



Hochschule RheinMain  
University of Applied Sciences  
Wiesbaden Rüsselsheim Geisenheim

personalmagazin  
PERSONALMAGAZIN FÜR HR-LEITUNDE

HAUFE. LEXWARE

HAUFE.  
AKADEMIE

# Studie Personalcontrolling 2012

Personalcontrolling in Deutschland heute



Studie

## Vorwort

# Status des Personalcontrollings in Deutschland



Prof. Dr. Silke Wickel-Kirsch

**Personalcontrolling gewinnt zunehmend an Bedeutung – ist es doch Aufgabe des Personalcontrollings, das Wirken des Personalmanagements transparent zu machen und gezielt zu steuern, um personalwirtschaftliche Ziele sicher zu erreichen.**

Zumindest in der Theorie ist Personalcontrolling nicht mehr aus dem Personalmanagement wegzudenken. Zu wichtig sind die Informationen, die ein gutes Personalcontrolling liefert. Doch wie sieht die Praxis in deutschen Unternehmen aus? Welchen Stellenwert hat Personalcontrolling im gelebten Unternehmensalltag? Und welche Felder werden vom Personalcontrolling in Unternehmen berücksichtigt?

Die Studie Personalcontrolling 2012 ist diesen Fragen nachgegangen. Über 140 Unternehmen aus unterschiedlichsten Branchen haben an der Befragung teilgenommen.

Die Haufe Akademie dankt allen Beteiligten und Teilnehmern der Studie, besonders dem Projektteam der Hochschule RheinMain für die Konzeption und Durchführung der Studie.

Wir freuen uns, wenn Ihnen die Studie neue Erkenntnisse bringt.



Birgit Neubauer



Sandra Jettkandt

**Prof. Dr. Silke Wickel-Kirsch,**  
Hochschule RheinMain,  
Wiesbaden

**Birgit Neubauer,**  
Programmbereichsleiterin  
Haufe Akademie

**Sandra Jettkandt,**  
Produktmanagerin  
Haufe Akademie

# Inhalt

	<b>Seite</b>
<b>1. Die wichtigsten Studien-Ergebnisse</b>	<b>4</b>
<hr/>	
<b>2. Studiensteckbrief</b>	<b>5</b>
<hr/>	
<b>2.1 Durchführung der Studie</b>	<b>5</b>
<b>2.2 Zielsetzung der Studie</b>	<b>5</b>
<b>2.3 Teilnehmer der Studie</b>	<b>6</b>
<hr/>	
<b>3. Die Studienergebnisse im Detail</b>	<b>7</b>
<hr/>	
<b>3.1 Allgemeine Angaben</b>	<b>7</b>
Wie viele Mitarbeiter werden in der Personalabteilung und für das Personalcontrolling eingesetzt?	<b>7</b>
Werden Aufgaben von den Unternehmen extern vergeben?	<b>8</b>
<b>3.2 Organisation des Personalcontrollings</b>	<b>9</b>
Wie ist das Personalcontrolling organisatorisch verankert?	<b>9</b>
Welche Ziele verfolgen die Unternehmen mit dem Einsatz von Personalcontrolling?	<b>11</b>
<b>3.3 Inhalte des Personalcontrollings</b>	<b>12</b>
Was kann durch den Einsatz von Personalcontrolling erreicht werden?	<b>12</b>
Welche personalwirtschaftlichen Themen werden im Personalcontrolling berücksichtigt?	<b>13</b>
Welche Auswirkungen werden durch den Einsatz von Personalcontrolling erwartet?	<b>14</b>
Welche Instrumente werden im Personalcontrolling eingesetzt?	<b>15</b>
Werden Softwaresysteme zur Unterstützung des Personalcontrollings eingesetzt?	<b>16</b>
Wird das Thema Personalcontrolling in den Unternehmen zukünftig ausgebaut?	<b>17</b>
<hr/>	
<b>4. Thesen und Prüfung der Thesen</b>	<b>18</b>
<hr/>	
<b>5. Fazit und Ausblick</b>	<b>21</b>
<hr/>	
<b>Impressum</b>	<b>22</b>
<hr/>	

# 1. Die wichtigsten Studien-Ergebnisse

## Einordnung der Bedeutung von Personalcontrolling in wirtschaftlich orientierten Unternehmen:

Personalcontrolling wird ein äußerst positiver Einfluss auf die Unternehmenstätigkeit zugeschrieben. So glaubt der Großteil aller Befragten, dass durch Personalcontrolling eine Effizienz-, Effektivität- und Qualitätssteigerung innerhalb des Unternehmens realisierbar ist und dass die Personalkostenplanung mithilfe eines Personalcontrollings einfacher und effektiver durchzu-

führen ist. Außerdem dient Personalcontrolling dazu, das Reporting zu verbessern, um so Personalinformationen bereitzustellen und aufzubereiten sowie die Transparenz der Personalarbeit zu erhöhen.

## Ist-Situation des Personalcontrollings in Deutschland:

Eine eigene Organisationseinheit Personalcontrolling ist in deutschen Unternehmen nur selten vorhanden. Zudem ist die Anzahl der für das Personalcontrolling beschäftigten Mitarbeiter nach wie vor stark ausbaufähig. Sofern eine eigene Organisationseinheit Personalcontrolling vorhanden ist, so ist diese in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle im Bereich Personal und nicht im Controlling der Unternehmen zu finden.

Ein softwaregestütztes Personalcontrolling wird mit steigender Mitarbeiterzahl häufiger eingesetzt. Zudem wird Personalcontrolling hauptsächlich zur Kostenkontrolle genutzt sowie zur Darstellung des Personalstands und seiner Veränderungen.

## Ableitung von Veränderungstendenzen im Bereich Personalcontrolling in den nächsten Jahren:

Mehr als 80 % der Teilnehmer planen das Personalcontrolling in Zukunft – zumindest teilweise – auszubauen. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass der Bereich Personalcontrolling in den nächsten Jahren für deutsche Unternehmen immer bedeutsamer werden wird.

Nimmt man die Studienergebnisse als Maßstab, so ist das Personalcontrolling ein in Zukunft immer wichtiger werdendes Unternehmenssegment, dem ein erhöhtes Maß an Beachtung und Aufmerksamkeit entgegengebracht werden sollte.

## 2. Studiensteckbrief

### 2.1 Durchführung der Studie

Ziel dieser Studie war es, möglichst praxisnahe Erkenntnisse über den Einsatz von Personalcontrolling in Unternehmen in Deutschland zu gewinnen.

