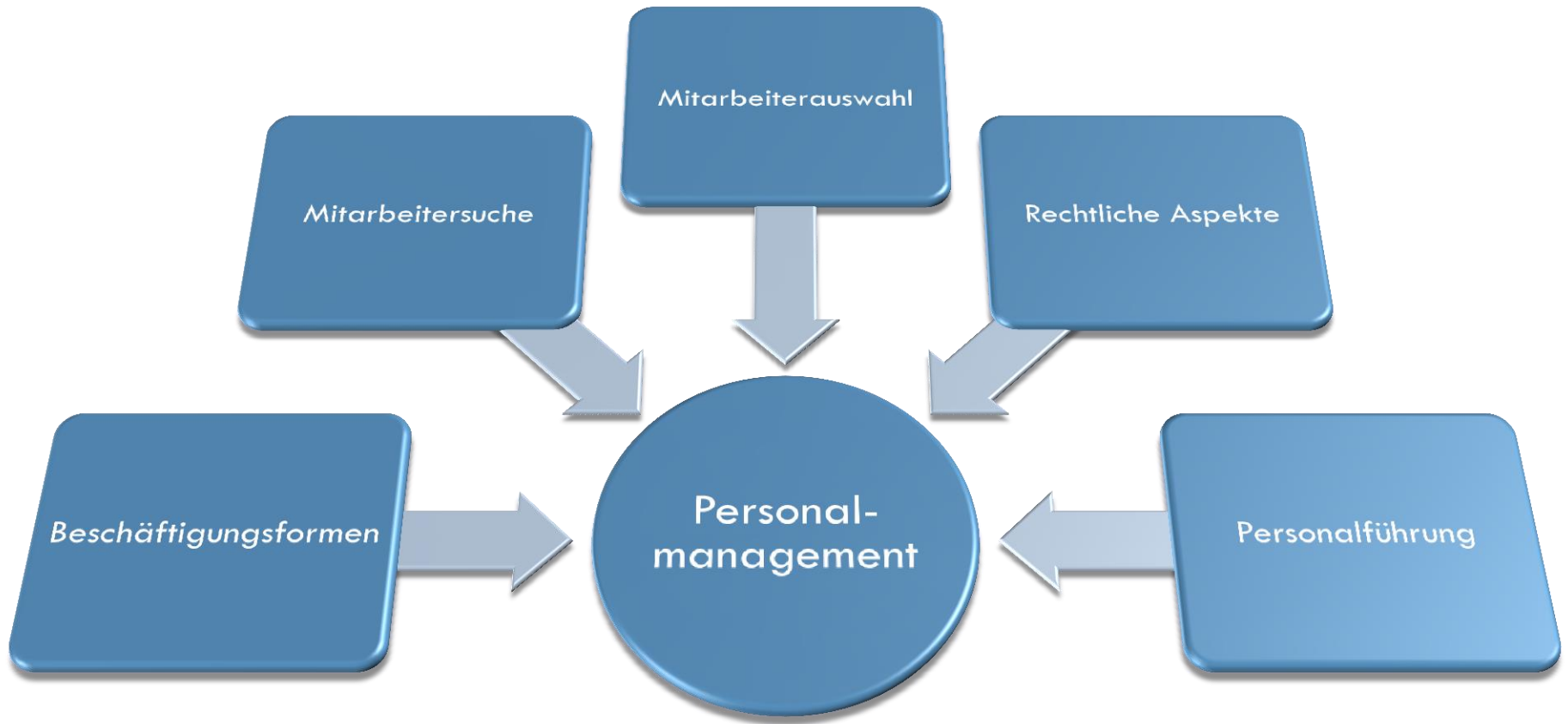


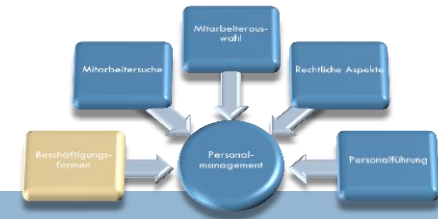
PERSONALMANAGEMENT / ORGANISATION

Hans-Dieter Bauens

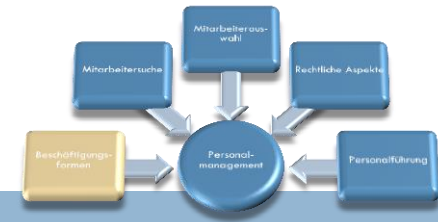
Übersicht: Personalmanagement

2





- Gründe für die Einstellung von Mitarbeitern:
 - Aufträge können nicht mehr ordnungs- und fristgemäß erledigt werden
 - Auftragsanfragen müssen abgelehnt werden
 - Keine Zeit für Akquisition
 - Persönliche Überbelastung
 - Erledigung von Aufgabenfeldern, für die man über- bzw. unterqualifiziert ist
 - Verzicht auf Urlaub und Familie



□ Welche Aufgaben sollen die zukünftigen Mitarbeiter übernehmen?

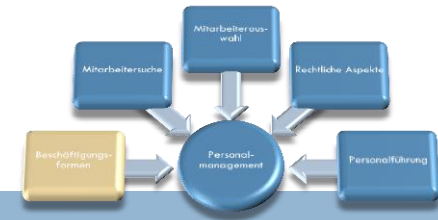
Beispiele für geeignete Aufgaben:

- Buchhaltung
- Büroservice
- Telefonate

Wenig geeignete Aufgabe:

- Kundenakquise

Ideal: Sie wachsen, aber bleiben schlank

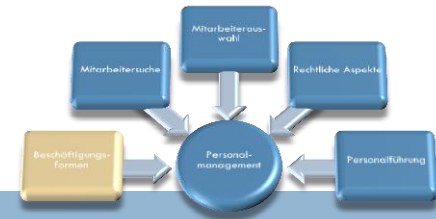


□ Freie Mitarbeiter

- Honorarbasis
- Bei dauerhaften Verträgen auf Scheinselbständigkeit achten!

