    - Starrheit - Flexibilität - Elastizität
    - seitdem Überstunden steuerlich berücksichtigt werden Flexibilisierung in der **Bauwirtschaft: 44 WS im Sommer** und **34 WS im Winter**
    - **Einführung der Gleitzeit 1965** bei einer Flugzeugwerft: Pförtner bremste zum Arbeitsbeginn durch Einlaßkontrolle alles aus, es bildeten sich lange Schlange; **durch Freigabe des Arbeitsbeginns Entzerrung**
- Bau der 1. Autobahn in Deutschland zwischen Köln und Bonn in Handarbeit 1932 (heute A 555)
- Soziale Effizienz bedeutet
  - **Sinnstiftung** der Tätigkeit (nicht nur an der Stanze stehen...)
  - **Entwicklung individueller Fähigkeiten** („Fordern und Fördern“)
  - Angebot interessanter Tätigkeit, **Sinnerlebnis** („wer was schaffen will, muß fröhlich sein“)
  - **Unternehmenskultur** („Organisationsklima“); **nicht mit** verordnetem „Du“ zu **schaffen**  
Fall: **Führungskräfte** arbeiteten **gegeneinander** - 14 Tage Nordschweden ohne Hotel, aber Lagerfeuer usw. - hinterher **Kollegialität**, weil man **sich kannte**