

Christa Hobmaier

# Personalwirtschaft zwischen Bindung und Autonomie

Möglichkeiten und Grenzen  
der Anwendung eines Profit Center-  
Konzeptes auf die Personalabteilung

Mit einem Geleitwort  
von Prof. Dr. Karl Oettle

DeutscherUniversitätsVerlag

# Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	XII
Abkürzungsverzeichnis	XIII
<b>A. Grundlagen - Einführung, Begriffsklärungen und Abgrenzungen</b>	<b>1</b>
1. Einführung	1
1.1 Annäherung an den Gegenstand	1
1.2 Theoretischer Ansatz der Arbeit	6
1.3 Problemstellung und Vorgehensweise	8
2. Begriffsklärungen und Abgrenzungen	13
2.1 Personalwirtschaft	13
2.1.1 Exkurs: Historischer Abriss zu personalwirtschaftlichen Entwicklungslinien in Deutschland	13
2.1.2 Personalwirtschaftliche Grundbegriffe	18
2.2 Erwerbsunternehmen	21
2.3 Bindung und Autonomie	23
<b>B. Bindungen - erwachsend aus externen und internen betrieblichen Rahmenfaktoren, der spezifischen Aufgabenstellung und der institutionellen Einordnung der Personalwirtschaft</b>	<b>27</b>
3. Rahmenbedingungen personalwirtschaftlicher Aufgabenwahrnehmung	27
3.1 Unternehmensexterne Gestaltungsbedingungen	27
3.1.1 Rechtlich-politische Rahmenbedingungen	28
3.1.2 Gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen	31

3.1.3 Technologische Rahmenbedingungen	32
3.1.4 Sozio-kulturelle Rahmenbedingungen	34
3.2 Innerbetriebliche Gestaltungsbedingungen	37
4. Charakterisierung des betrieblichen Funktionsbereichs Personalwirtschaft	52
4.1 Etablierung der betrieblichen Personalwirtschaft als eigenständige wissenschaftliche Disziplin und als organisatorische Institution im Betrieb	52
4.2 Aufgabenstellung und Träger	62
4.3 Betrachtungen zu Eigenarten personalwirtschaftlicher Aufgaben	71
5. Aspekte einer Einordnung der Personalabteilung im aufbau-organisatorischen Unternehmensgefüge	82
5.1 Erfordernis einer institutionellen Verankerung der Personalwirtschaft im Betrieb	82
5.2 Positionierung der Personalabteilung in der Unternehmenshierarchie	85
5.3 Eingliederungsmöglichkeiten bei alternativen Organisationsstrukturen	89
5.3.1 Eingliederung bei eindimensionaler Organisation	90
5.3.1.1 Konzeption bei funktionaler Organisation	90
5.3.1.2 Zentrale und dezentrale Konzeption bei divisionaler Organisation	92
5.3.2 Dezentrale und zentrale Konzeption bei mehrdimensionaler Organisation	95
5.4 Realisierung personalwirtschaftlicher Aufgaben durch einen Zentralbereich	99

<b>C. Autonomiebestrebungen - Möglichkeiten und Grenzen einer Ausschöpfung des verbleibenden Handlungsraumes</b>	<b>103</b>
6. Möglichkeiten und Grenzen einer Ausschöpfung des verbleibenden Handlungsraumes am Beispiel der Bildung eines Verantwortungsbereiches "Personalabteilung"	103
6.1 Zugrundeliegende Annahmen	104
6.2 Abgrenzung unterschiedlicher Arten von Verantwortungsbereichen	106
6.3 Anwendbarkeit eines Profit Center-Konzepts auf die Personalabteilung	108
6.3.1 Organisatorische Voraussetzungen für die Anwendung eines Profit Center-Konzepts	111
6.3.2 Leistungsbewertung eines Profit Centers "Personalabteilung"	122
6.3.2.1 Ansatz von Marktpreisen gegenüber unternehmens-externen Kunden	122
6.3.2.2 Erfolgsspaltung für innerbetriebliche Leistungen	130
6.3.2.3 Bildung von Verrechnungspreisen im innerbetrieblichen Leistungsaustausch	140
6.3.3 Kostenerfassung und Kalkulation bei einem Profit Center-Konzept	155
6.3.4 Bereichsspezifische und gesamtbetriebliche Zielerreichung mittels eines Profit Centers "Personalabteilung"	167
6.3.4.1 Realisierung ökonomischer Ziele	169
6.3.4.2 Realisierung personal-sozialer Ziele	179
6.3.5 Verantwortlichkeit des Profit Center-Leiters	180
<b>D. Schlußbetrachtung - Ausblick</b>	<b>187</b>
7. Ausblick	187
Literaturverzeichnis	191