



FACHTAGUNG: „KREBSBETROFFENE AM ARBEITSPLATZ“

Was Unternehmen brauchen. Was Unternehmen tun können.

Arbeitgeber haben einen entscheidenden Einfluss darauf, ob ihre an Krebs erkrankten Mitarbeitenden den Wiedereinstieg nach längerer Absenz schaffen. Eine grosse Verantwortung für betroffene Unternehmen. Am Donnerstag, den 17. November 2016 organisiert die Krebsliga Schweiz eine Fachtagung zum Thema „Krebsbetroffene am Arbeitsplatz“. Diese richtet sich an HR-Fachpersonen und Führungskräfte und findet in Zürich (Tagungszentrum Lake Side) statt. Nähere Informationen hier.

PERSONALFOKUS

DEUTSCHE ARBEITSRECHTSKONFERENZ

Am 13. Oktober 2016 veranstaltet die Deutsche Fachverlag GmbH, Fachmedien Recht und Wirtschaft, in der Allianz Arena in München die Deutsche Arbeitsrechtskonferenz 2016. Das Motto lautet „Miteinander – Gegeneinander: Brennpunkte im betrieblichen Alltag!“ Nähere Informationen hier.

ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT – CHANCE FÜR KMU

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. hat eine Handlungsempfehlung für kleine und mittlere Unternehmen zum Thema attraktiver Arbeitgeber / Employer Branding mit hilfreichen Checklisten herausgebracht. Hier der Link zur Handlungsempfehlung.

PERSONALLITERATUR

BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEERE

Wem nützt BWL noch?

Autor: Axel Gloger

BWL – das ist wie ein Zauberwort. Öffnet die Türen zu Konzernen, gilt als Eintrittskarte zur Karriere, garantiert ein ordentliches Gehalt. Angeblich. Deshalb werden sich auch 2016 wieder 40.000 junge Menschen an den Unis für Betriebswirtschaftslehre einschreiben, mehr als je zuvor. Doch sie rennen in eine Sackgasse. Denn der Lack ist ab bei der BWL. Das Fach lehrt veraltetes Denken, ist zu einseitig, zu theoretisch. Mehr noch: BWL ist zum Problem geworden. Ihre Maximen vom schnellen Vorteil und der Jagd nach Effizienz haben uns in die Finanzkrise getrieben. BWL, nein Danke! Das ist auch aus der Wirtschaft zu hören. Erfolgreiche Firmen werden heute oft von Ingenieuren, Physikern oder Studienabbrechern geführt. Bei den mittel-

ständischen Champions, für die Deutschland in aller Welt bewundert wird, hat mancher Firmenchef noch nie nach BWL-Lehrbuch gearbeitet – und ist gerade deshalb erfolgreich. Top-Manager schimpfen inzwischen über den Fluch der BWLisierung. Und selbst Professoren kommen ins Grübeln: Bietet die BWL am Schluss womöglich nur Betriebswirtschaftsleere? ISBN 978-3-95601-152-8 (Frankfurter Allgemeine Buch), Euro 19,90 (D).

PERSONALRECHT

SCHEINPRAKTIKUM: ARBEITGEBER MUSS € 50.000,- VERGÜTUNG NACHZAHLEN

Eine „Praktikantin“ war von September 2009 bis März 2015 bei einem Versicherungsmakler tätig. Sie erhielt für 43 Wochenstunden ein monatliches Entgelt von € 300,-. Der zwischen den Parteien geschlossene Vertrag hatte alle Merkmale eines Arbeitsvertrages mit den entsprechenden Verpflichtungen. Fortbildungsmaßnahmen waren auf Montagabend und jeden ersten Samstag im Monat begrenzt. Ferner wurde ein Ausbildungsrahmenplan festgelegt, der jedoch nur wenige Monate gelebt wurde. Die Praktikantin beendete das Vertragsverhältnis durch Eigenkündigung und verklagte den Arbeitgeber auf Vergütung. Das LAG München verurteilte nunmehr den Arbeitgeber auf der Basis des Mindestlohns auf € 50.000,- (€ 60.000,- brutto abzüglich € 11.00,- netto) Nachzahlung, da in Wahrheit ein Arbeitsverhältnis bestanden habe. Vor dem Zeitraum des Inkrafttretens des MiLoG wurde der Anspruch auf der Basis der Tarifvorschriften für das Versicherungsmittlungsgewerbe (Stundenlohn € 9,95) erkannt. Das Gericht bewertete die im Vertrag enthaltenen Verpflichtungen als typische Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis. Ferner wäre die mehrjährige Dauer des Praktikums ein Indiz für das Vorliegen des Arbeitsverhältnisses. Die Entscheidung ist durchaus lesenswert im Ergebnis, wie man ein Praktikumsverhältnis jedenfalls nicht gestalten sollte, LAG München vom 13.06.2016, 3 Sa 23/16 (RA Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz, www.kanzlei-broetzmann.de).