Dabei standen folgende Fragestellungen im Fokus:

- **Wie stellt sich die Ist-Situation des Personalcontrollings in Deutschland dar?**
- **Welche Bedeutung hat das Personalcontrolling in wirtschaftlich orientierten Unternehmen?**
- **Welche Veränderungstendenzen sind in den nächsten Jahren im Bereich Personalcontrolling abzuleiten?**

### 2.2 Zielsetzung der Studie

Für diese Erhebung wurden bundesweit Personalfachkräfte und Manager mit Führungsfunktionen als auch Controller im weiteren Sinne über einen standardisierten Fragebogen befragt.

In den Monaten Juni bis Mitte Juli 2012 wurden per E-Mail-Anschreiben, durch die Haufe Akademie, Haufe-Lexware sowie durch persönliche Ansprache 142 Teilnehmer für die Studie gewonnen.

### 2.3 Teilnehmer der Studie

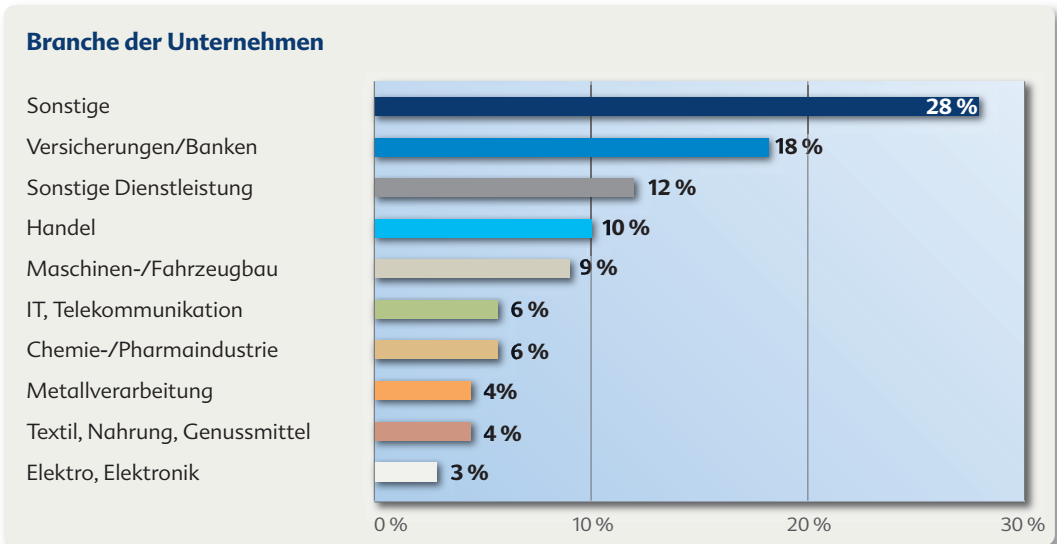
Es beteiligten sich überwiegend mittelständische Unternehmen an der Erhebung:

- 20 % beschäftigen weniger als 100 Mitarbeiter
- 14 % beschäftigen 100–250 Mitarbeiter
- 19 % beschäftigen 251–500 Mitarbeiter
- 6 % beschäftigen 501–750 Mitarbeiter
- 10 % beschäftigen 751–1.000 Mitarbeiter
- 31 % beschäftigen über 1.000 Mitarbeiter

#### Welcher Branche können die teilnehmenden Unternehmen zugeordnet werden?

Den größten Anteil erreicht mit 28 % der Nennungen die Antwortmöglichkeit „Sonstiges“. Hierbei nannten die Befragten primär Unternehmen aus der Energieversorgung und dem Gesundheitsmanagement.

Auch der Mediensektor wurde in dieser Kategorie genannt. 18 % der Nennungen verteilen sich auf Versicherungen und Banken, 10 % auf den Handel und 12 % auf sonstige Dienstleistungen.



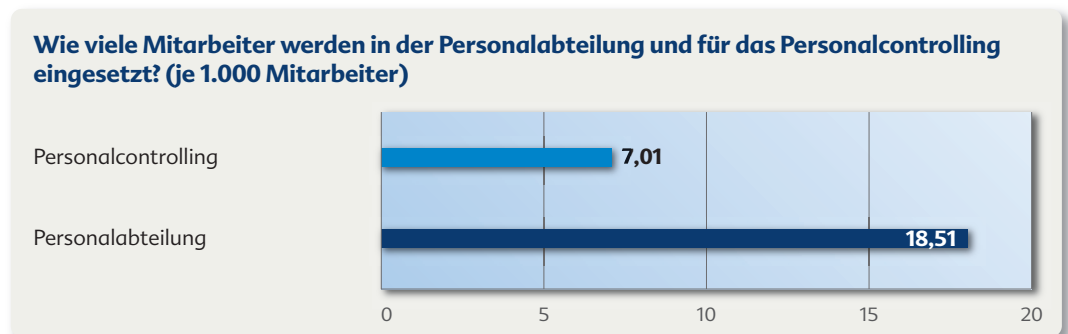
### 3. Die Studienergebnisse im Detail

#### 3.1 Allgemeine Angaben

**Wie viele Mitarbeiter werden in der Personalabteilung und für das Personalcontrolling eingesetzt?**

Neben der Gesamtzahl der Mitarbeiter in den Unternehmen wurde auch die Anzahl der Mitarbeiter in der Personalabteilung sowie die Zahl der eingesetzten Mitarbeiter für das Personalcontrolling erfasst.

Die Werte lassen sich wie folgt darstellen (Angaben in Beschäftigte je 1.000 Mitarbeiter):



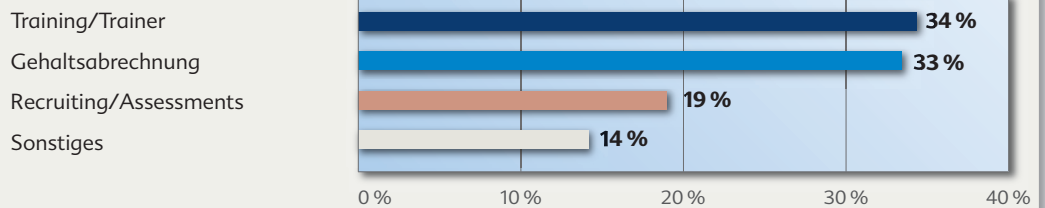
### Werden Aufgaben von den Unternehmen extern vergeben?

**56 % der Studienteilnehmer geben an, dass in ihrem Unternehmen Aufgaben aus dem Personalbereich an externe Unternehmen vergeben werden.**

Demgegenüber stehen 44 %, deren Unternehmen keine Aufgaben aus dem Personalbereich an externe Unternehmen outsourcen, sondern diese unternehmensintern vergeben.