Kennzeichen für „echt“ freie Mitarbeit:

- Arbeitet für mehrere Arbeitgeber
- Nicht weisungsgebunden
- Nicht in die Organisationsstruktur eingebunden

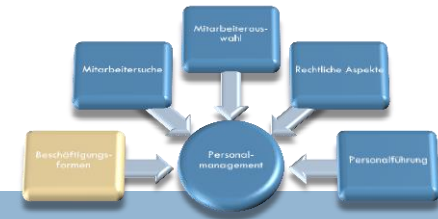


□ Studenten

■ Unter folgenden Bedingungen von Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung befreit

- Beschäftigung < 20 Stunden wöchentlich in der Vorlesungszeit
- Findet die Beschäftigung am Wochenende oder in den Nachtstunden statt, gilt die Befreiung auch bei > 20 Stunden
→ Höhe des Verdienstes spielt keine Rolle

Beschäftigungsformen



7

□ Minijob (450 € Job) (geringfügige Beschäftigung)

→ Entlohnung regelmäßig nicht mehr als 450 €

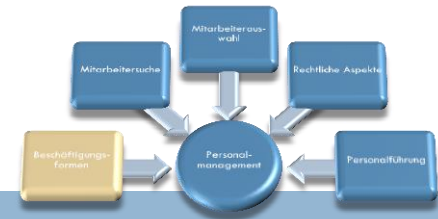
■ AN zahlt (freiwillig) ab dem 01.01.2013 3,9% zur Rentenversicherung

AG zahlt pauschal 31,42% + 1,3% mittlerer Satz zur Unfallversicherung

- 15% Rentenversicherung
- 13% Krankenversicherung
- 2% Lohnsteuer/Kirchensteuer/Solidaritätszuschlag
- 1,42% Umlage zur Lohnfortzahlung bei Krankheit / Schwangerschaft / Insolvenz

→ Die Abgaben werden zentral an die Minijob-Zentrale der

Bundesknappschaft abgeführt

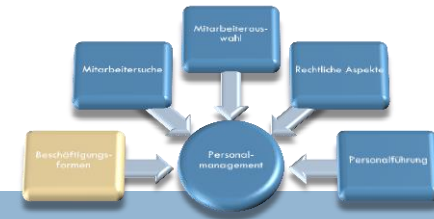


□ Niedriglohnjob (Midijob)

→ Monatlicher Verdienst 450,01 € bis 850 €

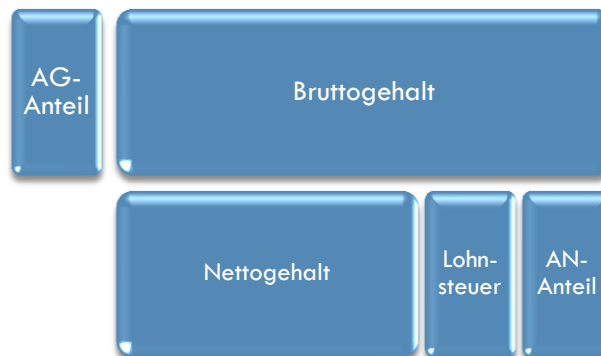
- AG zahlt den regulären SV-Beitrag von ca. 20%
- AN zahlt progressiv steigenden Betrag
 - ca. 10% bei 450,01 €
 - ca. 20% bei 850 €
 - Der AN zahlt je nach Lohnsteuerklasse den entsprechenden Lohnsteuersatz

Beschäftigungsformen



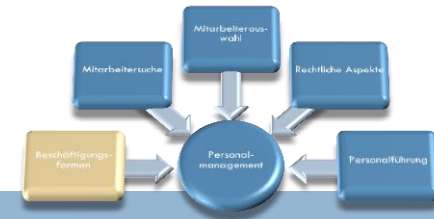
9

- Reguläre Mitarbeiter (Vollzeitstelle, Teilzeitstelle)
 - AG zahlt dem Mitarbeiter ein Bruttogehalt
 - AN-Anteil der Sozialversicherungsbeiträge sowie Lohnsteuer berechnen sich ausgehend vom Brutto-Gehalt
 - Lohnsteuer (abhängig von Steuerklasse und Einkommen)
 - Sozialversicherungsbeiträge



Beschäftigungsformen

10



■ Vollzeitstelle, Teilzeitstelle: Sozialversicherungsbeiträge

Die Sozialversicherungsbeiträge werden bis zu einer Höchstgrenze (Beitragsbemessungsgrenze), vom Bruttoentgelt berechnet.

Sozialversicherung	Beitragsatz	AN – Anteil	AG - Anteil	Beitragsbemessungsgrenze (2015) ②
Rentenversicherung (RV)	18,7 %	9,35%	9,35%	6200,00 (5400,00) €/Monat
Krankenversicherung (KV)	14,6% + X	7,3%+X ①	7,3%	4237,50 €/Monat
Arbeitslosenversicherung (AV)	3,0%	1,5%	1,5%	6200,00 (5400,00) €/Monat
Pflegeversicherung (PV)	2,35%	1,175% ③	1,175%	4237,50 €/Monat

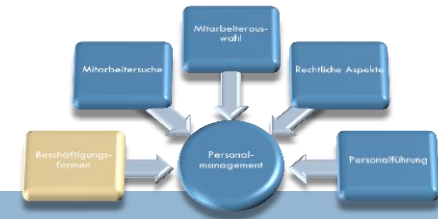
① Allgemeiner Beitragssatz (kassenindividuelle Zusatzbeiträge (X) trägt der AN allein; ermäßigter Beitragssatz 14%)

② Die Werte in Klammern gelten für die neuen Bundesländer.

③ Nach Vollendung des 23 Lebensjahres zahlen kinderlose AN zusätzlich 0,25% zur PV, also 1,425%.

