

Geleitwort

Im Zeitalter des strategischen Management kommt auch dem strategischen Human Resource Management eine erhöhte Bedeutung zu. Das Produkt Markt-Konzept, das seinen Niederschlag in der strategischen Unternehmensplanung findet, und die gestiegene Bedeutung der humanen Ressourcen, die analog ihre Berücksichtigung in der Personalplanung finden, verdeutlichen insgesamt die Wichtigkeit des planerischen Aspektes.

Die im Betriebsverfassungsgesetz verankerte Personalplanung wird damit zum zentralen Anknüpfungspunkt eines auf das strategische Human Resource Management ausgelegten arbeitsrechtlichen Regelungsrahmens. Allerdings müsste eine solche Personalplanung auf Grundsätzen basieren, die Mindeststandards setzen und eine einheitliche Handhabung gewährleisten. Dies in Form von Grundsätzen der Personalplanung zu entwickeln, ist die Zielsetzung der Arbeit. Diese Problemstellung ist äußerst forschungsrelevant, da die Betriebsverfassung im Wesentlichen in den 50er und bis 70er Jahren entwickelt wurde und bislang nicht an den Erfordernissen eines strategischen Human Resource Management ausgerichtet wurde.

Für die Entwicklung von Grundsätzen der Personalplanung wird in der Arbeit sowohl deduktiv als auch induktiv vorgegangen. Die methodische Vorgehensweise setzt zunächst an der bisherigen Verankerung der Personalplanung im Betriebsverfassungsgesetz an und reichert diese Perspektive durch eine Behandlung der Personalplanung im Rahmen des strategischen Human Resource Management an. Daraus lassen sich Grundsätze für eine Personalplanung ableiten. Diese werden ergänzt um sog. „good practice“ in Unternehmen, wobei auf induktivem Wege praktische Möglichkeiten zur Implementierung der Grundsätze der Personalplanung analysiert werden.

Aus einer Auswertung der Anforderungen an die Personalplanung in der Literatur wird ein allgemeines Planungsraster entwickelt, das als formaler Rahmen für die Entwicklung von Grundsätzen der Personalplanung dient. Dieses Raster wird zunächst auf die Betriebsverfassung angewandt, wobei sich ergibt, dass die Personalplanung im Betriebsverfassungsgesetz eher operativ und kurzfristig ausgerichtet ist.

Inhaltlicher Input für die Grundsätze der Personalplanung ergeben sich dagegen aus dem strategischen Human Resource Management Ansatz. Das Resultat sind dann Grundsätze, die sich zunächst auf den Zweck der Personalplanung beziehen, danach auf die Ablaufgestaltung der Personalplanung (Input, Prozess, Output) und schließlich auf die Aufbaugestaltung der Personalplanung. Diese Grundsätze werden dann praxisrelevant ausgestaltet, in dem sie in sechs qualitativen Fallstudien auf die Personalplanungspraxis von Unternehmen bezogen werden. Die Intention ist dabei, in qualitativen Fallstudien die Praxisrelevanz zu überprüfen bzw. zu

demonstrieren. Es wird deutlich, dass die Unternehmen tragfähige Praktiken entwickelt haben, um eine Personalplanung anzuwenden, die im Sinne des strategischen Human Resource Management eine Basis für die Beschäftigungsplanung und den Einsatz personalpolitischer Instrumente darstellt.

*
Prof. Dr. Walter A. Oechsler