Unter dem Punkt „Sonstiges“ nannten die Befragten etwa den externen Support für unternehmensinterne SAP Systeme oder die Bearbeitung von Beihilfeanträgen.

#### Welche Aufgaben werden extern vergeben?





### 3.2 Organisation des Personalcontrollings

#### Wie ist das Personalcontrolling organisatorisch verankert?

**Die Mehrheit der befragten Unternehmen (69 %) verfügt über keine eigene Organisationseinheit „Personalcontrolling“, sondern deckt deren Funktionen und Aufgaben durch andere Unternehmensbereiche ab.**

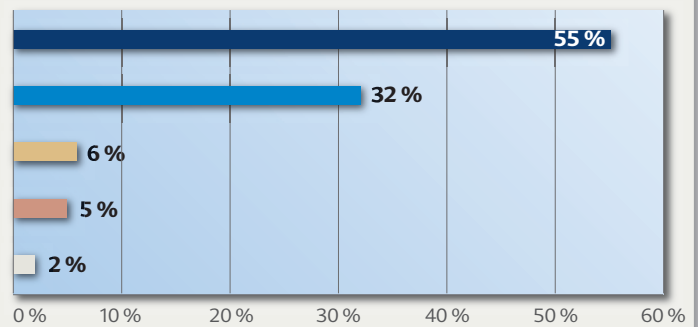
Die übrigen Unternehmen (31 %) verfügen über eine eigene Organisationseinheit „Personalcontrolling“, die jedoch an unterschiedlichen Punkten der Unternehmenshierarchie verankert ist.

87 % der befragten Unternehmen verankern, sofern sie eine eigene Organisationseinheit „Personalcontrolling“ besitzen, diese als „Stabsfunktion in der Personalabteilung“ (32 %) oder „integrieren sie in die Linie Personal“ (55 %).

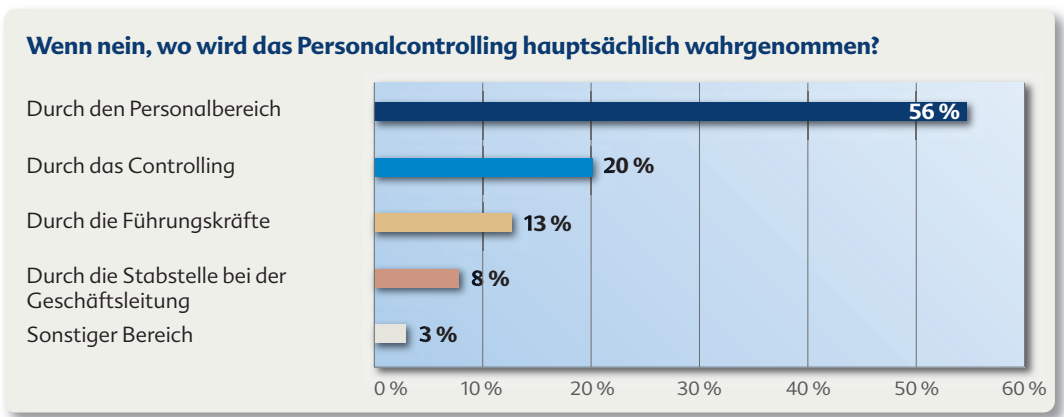
6 % der befragten Unternehmen haben das Personalcontrolling in die Linie „Controlling“ integriert, 2 % durch eine Stabsfunktion im Controlling. 5 % der Befragten wählen bei dieser Frage die Antwortmöglichkeit „Sonstiges“. Unter diesem Punkt wurde etwa die Eingliederung in die „HR Services“ des Unternehmens genannt.

#### Wenn ja, wo ist die Einheit organisatorisch verankert?

- In der Linie „Personal“ integriert
- Stabsfunktion in der Personalabteilung
- In der Linie „Controlling“ integriert
- Sonstige Zuordnung
- Stabsfunktion im Controlling



Von den Unternehmen, die zuvor angegeben hatten, dass sie über keine eigene Organisationseinheit „Personalcontrolling“ verfügen, nehmen 56 % diese Funktion hauptsächlich durch den Personalbereich wahr.

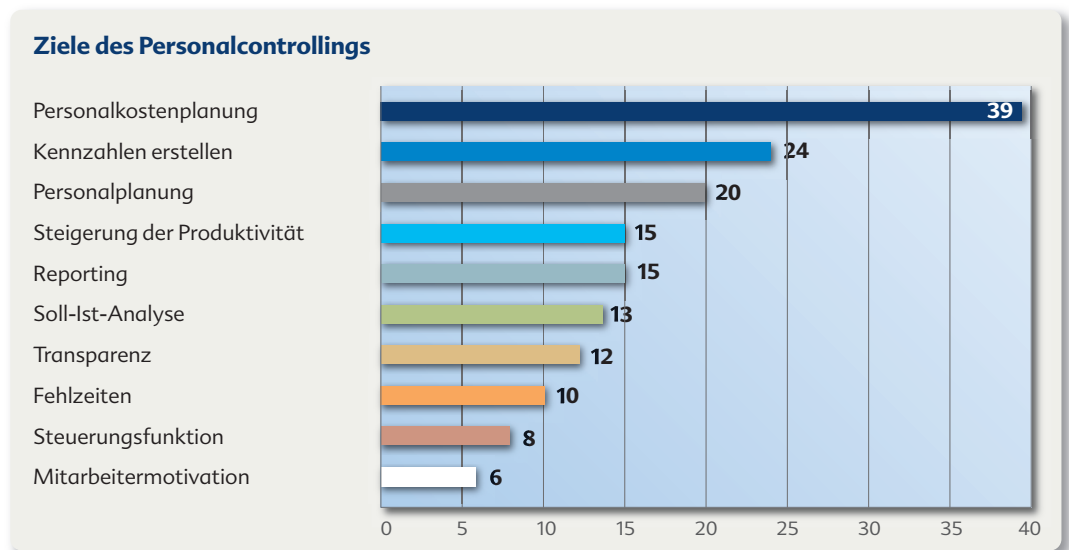


**Welche Ziele verfolgen die Unternehmen mit dem Einsatz von Personalcontrolling?**

(Mehrfachnennungen möglich)

Ein Großteil der befragten Unternehmen betrachtet die Personalkostenplanung bzw. die Budgetkontrolle als wichtigste Tätigkeit, die sich mit einem Personalcontrolling verfolgen lässt. Knapp dahinter rangiert das Ziel, Kennzahlen zu erstellen, um so eine bessere Messbarkeit zu erreichen. Die verwendeten Kennzahlen können hierbei in qualitative und quantitative Kennzahlen unterschieden werden. Die quantitativen Kennzahlen nutzen als Basis messbare Werte wie Umsatz, Mitarbeiteranzahl oder Kündigungen.

