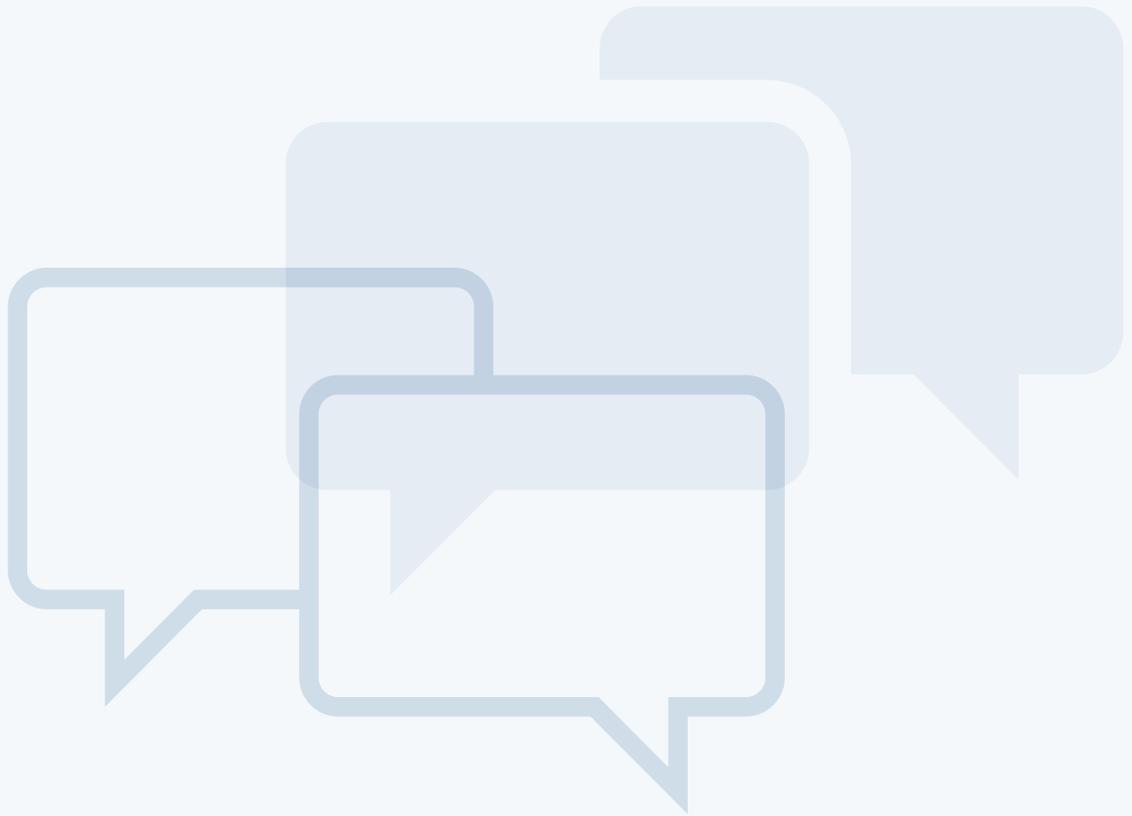


# Personalplanung



**EUROPÄISCHE UNION**  
**Europäischer Sozialfonds**



**Industriegewerkschaft**  
**Bergbau, Chemie, Energie**



# Ziel der Personalplanung ist...

*„... dass der Unternehmung die zukünftig benötigten Arbeitnehmer in der erforderlichen Quantität und Qualität, zum richtigen Zeitpunkt, am richtigen Ort und unter Berücksichtigung der zu erwartenden Kosten zur Verfügung stehen.“*  
(Wimmer 1991, S. 14.)

- Die Digitalisierung verändert den **Personal- und Kompetenzbedarf**. Hinzu kommt die **Alterung der Belegschaft** bei gleichzeitig steigendem **Mangel an Fachkräften**. Dies macht eine strategische Personalplanung immer wichtiger.
- Viele Arbeitgeber verwenden **zunehmend Daten- und Analysetools** zur Personalplanung. Hier werden **große Datenmengen (Big Data)** erzeugt und analysiert; diese Informationen strukturieren den Prozess der quantitativen und qualitativen Personalbedarfsplanung.
- Für den Betriebsrat stellen sich die Fragen:
  - Welche Daten dürfen zur Personalplanung erhoben werden?
  - Wie sollen die Daten verwendet werden?
  - Wie ist der Betriebsrat zu beteiligen?



