1. Personalkennzahlen – Berechnung und Erläuterungen

Mit dieser Checkliste möchten wir Ihnen einen Überblick über geläufige Personalkennzahlen geben. Überprüfen Sie individuell für Ihr Gremium, ob Ihnen diese Kennzahlen die gewünschten Informationen liefern und Sie in Ihrer Argumentation gegenüber dem Arbeitgeber unterstützen. Fragen Sie dann in Ihrer Personalabteilung nach, ob die entsprechenden Kennzahlen dort regelmäßig erstellt werden und Einfluss ins Personalcontrolling finden.

Die Kennzahlen können auf verschiedenen Ebenen berechnet werden: Für das gesamte Unternehmen, für einzelne Bereiche, Abteilungen oder Teams. In den Erläuterungen wird zur Vereinfachung immer von „Unternehmen“ oder „Betrieb“ gesprochen. Passen Sie die Berechnung einfach auf Ihren Bedarf an.

Wichtig für Sie: Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, im Rahmen der Personalplanung Auswertungen oder Berichte nur für den Betriebsrat zu erstellen. In dieser Checkliste haben wir für Sie daher auch dokumentiert, wie die jeweiligen Kennzahlen berechnet werden. Schauen Sie einfach mal auf der Homepage, im Geschäftsbericht oder Jahresabschluss Ihres Unternehmens, ob Sie die benötigten Zahlen zur Berechnung dort finden. Oder fragen Sie einfach in Ihrer Personalabteilung nach.

| **Kennzahl** | **Berechnung und Erläuterungen** | **Die Kennzahl ist für unseren Betriebsrat relevant**  **(ja / nein)**  **Wenn ja: Warum? In welchem Zusammenhang?** | **Erfolgt die Berechnung durch das Unternehmen oder müssen wir selbst tätig werden?** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Bruttopersonalbedarf** | Bruttoproduktionszeit bzw. Bruttoeinsatzzeit Arbeitsstunden pro Vollzeitmitarbeiter / Jahr  (reduziert um den Reservebedarf)  Der Bruttopersonalbedarf sagt aus, wie viele Vollzeitmitarbeiter (FTE) zur Erledigung der Arbeit benötigt wird. |  |  |
| **Personalbestand** | Im Unternehmen vorhandene Mitarbeiter - feststehende Abgänge (z. B. Mutterschutz, Elternzeit, Rente, befristete Arbeitsverhältnisse, Renteneintritt) + feststehende Zugänge (z. B. Rückkehrer aus Elternzeit, Mutterschutz, Sabbatical, Übernahme von Auszubildenden)  Der Personalbestand sagt aus, wie viele Vollzeitmitarbeiter (FTE) zum Zeitpunkt des Bruttopersonalbedarf vorhanden sind. |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nettopersonalbedarf** | Bruttopersonalbedarf - Personalbestand  Der Nettopersonalbedarf sagt aus, wie viele Vollzeitmitarbeiter (FTE) zu viel oder zu wenig vorhanden sind. Nach der Ermittlung des Nettopersonalbedarf müssen idR. Personalanpassungen stattfinden.  Nettopersonalbedarf > 0 → es ist zu wenig Personal vorhanden: Personalbeschaffung, Einstellungen, Versetzungen  Nettopersonalbedarf < 0 → es ist zu viel Personal vorhanden: Personalabbau, Versetzungen, Kündigungen |  |  |
| **Reservebedarf** | Urlaubstage (regulärer Urlaub und Sonderurlaube) + Krankheitstage (Mitarbeiter selbst und Kinder) + Weiterbildungstage + Feiertage + Freistellung für BR-Arbeit / BR-Seminare + Betriebsversammlungen + Besprechungen + ungeplante Abgänge + …  Der Reservebedarf ist ein Teil des Bruttopersonalbedarfs und berücksichtigt, dass ein Mitarbeiter nicht an allen Arbeitstagen pro Jahr zur Verfügung steht. Die Berechnung sollte hier um betriebsindividuelle Gegebenheiten erweitert werden. |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Krankenquote** | Abwesenheit (Tage oder Stunden) x 100 Sollarbeitszeit (Tage oder Stunden)  Die Krankenquote sagt aus, wie viele Tage oder Stunden der Sollarbeitszeit die Mitarbeiter des Unternehmens durchschnittlich krank waren. Die Berechnung erfolgt in der Regel auf Jahresbasis. |  |  |
| **Fluktuationsquote** | Personalabgänge bzw. Kündigungen x 100 durchschnittlicher Personalbestand  ((Personalbestand zum Jahresanfang + Personalbestand am Jahresende) / 2)  Die Fluktuationsquote zeigt, wie viele Prozent der durchschnittlich im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter das Unternehmen verlassen haben. Die Berechnung erfolgt in der Regel auf Jahresbasis. |  |  |
| **Geschlechterquote** | Anzahl der weiblichen / männlichen Beschäftigten x 100 Gesamtzahl Mitarbeiter  Die Geschlechterquote zeigt, welcher Anteil männliche bzw. weibliche Mitarbeiter im Unternehmen tätig sind. Neben dem grundlegenden Informationsgehalt der Kennzahl kann sie im Zusammenhang mit der Ermittlung des Reservebedarfs interessant sein. Sog. „Kind-krank-Tage“ werden häufig von Müttern genommen, auch alleinerziehende Mütter sind häufiger als alleinerziehende Väter und haben daher einen höheren Anspruch auf diese Krankentage. Gibt es im Unternehmen eine hohe Frauenquote, müssen diese Tage bei der Ermittlung des Reservebedarfs berücksichtigt werden. |  |  |
| **Weiterbildungstage pro Mitarbeiter** | Weiterbildungstage im Unternehmen / Jahr Gesamtzahl Mitarbeiter  Die Weiterbildungstage zeigen, an wie vielen Tagen Fortbildung pro Jahr jeder Mitarbeiter im Durchschnitt teilgenommen hat. Wenn Sie das Ergebnis direkt vom Arbeitgeber geliefert bekommen, dann fragen Sie unbedingt danach, welche Weiterbildungstage in die Berechnung mit eingeflossen sind. Werden z. B. die jährlich vorgeschriebenen Brandschutz- oder Sicherheitsunterweisungen hier mit eingerechnet, ergibt das zwar einen guten Durchschnitt, aber von Weiterbildung kann hier nicht wirklich gesprochen werden. |  |  |