



ANHANG

zur Pressekonferenz

am 16. November 2010 zum Thema

**Personalmanagement auf dem Prüfstand -
Aktuelle Studie vergleicht öö. Personalkennzahlen**

Anhang I

Die teilnehmenden 36 Unternehmen

Unternehmen	PLZ	Ort
ANGER MACHINING GmbH	4050	Traun
DICE Danube Integrated GmbH & Co. KG	4040	Linz
Donau-Touristik GmbH	4010	Linz
DSM Fine Chemicals Austria Nfg GmbH & Co KG	4021	Linz
EISENBEISS GmbH	4470	Enns
Elektrizitätswerk Wels AG	4600	Wels
FACC AG	4910	Ried
FCI Austria GmbH	5230	Mattighofen
Fill Metallbau Gesellschaft m.b.H.	4921	Hohenzell
Fischer Sports GmbH	4910	Ried
Fronius International GmbH	4642	Sattledt
GPN GmbH - Greiner Production Network	4542	Nußbach
Greiner Packaging GmbH	4550	Kremsmünster
HAUSER GmbH	4040	Linz
Industrie-Logistik-Linz GmbH & Co KG	4031	Linz
KEBA AG	4041	Linz
Logistik Service GmbH	4031	Linz
MARK Metallwarenfabrik GmbH	4582	Spital am Pyhrn
Miba Frictec GmbH	4661	Roitham
MIC Datenverarbeitung Ges.m.b.H.	4020	Linz, Donau
Oberösterreich Tourismus	4041	Linz
Pfeiffer HandelsgmbH	4050	Traun
Pfeiffer Logistik GmbH	4050	Traun
Pöttinger Entsorgungstechnik GmbH & Co KG	4710	Grieskirchen
Rohöl-Aufsuchungs Aktiengesellschaft	4851	Gampern
ROSENBAUER International AG	4060	Leonding
SGS Industrial Services GmbH	4751	Dorf / Pram
SILHOUETTE International Schmied AG	4021	Linz
SKF Österreich Aktiengesellschaft	4401	Steyr
Smurfit Kappa Interwell GmbH & Co KG	4053	Haid
Sprecher Automation GmbH	4020	Linz
Starlim Spritzguss GmbH	4614	Marchtrenk
TEAM 7 Natürlich Wohnen GmbH	4742	Pram
Teufelberger GmbH	4602	Wels
Trodats GmbH	4600	Wels
Wintersteiger AG	4910	Ried/Innkreis

Von den 36 Teilnehmern sind 22 Großunternehmen (61 %), 14 Betriebe sind Klein- und Mittelunternehmen (39 %).

In der Region „Zentralraum“ (Linz, Linz-Land, Wels, Wels-Land und Eferding) wurden 22 Unternehmen befragt. Die Region „Innviertel“ (Braunau, Ried, Schärding und Grieskirchen) wurde mit 8 Unternehmen ausgewertet. In der Region „OÖ Süd“ (Gmunden, Kirchdorf, Steyr, Steyr-Land, Vöcklabruck) haben sich 6 Unternehmen verglichen.

Aus der Branche Metallindustrie & Gewerbe kommen 14 Unternehmen (36 %). Alle übrigen Branchen wurden unter „Nicht-Metall“ zusammengefasst.

Die Auswertung der Personal-Kennzahlen erfolgte nach den Parametern

- OÖ. Gesamt
- Region (Zentralraum, Innviertel, OÖ Süd),
- Unternehmensgröße (Großunternehmen und KMU) und
- Branche (Metall, Nicht-Metall).