Die qualitativen dagegen verwenden schwer messbare Größen, wie zum Beispiel die Zufriedenheit von Mitarbeitern: In unserem Fall z.B. für die Anzahl der Mitarbeiter, die Fluktuationsquote oder die Krankenquote. Auch die Personalplanung, das Reporting und die Steigerung der Produktivität sind weitere Beispiele, welche die Studienteilnehmer häufig genannt haben.



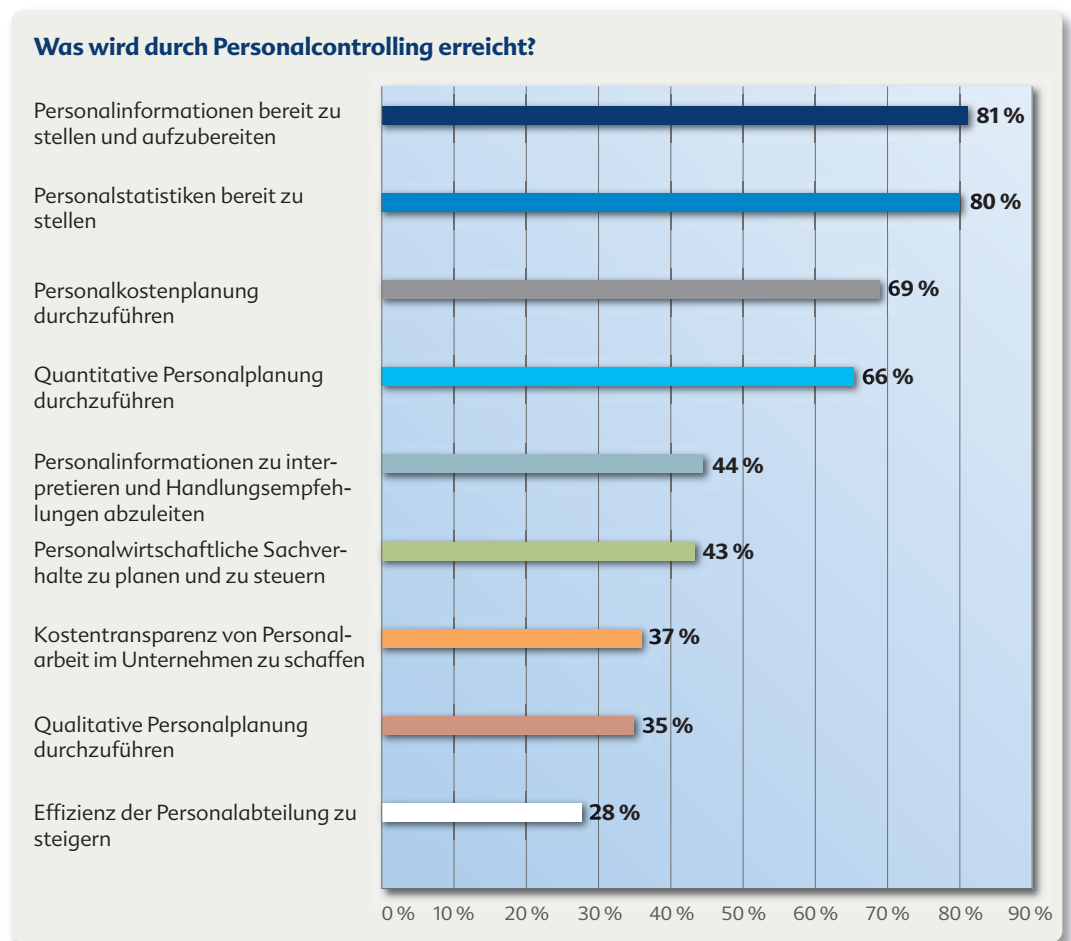
### 3.3 Inhalte des Personalcontrollings

#### Was kann durch den Einsatz von Personalcontrolling erreicht werden?

(Mehrfachnennungen möglich)

Das Ergebnis zeigt, dass Unternehmen, die Personalcontrolling betreiben, häufig Kennzahlen erstellen, um bestimmte Informationen besser überblicken zu können.

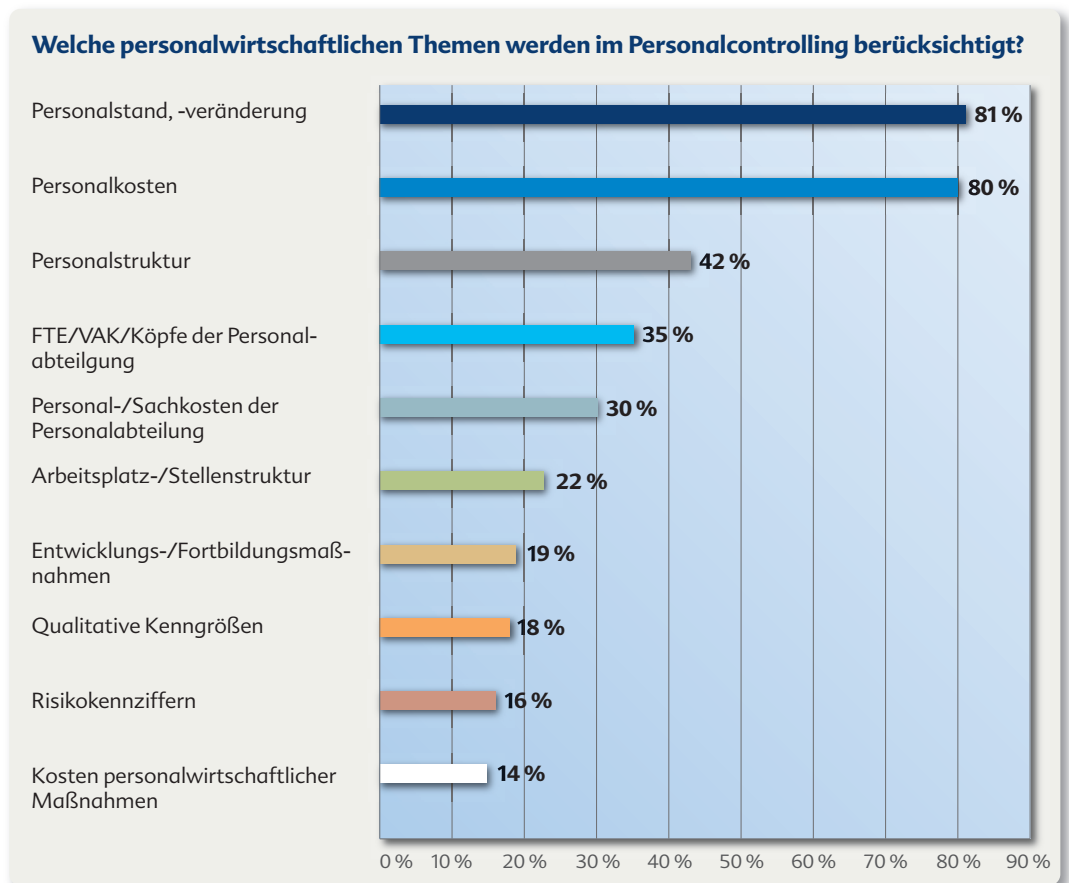
Weiterhin wird Messbarkeit erreicht und so können Personalinformationen und Personalstatistiken leichter bereitgestellt werden.