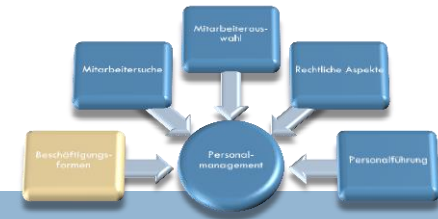
Beschäftigungsformen

11



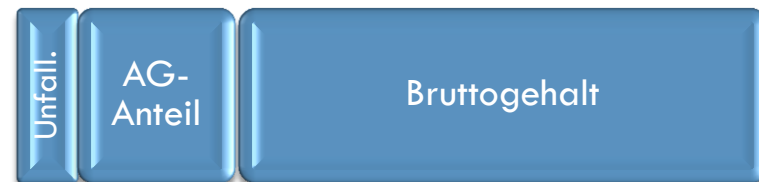
- Schuldner der Lohnsteuer ist der Arbeitnehmer
- Der Arbeitgeber haftet für die Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer
- Spätestens am 10. des Folgemonates ist die Lohnsteuer zusammen mit Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer an das Finanzamt abzuführen
- **Solidaritätszuschlag**
 - 5,5% von der Lohnsteuer
 - Wird unter Berücksichtigung von Kinderfreibeträgen in der Lohnsteuertabelle getrennt ausgewiesen
- **Kirchensteuer**
 - 8% von der Lohnsteuer in Bayern und Baden-Württemberg
 - 9% von der Lohnsteuer in den übrigen Bundesländern
 - Wird unter Berücksichtigung von Kinderfreibeträgen in der Lohnsteuertabelle getrennt ausgewiesen

Beschäftigungsformen

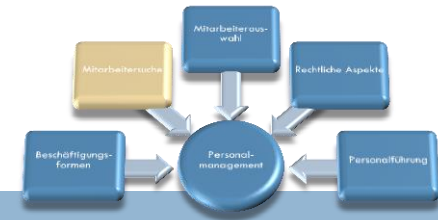


12

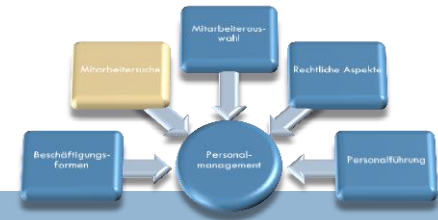
- Die Beiträge für die gesetzliche Unfallversicherung (1,3 Prozent des Bruttolohnes im Durchschnitt aller Branchen und Gefahrenklassen) trägt allein das Unternehmen.



- **Für den Unternehmer zählen im Endeffekt nur die Gesamtkosten für den Mitarbeiter!**
- Weitere Möglichkeiten der Beschäftigung:
 - Praktikant
 - Azubi
 - Zeitarbeit



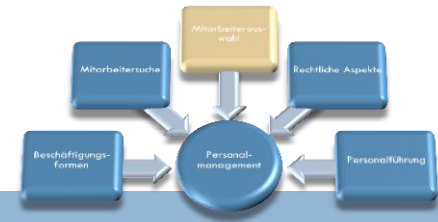
- Anforderungsprofil erstellen
 - ▣ Tätigkeitsbereich
 - ▣ Qualifikation
 - ▣ Erfahrung
 - ▣ Stärken
- Stellenbesetzung über
 - ▣ Persönliche Kontakte
 - ▣ Annoncen (Internet, Zeitung)
 - ▣ Arbeitsagenturen
 - ▣ Auswahl aus Initiativbewerbungen
 - ▣ Personalvermittler
 - ▣ Interne Stellenausschreibung bei größeren Unternehmen



□ **Stellenanzeigen:**

- Jede Anzeige sollte auch Werbung für das Unternehmen sein
- Vorstellung der Firma (Standort, Größe, Mitarbeiterzahl)
- Aufgaben des gesuchten Mitarbeiters (z. B. Vertragsabwicklungen durchführen, Lieferanten bewerten)
- Stellenbeschreibung (eventuell Gründe für die Ausschreibung)
- Anforderungsprofil des Bewerbers
- Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten
- Leistungen (Gehalt, Erfolgsbeteiligungen, Sozialleistungen z. B. Altersversorgung)
- Organisatorisches (Empfangsadresse, Eintrittstermin, erforderliche Bewerbungsunterlagen, Telefonnummer des Unternehmens!)

- Chiffreanzeige bei zu hoher Personalfluktuation



□ Auswahlkriterien

□ Bewerbungsunterlagen

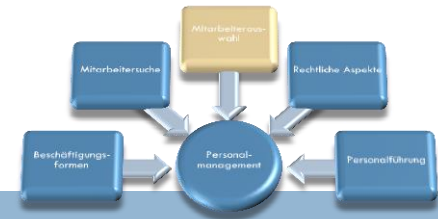
- Vollständig und geordnet?
- Lücken im Lebenslauf?
- Wie präsentiert sich der Bewerber?

□ Vorstellungsgespräch

□ Arbeitsproben

□ Tests

□ Assessment-Center (größere Unternehmen)



□ Vorstellungsgespräch

□ Vorbereitung

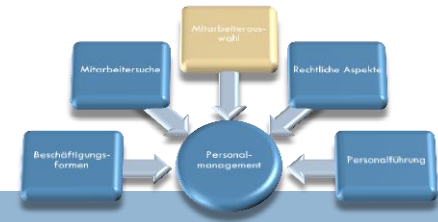
- Anforderungsprofil erstellen (spätestens jetzt)
- Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten definieren

□ Erlaubte Fragen

- Berufliche Fähigkeiten, Werdegang, Zeugnisnoten
- Gesundheitszustand (*soweit für den Arbeitsplatz bedeutend*)
- Vorstrafen (*sofern für den Arbeitsplatz bedeutend z.B. Kassierer*)
- Rechtswirksames Wettbewerbsverbot (*früherer AG des Wettbewerbers*)

□ Verbotene Fragen

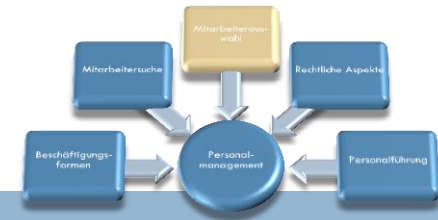
- Gewerkschafts-, Partei- oder Religionszugehörigkeit
- Vermögensverhältnisse
- Schwangerschaft (*braucht die Bewerberin nicht wahrheitsgemäß zu beantworten*)



□ Sinnvolle Fragen im Vorstellungsgespräch

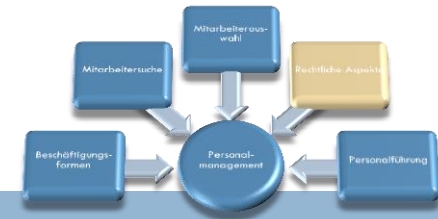
- Wie sieht Ihr typischer Arbeitstag aus?
- Welche Dinge sind Ihnen im Beruf und Privatleben wichtig?
- Was bedeutet für Sie Karriere?
- Wo liegt für Sie der Unterschied zwischen einem kleinen und einem großen Unternehmen?
- Was waren bisher Ihre größten Erfolge?
- Was waren Ihre schlimmsten Misserfolge?
- Wie gehen Sie mit Misserfolgen um?