Anhang II

Die 28 Personalkennzahlen

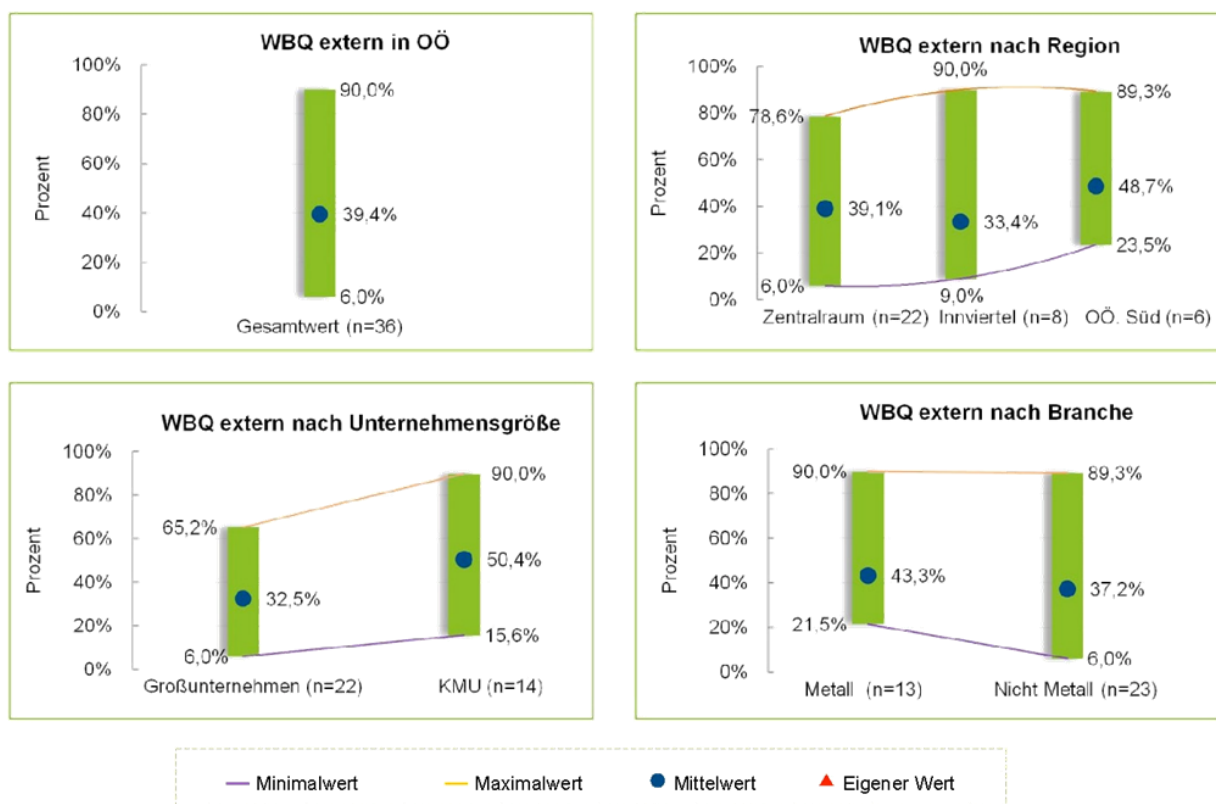
1. Altersstruktur
2. Frauenquote / Männerquote
3. ArbeiterInnenquote / Angestelltenquote
4. Leasingquote
5. Neueinstellungsquote (NEQ)
6. Personalbeschaffungsdauer (BD) Facharbeiter
7. Personalbeschaffungsdauer (BD) Hilfsarbeiter
8. Personalbeschaffungsdauer (BD) Angestellte
9. Weiterbildungskosten (WBK) extern je Schulungsteilnehmer
10. Anteil der externen Weiterbildungskosten (WBK) am Personalaufwand
11. Anteil der externen Weiterbildungskosten (WBK) am Umsatz
12. Externe Weiterbildungskosten (WBK) je Mitarbeiter
13. Weiterbildungskosten (WBK) je Stunde extern
14. Ausbildungskosten (AK) je Lehrling
15. Weiterbildungsquote (WBQ) extern
16. Weiterbildungsquote (WBQ) intern
17. Durchschnittliche Weiterbildungszeit (WBZ) je Mitarbeiter extern
18. Durchschnittliche Weiterbildungszeit (WBZ) je Mitarbeiter intern
19. Refundierung der externen Weiterbildungskosten
20. Betriebszugehörigkeitsdauer
21. Fluktuationsquote
22. Ungeplante Fluktuation
23. Krankenstandsdauer
24. Arbeitszeitmodelle
25. Werkzeuge des Personalmanagements
26. Personalmarketingmaßnahmen
27. Anteil der Personalmarketingkosten am Personalaufwand
28. Abrechnungsdurchschnitt in der Lohn- und Gehaltsverrechnung

Hinweis: Ziel der Studie ist es, die Zahl der teilnehmenden Betriebe jährlich zu erhöhen um die Datenqualität weiterhin zu steigern. Daher werden nur die Ergebnisse der blau markierten Kennzahlen veröffentlicht.