**Welche personalwirtschaftlichen Themen werden im Personalcontrolling berücksichtigt?**

Auf die Frage „Wie stark werden die folgenden personalwirtschaftlichen Themen im Personalcontrolling berücksichtigt?“ konnten die Teilnehmer mehrere Aussagen ankreuzen. Auch hier liegen die zwei meistgenannten personalwirtschaftlichen Themen im Vergleich wieder sehr eng beieinander. So gaben 81 % an, dass Personalstand und -veränderung stark berücksichtigt werden und 80 % sagten, Personalkosten sei ein personalwirtschaftliches Thema in ihrem Unternehmen.

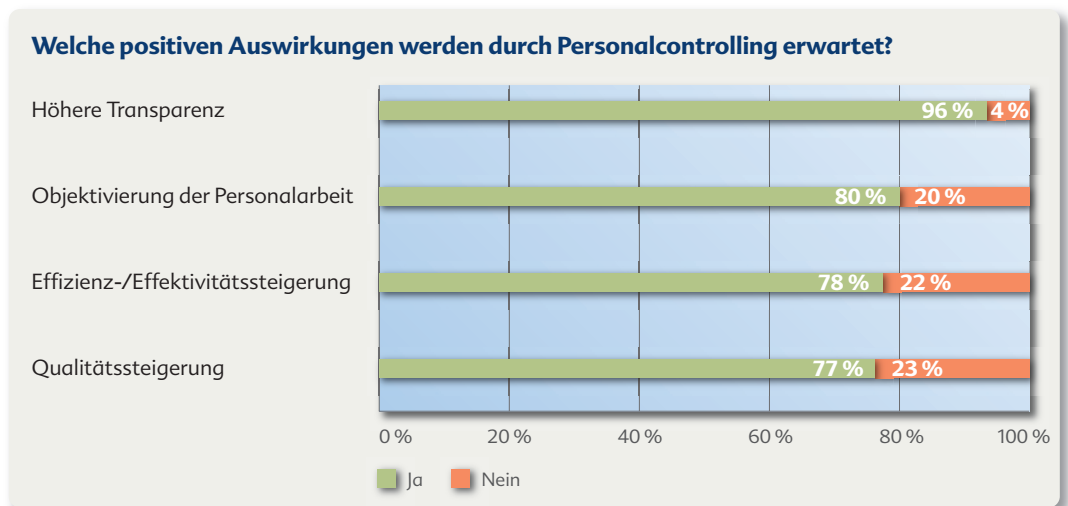
Mit großem Abstand zu diesen Ergebnissen gaben 42 % an, die Personalstruktur werde im Personalcontrolling als Thema berücksichtigt und nur 14 % kreuzten „Kosten personalwirtschaftlicher Maßnahmen“ an.



**Welche Auswirkungen werden durch den Einsatz von Personalcontrolling erwartet?**

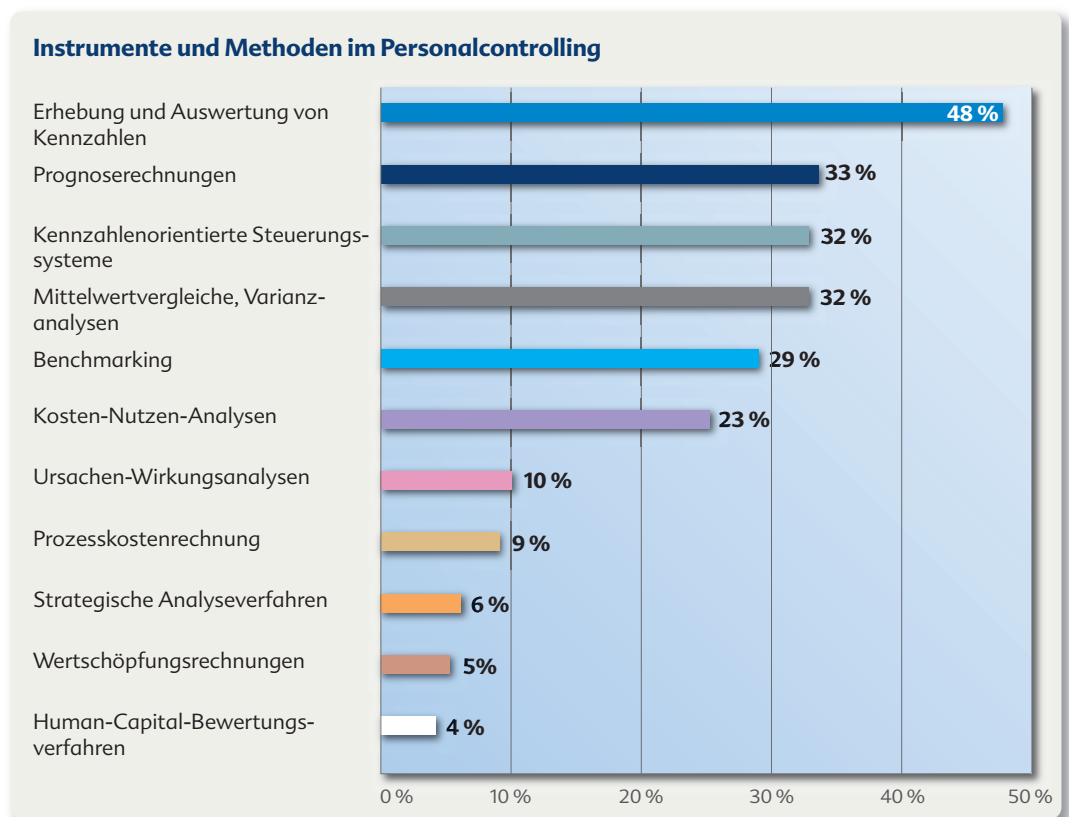
Die große Mehrheit der für die Studie erfassten Unternehmen schreibt dem Personalcontrolling positive Auswirkungen auf die Personalarbeit zu. So entfallen auf jedes der vier untersuchten Merkmale mindestens 77 % positive Antworten.