□ Offene Fragen sind besser als geschlossene Fragen.



□ Inhalte eines Arbeitsvertrages *(grundsätzlich formfrei)*

- Name und Anschrift der Vertragspartner
- Eintrittstag
- Tätigkeitsbereich
- Vergütung
- Arbeitszeit
- Befristet / Unbefristet
- Dauer der Probezeit
- Urlaub
- Hinweis, ob Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen auf das Arbeitsverhältnis angewandt werden
- Verschwiegenheitserklärung



□ Entgelt

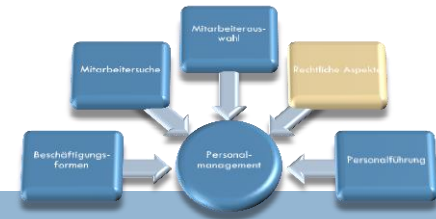
- tarifliche Mindestlöhne im Geltungsbereich von Tarifverträgen beachten, ansonsten frei aushandelbar
- Eine Unterschreitung um mehr als 20% des branchenüblichen Entgelts gilt als sittenwidrig

□ Arbeitszeitdauer

- Die werktägliche Arbeitszeit darf grundsätzlich nur acht Stunden betragen. Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn durch entsprechenden Freizeitausgleich innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen eine durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden eingehalten wird.

□ Ruhepausen

- min 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden



□ Arbeitsbeginn, -ende

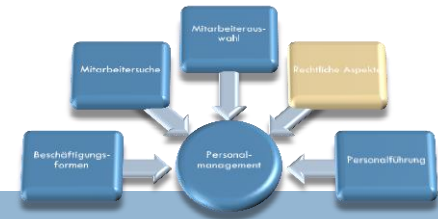
- Können einseitig vom Arbeitgeber bestimmt und auch (mit Ankündigungsfristen) jederzeit geändert werden, wenn sie nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag festgelegt werden.

□ Sonn- und Feiertagsruhe

- Sie muss generell eingehalten werden.
- Ausnahmen für bestimmte Tätigkeiten (z. B. Gaststätten, Hotels, Veranstaltungsgewerbe) § 10 ArbZG

□ Urlaub

- Existiert das Arbeitsverhältnis seit mindestens sechs Monaten, besteht Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub.
- 20 Werktage bei 5-Tage-Woche, § 3 BUrlG



□ Arbeitsschutzbestimmungen

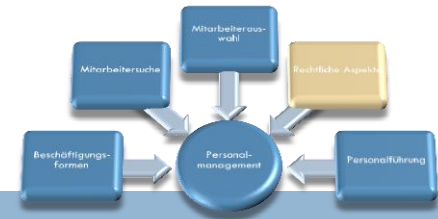
- Arbeitsschutzgesetz enthält Grundvorschriften für die Beschäftigten in allen Tätigkeitsbereichen; nähere Informationen: Unfallverhütungsvorschriften, Berufsgenossenschaften, IHK, HWK

□ Jugendschutzgesetz

- Alter 15 bis <18
- Enthält besondere Regelungen zu Arbeitszeit, Urlaub, etc.

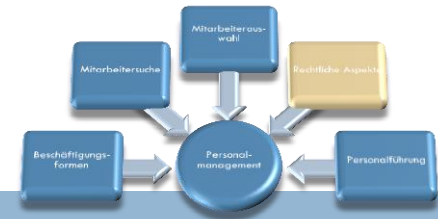
□ Mutterschutzgesetz

- Sechs Wochen vor der Geburt dürfen Schwangere nur mit ausdrücklicher Einwilligung beschäftigt werden
- Nach Entbindung besteht ein achtwöchiges absolutes Beschäftigungsverbot



□ Arbeitszeugnis

- Jeder Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. Diesen Anspruch muss er allerdings ausdrücklich geltend machen.
- Nach der Rechtsprechung muss das Zeugnis wohlwollend formuliert sein, um dem Arbeitnehmer das „berufliche Fortkommen nicht zu erschweren“.
- Zu beachtende Vorschriften
 - Keine Schreibfehler, keine Korrekturen
 - Eine nach außen als Vertreter des Arbeitgebers erkennbare Person muss das Zeugnis unterschreiben.
 - Es darf nicht ausgelassen werden, was typischerweise erwartet wird, etwa die Ehrlichkeit eines Kassierers.
 - Die Beurteilung von Leistung und Verhalten muss der Wahrheit entsprechen (allerdings nicht negativ...)
 - Der Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nur auf Wunsch des Arbeitnehmers anzugeben.

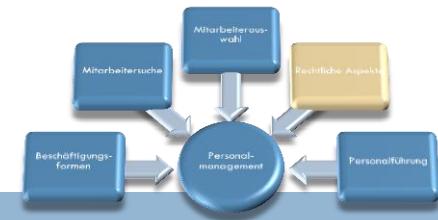


□ Arbeitszeugnis

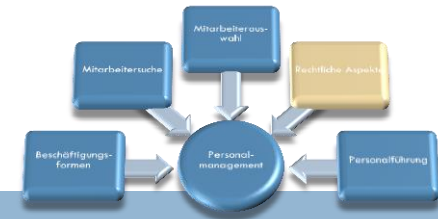
- Der Arbeitnehmer hat die Wahl zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Zeugnis.

