

Martell Beck

Grundsätze der Personalplanung

**Ausrichtung der Betriebsverfassung am
Strategischen Human Resource Management**

Mit einem Geleitwort von Prof. Dr. Walter Oechsler

A 234212

Deutscher Universitäts-Verlag

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	XIII
Abkürzungsverzeichnis	XV
 1. Ausgangssituation und Programm	 1
1.1. Problemstellung und Ziel der Arbeit	1
1.2. Aufbau der Arbeit	4
 2. Strategisches Human Resource Management, Personalplanung und Betriebsverfassung	 7
2.1. Der Ansatz der Michigan School zum Strategischen Human Resource Management	7
2.2. Die besondere Bedeutung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, insbesondere der Betriebsverfassung, zur Ausgestaltung eines Strategischen Human Resource Management	18
2.3. Die zentrale Rolle der Personalplanung für den Betriebsrat im Strategischen Human Resource Management und Probleme bei der Umsetzung im geltenden Betriebsverfassungsgesetz	28
2.3.1. Die Bedeutung der Personalplanung für den Betriebsrat zur Durchsetzung seiner Partizipationsrechte	28
2.3.2. Die Bedeutung der Personalplanung für den Betriebsrat zur Ausgestaltung seiner veränderten Rolle im System der Industriellen Beziehungen	36
2.3.3. Analyse des Reformansatzes der Bundesregierung zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 aus Sicht der Personalplanung	38
2.4. Handlungsbedarf zu einer neuen Verankerung der Personalplanung	43
2.5. Grundsätze als systematischer Zugang zur Personalplanung	45
 3. Die Bildung von Grundsätzen der Personalplanung im Kontext des Strategischen Human Resource Management	 47
3.1. Ansätze zur Formulierung von Grundsätzen der Personalplanung	47
3.1.1. Die Metaplanung zur Konkretisierung der Grundsätze	51
3.1.2. Die Bestimmung der Dimensionen einer Metaplanung	53
3.2. Das Betriebsverfassungsgesetz als Quelle zur Ausgestaltung von Grundsätzen der Personalplanung	64
3.2.1. Der Planungszweck aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht	64
3.2.2. Die Ablaufgestaltung der Personalplanung aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht	66

3.2.3. Die Aufbaugestaltung der Personalplanung aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht	73
3.2.4. Die Planungsebenen und ihr Planungsinhalt im Betriebsverfassungsgesetz.....	82
3.2.5. Zusammenfassung.....	83
3.3. Das Strategische Human Resource Management als Quelle zur Gestaltung von Grundsätzen der Personalplanung.....	89
3.3.1. Der Planungszweck	89
3.3.2. Die Planungsebenen und ihr Planungsinhalt	90
3.3.3. Die Ablaufgestaltung der Personalplanung	93
3.3.4. Die Aufbaugestaltung der Personalplanung	109
3.3.5. Zusammenfassung.....	129
3.4. Fallstudien als Quelle zur Ausgestaltung von Grundsätzen der Personalplanung.....	141
3.4.1. Das methodische Vorgehen	141
3.4.2. Die Analyse von Fallstudien.....	146
3.4.2.1. Die AUDI AG.....	146
3.4.2.1.1. Das Unternehmen.....	146
3.4.2.1.2. Die Personalplanung der AUDI AG – Die integrierte Investitions- und Personalplanung	146
3.4.2.1.3. Betrachtung der Personalplanung der AUDI AG vor dem Hintergrund der Grundsätze	150
3.4.2.2. Die BASF AG.....	153
3.4.2.2.1. Das Unternehmen.....	153
3.4.2.2.2. Die Personalplanung der BASF AG - Das Gegenstromverfahren.....	154
3.4.2.2.3. Betrachtung der Personalplanung der BASF AG vor dem Hintergrund der Grundsätze	157
3.4.2.3. Die DB Reise&Touristik AG	159
3.4.2.3.1. Das Unternehmen.....	159
3.4.2.3.2. Die Personalplanung der DB Reise&Touristik AG – Die qualifizierte Personalplanung	159
3.4.2.3.3. Betrachtung der Personalplanung der DB Reise&Touristik AG vor dem Hintergrund der Grundsätze.....	162
3.4.2.4. Die Deutsche Lufthansa AG, Geschäftsbereich Passage	164
3.4.2.4.1. Das Unternehmen.....	164
3.4.2.4.2. Die Personalplanung der Lufthansa Passage – Die Planungsrunde als Integrationsinstrument	164
3.4.2.4.3. Betrachtung der Personalplanung der Lufthansa Passage vor dem Hintergrund der Grundsätze	171

3.4.2.5.	Die Ingram Macrotron AG	173
3.4.2.5.1.	Das Unternehmen	173
3.4.2.5.2.	Die Personalplanung der Ingram Macrotron AG – Die beratende Rolle des Personalplaners/-controllers	173
3.4.2.5.3.	Betrachtung der Personalplanung der Ingram Macrotron AG vor dem Hintergrund der Grundsätze	175
3.4.2.6.	Die SAP AG	178
3.4.2.6.1.	Das Unternehmen	178
3.4.2.6.2.	Die Personalplanung der SAP AG – Managers Desktop als EDV-basiertes Planungs- und Reportingtool	179
3.4.2.6.3.	Betrachtung der Personalplanung der SAP AG vor dem Hintergrund der Grundsätze	181
3.4.3.	Ergebnisse der Fallstudien	185
3.5.	Zusammenfassung der Ergebnisse zu Grundsätzen der Personalplanung	194
4.	Ausrichtung der Betriebsverfassung am Strategischen Human Resource Management	203
5.	Schlussbetrachtung: Die Rolle der Grundsätze in einer neuen Betriebsverfassung	215
	Literaturverzeichnis	223
	Anhang: Fragebogen zur Durchführung von Fallstudien zur Personalplanung	237