Die Studienteilnehmer gehen davon aus, dass durch die Etablierung eines Personalcontrollings die Effizienz und Effektivität sowie die Qualität der Personalarbeit nachhaltig gesteigert werden. Darüber hinaus rechnen die Unternehmen mit einer höheren Transparenz und erhoffen sich eine Objektivierung der Personalarbeit.



**Welche Instrumente werden im Personalcontrolling eingesetzt?**

Es lässt sich festhalten, dass viele der Unternehmen Kennzahlen oder Indexzahlen als Instrumente im Personalcontrolling benutzen. Ebenso werden Methoden für Mittelwertvergleiche oder Benchmarking (29 %) eingesetzt.

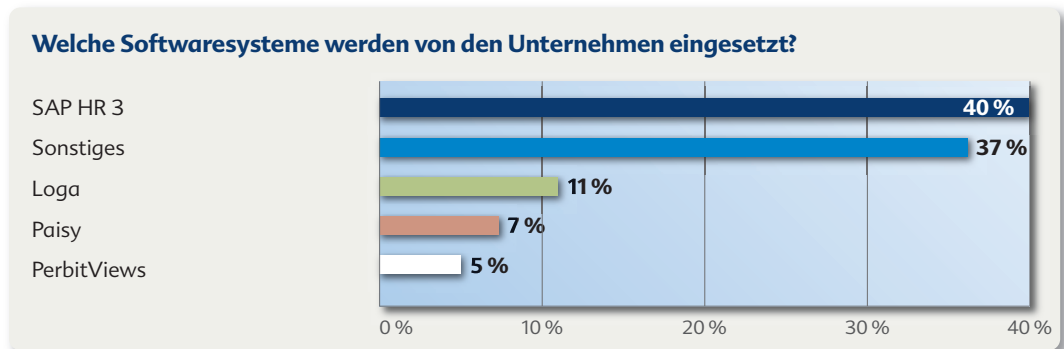


### Werden Softwaresysteme zur Unterstützung des Personalcontrollings eingesetzt?

Im Rahmen der Studie geben knapp zwei Drittel der befragten Unternehmen (genau 61 %) an, dass sie zur Unterstützung des Personalcontrollings Softwaresysteme nutzen.

Mit einem Anteil von 40 % ist „SAP HR 3“ das mit Abstand am häufigsten genutzte Softwaresystem. Mit großem Abstand und nur noch 11 % der Nennungen landet „Loga“ auf dem zweiten Platz. Immerhin 7 % entfallen auf das Softwaresystem „Paisy“, wohingegen „PerbitViews“ nur

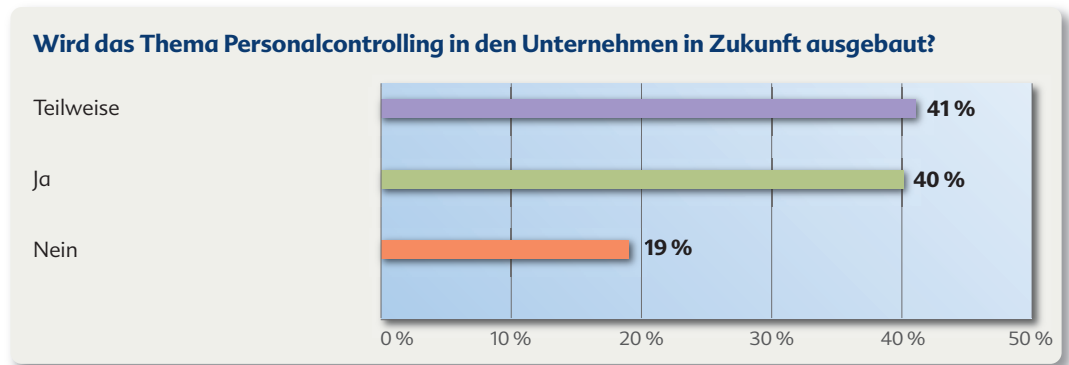
noch von 5 % der erfassten Unternehmen genutzt wird. 37 % der Studienteilnehmer entschieden sich für die Antwortmöglichkeit „Sonstiges“ und nannten beispielsweise „Dynaplan Smia“ oder „Cubeware“ als die in ihrem Unternehmen verwendeten Softwaresysteme.





### Wird das Thema Personalcontrolling in den nächsten Jahren in den Unternehmen ausgebaut?

Aus der Tatsache, dass über 80 % (40 % ja; 41 % teilweise) der befragten Unternehmen das Personalcontrolling entweder ganz oder teilweise ausbauen möchten, lässt sich schließen, dass dem Bereich Personalcontrolling in Zukunft eine stetig steigende Bedeutung zukommen könnte und ihm die deutschen Unternehmen immer mehr Aufmerksamkeit und Beachtung entgegenbringen möchten.



## 4. Thesen und Prüfung der Thesen

**These: Unternehmen verfügen erst ab einer gewissen Mitarbeiterzahl über eine Organisationseinheit „Personalcontrolling“.**

**Studienergebnis:** 31 % der Studienteilnehmer geben an, dass in ihrem Unternehmen eine eigene Organisationseinheit „Personalcontrolling“ vorhanden ist. Drückt man diesen Prozentsatz in absoluten Werten aus, so sprechen wir über etwa 40 erfasste Unternehmen. Diese Unternehmen haben bis auf wenige Ausnahmen eine Mitarbeiterzahl von mehr als 500 Personen.

Häufig handelt es sich auch um wesentlich größere Konzerne, die zwischen 800 und sogar bis zu 20.000 Mitarbeiter beschäftigen.

Die aufgestellte Hypothese ist also richtig. Die in der Studie erfassten Unternehmen verfügen – bis auf wenige Ausnahmen – erst ab etwa 500 Mitarbeitern (meistens aber im Rahmen zwischen 800 und 20.000) über eine eigene Organisationseinheit „Personalcontrolling“.

**These: Liegt eine Organisationseinheit „Personalcontrolling“ vor, so ist sie zumeist in die Linie „Personal“ integriert und nicht im „Controlling“.**

**Studienergebnis:** Laut den Studienergebnissen verfügen 31 % der befragten Unternehmen über eine eigene Organisationseinheit „Personalcontrolling“. Von diesen 31 % haben wiederum 55 % das Personalcontrolling direkt in die Linie „Personal“ integriert. In 32 % der Fälle wurde eine Stabsfunktion in der Personalabteilung eingerichtet. Demgegenüber stehen insgesamt lediglich 13 % der Unternehmen, die das „Personalcontrolling“ als Stabsfunktion im Controlling wahrnehmen, es in die Linie „Controlling“ integrieren oder eine sonstige Zuordnung vornehmen.

