

Optimierungsmöglichkeiten der Personaleinsatzplanung am Beispiel des deutschen Einzelhandels

- Unter Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenbedingungen, Arbeitszeitflexibilisierung, Personalkosten und
Mitarbeitermotivation -

Diplomarbeit im Fach Personalwirtschaftslehre

Themensteller: Prof. Dr. Dirk Sliwka

Vorgelegt in der Diplomprüfung im Studiengang Betriebswirtschaftslehre

Note: 1,7

von:

Brit Gebhardt

Schüttenbarg 14

27721 Ritterhude

Matrikelnummer: 2875403

Köln 2004

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG	1
1.1	Ziel dieser Diplomarbeit.....	2
1.2	Datenerhebung im deutschen Einzelhandel	2
1.3	Aufbau der Diplomarbeit	3
2	GRUNDLAGEN DER PERSONALEINSATZPLANUNG.....	4
2.1	Personaleinsatzplanung als Bestandteil der Personalplanung	4
2.2	Nebenbereiche der Personaleinsatzplanung	6
2.2.1	Die Personalbedarfsplanung.....	6
2.2.2	Die Zeiterfassung	7
2.3	Einbindung der Personaleinsatzplanung in edv-gestützte Zeitwirtschaftssysteme	8
3	BRANCHENSPEZIFISCHE BESONDERHEITEN IM DEUTSCHEN EINZELHANDEL.....	10
3.1	Organisationsformen im deutschen Einzelhandel	10
3.1.1	Branchenkategorien.....	10
3.1.2	Betriebstypen.....	11
3.2	Rechtliche Rahmenbedingungen.....	12
3.2.1	Arbeitszeitgesetz	13
3.2.2	Tarifvertragliche Regelungen.....	14
3.2.3	Betriebsverfassungsgesetz.....	14
3.2.4	Ladenschlussgesetz	15
3.3	Wirtschaftliche Rahmenbedingungen	16
3.3.1	Sinkende Umsätze	16
3.3.2	Zunehmende Konzentration	17
3.3.3	Flächenverlagerung und –expansion	18
3.3.4	Verändertes Verbraucherverhalten.....	19
3.4	Beschäftigungssituation im Einzelhandel	19
3.5	Arbeitszeitmodelle im Einzelhandel	21
3.5.1	Gleitzeit	22
3.5.2	Jahresarbeitszeit	23
3.5.3	Lebensarbeitszeit.....	23

3.5.4	Variable Arbeitszeit.....	24
3.5.5	Vertrauensarbeitszeit.....	24
3.5.6	Schichtarbeit.....	25
3.6	Personalbedarfsermittlung als Planungsgrundlage.....	25
3.7	Personaleinsatzplanung im Handel	29
4	ASPEKTE DER ARBEITSZEITFLEXIBILISIERUNG.....	32
4.1	Verwendung unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle	32
4.2	Ankündigungsfristen bei flexiblen Arbeitszeitmodellen.....	33
4.3	Auswirkungen des Beschäftigungsstatus	33
5	ASPEKT DER MITARBEITERMOTIVATION.....	35
5.1	Analyse der Krankenquote	35
5.2	Analyse der Fluktuationsrate.....	38
5.3	Analyse der Fehlzeitenquote	42
5.4	Motivation durch Mitbestimmung	45
6	ASPEKT DER PERSONALKOSTENOPTIMIERUNG.....	48
6.1	Analyse der Personalkostenquote.....	49
6.2	Analyse der jährlichen Gesamtleistung.....	53
6.3	Analyse der Umsatzleistung je Stunde.....	55
6.4	Einfluss des Informationsstands über Resturlaub und Überstunden	57
7	FALLSTUDIEN ZUR PERSONALEINSATZPLANUNG.....	61
7.1	Fallstudie Motivation und Personalkostenoptimierung.....	61
8	SCHLUSSBETRACHTUNG	63
	LITERATURVERZEICHNIS	65
	ANHANG	70
1	DATENERHEBUNG.....	70
1.1	Art der Erhebung.....	70
1.2	Umfang der Erhebung	70
1.3	Rücklauf der Befragung	71
1.4	Zeitlicher Rahmen der Erhebung	71
1.5	Inhalt des Fragebogens.....	71

1.5.1	EDV-Ausstattung	72
1.5.2	Krankenstand, Fluktuation und Fehlzeiten.....	74
1.5.3	Arbeitszeitflexibilisierung.....	75
1.5.4	Personalkosten und Produktivität.....	76
1.5.5	Allgemein.....	77
1.5.6	Personaleinsatzplanung	78
1.5.7	Referenzjahr	79
1.5.8	Persönliche Angaben.....	79
2	DATENAUSWERTUNG.....	80
2.1	Datenübertragung und Kodierung.....	80
2.2	Fehlerkontrolle und Fehlerbereinigung.....	80
2.3	Neubildung von Variablen	81
3	STATISTISCHE ANALYSE	84
3.1	Einfache Häufigkeitsverteilungen	84
3.1.1	pep10100: Warenwirtschaftssystem (WWS)	84
3.1.2	pep10200: Scanner-Kassensystem	85
3.1.3	pep10300: Personaleinsatzplanungssystem.....	86
3.1.4	pep10400: Anschaffungsjahr Personaleinsatzplanungssystem	88
3.1.5	pep10500: Systemname Personaleinsatzplanungssystem	89
3.1.6	pep10600: Personalbedarfsermittlung.....	91
3.1.7	pep10700: Zeiterfassung	93
3.1.8	pep20100: jährliche Krankenquote	96
3.1.9	pep20100: Tendenz Krankenquote.....	97
3.1.10	pep20300: jährliche Fluktuationsrate	99
3.1.11	pep20400: Tendenz Fluktuationsrate	100
3.1.12	pep20500: Fluktuationsrate nach Mitarbeitergruppe	101
3.1.13	pep20700: Fehlzeitenquote	102
3.1.14	pep20800: Tendenz Fehlzeitenquote.....	103
3.1.15	pep20900: Zuordnung Personaleinsatzplänen.....	104
3.1.16	pep30100: Arbeitszeitmodelle.....	105
3.1.17	pep30200: Anpassung an Personalbedarf.....	108
3.1.18	pep30300: rollierendes Freizeitsystem.....	109

