

# Willkommen zur 5. Veranstaltung Personalmanagement

---

## Personalplanung II

---

Kapitel A3

18.11.2004

## Klausur

- ➔ Die Klausur wird als eine Online-Klausur durchgeführt
- ➔ Ort: Cip-Pools der Universität
- ➔ Frage-Typen
  - ▶ Ankreuzen
  - ▶ Ziehen von Begriffen an die richtige Stelle
  - ▶ Auswahl von Kurven
  - ▶ Eingabe von Zahlen
- ➔ Es gibt keine alten Klausurbeispiele!

## Testfragen VI

Nein

Ja

**X**

**Arbeitszeitflexibilisierung beinhaltet die Aufgabe, die individuellen Arbeitszeitwünsche besser an die Betriebs- und Öffnungszeiten anzupassen.**

**X**

**Das Flexibilisierungspotenzial der Arbeitszeit ist paradoxerweise umso höher, je enger der Rahmen für die vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit gesteckt wird.**

**X**

**Das Arbeitszeitmodell der variablen Arbeitszeit ist ideal für Unternehmen, weil durch den Gleitzeitanteil der Koordinierungsaufwand reduziert wird.**

**X**

**Bei Teilzeitarbeit sinkt die Produktivität des Personals gegenüber der Vollzeitarbeit, weil die Anlaufphasen der Arbeit jeweils gleich lang sind.**

## Lernziele der 5. Veranstaltung

- ➔ **Welche Möglichkeiten der Lebensarbeitszeitgestaltung für Frauen gibt es? Wo sind die betrieblichen Gestaltungsansätze?**
- ➔ **Welche Verfahren der Prognose des Soll-Personalbestands können unterschieden werden?**
- ➔ **Wie funktionieren die Verfahren der Prognose des Ist-Personalbestandes?**

## Flexible Lebensarbeitszeitgestaltung für berufstätige Frauen

Ausbildung

1. Berufsphase

Familienphase

2. Berufsphase

### Gründe für Berufstätigkeit von Müttern:

- ✓ Wunsch nach einem sinnvollen, ausgefüllten Leben
- ✓ der Wunsch nach Selbstständigkeit
- ✓ der Wunsch nach einer eigenen Karriere
- ✓ der Auf- und Ausbau einer eigenen Altersversorgung
- ✓ Unabhängigkeit vom Einkommen des Ehepartners
- ✓ Notwendigkeit, einen Beitrag zur Lebenshaltung zu leisten

## Flexible Lebensarbeitszeitgestaltung für berufstätige Frauen II



### Vereinbarkeitsprobleme:

1. die flexible zeitliche Gestaltung der ersten und zweiten Berufsphase sowie der Familienphase
2. der Ausgleich von Qualifikationsverlusten während der Familienphase
3. die Fortführung der Berufskarriere, die in der ersten Berufsphase begonnen worden ist
4. die Abgabe von Wiedereinstellungsoptionen oder –zusagen
5. die Wiedereingliederung in die zweite Berufsphase
6. die finanzielle Absicherung der Familienphase

## Flexible Lebensarbeitszeitgestaltung für berufstätige Frauen III



### 1. die flexible zeitliche Gestaltung der ersten und zweiten Berufsphase sowie der Familienphase

#### ► Wann und wie lange ist die Familienphase?

- Unternehmenssicht: möglichst kurz
- pädagogischer Sicht: möglichst lang

## Mutterschutzgesetz

- ➔ **Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter**  
(MuSchG vom 20.6.2002)
  - ▶ **Beschäftigungsverbote**
    - Mutterschutzurlaub vor und nach der Entbindung
    - Verbot der Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit
  - ▶ **Kündungsverbot während der Schwangerschaft**
  - ▶ **Leistungen**
    - Mutterschaftsgeld
    - Erholungsurlaub
  - ▶ **Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz**



## Bundeserziehungsgeldgesetz

### ➔ BErzGG vom 7.Dezember 2001

#### ▶ Erziehungsgeld

- 460€ bis zum 12. Lebensmonat
- 307€ bis zum 24. Lebensmonat

#### ▶ Elternzeit

- 3 Jahre
- Von jedem Elternteil allein oder beide Elternteilen gemeinsam
- Kündigungsverbot während der Elternzeit

