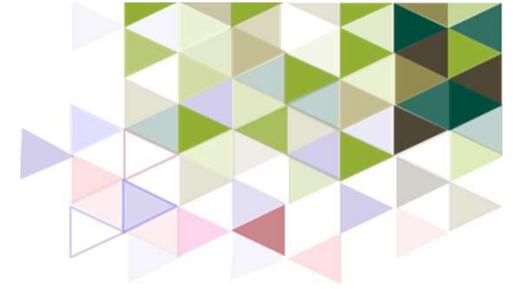




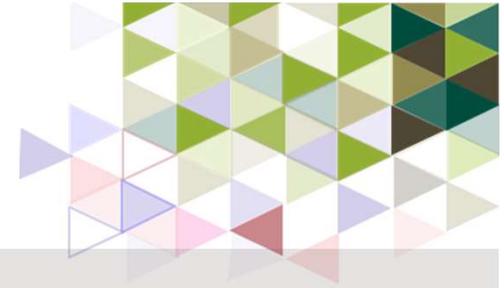
**Eberswalde University
for Sustainable
Development**



SIP 4

ORGANISATION: PERSONAL

Prof. Dr. Britta M. Gossel



Organisation - Überblick

- Der Abschnitt „Organisation“ bildet den ersten Abschnitt des dritten Teils ihres Social Business Plans.
- Inhalte:
 - Rechtform
 - Organisation & Prozesse
 - Personal
 - Standort & Netzwerk
- Hier: Personal



Personal

Personalplanung

- Personalplanung ist ein wesentlicher Aspekt.
- Durch die Personalplanung wird der Personalbedarf ermittelt und sichergestellt, dass erforderliches Personal zur richtigen Zeit und für die benötigte Dauer vorhanden ist.
- Achtung: Personal betrifft nur die Personen, die beim Unternehmen auch angestellt sind. Leistungen Externer (z.B. Dienstleistungen von Freelancern auf Honorarbasis) sind in diesem Sinne keine Aspekte der Personalplanung.

Personalkosten

- Die richtige Planung von Personal (und entsprechender Kosten) ist ein wichtiger Faktor (Personalkosten sind oft die größten „Posten“ in der Finanzplanung).
- Personalkosten sind alle Kosten, die durch die Beschäftigung von Arbeitnehmer:innen entstehen: Löhne/Gehälter, ggf. auch Gewinnbeteiligungen + Lohnnebenkosten (Sozialversicherungen, Unfallversicherungen, Sozialleistungen)



Personal

Personalkosten

- Direkte Personalkosten
 - Gehalt oder Lohn (brutto)
 - Sonn- und Feiertagszuschläge
 - Boni- und Provisionszahlungen
 - Sonstige Neben- und Sachwertbezüge (z.B. Laptop, Smartphone, die bei Anstellung angeschafft werden)
- Indirekte Personalkosten
 - Urlaubs- und Weihnachtsgeld
 - Beiträge zu Pflegeversicherungen (Renten-/Kranken-/Pflege-/Arbeitslosenvers.)
 - Beiträge zur Berufsgenossenschaft
 - Umlagen zur Entgeltfortzahlung
 - Reisekosten; Aus-/Fort-/Weiterbildungskosten; Zusatzleistungen, ...



Personal

<https://www.existenzgruender.de/DE/Unternehmen-fuehren/Personal/Personal-einstellen/Lohn-Gehalt/inhalt.html;jsessionid=B381244F5C10BBB8A93EAF6B49915808>

Wie berechnet man die Personalkosten?

Netto-Gehalt (was Ihr Arbeitnehmer:in am Ende auf dem Konto sieht)

+ Lohnsteuer je nach Steuerklasse und Einkommen

+ 7,3 % Krankenversicherung, 7% (ermäßigter Beitragssatz) einkommensabhängiger Zusatzbeitrag wird durch KV festgelegt und zur Hälfte vom AN bezahlt

+ 9,3 % Rentenversicherung

+ 1,2% Arbeitslosenversicherung

+ 1,525% Pflegeversicherung (mit Kind), 1,875 % (ohne Kind)

= Brutto-Gehalt



Personal

<https://www.existenzgruender.de/DE/Unternehmen-fuehren/Personal/Personal-einstellen/Lohn-Gehalt/inhalt.html;jsessionid=B381244F5C10BBB8A93EAF6B49915808>

Wie berechnet man die Personalkosten?

Um festzustellen, wie hoch die Gesamtbelastung für ein Gehalt ist, muss der Arbeitgeber zum Brutto-Gehalt noch den Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge addieren:

Brutto-Gehalt

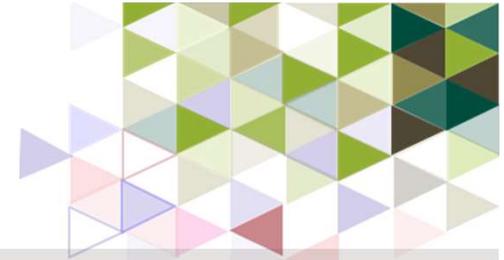
+ 7,3 % Krankenversicherung, 7% (ermäßigter Beitragssatz) einkommensabhängiger Zusatzbeitrag wird durch KV festgelegt und zur Hälfte vom AN bezahlt

+ 9,3 % Rentenversicherung

+ 1,2% Arbeitslosenversicherung

+ 1,525% Pflegeversicherung

= Gesamtbelastung für Arbeitgeber



Personal

Wie berechnet man die Personalkosten?

Faustformel: $\text{Bruttogehalt} \times 1,7 \sim \text{Personalkosten p.a.}$

Beispiel:	Jahresgehalt (brutto):	40.000 €
	Personalkosten:	68.000 €

Wie könnte man Personalkosten sparen?

- Alternativen zur klassischen Gehaltserhöhung (z.B. Gutscheine, Zuschüsse, Optionen flexiblen Arbeitens,)
- Arbeitsräume und -materialien minimieren (z.B. Shared desks)
- Auslagern (z.B. Sekretariatsdienstleistungen, Webdesign, Buchhaltung...) und Studierende einstellen
- Fluktuation und Fehlzeiten reduzieren (Glückliche Mitarbeiter:innen sind am Ende günstigere Mitarbeiter:innen)