

PERSONAL WESEN

1.PERSONAL WIRTSCHAFT

- Arbeitsrecht
- Personalverwaltung
Personalbetreuung
Lohnabrechnung
Personalplanung
Personalbedarf
- Personalbeschaffung
- Personalanpassung
Personal-Einsatzplanung
- Personalentwicklung

2.PERSONALPOLITIK

- | | |
|---------------------|-------------------------------|
| - Arbeitsrecht | P-Bedarf |
| - Personalplanung | P-Planung/Beschaffung.... |
| Personalverwaltung | P-Einsatzplanung |
| Personalbetreuung | P-Anpassung(i.d.R. -> Abbau) |
| Personalführung | P-Entwicklung |
| Personalcontrolling | P-Kostenplanung |

3.PERSONALBESCHAFFUNG

3.1 Stellenausschreibung

- Bezeichnung der Stelle
- Aufgabengebiet
- Anforderungen/Kenntnisse
- Arbeitszeit (VZ/TZ)
- Befristet/Unbefristet
- Ab Wann
- Firmenprofil
- Entgelt/Tarif
- Zusatzleistung
- Ansprechpartner/Adresse, Tel.Nr, E-mail.
- Bewerbungsfrist
- Einsatzort
- Angabe von Gehaltsvorstellung
- Werbemedium (Zeitungsinserat o.a.)
- Intern/extern

Inhalte Sozialplan

1. Geltungsbereich (zeitlich, für wen, für wen nicht, für welchen Betrieb)
2. Ausscheiden ohne Arbeitsplatzverlust
 - a) Freistellung
 - b) Abfindung
 - c) Höhe der Abfindung
Wie viel Monatsverdienste pro Dienstjahr?
 - d) Höchstbegrenzungen für Abfindungen
 - e) Anrechnungen von Abfindungen (Aufhebungsverträge) auf Leistungen aus dem Sozialplan
 - f) Ausnahmen
 - g) Fälligkeit der Abfindungen
 - h) Rückzahlungsklausel bei Wiedereinstellung i)
Sozialauswahl - Punktesystem
3. Reduktion der Arbeitskapazität
 - a) Ausgleich für Verlust des Vollzeitarbeitsplatzes
 - b) Ausgleich für Versetzung
 - c) Beihilfen für Weiterbildungsmaßnahmen
 - d) Ausgleich für Einsatz an einem anderen Ort
4. Sonstige Bestimmungen
 - a) Sicherung von Ansprüchen auf Sozialleistungen bei vorzeitigem Ausscheiden, wie:
Weihnachtsgeld -
Urlaubsgeld
 - b) Regelung zur Altersversorgung
 - c) Weitergewährung von Firmendarlehen
 - d) Weitergewährung von Deputaten
 - e) Bestehen bleiben von Wohnrechten in Werkswohnungen
 - f) Härtefälle
 - g) Übernahme von Bewerbungskosten der Arbeitnehmer
 - h) Hilfestellung des Unternehmens
Maßnahmen
Outplacement-Kosten
5. Sonderfonds für Härtefälle beispielweise für längere Arbeitslosigkeit
6. Schlussbestimmungen
Folgen durch Änderungen persönlicher Verhältnisse
Schlichtungsregeln für Streitfälle aus dem Sozialplan
Schriftform
Salvatorische Klausel
Inkrafttreten

Benchmarking z.B Pers.Abt.

	1 Bez.Köpfe o.Azubis u.a.	2 Karteileichen	3 Azubis	ZDL Praktikante n	EDV Ext.	Url.KH Verw.Stat	Lohn buchhaltung	Pers. Bedarf	Fluktation Ein/Aus (:2)
1	160Q(Aufwandfaktor) 3000	200 (x 0,1) 300	150(x0,5)	50 (x 0,2) xxxx	xxx xxx	imPW v.Ort	intern intern	x x x x x x	0,163 0,116

Fallzahl /MA

Kopfzahl -> 2000 MA davon 1800 bezahlt und 200 bezahlt und Karteileichen (juristisch) Nachrichtlich
 -> 1400 Vollzeitkräfte und 600 Teilzeitkräfte ->
 75%/50%/25%/Studenten/Zivis/Azubis
 (Lernschwester 1:7 / AiP 1: 2)

Gewichtung:

Bez.Köpfe x Aufwandfaktor aus 2,3 und 4

$$A = 1600 + (200 \times 0,1) + (150 \times 0,5) + (50 \times 0,2) = 1705$$

$$B = 3000 + (300 \times 0,1) + (200 \times 0,5) + (0 \times 0,2) = 3130$$

bei aktueller Kennzahl aus 2001 ^IMAPW: 200 MA

A 1705 : 13 MA (Pers. Abt) = 131,15 Kennzahl! 1 MA Pers.Abt. für 131,15 MA

Bewerbungsgespräch

Möglichst ungezwungene Atmosphäre (runder Tisch). Als Bewerber möglichst defensiv (reagieren statt agieren)

- Aufgaben
- Personelles Umfeld
- Vertragskonditionen
- Modelle Führungsstile
- Arbeitszeit /Ber.Dienst
- Fort/-Weiterbildung
- Nebentätigkeiten
- Persönliche Ziele
- Erfolge/Misserfolge

Lohnberechnung (Beispiel)

März 2002

€3000,- Grundgehalt (Fest!)