□ Einfaches Arbeitszeugnis

- Bezeichnung des Unternehmens
- Datum der Ausstellung
- Vor- und Familienname des Arbeitnehmers
- Geburtsdatum
- Angaben zur Dauer der Tätigkeit (rechtliches Eintritts- und Austrittsdatum)
- Angaben zur Art der Tätigkeit
- Unterschrift

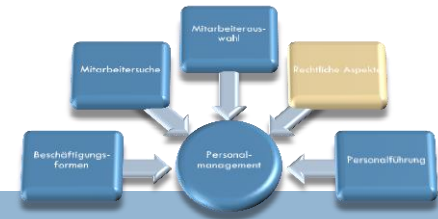


- **Qualifiziertes Arbeitszeugnis**
 - Eingangssatz
 - Name...
 - Tätigkeitsbezeichnung
 - Dauer des Arbeitsverhältnisses
 - Unternehmen
 - Positions- und Aufgabenbeschreibung
 - Aufgaben
 - Beurteilung der Leistung und des Erfolges
 - Leistungsbereitschaft
 - Kompetenz
 - Weiterbildung
 - Arbeitsstil
 - Führungsleistung
 - Gesamtbeurteilung



▣ Qualifiziertes Arbeitszeugnis (2)

- Beurteilung des Sozialverhaltens
 - Gegenüber Vorgesetzten und Kollegen
 - Gegenüber Kunden und Geschäftspartnern
- Schlussabsatz
 - Grund der Zeugnisausstellung
 - Bedauerns- und Dankesformel
 - Zukunfts- und Erfolgswünsche
 - Datum
 - Unterschrift

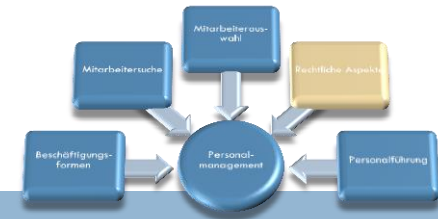


Beispielformulierungen:

- Sehr gut = stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt
- Gut = stets zu unserer vollen Zufriedenheit *oder* zu unserer vollsten Zufriedenheit (ohne stets)
- Befriedigend = zu unserer vollen Zufriedenheit
- Ausreichend = zu unserer Zufriedenheit
- Mangelhaft = hat sich bemüht, den Anforderungen gerecht zu werden

Es haben sich inzwischen auch andere Standardformulierungen eingebürgert:

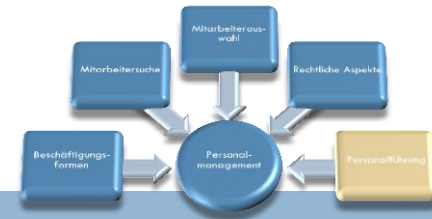
- Sehr gut = hat unseren Erwartungen in jeder Hinsicht und in besonderer Weise entsprochen *oder* ihre Leistungen haben unsere besondere Anerkennung gefunden
- Gut = mit den Arbeitsergebnissen waren wir stets vollauf zufrieden
- Befriedigend = hat unseren Erwartungen voll entsprochen
- Ausreichend = hat unseren Erwartungen entsprochen
- Mangelhaft = hat im Großen und Ganzen unsere Erwartungen erfüllt



□ Qualifiziertes Arbeitszeugnis

■ Ausdrücke wie:

Probleme, Fehler, Mängel, Flüchtigkeitsfehler, Schwierigkeiten und Schuld einerseits, andererseits auch Bindewörter wie *aber, leider, trotz, trotzdem jedoch, unglücklicherweise, bedauerlicherweise, schade* sind alles Ausdrücke, die einen negativen Bezug in sich tragen. Solche Wörter sind in Arbeitszeugnissen tabu.



□ Führungsstile

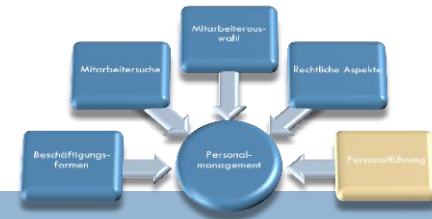
■ Autoritär

- Vorgesetzter entscheidet allein
- Anordnungen werden bis ins Detail festgelegt
- Schnelle Entscheidungsfindung

■ Kooperativ

- Entscheidungen werden unter Einbezug der Mitarbeiter gefällt
- Zielvorgabe
- Entscheidungsfindung in der Regel zeitaufwändiger

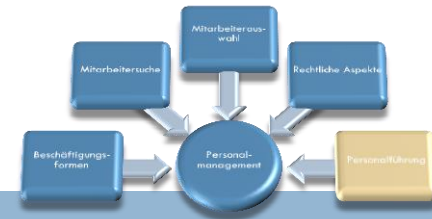
→ Vieles spricht für den kooperativen Führungsstil (Motivation...)



□ Motivation

Möglichkeiten der Mitarbeitermotivation:

- Lob und Anerkennung für gute Arbeit !
- Gemeinsam Ziele festlegen
 - genau festlegen, wer was in welcher Qualität bis wann erledigen soll
- Verantwortung delegieren, Kompetenzen übertragen
 - festgelegte Ziele sollen die Mitarbeiter möglichst eigenverantwortlich erreichen, danach Arbeitsergebnisse mit Soll/Ist-Vergleich überprüfen
- Information und Transparenz
 - Mitarbeiter sollen die Gründe und Bedeutung für Anweisungen und Aufgaben verstehen



□ Motivation

■ Selbstentfaltungsmöglichkeiten schaffen

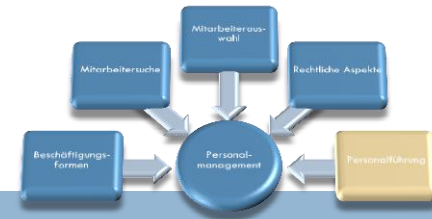
→ Freiraum zur Selbstentfaltung schaffen

■ Qualitätszirkel und betriebliches Vorschlagswesen

→ Steigert Motivation und analysiert und beseitigt Schwachstellen

■ Finanzielle Anreize

- Mitarbeiterbeteiligungen



□ Führungstechniken

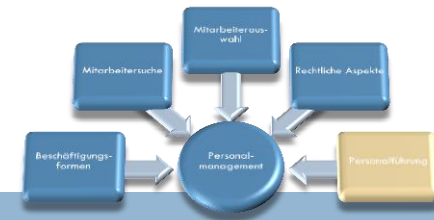
Sie dienen der Lösung von organisatorischen Problemen im Rahmen der Führungsaufgabe.