## Flexible Lebensarbeitszeitgestaltung für berufstätige Frauen IV



### 2. Ausgleich von Qualifikationsverlusten

- ▶ Weiterbildungsangebote während der Elternzeit (einschließlich Kinderbetreuung)
- ▶ Kontaktseminare
- ▶ Urlaubsvertretungen
- ▶ Informationsversorgung zu Hause
- ▶ Wiedereingliederungskurse

## Flexible Lebensarbeitszeitgestaltung für berufstätige Frauen V



### 3. die Fortführung von Berufskarrieren, die in der ersten Berufsphase begonnen worden ist

- ▶ Wiedereintrittsgarantie
- ▶ langfristige Karriereplanung im Unternehmen
  - Verfügbarkeit von freien Führungsstellen
  - Erreichen des notwendigen Qualifikationsniveaus
  - Lebensplanung der Frau

## Flexible Lebensarbeitszeitgestaltung für berufstätige Frauen VI



### 4. die Abgabe von Wiedereinstellungsoptionen oder –zusagen

- ▶ mittel- bis langfristige Personalbedarfsplanung
- ▶ mindest gleichwertige Stelle
  - vergleichbar in der Anforderung
  - vergleichbar in der Vergütung

## Flexible Lebensarbeitszeitgestaltung für berufstätige Frauen VII



### 5. die Wiedereingliederung in das Berufsleben

- ▶ Personalentwicklung
  - Qualifizierungskurse
  - Einarbeitungshilfen
- ▶ betriebliche Sozialpolitik
  - Betriebskindergärten
  - Tagesstätten
  - Vermittlung von Tagesmüttern

## Flexible Lebensarbeitszeitgestaltung für berufstätige Frauen VIII



### 6. finanzielle Absicherung der Familienzeit

- ▶ keine Aufgabe der betrieblichen Sozialpolitik
- ▶ Staatliche Absicherung: Bundeserziehungsgeld
- ▶ Ideal: Modell der aufgeschobenen Vergütung

## **Folge 8: Biorhythmus und Pausen**

### **➔ Wie verläuft die persönliche Leistungskurve?**

- ▶ Erhebliche Schwankungen im Tagesablauf (Morgen- oder Abendmensch?)**
- ▶ Lernzeiten in die produktiven Zeiten legen**

### **➔ Pausen werden in ihrer Bedeutung erheblich unterschätzt**

- ▶ Alle 20-35min braucht der Geist eine stimulierende Kurzpause von 2-5min**
- ▶ Nach 90-120min braucht der Geist eine Kaffeepause von 15-20min**
- ▶ Nach 4-5h braucht der Geist eine große Regenerationspause (Siesta)**

## Folge 8: Biorhythmus und Pausen



### ➔ Tipps zur Pausengestaltung

- ▶ Der Plan folgt dem eigenen Rhythmus
- ▶ Die Konzentrationsfähigkeit bestimmt die Pausen
- ▶ Kurz-, Tee- und Regenerationspausen sind fester Bestandteil des Plans
- ▶ Die lange Regenerationspause liegt am Nachmittag
- ▶ Ein halber fixer Tag pro Woche bleibt frei



WirtschaftsWoche - Microsoft Internet Explorer

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Zurück Zurück Suchen Favoriten Medien

Adresse <http://www.wiwo.de/pswiwo/fn/www2/sfn/buildwww/id/12/fm/0/bt/2/SH/0/depot/0/index.html> Wechselt zu

► Gedächtnis-Test  
► Download: Gehaltstabellen  
► Seminare  
► Gutes Zeitmanagement

**CAMPUS**

► Praktikumsbörse  
► Berufsneigungstest  
► Diplomarbeitenbörse  
► Uni-Ranking  
► Bewerbungstipps von Profis

**TEST: WIE GUT IHR UNTERNEHMEN IST**  
Analysieren Sie Ihr Unternehmen online in wenigen Minuten mit dem Tool der Managementberatung Booz Allen Hamilton. ►

**BUSINESS ENGLISH**  
Machen Sie mit James McCabe Ihr Englisch perfekt. ►

**VERHANDELN IM AUSLAND**  
Sergey Frank von der Personalberatung Kienbaum erklärt, welche Spielregeln beim Verhandeln in fremden Ländern gelten. ►