Anhang III

Grafik 1: Weiterbildungsquote (WBQ) extern

Hinweis: Die Kennzahl *Weiterbildungsquote extern* errechnet jenen Prozentwert der Mitarbeiter, die im Bezugsjahr an externen Schulungen (eine Schulung wird als extern bezeichnet, wenn sie von einem Trainer bzw. einer Institution organisiert bzw. veranstaltet wird) teilgenommen haben. **Berechnung:** Mitarbeiter in externen Schulungen, dividiert durch die Gesamtzahl der Mitarbeiter im Unternehmen.

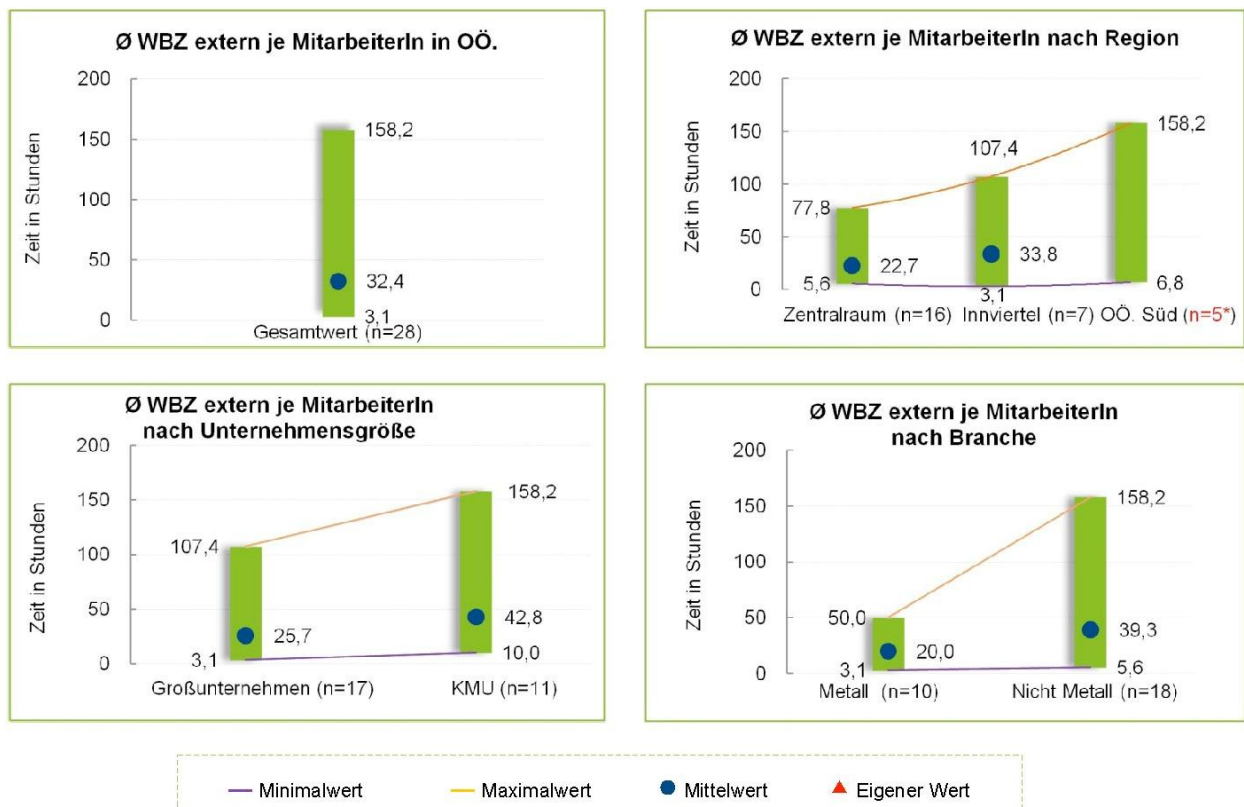


Bildtext: In den teilnehmenden Unternehmen haben im Mittel 39,4 % der Mitarbeiter an externen Schulungen teilgenommen. Verglichen mit dem Vorjahr wird eine deutliche Erhöhung der Kennzahl WBQ extern sichtbar, nur 27 % haben 2008 an externen Schulungen teilgenommen.

Grafik 2: Durchschnittliche Weiterbildungszeit extern

Hinweis: Die Kennzahl *durchschnittliche Weiterbildungszeit je Mitarbeiter extern* zeigt, wie viele Stunden Mitarbeiter an externen Schulungen im Bezugsjahr 2008 und 2009 teilgenommen haben.