□ Ziele:

- Freistellung der Führungskräfte für echte Führungsaufgaben und Entlastung von Routinearbeiten
- Steigerung der Mitarbeitermotivation

□ Varianten

- Management by objectives (Führung durch Zielvereinbarung)
 - Ziele werden partnerschaftlich mit Mitarbeiter festgelegt
 - Mitarbeiter legt selbst den Weg zum Ziel fest
 - Nur das Erreichen des Ziels wird kontrolliert



- Management by Exception
(Führung nach dem Ausnahmeprinzip)
 - Routineentscheidungen liegen generell in den Händen der Mitarbeiter
 - Führungspersonal greift nur bei außerordentlichen Entscheidungen ein, Bsp. Auftragshöhe > 25.000 €

□ Unterorganisation

- Termine werden vergessen
- Rechnungen werden nicht bezahlt
- Uneinheitliche Maßnahmen z.B. Rabatte

□ Überorganisation

- Schwerfälliger Betriebsablauf
- Bürokratismus



Mitentscheidend für Ihren unternehmerischen Erfolg ist die richtige Organisation Ihres Betriebes.

Organisation (praktisch)

34

□ Aufgabenfelder, für die eine gute Organisation besonders wichtig ist:

- Dokument-Ablage
- Arbeitsabläufe
- Persönlicher Arbeitsplatz
- EDV
- Kommunikation

➔ Problematisch sind bei jungen Unternehmen besonders

- Dokument-Ablage
- Arbeitsabläufe

Organisation (praktisch)

35

□ Dokument-Ablage

„Schuhkarton“ in den alle Belege wandern 

➔ Trennung von betriebsinternen Unterlagen und kundenbezogenen Unterlagen

□ Ordnungsschema für betriebsinternen Unterlagen

- Finanzamt
- Firmenunterlagen (Gewerbeanmeldung ...)
- Bank
- Versicherungsverträge
- Verträge Telefon / Kommunikation
- Ausgangsrechnungen
- Eingangsrechnungen
- Personalunterlagen

Organisation (praktisch)

36

- ▣ Ordnungsschema für kundenbezogene Unterlagen
 - Für jeden Kunden ein separates Fach
 - Angebot
 - Auftrag
 - Korrespondenz

- ▣ Organisation der Arbeitsabläufe
 - Aufgabenprioritäten setzen
 - Aufgaben zeitnah erledigen
 - Beendete Aufträge nachkalkulieren
 - Wöchentlichen Zeitplan erstellen

Organisation (betriebswirtschaftlich)

37

- Die Aufgabe der betrieblichen Organisation ist die zielloptimale Kombination der Produktionsfaktoren.
 - Produktionsfaktor in der BWL (nach Gutenberg)
 - Elementarfaktoren (Werkstoffe, Betriebsmittel, weisungsgebundene Arbeitsleistung)
 - Dispositiver Faktor (Geschäftsleitung)

- Betriebliche Organisation gekennzeichnet durch:
 - Ordnung
 - Zielgerichtetheit
 - Wirtschaftlichkeit ⇒ Ökonomisches Prinzip
 - Minimalprinzip
 - Maximalprinzip

Organisation (betriebswirtschaftlich)

38

- **Aufbauorganisation** Bildung und Verteilung von Aufgaben (Stellen)
 - ▣ Ergebnis der Aufbauorganisation ist das Stellen- und Abteilungsgefüge → Organigramm
 - ▣ Grundlegende Systeme:
 - Einliniensystem
 - Mehrliniensystem
 - Stablinienorganisation
 - Matrixorganisation

Organisation (betriebswirtschaftlich)

Leitungssysteme

39

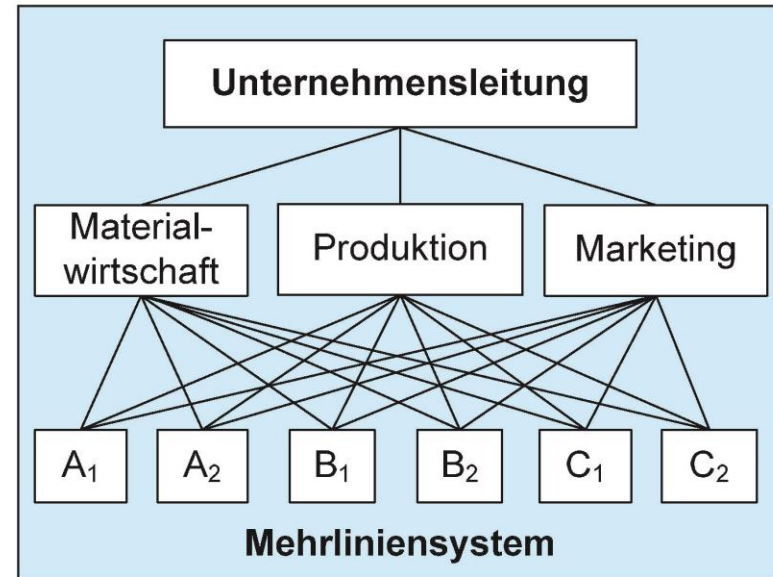
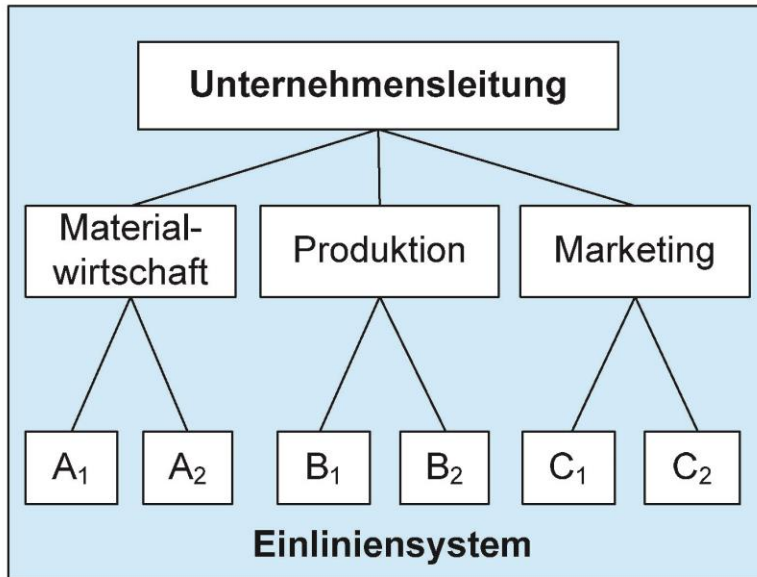