Die aufgestellte Hypothese kann daher als zutreffend betrachtet werden. Sofern eine eigene Organisationseinheit „Personalcontrolling“ vorliegt, so ist sie in der überwiegenden Mehrheit der Fälle in der Linie „Personal“ und nicht im „Controlling“ der Unternehmen zu finden.

**These: Kleinere Unternehmen vergeben im Vergleich zu größeren häufiger Aufgaben aus dem Personalbereich an externe Unternehmen.**

**Studienergebnis:** 56 % der Studienteilnehmer vergeben Aufgaben aus dem Personalbereich an externe Unternehmen. In diesem Zusammenhang lässt sich keine Tendenz erkennen, dass es sich dabei primär um kleinere Unternehmen handelt. Vielmehr sourcen Unternehmen mit 1.000 bis 15.000 Mitarbeitern ebenso Aufgaben aus dem Personalbereich aus wie kleine Unternehmen mit einer Mitarbeiterzahl von bis zu 500. Eine erste Tendenz lässt sich für Unternehmen mit mehr als 20.000 Mitarbeitern herausarbeiten. Denn alle Unternehmen, die in dieser Kategorie erfasst wurden, führen die Aufgaben aus dem Personalbereich selbst aus und vergeben sie nicht extern. Jedoch sind Unternehmen mit so vielen Mitarbeitern in der Studie kaum vertreten, so dass sich aufgrund der fehlenden Repräsentativität keine generell gültige Aussage treffen lässt.

Die aufgestellte Hypothese ist damit innerhalb der Studie als falsch zu bewerten. Das Vergeben von Aufgaben aus dem Personalbereich kann nicht auf kleinere Unternehmen generalisiert werden. Vielmehr sind die jeweiligen Unternehmenstätigkeiten und entsprechenden Geschäftsmodelle entscheidend.

**These: Ein softwaregestütztes Personalcontrolling wird mit steigender Mitarbeiterzahl immer häufiger genutzt.**

**Studienergebnis:** Auf Grundlage der Studienergebnisse lassen sich eindeutige Aussagen über diese These treffen. So wird in kleineren Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern in weniger als der Hälfte aller erfassten Fälle kein softwaregestütztes Personalcontrolling realisiert. Gerade die sehr kleinen Unternehmen, die zwischen 5 und 30 Mitarbeiter beschäftigen, nutzen so gut wie nie Softwaresysteme für das Personalcontrolling.

Blickt man auf die größeren mit 250 bis zu 1.500 Mitarbeitern, so ist eine Tendenz hin zur verstärkten Nutzung von Softwaresystemen zu erkennen. In dieser Kategorie wird vermehrt auf ein softwaregestütztes Personalcontrolling zurückgegriffen, wobei es vor allem bei den niedrigeren Mitarbeiterzahlen durchaus vorkommt, dass kein derartiges System verwendet wird. Der Blick auf die großen Unternehmen mit mehr als 1.500 Mitarbeitern lässt erkennen, dass in dieser Kategorie bis auf drei Ausnahmen jedes durch diese Frage erfasste Unternehmen ein softwaregestütztes Personalcontrolling realisiert. Die Dichte ist also im Vergleich zu den Unternehmen mit 250 bis zu 1.000 Mitarbeitern noch einmal wesentlich höher.

Abschließend ist die Hypothese als eindeutig zutreffend zu bewerten. Es trifft zu, dass ein softwaregestütztes Personalcontrolling mit steigender Mitarbeiterzahl immer häufiger genutzt wird.

**These: Wenn Softwaresysteme zur Unterstützung des Personalcontrollings genutzt werden, so gibt es klare Marktführer, mit denen ein Großteil der Unternehmen arbeitet.**

**Studienergebnis:** Im Rahmen der Studie ist diese Hypothese eindeutig mit ja zu beantworten. SAP HR 3 vereint 40 % der Stimmen auf sich und deckt damit allein über ein Drittel der Netto-Stichprobe ab. Dieses System ist der Marktführer. Ansonsten entfallen insgesamt mehr als 60 % der Stimmen auf die vier in der Studie namentlich genannten Systeme SAP HR 3, Paisy, Loga und

PerbitViews. Daraus ist zu schließen, dass es wenige große Systeme gibt, die von den meisten Unternehmen, die ein softwaregestütztes Personalcontrolling realisieren, genutzt werden.

Festzuhalten ist allerdings auch, dass 37 % der erfassten Unternehmen andere Softwaresysteme verwenden. Diese verteilen sich zum einen auf andere SAP Systeme wie SAP BI und SAP Business Warehouse, zum anderen wurden auch Alternativen wie Cubeware, Sage und Excel erfasst. Neben den wenigen großen Systemen, auf die größtenteils zurückgegriffen wird und die als Marktführer erfasst wurden, gibt es also auch noch einige kleinere Alternativen, die in geringem Umfang am Softwaremarkt vertreten sind.

**These: Die wichtigsten durch Personalcontrolling verfolgten Unternehmensziele dienen überwiegend der Gewinnmaximierung und nicht der Zufriedenheit der Mitarbeiter oder einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen.**

**Studienergebnis:** 39 % der befragten Studienteilnehmer gaben an, dass das wichtigste Ziel, welches sie durch Personalcontrolling erreichen wollen, eine optimierte Personalkostenplanung sowie bessere Budgetkontrolle ist.

Das aufgestellte Ranking zeigt auch, dass die Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit eines der letztgenannten Ziele ist, nur 6 der Studienteilnehmer gaben dies überhaupt als Ziel an.

Damit bestätigt sich die aufgestellte Hypothese: Es wird deutlich, dass die Mehrheit der Teilnehmer eine Gewinnmaximierung als Ziel durch Personalcontrolling anstrebt.

**These: Je mehr Mitarbeiter im Personalcontrolling arbeiten, desto häufiger werden Softwaresysteme durch das Unternehmen eingesetzt.**

**Studienergebnis:** Die Ergebnisse zeigen, dass zwei Drittel (61 %) der befragten Unternehmen Softwaresysteme im Personalcontrolling nutzen. Da ein Großteil der befragten Unternehmen eine Mitarbeiterzahl von mehr als 500 Personen aufweist, handelt es sich bei der Befragung um Unternehmen mit mehreren hundert Mitarbeitern. Betrachtet man die befragten Unternehmen, welche eine Mitarbeiterzahl von mehr als 1.500 Mitarbeitern aufweisen, so wird deutlich, dass hier die Mehrzahl softwaregestütztes Personalcontrolling betreibt.

