

Übungen – Kennzahlenrechnung

Aufgabe 1

$$\begin{aligned} \text{a) EKR} &= \frac{13.734 \times 100}{(140.091 + 121.137)/2} && \mathbf{10,51 \%} \\ \\ \text{GKR} &= \frac{(13.734 + 362) \times 100}{(203.298 + 178.806)/2} && \mathbf{7,38 \%} \end{aligned}$$

Beide Werte größer als \emptyset Kapitalmarktzins \rightarrow positiv!

- b) Umsatzzahlen und Gewinn zeigen positiven Trend (+ 7,87 %, + 29,37 %)
 Sehr gute EK-Ausstattung \rightarrow über 2/3 EK-Anteil
 Eigenkapital ist gestiegen \rightarrow Gewinnthesaurierung (Nichtausschüttung)
 Erhebliche Investitionen im produktiven Bereich (Sachanlagen)

- c) Geschäftspartner, insbesondere Kunden
 - ABC-Kunden
 - Zahlungsverhalten, Kundentreue

Marktanalysen zu Branchenentwicklung

Leitbild des Unternehmens, Image, Bekanntheitsgrad, Beschwerdemanagement ...

Betriebsklima

Aufgabe 2 – Personalcontrolling

$$\begin{aligned} \text{a) Krankenquote} &= \frac{\text{Anzahl erkrankte MA}}{\emptyset \text{ Personalbestand}} \\ \\ \text{Gepäckabfertiger} &= \frac{41 \times 100}{45} && \mathbf{91,11 \%} \\ \\ \text{Flugzeugabfertiger} &= \frac{50 \times 100}{60} && \mathbf{83,33 \%} \\ \\ \text{Krankenstandsquote} &= \frac{\text{Krankheitsausfall (in Tagen)}}{\text{Sollarbeitszeit (in Tagen)}} \\ \\ &= \frac{525 \times 100}{11.430} && \mathbf{4,59 \%} \\ \\ &= \frac{446 \times 100}{15.240} && \mathbf{2,93 \%} \end{aligned}$$

- c1) Hohe Krankenquoten in beiden Beschäftigungsgruppen, d. h., ein Großteil der Mitarbeiter war während des Jahres mindestens 1 mal krank.

Gleichzeitig niedrige Krankenstandsquoten deuten auf überwiegend kurzfristige Erkrankungen hin.

Tabelle1

b)

Quote jüngerer MA =	$\frac{\text{Anzahl jüngerer MA (< 30)}}{\text{Ø Personalbestand}}$	
Quote älterer MA =	$\frac{\text{Anzahl älterer MA (> 50)}}{\text{Ø Personalbestand}}$	
Gepäckabfertiger		
Quote jüngerer MA =	$\frac{3}{45}$	6,67 %
Quote älterer MA =	$\frac{24}{45}$	53,33 %
Flugzeugabfertiger		
Quote jüngerer MA =	$\frac{8}{60}$	13,33 %
Quote älterer MA =	$\frac{22}{60}$	36,67 %

- c2) Alterstruktur bei Gepäckabfertigern sehr alterlastig (über 50 %), sehr geringer Anteil jüngerer Beschäftigter (ca. 6 %). Dieses kommt den geplanten Umstrukturierungen entgegen. Die älteren Mitarbeiter scheiden auf natürliche Weise absehbar aus. Die jüngeren Mitarbeiter können in den IT-gestützten Aufgabengebieten nachwachsen.

Ausgewogene altersmäßige Zusammensetzung bei den Flugzeugabfertigern.

d)

	GA	FA	Gesamt
Bestand 2018	45	60	105
Gepäckabfertigungsanl.	-21	0	-21
Qualifizierung IT	-8	0	-8
Abfertiger mit IT-Kenntn.	8	0	8
Bestand (Bedarf) 2021	24	60	84
Pensionierungen	-11	-8	-19
Bestand (Ist) 2021	34	52	65
Über-/Unterdeckung	10	-8	2

Erläuterung: Bei den Gepäckabfertigern werden 2021 21 MA weniger benötigt, aber nur 11 scheiden altersbedingt aus. Ergibt eine Überdeckung von 10.

Bei den Flugzeugabfertigern ergibt sich die Unterdeckung aufgrund der Pensionierungen.

Insgesamt verbleibt eine Überdeckung von 2 Mitarbeitern. Also eigentlich Freisetzungsbedarf, allerdings soll auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet werden. Weiteres unter e).

Tabelle1

e) Die Überdeckung bei den Gepäckabfertigern und die Unterdeckung bei den Flugzeugabfertigern kann gelöst werden durch z. B.:

- Acht Gepäckabfertiger wechseln in die Flugzeugabfertigung
- Acht Gepäckabfertiger werden durch Qualifizierung auf die neuen IT-Stellen qualifiziert.
- Zwei Gepäckabfertiger erhalten einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz im Rahmen der Nachfolgeplanung in einem anderen Geschäftsbereich.

Begründung, z. B.:

Durch die Versetzung in die Flugzeugabfertigung kann die Überdeckung bei den Gepäckabfertigern abgebaut werden. Eine Stellenausschreibung mit anschließendem Auswahlverfahren kann eingespart werden.

Die IT-Qualifizierung ist für die Mitarbeiter motivierend. Das zeigt den Mitarbeitern, dass innerbetriebliche Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten bestehen.

Die AEA GmbH unterstützt damit eine strukturierte Personalplanung und übernimmt soziale Verantwortung. Die Personalentwicklung ist langfristig ausgerichtet.