3.1.19	pep30400: Berücksichtigung Mitarbeiterwünsche	110
3.1.20	pep40100: Personalkostenquote	111
3.1.21	pep40200: Tendenz Personalkostenquote	112
3.1.22	pep40300: jährliche Gesamtleistung	113
3.1.23	pep40400: Tendenz Gesamtleistung	115
3.1.24	pep40500: Umsatzleistung	116
3.1.25	pep40600: Tendenz Umsatzleistung	117
3.1.26	pep40700: Information über Überstunden	118
3.1.27	pep40800: Information über Resturlaub.....	119
3.1.28	pep50100: Branche.....	120
3.1.29	pep50200: Unternehmensumsatz	122
3.1.30	pep50300: Mitarbeiter gesamt.....	123
3.1.31	pep50400: mehrere Filialen.....	125
3.1.32	pep50500: Filialanzahl insgesamt	126
3.1.33	pep50600: durchschnittliche Mitarbeiteranzahl	127
3.1.34	pep50700: Mitarbeiteranzahl kleinste und größte Filiale.....	128
3.1.35	pep50900: Veränderung Teilzeitquote	130
3.1.36	pep51100: Unternehmensstellung	131
3.2	Bedingte Häufigkeitsverteilungen.....	132
3.2.1	Krankenquote bei Unternehmen mit/ohne Personaleinsatzplanung.	132
3.2.2	Krankenquoten bei Unternehmen mit verschiedenen Arbeitszeitmodellen	133
3.2.3	Fluktuationsrate bei Unternehmen mit/ohne Personaleinsatzplanung	135
3.2.4	Fluktuationsraten bei Unternehmen mit verschiedenen Arbeitszeitmodellen	136
3.2.5	Höchste Fluktuationsrate nach Mitarbeitergruppen bei Unternehmen mit/ohne Personaleinsatzplanung	138
3.2.6	Fehlzeitenquote bei Unternehmen mit/ohne Personaleinsatzplanung	139
3.2.7	Fehlzeitenquote bei Unternehmen mit verschiedenen Arbeitszeitmodellen	140
3.2.8	Personalkostenquote bei Unternehmen mit/ohne Personaleinsatzplanung	142

3.2.9	Jährliche Gesamtleistung bei Unternehmen mit/ohne Personaleinsatzplanung	142
3.2.10	Umsatzleistung bei Unternehmen mit/ohne Personaleinsatzplanung	143
3.2.11	Umsatzleistung in unterschiedlichen Branchen	144
3.3	Maßzahl der zentralen Tendenz	145
3.4	Standardabweichung und Varianz.....	146
3.5	Korrelationsanalyse.....	146
3.5.1	Korrelation im Bereich Motivation	146
3.5.2	Korrelation im Bereich Personalkosten.....	148
3.6	Einfache Regressionsanalyse	150
3.7	Multivariate Regressionsanalyse.....	152
3.8	Signifikanztest der Regressionskoeffizienten	155
4	KRITISCHE BETRACHTUNG DER DATENERHEBUNG.....	157
4.1	Verzerrungseffekte.....	157
4.2	Fehlerquellen.....	157
5	FALLSTUDIE MOTIVATION UND PERSONALKOSTENOPTIMIERUNG.....	159
5.1	Das REWE Center Schulenburg	159
5.2	Die REWE-Dortmund eG	159
5.3	Problematik bei der Personaleinsatzplanung.....	160
5.4	Personalkostenoptimierung	161
5.5	Grundlegendes zum System mzs [®]	161
5.6	Systemauswahl	162
5.7	Die Einführung.....	163
5.8	Das System im Einsatz.....	163
5.9	Problemjahr 2003	164
5.10	Fazit.....	165
6	DIE VERSCHIEDENEN SYSTEME.....	166
6.1	mzs [®] und MZS [®] .net der Hoffmann Datentechnik GmbH.....	166
6.2	Personaleinsatzplanung von MBB-Gelma	167
6.3	ELV-Euro-PEP von ELV	168

6.4	PEP-Fechtig von der Pep Fechtig GdbR	169
6.5	Perforce [®] von SHD	170
6.6	Avero von Digital-Zeit	171
6.7	TiDe [®] von Timecom [®]	172
6.8	Lisa von der OZ GmbH	173
6.9	IRICS der Anton Storr Software GmbH	174
6.10	PEPHandel der EG PEP Software GmbH	175
6.11	Testsysteme	176
6.12	Eigenentwicklungen und Excel-basierte Personaleinsatzplanung	176
6.13	SPS R 4 der InVision Software AG	177
6.14	IF6020 von Interflex	178
7	DANKSAGUNG	180