€200,- Schichtzulage (Fest!)

€600,- Bereitschaftsdienst aus Januar 2002 (Variabel!)

€200,- Sonntagszuschläge/Nachtzulage aus Januar 2002 (Variabel!)

€4000,- Brutto

davon :

€200,- Steuerfrei

= €3800,- Sozialversicherung Brutto Beitragsbemessungsgrenze bei

Rentenversicherung = €4500,-

- Rentenversicherung (9,65%) = €366,70

- Arbeitslosenversicherung (3,25%) = €123,50

Beitragsbemessungsgrenze bei Krankenversicherung -> €3375,-

- Krankenversicherung bei freiw. Weiterversicherung (6,15% aus €3375,- s.o.)

= €207,56

Pflegeversicherung bei freiw. Weiterversicherung (0,85% aus €3375,-) = €28,69

- Arbeitskammer bei freiw. Weiterversicherung (0,15% aus 3375,-) = €5,06

= - **€731,51**

Steuerklasse: 4 Religion: RK

monatl. Freibetrag: €500,-

Steuer Brutto : €

3800,-

- €500,- Freibetrag

= €3300,- Steuer Brutto

- Lohnsteuer lt. Tabelle = €397,58

- Kirchensteuer (9%) = €35,78

Solidaritätszuschlag (5,5% der Lohnsteuer) = €21,86

= -~~€~~**455,22**

Gesamtabzüge = -**€186,73**

Auszahlungsbetrag:

€4000,- ursprüngl. Brutto

- €186,73 Gesamtabzüge

= €2813,27 Auszahlungsbetrag

Stellenausschreibung (Grundstruktur)

1. Vorstellung der Firma (Größe/Branche)
2. Einstellungstermin
3. Bezeichnung der Stelle
(evtl. Befristet/unbefristet, Vollzeit oder Teilzeit)
4. Stellenprofil
5. Anforderungsprofil (Bewerberprofil)
6. Vergütung/ Soz. Leistungen/Nebenleistungen
7. Bewerbung an, in welcher Form, Frist
8. Ansprechpartner.

Werbeträger

Printmedien

Arbeitsamt

Internet

intern

„schwarzes Brett" -

Intranet externer

Arbeitsmarkt

regional

überregional

international

evtl. auch Headhunter

Stellenausschreibungen in Printmedien können je nach Größe, Erscheinungsdatum, Auflage der Zeitung mit erheblichen Kosten verbunden sein (z.B. FAZ durchaus bis 150 000,-€)

Vor und Nachteile interner und externer Bewerber

Intern	Na	NNachteile
Vorteile		
<ul style="list-style-type: none"> - im Rahmen von Personalabbau - schneller - Bewerber kennt die Betriebsstrukturen - erhöhte Mitarbeiterbindung - Billiger - Know How bleibt 		<ul style="list-style-type: none"> - evtl. Beschaffungsketten - Betriebsblindheit - Verkumpelung der Entscheidung
Extern		
Vorteile		Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> - keine Beschaffungsketten - neue Ideen - Teurer 		<ul style="list-style-type: none"> - ger. Mitarbeiterbindung - dauert länger

Vor und Nachteile von Printmedien und Internet

Printmedien	Internet
<ul style="list-style-type: none"> - Teuer - Regional - Vorlaufzeiten (Redaktionsschluss) - Erreicht auch Bewerber ohne PC Anschl. 	<ul style="list-style-type: none"> - Billiger - Global - wirkt sofort - Vorauswahl möglich - Ausschluss von Bewerbern ohne Internetanschluss

Personalbedarfsrechnung

Kennzahlen KH Beispiel:

Nur Früh und Mittagsdienst

~ 3,54 Betten → 1 MA Pflege (Normalstation)

— 1,0 Betten → 1 MA Pflege (Intensivstation/Beatmung)

17,02 Betten → 1 Arzt
Nachtdienst nach
Zeitberechnung!

Zeitberechnung:

10 Std/Tag x 365 Tage = 3650 h/Jahr
MA Brutto 7,7 x 250 Tage = 1925
h/Jahr MA Netto -20% AZ ergibt 1540
h/Jahr 3650 : 1540 ergibt 2,37 MA

Personalwesen (PW)

LMA PW → 200 MA (neu seit 1999 vorher 1 MA PW → 110 MA ; 1990)

Anhaltzahlen von 1969 modifiziert 1974

nach Pflegepersonalregelung (PPR) 1992-1995

DRG'S (Vollpauschalensystem)

ab 2003 Option ab 2004 verbindlich

AR DRG (Australian Rewind Diagnose Related Groups)

unterteilt in 22 Hauptgruppen (A,B,C)

in 400 Hauptdiagnosen (Axxx, Bxxx,...) nach Fallschwere Axxx-A, Axxx-B, Axxx-C) ergibt 660 Abrechenbare Leistungen