**SERVICE**

**WARENWIRTSCHAFT**  
Beschleunigen Sie interne Abläufe!  
**DATEV** Mit den DATEV-Warenwirtschaftssystemen für Unternehmen ►


**NEU: ANLAGEKONTO TAGESGELD**  
Jetzt 2,6% Zinsen aufs Tagesgeld sichern. Täglich verfügbar! ►

**Cortal Consors**

**PARTNERSUCHE: HOCH SOLO?**  
Hier finden Sie den richtigen Partner. ►

„The Daily Drucker“


**Management-Legende Drucker wird 95**



„Die Macht des Managers ist nur geliehen. Dessen sollte er sich bewusst sein.“ Das sagt Management-Guru Peter Drucker im Gespräch mit der WirtschaftsWoche. ►

Börsenunternehmen


**7000 offene Stellen**



Fast 7000 offene Stellen finden Job Suchende derzeit auf den Web-Seiten der 160 Unternehmen, die an der Deutschen Börse präsent sind. ►

Vergütungsstudie


**Gehälter: Das Alter entscheidet**



Die Managergehälter in Deutschland sind 2004 im Schnitt um 2,9 Prozent gestiegen. Geschäftsführer bekommen ein Jahresgehalt von 240.000 Euro. ►

Reformen


**Mehr Spielraum für Hochschulen**



Fast alle Bundesländer haben damit begonnen, ihre Hochschulen zu reformieren. Wo die Fortschritte am größten sind – und wo am

Spielraum


**Bewerber pokern zu hoch**



Mehr als 30 Prozent aller Bewerber pokern im Vorstellungsgespräch beim Gehalt zu hoch – und bekommen deshalb keinen Job. ►

Teilen? Nein danke


**Mitarbeiter behalten Wissen für sich**



Manager müssen sich von dem Gedanken verabschieden, dass sich alle Mitarbeiter am Aufbau einer Wissensdatenbank beteiligen. ►

Business English


**English Knowledge**



Have you ever wondered what they mean by "gute Englischkenntnisse" in those job advertisements? It has become a basic requirement for the most menial of jobs. ►

Umfrage

**Stolpersteine für Führungskräfte**



Jeder fünfte Mitarbeiter hält seinen Chef für unsensibel, aber nur jede zehnte Führungskraft gesteht sich das auch selber ein. ►

**MITMACHEN!**

**3-4 Studierende, die bis zur nächsten Veranstaltung Beispiele aus der Wirtschaftspressen suchen für Personalmanagement-themen im betrieblichen Alltag und hier präsentieren (5min)**