Abb. 59: Einlinien- und Mehrliniensystem

© Wöhe/Döring, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, 23. Auflage

Verlag Vahlen

Hauptvorteil:

Klare Zuständigkeiten

Hauptnachteil

Überlastung der Instanzen

Hauptvorteil:

Spezialisierung der Instanzen

Hauptnachteil

Kompetenzüberschneidungen

Organisation (betriebswirtschaftlich)

Leitungssysteme

40

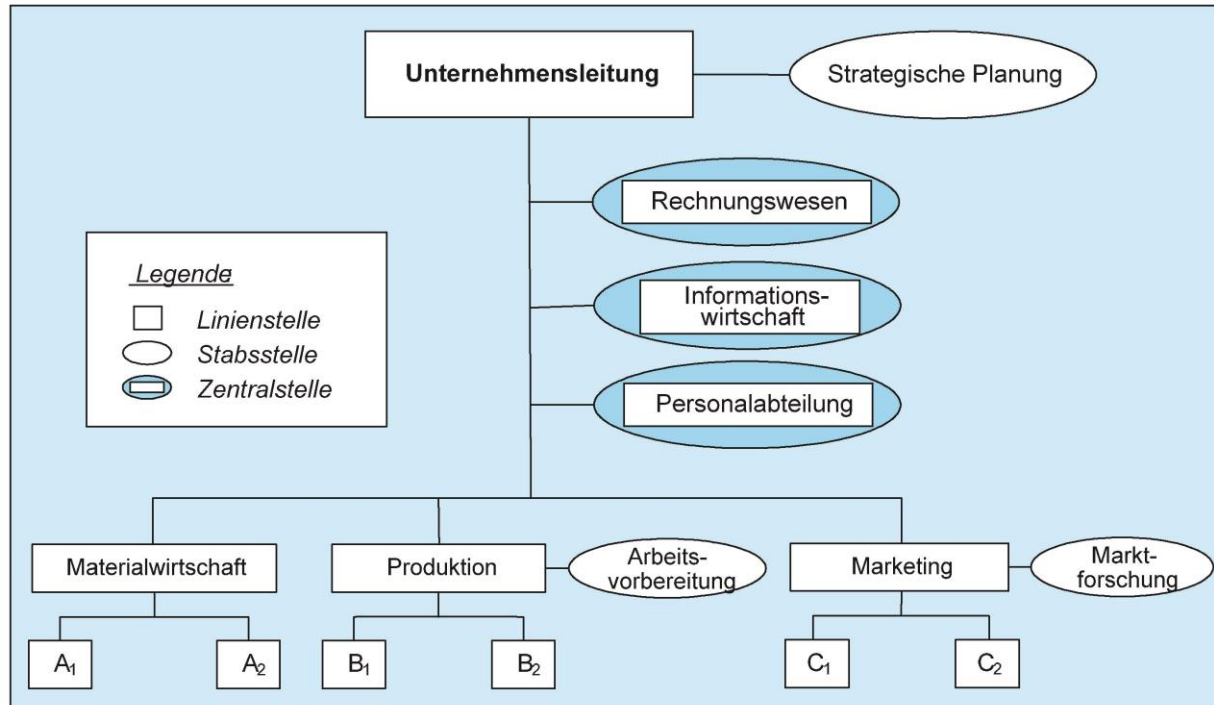


Abb. 60: Stablinienorganisation mit Zentralstellen

© Wöhe/Döring, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, 23. Auflage

Verlag Vahlen

Hauptvorteil:

Entlastung der Instanzen bei Beibehaltung des eindeutigen Dienstweges

Hauptnachteil

Fachliche Abhängigkeit der Instanzen von den Stabsstellen. Typisch für F+E, Rechtsabteilung

Organisation (betriebswirtschaftlich)

