

# HR-Management einst und jetzt

Eine Studie des ÖPWZ-Forum Personal untersucht Aufgaben, Struktur und Größe österreichischer Personalabteilungen und zeigt deutlich einen Wandel.

**VOR 20 JAHREN** brachten Mitarbeiter ihre Urlaubs- und Krankmeldungen ins Personalbüro, sofern es überhaupt eines im Unternehmen gab. Heute ist eine Organisation, egal welcher Branche, ohne Personalabteilung undenkbar. Aber nicht nur die Begrifflichkeiten – wie das »Personalbüro« zu »People Management« oder »HR Management« – unterstehen einem Wandel.

Die Studie wurde im Juni 2012 durchgeführt und an 300 Personalisten in den Forum-Personal-Mitgliedsunternehmen geschickt. Davon haben 48 HR-Manager geantwortet, die zusammen 100 378 Mitarbeiter im In- und Ausland verantworten.

## Positionierung im Unternehmen

»In den 1990-er Jahren waren Personalabteilungen noch stark administrativ tätig, in der Geschäftsführung nicht zu finden und zu 70 % in der ersten Berichtsebene oder darunter angesiedelt«, weiß Armand Kaáli-Nagy, Generalsekretär des Forum Personal im ÖPWZ aus Studien der Arbeitsgemeinschaft Personal und Bildung, dem heutigen Forum Personal.

Heute finden sich HR-Manager zunehmend in der Geschäftsführung von großen Unternehmen (12%) bzw. berichten sie direkt an den CEO (72%).

In Konzernorganisationen findet man das Personalmanagement nicht mehr nur in den Tochterunternehmen, sondern auch in entscheidender Rolle in der Holding.

Wenn man sich die Ergebnisse aus dem Jahr 1992 ansieht, ergibt dies ein ganz anderes Bild. Damals hatte Human Resources noch nicht die Bedeutung wie heute. HR-Manager suchte man vergeblich in der Unternehmensführung und sie waren auch seltener in der 1. Ebene vertreten.

## Erweiterte Tätigkeitsfelder

Bei Konzernen sind HR-Strategie, Talent- und Performance-Management sowie Organisationsentwicklung die Themenfelder, die vor al-

lem zentral im Mutterkonzern angesiedelt sind. Zentral wird oft das Know-how im Personalcontrolling (72%), Personalmarketing (72%) oder Arbeitsrecht (71%) gebündelt. Im Gegensatz dazu ist vielfach das betriebliche Gesundheitswesen (17%), das Sozialwesen (14%), die Personaladministration/-verrechnung (12%) und das Recruiting dezentral bei den Unternehmenseinheiten vor Ort angesiedelt.

Die Aufgaben, für die Unternehmen vermehrt auf die externe Unterstützung zurückgreifen oder diese zur Gänze outsourcen, sind Recruiting (18%), Personalverrechnung (8%) und betriebliches Gesundheitswesen (4%). Letzteres auch deshalb, da hier besondere Kompetenzen gefragt sind.



**Armand Kaáli-Nagy**  
Generalsekretär  
des Forum Personal  
im ÖPWZ.

## Größe der HR-Abteilung

Gemeinsam mit dem Rollenverständnis, den Aufgaben und dem Stellenwert des Personalmanagements haben sich auch die dafür notwendigen Ressourcen geändert. So kann man sagen, dass sich eine Personalabteilung durch die neuen Tätigkeitsfelder und den gehobenen Servicelevel personell verdoppelt hat.

In einem Workshop mit den an der Studie teilnehmenden Unternehmen hat sich eine These bestätigt: Auch wenn von außen Prozesse und Tätigkeiten gleich aussehen, sind die Rahmenbedingungen so unterschiedlich, dass diese nicht miteinander vergleichbar sind. Deshalb arbeitet das Forum Personal weiter an diesem Thema und beleuchtet die einzelnen Tätigkeiten und Aufgaben des HR-Managements in Detailstudien. **T**

### Info

Das Forum Personal ist Österreichs führendes HR-Netzwerk mit fast 50-jähriger Erfahrung. HR-Manager aus Wirtschaft, Verwaltung und NGOs profitieren als Wissensvermittler, Experten-Netzwerk und Initiator von Studien zu HR-Themen.

<http://personal.opwz.com>