PERSONALTHEMA

VORSETZTE AUFGEPASST – Diese 7 Dinge würden Mitarbeiter ändern

von Sophia von Rundstedt, CEO der Talent- und Karriereberatung von Rundstedt

Nur 16 Prozent der Deutschen sind der Meinung, dass ihre Chefs ihre Sache gut machen. 75 Prozent würden etwas ändern, wenn sie einen Tag in die Rolle ihres Vorgesetzten schlüpfen könnten. Das sind die Ergebnisse unserer jüngsten Talents & Trends-Umfrage. Für Führungskräfte, die ihre Akzeptanz bei ihren Mitarbeitern steigern möchten, lohnt es sich, die Detailergebnisse näher anzuschauen.

1. Ausführliche Gespräche führen und Mitarbeiter in Unternehmensentscheidungen einbinden

Ganz oben auf der Liste der Veränderungen steht ein ausführliches Gespräch mit den Mitarbeitern. Für 63 Prozent der Befragten wäre dies die erste Amtshandlung. Als Führungskraft sollten Sie erfahren, was die Mitarbeiter bewegt und dies auch im weiteren Handeln berücksichtigen. 47 Prozent erwarten von Ihrem Chef, die Meinung und Erfahrungen der Mitarbeiter direkt mit in Unternehmensentscheidungen einzubeziehen. Noch weiter würden 16 Prozent gehen, die den Chefposten abschaffen und den Mitarbeitern die direkte Verantwortung für das Unternehmen übertragen wollen.

2. Stärkenorientierter Personaleinsatz

Offenbar haben die Umfrageteilnehmer den Eindruck, dass sie und ihre Kollegen ihre Stärken nicht optimal einsetzen können. Mehr als die Hälfte der Befragten (53 Prozent) würden versuchen, Arbeit so zu verteilen, dass jeder die Aufgaben übernehmen kann, die ihm Spaß machen und in denen er besonders gut ist.

3. Einführung flexiblerer Arbeitszeiten

Der Hälfte der Befragten sind ihre Arbeitszeitmodelle nicht flexibel genug. Hier würden sie ansetzen, um private und berufliche Verpflichtungen besser unter einen Hut zu bekommen.

4. Gehaltserhöhungen für die Kollegen und sich selbst

Geld spielt im Vergleich zu den vorgenannten Punkten nur eine untergeordnete Rolle. Nur rund ein Drittel der Befragten würde den Mitarbeitern oder sich selbst eine Gehaltserhöhung spendieren.

5. Weniger nutzlose interne Meetings

Unproduktive interne Meetings sind 26 Prozent der Befragten ein Dorn im Auge. Sie würden die Zahl rigoros reduzieren.

6. Eigene Beförderung

21 Prozent fühlen sich unterschätzt bzw. haben den Eindruck, dass die eigene Leistung im Unternehmen nicht ausreichend anerkannt wird. Sie würden, die - aus ihrer Sicht schon lange fällige - eigene Beförderung umsetzen.

7. Weg mit dem alten Chef

Knapp jeder 5. Deutsche (18 Prozent) ist so unzufrieden mit seinem Vorgesetzten, dass er ihm sofort kündigen würde, wenn er die Gelegenheit dazu hätte.

Fazit

Ein großer Teil der Beschäftigten in Deutschland möchte sich gern über ihre rein fachliche Aufgabe hinaus in das Unternehmen einbringen und dessen Zukunft mitgestalten. Nach eigener Ansicht erhalten sie aber zu wenig Möglichkeiten dazu. Dies gilt vor allem für die jüngeren Befragten zwischen 18 und 34 Jahren. In dieser Gruppe würden 82 Prozent die Gelegenheit nutzen, wenn sie einen Tag lang Chef wären, und Dinge verändern. Bei den 50-69-jährigen trifft dies nur auf 69 Prozent zu. Viele Unternehmen stehen zurzeit vor einem Generationenkonflikt. Junge Arbeitnehmer bringen neue Vorstellungen und Erwartungen an ihren Arbeitsplatz und die Zusammenarbeit mit, die bei den Alteingesessenen oft noch auf Skepsis stoßen. Diese Veränderungen zu managen, ist eine große Zukunftsaufgabe für Unternehmen und ihre Führungskräfte. Sie sind gefragt, in ihre Abteilungen hineinzuhören und die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiter zu identifizieren, um diese mit den Zielen des Unternehmens in Einklang zu bringen. Dies kann insbesondere durch die Einführung eines strategischen Karrieremanagements gelingen, das dafür sorgt, dass Mitarbeiter entlang ihrer Talente und Interessen optimal eingesetzt werden.

Talents & Trends

Die von Rundstedt-Umfrage zu dem Thema Talent und Karriere