Leitungssysteme

41

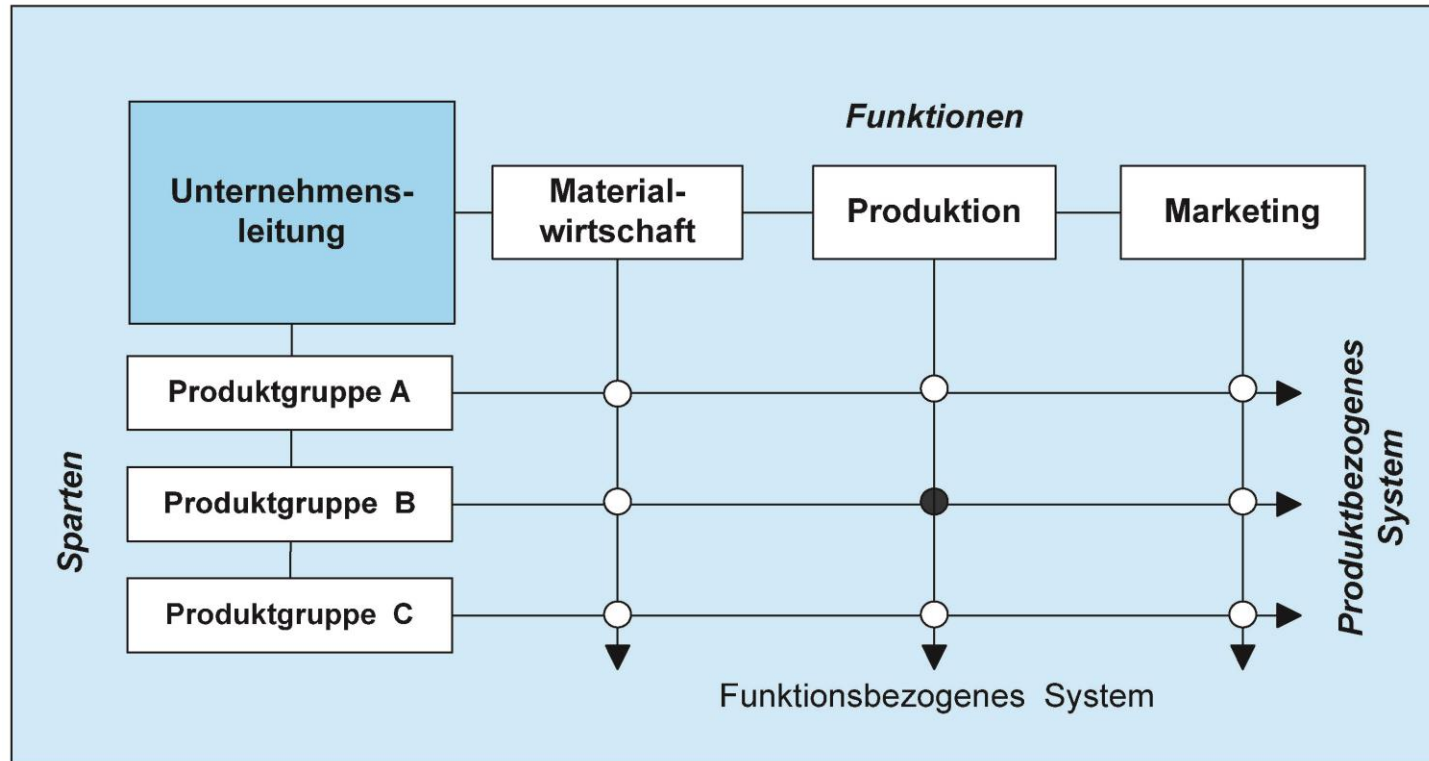


Abb. 62: Matrixorganisation

© Wöhe/Döring, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, 23. Auflage

Verlag Vahlen

Hauptvorteil:

Problemlösung durch verschiedene
Fachspezialisten

Hauptnachteil

Kompetenzprobleme

Organisation (betriebswirtschaftlich)

Leitungssysteme

42

Spartenorganisation (Divisionale Organisation)

(Objektorientierung auf 2. Ebene)

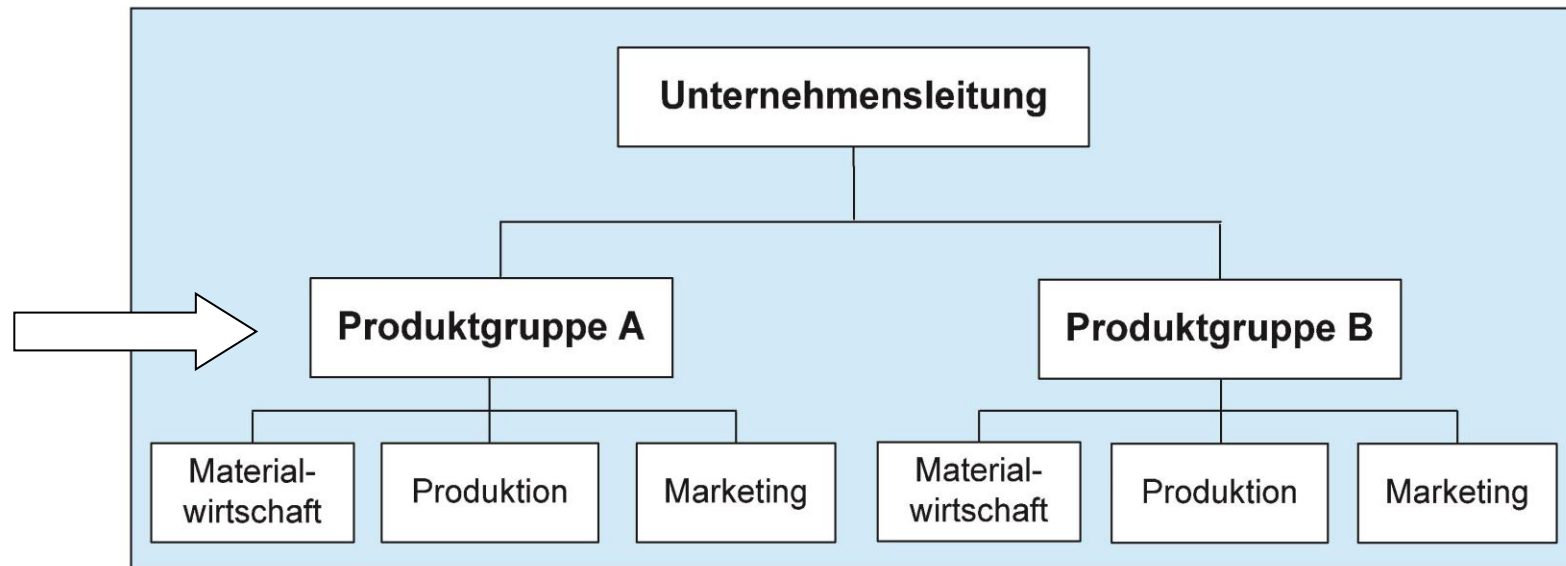


Abb. 61: Spartenorganisation

Profit-Center Bei weitgehend selbständigen und gewinnverantwortlichen Sparten spricht man von Profit-Center.

Konzern: Rechtlich selbständige Sparten

Holding: Hier steht an der Spitze eine reine Führungsgesellschaft.

Organisation (betriebswirtschaftlich)

43

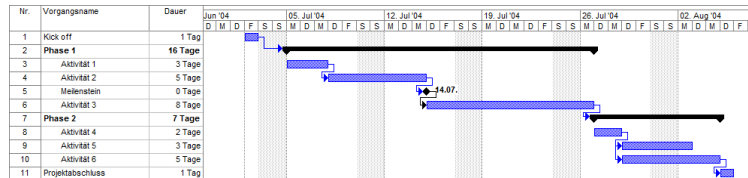
□ Ablauforganisation (Prozessstrukturierung)

■ Funktionaler Arbeitsablauf (welche Arbeiten in welcher Reihenfolge)

- Hilfsmittel z.B. Flussdiagramm

■ Zeitorientierte Ablauforganisation

- Hilfsmittel z.B. Gantt-Diagramm, Netzplantechnik



■ Raumorientierte Ablaufplanung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit