

Personal Kennzahlen – Eine Auswahl

Berücksichtigen Sie neben der Stichtagsbezogenheit von Kennzahlen auch deren Grenzen der Vergleichbarkeit (insbesondere mit anderen Unternehmen). Nicht jede Kennzahl ist gleichermaßen für jedes Unternehmen geeignet – wählen Sie, was nützlich ist. Und verstehen Sie Standard-Kennzahlen auch als Anregung, eigene Messgrößen zu kreieren. Denn der Erfolg steht unterm Strich: ist das Ergebnis.

Beschäftigungsstruktur

$$\text{Beschäftigungsstruktur} = \frac{\text{z.B. Anzahl Schlosser}}{\text{Summe aller Beschäftigten}} \times 100 = \dots \%$$

Die Kennzahl benennt den prozentualen Anteil einer Gruppe von Mitarbeitern an einer Gesamtzahl von Beschäftigten.

Für Zähler und Nenner bieten sich vielfältige Merkmale an wie Nationalität, Geschlecht... Es lässt sich beispielsweise darstellen, wie sich der relative Anteil der Vertriebsmitarbeiter an der Summe aller Beschäftigten darstellt oder wie viele Akademiker in den verschiedenen Abteilungen beschäftigt werden.

Beschäftigungsgrad

$$\text{Beschäftigungsgrad} = \frac{\text{Ist-Beschäftigung}}{\text{Planbeschäftigung}} \times 100 = \dots \%$$

Der Beschäftigungsgrad stellt die tatsächliche Kapazitätsausnutzung (Ist) der vorgesehenen (Plan) gegenüber.

Die Kennzahl ist sowohl für die Personalwirtschaft als auch in der Produktion anwendbar (erzeugte Menge).

Abwesenheitsstruktur

$$\text{Abwesenheitsstruktur} = \frac{\text{Abwesende nach Ursachen}}{\text{Summe aller Beschäftigten}} \times 100 = \dots \%$$

Die Abwesenheitsstruktur gibt den relativen Anteil Abwesender an allen Beschäftigten an und lässt sich durch Anpassung von Zähler Nenner vielfach variieren, z.B. für Abwesenheitsgrund Krankheit, Unfall...

$$\text{Abwesenheitsstruktur} = \frac{\text{Abwesenheitsstunden}}{\text{Summe alle Arbeitsstunden}} \times 100 = \dots \%$$

Eine Variation der Abwesenheitsstruktur. Ein Vergleich zwischen verschiedenen Abteilungen, nach Geschlecht, Alter... kann weitere Hinweise geben.

Krankenquote / Fehlzeitenquote

$$\text{Krankenquote} = \frac{\text{Anzahl der Kranken}}{\text{Summe aller Beschäftigten}} \times 100 = \dots \%$$

$$\text{Fehlzeitenquote} = \frac{\text{Fehlzeiten}}{\text{Sollarbeitszeit}} \times 100 = \dots \%$$

Die Fehlzeitenquote zeigt, welchen relativen Anteil die Fehlzeiten an der Sollarbeitszeit haben.

Fluktuationsziffer

$$\text{Fluktuationsziffer} = \frac{\text{Personalabgang}}{\text{durchschnittliche Beschäftigte}} \times 100 = \dots \%$$

Die Kennziffer zeigt den relativen Anteil der Personalabgänge im Verhältnis zur mittleren Beschäftigtenzahl. Weitere Untergliederungen können nach Abgangsgrund, Abteilung, Alter, Geschlecht, Betriebszugehörigkeit ... angestellt werden.

Altersstruktur der Belegschaft

$$\text{Altersstruktur} = \frac{\text{Anzahl Mitarbeiter in Altersgruppe 30 bis 40 Jahre}}{\text{Summe aller Beschäftigten}} \times 100 = \dots \%$$

Die Kennzahl zeigt den Altersaufbau an. Weitere Untergliederungen bieten sich an.

Pro-Kopf-Leistung

$$\text{Gesamtleistung je Beschäftigtem} = \frac{\text{Gesamtleistung}}{\text{durchschnittliche Beschäftigte in der Periode}}$$

Die Kennzahl zeigt die Gesamtleistung (z.B. mengenmäßiger Output) je Mitarbeiter und Periode an.

Eine Variation ist der Pro-Kopf-Umsatzerlös:

$$\text{Leistung je Arbeitnehmer} = \frac{\text{Umsatzerlöse}}{\text{durchschnittliche Beschäftigte in der Periode}}$$

Die Kennzahl zeigt den Pro-Kopf-Erlös. Im Zähler können auch andere Größen (einzelne Produktgruppen, Hauptumsatzträger...) stehen.

Pro-Kopf-Aufwand

$$\text{Durchschnittlicher Personalaufwand} = \frac{\text{Gesamter Personalaufwand}}{\text{durchschnittliche Beschäftigte in der Periode}}$$

Die Größe zeigt den Pro-Kopf-Personalaufwand in einer Periode.
Bei stark steigenden Summenwerten bietet sich an, einerseits Löhne und Gehälter pro Kopf und andererseits den Sozialaufwand pro Kopf zu ermitteln.

Eine tiefer gehende Variation ist das Herausgreifen einzelner Kostenarten:

$$\text{Weiterbildungskosten je Mitarbeiter} = \frac{\text{Weiterbildungskosten}}{\text{Summe aller Beschäftigten}}$$

Die Größe zeigt die Weiterbildungskosten pro Kopf.

Personalaufwandsstruktur

$$\text{Personalaufwandsstruktur} = \frac{\text{Personalaufwand für ...}}{\text{Summe Personalaufwand}} \times 100 = \dots \%$$

Die Kennzahl ermittelt den relativen Anteil einer Kostenposition an den Gesamtkosten.
Im Zähler können z.B. Abteilungen oder Weiterbildungskosten stehen. Ebenfalls lässt sich der Nenner variieren. Von Interesse sein könnte beispielsweise ein Vergleich der Weiterbildungskosten in % des Personalaufwands für jede Abteilung des Unternehmens.

Personalaufwandsquote

$$\text{Personalaufwandsquote} = \frac{\text{Personalaufwand}}{\text{Gesamtleistung}}$$

Die Quote benennt den Anteil des Personalaufwands an der Gesamtleistung (Umsatz und Bestandsveränderung).

Lohnquote

$$\text{Lohnquote} = \frac{\text{Personalkosten}}{\text{Umsatz}}$$

Die Quote benennt den Anteil der Personalkosten am Umsatz.