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



Industriegewerkschaft  
Bergbau, Chemie, Energie

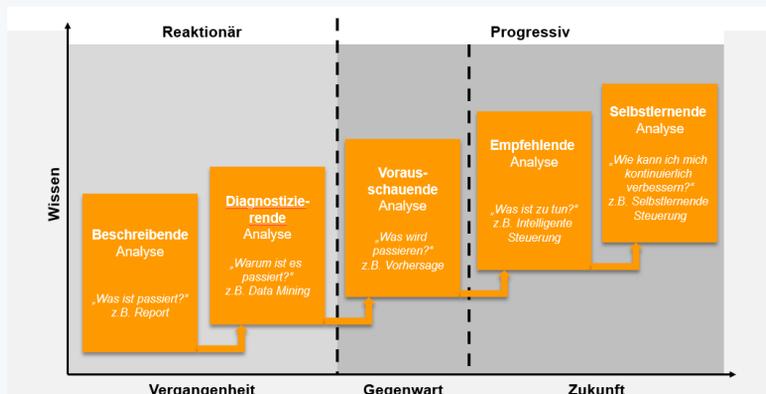


# Ziel der Personalplanung ist...

Die Digitalisierung eröffnet neue Möglichkeiten der Datenanalyse

Potenzial entsteht durch die intelligente Verknüpfung von Daten

- Big Data geht über die bisherige Erfassung von Personalstammdaten und deren Nutzung in Unternehmen weit hinaus.
  - Das Potenzial liegt in der **intelligenten Verknüpfung** von internen und externen **Datenquellen** durch entsprechende Algorithmen, um sogenannte **smarte Daten** zu generieren.
- ➔ Für das Personalmanagement ergeben sich durch Big Data große Chancen den Erfolg von Unternehmen zu sichern, indem Entscheidungen daten- und faktenbasierter getroffen werden können.



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



LAND  
BRANDENBURG

Ministerium für Wirtschaft,  
Arbeit und Energie



Industriegewerkschaft  
Bergbau, Chemie, Energie



# Ziel der Personalplanung ist...

## Potenzial durch die intelligente Verknüpfung von Daten

- Big Data geht über die bisherige Erfassung von Personalstammdaten und deren Nutzung in Unternehmen weit hinaus.
- Das Potenzial liegt in der **intelligenten Verknüpfung** von internen und externen **Datenquellen** durch entsprechende Algorithmen, um sogenannte **smarte Daten** zu generieren.

➔ Für das Personalmanagement ergeben sich durch Big Data große Chancen den Erfolg von Unternehmen zu sichern, indem Entscheidungen daten- und faktenbasierter getroffen werden können.



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



Industriegewerkschaft  
Bergbau, Chemie, Energie



# Welche Funktionen bieten Analyse- und Managementtools?

- Vergleich von Anforderungs- und Aufgabenprofilen
- Vergleich finanzieller Folgen von Einstellungs-,
- Personalentwicklungs- und Talentbindungsstrategien
- Kosten- und Finanzmodelle
- Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilungen
- Gehaltsplanung anhand erzielter Leistungsbewertung des Mitarbeiters
- Individuelle Qualifizierungspläne
- Karriere- und Nachfolgeplanungen
- Personaldaten aller Unternehmensstandorte in einer Plattform



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



Industriegewerkschaft  
Bergbau, Chemie, Energie



# Die „Personalplanungs-Paragrafen“ des BetrVG im Wortlaut

## § 92 BetrVG: Personalplanung

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen einschließlich der geplanten Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu **unterrichten**. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu **beraten**.

(2) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Maßnahmen im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b, insbesondere für die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



Industriegewerkschaft  
Bergbau, Chemie, Energie



# Die „Personalplanungs-Paragrafen“ des BetrVG im Wortlaut

## § 96 BetrVG: Förderung der Berufsbildung

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und den für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat **Vorschläge** machen.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu berücksichtigen.



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



Industriegewerkschaft  
Bergbau, Chemie, Energie



# Unterrichtung durch den Arbeitgeber: Welche Fragen kann der Betriebsrat stellen?

- Welche Auswirkungen hat die Unternehmensstrategie für die kommenden Jahre auf die Personalsituation?
- Welche Jobgruppen werden bei der Personalplanung zugrunde gelegt?
- Welche Veränderungen und neuen Anforderungen an die Kompetenzen werden zukünftig erwartet?
- Wie viele Arbeitskräfte sind in Zukunft erforderlich?
- Fallen künftig Jobgruppen weg oder entstehen neue? Welche neuen Aufgaben werden durch den digitalen Wandel entstehen, welche entfallen?
- Welche Zu- und Abgänge werden für den Planungszeitraum berücksichtigt?
- Wo treten zukünftig personelle Lücken oder möglicherweise Probleme der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten auf?
- Wie wird der Handlungsbedarf bewertet? Welche Maßnahmen sind geplant (Ausbildung, Qualifizierung, Rekrutierung etc.)?
- In welchem Verhältnis stehen Personalbedarf und Personalkosten?
- Welche Kosten sind bei Realisierung der Planung und der Umsetzung von Folgemaßnahmen zu erwarten?

**Weitere Informationen finden Sie auf der Projekthomepage**

<https://www.digital-in-brandenburg.de/>



### **Kontakt**

**Sandra Saeed**

Telefon: +49 (0) 30 32 60 85 29

Telefax: +49 (0) 30 32 60 85 28

Mobil: +49 (0)177 73 18 925

E-Mail: [sandra.saeed@pcg-projectconsult.de](mailto:sandra.saeed@pcg-projectconsult.de)



**EUROPÄISCHE UNION**  
**Europäischer Sozialfonds**



**Industriegewerkschaft**  
**Bergbau, Chemie, Energie**