## Darstellung 14: Prozess der Personalbestandsplanung

**Aufnahme der personalpolitischen Ziele und der Situation der Personalbestandsplanung**



**Strategische Bestandsplanung**



**Anforderungsplanung**

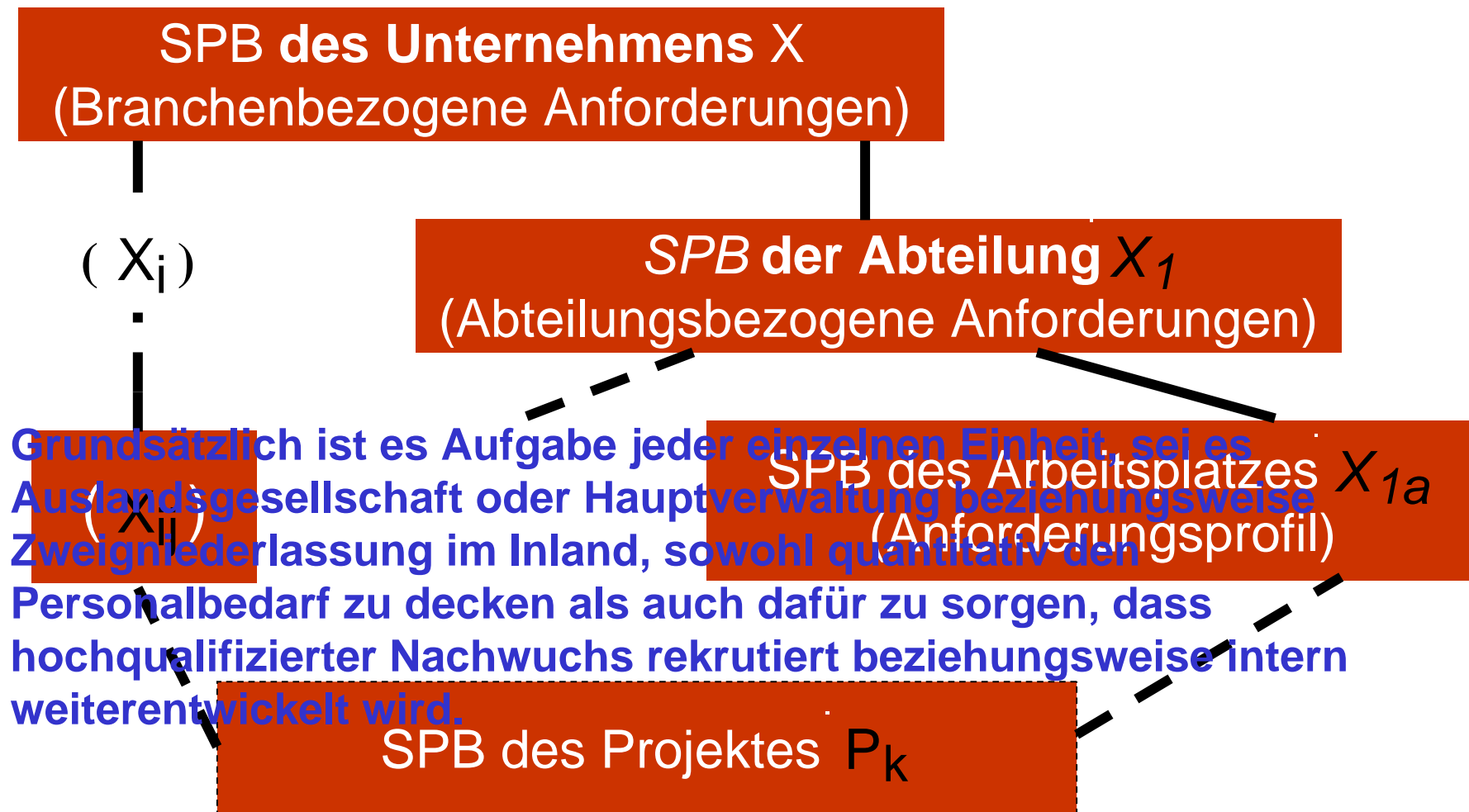


**Potenzialplanung (Soll-Bestand)**



**Realisierungsmaßnahmen und Kontrolle**

## Darst. 24: Räumliche Gliederung des Soll-Personalbestandes



## Realisierung und Kontrolle

Aufnahme der personalpolitischen Ziele und der Situation der Personalbestandsplanung

Strategische Bestandsplanung

Anforderungsplanung

Potenzialplanung (Soll-Bestand)

Realisierungsmaßnahmen und Kontrolle

- ➔ **Institutionalisierung**
  - ▶ offiziellen Charakter
  - ▶ anerkannter Maßstab
- ➔ **Implementierung**
  - ▶ Werben für die Personalplanung
  - ▶ Erklärung für die Betroffenen
- ➔ **Kontrolle**

## Realisierung und Kontrolle

*Wie genau haben in der letzten Zeit die Personalbestandsprognosen der Allianz mit der Realität übereingestimmt?*

Im Ergebnis haben die Prognosen eine große Übereinstimmung mit dem Bedarf gehabt. Lässt man einmal den Sonderfall von Firmeneinkäufen oder Zusammenschlüssen außer Acht, bestand keine Notwendigkeit für Personalabbau in nennenswertem Umfang.

Aufnahme der personalpolitischen Ziele und der Situation der Personalbestandsplanung

Strategische Bestandsplanung

Anforderungsplanung

Potenzialplanung (Soll-Bestand)

Realisierungsmaßnahmen und Kontrolle

## Soll-Personalbestand

- ➔ **Soll-Personalbestand in der Gegenwart**
  - ▶ Wie summiert man Anforderungen zu einem Personal-Bestandsplan?
  
- ➔ **Soll-Personalbestand in der Zukunft**
  - ▶ Wie summiert man Anforderungen zu einem Personal-Bestandsplan?
  - ▶ **Wie prognostiziert man die Entwicklung des Bestandes?**