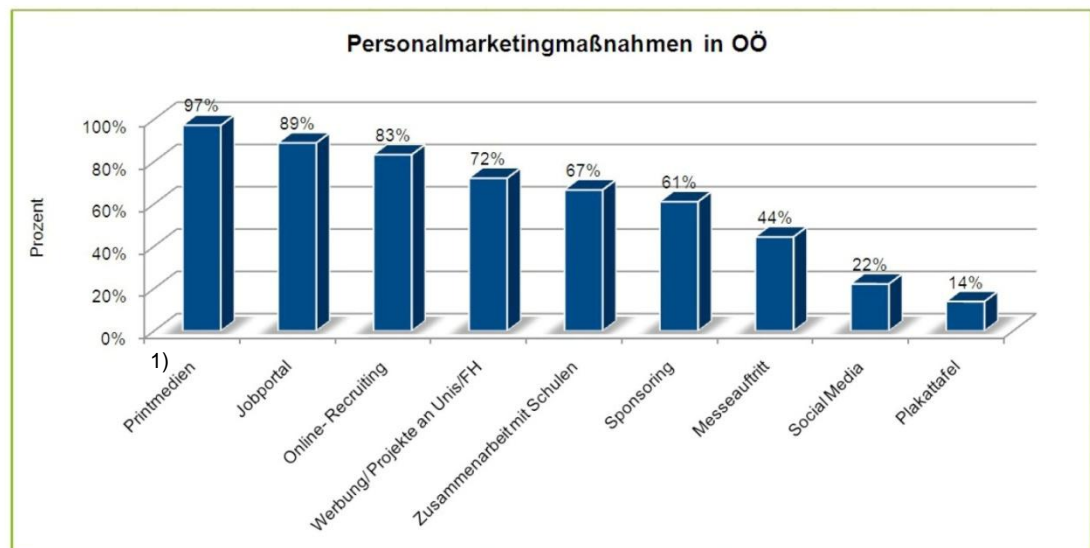
Berechnung: Gesamtsumme der Stunden, welche Mitarbeiter (inklusive Lehrlinge) im Bezugsjahr in externer Schulung verbracht haben, dividiert durch die Gesamtzahl der Mitarbeiter, die an diesen Schulungen teilgenommen haben, d.h. die externe Weiterbildung eines Schulungsteilnehmers hat durchschnittlich 32,4 Stunden (Mittelwert) gedauert.



Bildtext: Die durchschnittliche Dauer, die Mitarbeiter in externen Schulungen verbringen, beträgt zwischen 3,1 Stunden (Minimalwert) und 158,2 Stunden (Maximalwert), im Mittel sind es in den teilnehmenden Betrieben 32,4 Stunden. Im Vergleich zum Vorjahr ist die durchschnittliche WBZ je Schulungsteilnehmer extern geringfügig gestiegen: Im Bezugsjahr 2008 wurde ein Mittelwert von 26,2 Stunden berechnet.

Grafik 3: Personalmarketing-Maßnahmen

Beschreibung: Die Kennzahl Personalmarketing-Maßnahmen zeigt, welche Aktivitäten gesetzt werden um Mitarbeiter zu rekrutieren und wie wirksam diese Maßnahmen von den Personalverantwortlichen eingeschätzt werden.



Bildtext: So rekrutieren öö. Personalverantwortliche ihre Mitarbeiter: 97 % verwenden Printmedien, 89 % firmeneigene Jobportale¹, 83 % Online-Recruiting, 72 % arbeiten mit Fachhochschulen und Universitäten zusammen, 67 % kooperieren mit Schulen, 61 % betreiben Sponsoring, 44 % nutzen Messeauftritte für Personalmarketing, 22 % verwenden Social Media und 14 % schreiben ihre offenen Stellen auf der Plakattafel des Unternehmens aus.



Bildtext: Die Wirksamkeit der Personalmarketing-Maßnahmen wurde (subjektive Meinung der Personalverantwortlichen) mittels Schulnoten evaluiert (1 = Sehr gut / 5 = Nicht Genügend).

¹ Hinweis: Jobportal auf der firmeneigenen Website

Anhang IV

Lehrlingsausbildung wird bei der Greiner Packaging GmbH großgeschrieben



Bildtext: Lehrlingsausbildung wird bei der Greiner Packaging GmbH großgeschrieben.



Bildtext: Besonders der regionale Bezug der öö. Personalmanagement-Studie macht die Ergebnisse die Greiner Packaging GmbH am Standort in Kremsmünster wertvoll.