Somit bestätigt sich die aufgestellte These, je größer das Unternehmen, desto häufiger werden Softwaresysteme eingesetzt.

**These: Mitarbeiter erwarten tendenziell eher positive Auswirkungen von Personalcontrolling für die Personalarbeit.**

**Studienergebnis:** Die Mehrheit der Studienteilnehmer (77 %) erwarten positive Auswirkungen durch die Einführung von Personalcontrolling. So erwarten zum Beispiel 96,5 % eine höhere Transparenz und 80 % eine Objektivierung der Personalarbeit.

66 % nehmen an, dass die Einführung von Personalcontrolling zu deutlich mehr Arbeitsaufwand führen wird.

**These: Sofern aktuell noch keine Softwaresysteme zur Unterstützung des Personalcontrollings genutzt werden, so ist eine Anschaffung innerhalb der nächsten zwei Jahre geplant.**

**Studienergebnis:** Nur 18 % der Studienteilnehmer planen, sich innerhalb der nächsten zwei Jahre ein Softwaresystem zur Unterstützung des Personalcontrollings anzuschaffen. 82 % hingegen sehen innerhalb dieser Zeit nicht vor, sich ein Softwaresystem anzulegen.

Damit ist diese These eindeutig widerlegt.

## 5. Fazit und Ausblick

**Die zuvor in den Zielsetzungen der Studie aufgestellten Kernfragen sollen abschließend auf Grundlage der Studienergebnisse betrachtet und beantwortet werden. Dabei sind die wesentlichen durch die Umfrage erarbeiteten Erkenntnisse zum Thema „Situation des Personalcontrollings in Deutschland“ festzuhalten.**

### **Ist-Situation des Personalcontrollings in Deutschland:**

Anhand der Studienergebnisse ist zu erkennen, dass eine eigene Organisationseinheit Personalcontrolling in deutschen Unternehmen Stand heute nur selten realisiert wird. Sie existiert lediglich bei 31 % der erfassten Unternehmen. Zudem ist die Anzahl der für das Personalcontrolling beschäftigten Mitarbeiter nach wie vor stark ausbaufähig. Bildet man einen Durchschnitt der Angaben unserer Studienteilnehmer, so entfallen auf alle befragten Unternehmen im Schnitt lediglich 7,01 Beschäftigte je 1.000 Mitarbeiter, die als „Personalcontroller“ im Unternehmen tätig sind. Absolut ausgedrückt bedeutet dies, dass keines der befragten Unternehmen mehr als acht Mitarbeiter (Vollzeitkräfte) im Bereich Personalcontrolling einsetzt.

Interpretiert man diese Angaben, so erscheint zum jetzigen Zeitpunkt eine effektive Nutzung der Möglichkeiten von Personalcontrolling bei den meisten befragten Unternehmen nur schwer vorstellbar.

Darüber hinaus lässt sich festhalten, dass – sofern eine eigene Organisationseinheit Personalcontrolling realisiert wird – diese in 87,5 % der Fälle in den Bereich „Personal“ eingebunden ist. Davon entfallen 55 % auf eine Integration in die Linie „Personal“, in 32 % der Fälle ist eine Stabsfunktion in der Personalabteilung eingerichtet.

### **Einordnung der Bedeutung von Personalcontrolling in wirtschaftlich orientierten Unternehmen:**

Im Rahmen der Studie wird dem Personalcontrolling ein äußerst positiver Einfluss auf die Unternehmenstätigkeit zugeschrieben.

So geben die befragten Mitarbeiter mehrheitlich an, dass die Personalkostenplanung mithilfe eines Personalcontrollings einfacher und effek-

tiver durchzuführen ist. Außerdem dient das Personalcontrolling dazu, das Reporting zu verbessern, um so Personalinformationen bereitzustellen und aufzubereiten.

Besonders deutlich wird der positive Eindruck der Befragten von Personalcontrolling, wenn man sich mit den Auswirkungen auf die Personalarbeit auseinandersetzt. So gaben jeweils mindestens 75 % aller Befragten an, dass durch Personalcontrolling eine Effizienz-, Effektivitäts- und Qualitätssteigerung innerhalb des Unternehmens realisierbar ist. Auch schreiben mehr als 80 % der Studienteilnehmer dem Personalcontrolling nachhaltig eine Objektivierung der Personalarbeit sowie eine Transparenzerhöhung zu.

Abschließend lässt sich sagen, dass dem Personalcontrolling im Hinblick auf die Entwicklung der Unternehmen eine äußerst positive und große Bedeutung beigemessen wird. Man erhofft sich so wirtschaftliche Vorteile und erwartet verbesserte und vereinfachte Bedingungen im Personalsektor.

### **Ableitung von Veränderungstendenzen im Bereich Personalcontrolling in den nächsten Jahren:**

Betrachtet man die Studienergebnisse, so planen mehr als 80 % der Teilnehmer das Personalcontrolling in der Zukunft – zumindest teilweise – auszubauen. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass der Bereich Personalcontrolling in den nächsten Jahren für die deutschen Unternehmen immer bedeutsamer werden könnte und in diesem Zusammenhang die Bemühungen, selbst eine eigene Organisationseinheit zu etablieren oder die vorhandene weiter auszubauen, stetig größer werden.

**Nimmt man die Studienergebnisse als Maßstab, so ist das Personalcontrolling ein in Zukunft immer wichtiger werdendes Unternehmenssegment, dem von Seiten der Führungskräfte ein erhöhtes Maß an Beachtung und Aufmerksamkeit entgegengebracht werden sollte.**

## Impressum

### **Durchführung der Studie:**

Hochschule RheinMain, Wiesbaden  
Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Freiburg i. Br.  
Haufe Akademie GmbH & Co. KG, Freiburg i. Br.

### **Wissenschaftliche Leitung:**

Prof. Dr. Silke Wickel-Kirsch,  
Hochschule RheinMain, Wiesbaden

### **Redaktion:**

Mirjam Behroz  
Christoph Powilat  
Alexander Rackwitz  
Moritz Weigand

### **Projektkoordination:**

Haufe Akademie GmbH & Co. KG, Freiburg i. Br.  
Rainer K. Kasemir  
Sandra Jettkandt

### **Ansprechpartner bei inhaltlichen Fragen:**

Prof. Dr. Silke Wickel-Kirsch  
Hochschule RheinMain, Wiesbaden  
silke.wickel-kirsch@hs-rm.de

Sandra Jettkandt  
Haufe Akademie GmbH & Co. KG, Freiburg i. Br.  
Telefon: 0761 898-4034  
sandra.jettkandt@haufe-akademie.de