Herausforderungen im Personalwesen.

Jobware

>> HR-Manager (Donaueschingen)
>> Operativer Personalleiter (Stuttgart)
>> Senior Referent Personalentwicklung (Wiesbaden)
>> Junior HR Manager (Köln)
>> Personalsachbearbeiter Lohn und Gehalt (Krailling bei München)

Weitere interessante Angebote finden Sie unter www.jobware.de

Aus stilistischen Gründen haben wir eine geschlechtsspezifische Formulierung gewählt. Die Stellenangebote richten sich aber gleichermaßen an Bewerberinnen und Bewerber.

▶▶▶▶

DENGLER UND SOMMER FUHREN GEWOFAG GEMEINSAM

Dr. Klaus-Michael Dengler (54) ist seit dem 1. Juni 2014 kaufmännischer Geschäftsführer der städtischen Wohnungsbaugesellschaft GEWOFAG (München). Der Jurist ist seit 1989 in Führungspositionen bei der Landeshauptstadt München tätig, seit 2009 als Stadtdirektor im Referat für Stadtplanung und Bauordnung und ständiger Vertreter der Stadtbaurätin. Gemeinsam mit der bisherigen Alleingeschäftsführerin und künftigen Sprecherin der Geschäftsführung, **Gordona Sommer**, die sich nach einer schwierigen Operation derzeit noch in der Rekonvaleszenz befindet, wird er die Unternehmensführung ausüben.

ZURICH ERNENNT SCHLIERENKÄMPER ZUM CHIEF COMPLIANCE OFFICER

Dr. Nina Schlierenkämper (36) wurde zum Chief Compliance Officer von Zurich in Deutschland (Bonn) ernannt. Sie tritt damit die Nachfolge von **Dr. Helmut Hoffmans** an, der im September letzten Jahres zusätzlich zu seinen bisherigen Funktionen als General Counsel Germany (Leiter Rechtsabteilung) und Generalbevollmächtigter der Zürich Beteiligungs-AG die neu geschaffene Position des Governance-Vorstands der DA Deutsche Allgemeine Versicherung AG übernommen hat. Nach ihrem zweiten juristischen Staatsexamen begann Schlierenkämper am 1. Juli 2008 ihre berufliche Laufbahn bei Zurich als Rechtsanwältin und Compliance Officer.

WECHSEL IN DER IFH-GESCHÄFTSFÜHRUNG

Barbara van Beek, Chief Operating Officer (COO) bei Performance Solutions, führender Anbieter von individuellen Trainingskonzepten mit Sitz in Amsterdam, hat Anfang April 2014 zusätzlich die Geschäftsführung der IFH GmbH (Frankfurt/Main) übernommen, einem Anbieter für Mitarbeiterentwicklung und -qualifizierung, die erst im Februar 2014 von der Performance Gruppe übernommen wurde. Van Beek folgt auf **Susanne Hazenberg**, die das Unternehmen seit Januar 2012 geleitet hatte und sich nun beruflich neu orientiert.

SVAR WÄHLT NEUE PERSONALCHEFIN

Gianna Di Cello (41) wechselt zum 1. September 2014 als Leiterin Personaldienst zum Spitalverbund Appenzell Ausserrhode (SVAR) mit rund 1000 Mitarbeitern. Gleichzeitig wird sie dort auch Mitglied der Geschäftsleitung. Sie tritt die Nachfolge von **Peter Büsser** an, der das Unternehmen verlassen hat und bereits seit 2013 im HR-Management der Spital Thurgau AG arbeitet. Di Cello berichtet beim SVAR dann direkt an den CEO, **Dr. Jürg Nyfeler**. Aktuell ist sie bei Generali Schweiz beschäftigt, wo sie seit 1999 im Human Resources-Bereich tätig ist, seit 2011 ist sie für das Management Advising Center verantwortlich. Davor arbeitete Sie bei verschiedenen grösseren Schweizer Banken. Über Ihre Nachfolge bei Generali ist noch nichts bekannt geworden.

REICHENBACH WECHSELT VON HERAEUS ZU TAKRAF

Dieter Reichenbach (52) ist seit April 2014 interimistischer Leiter weltweites Personalmanagement bei der TAKRAF GmbH (Leipzig). Im Juli 2015 kehrt die etatmäßige Stelleninhaberin, **Michelle Swade**, dann aus der Elternzeit in das Amt zurück. Reichenbach berichtet direkt an den Geschäftsführer des Maschinen- und Anlagenbauers mit rund 1.100 Mitarbeitern, **Frank Hubrich**. Vorher war Reichenbach als Interimspersonalleiter für die Heraeus Holding GmbH (Hanau), einem Edelmetall- und Technologiekonzern, tätig. Vorsitzender der Geschäftsführung und Arbeitsdirektor bei Heraus ist seit Juni 2013 **Jan Rinnert** (PI 36/13).

EX-PERSONALCHEF NUN VORSTAND BETRIEB/IT

Helmut Gaul (54) ist seit 1.6.2014 neues Vorstandsmitglied der AachenMünchener Lebensversicherung AG und der Aachen-Münchener Versicherung AG. Er hat das Ressort Betrieb/IT von **Johannes Booms** übernommen, der am 31. Juli 2014 in den Ruhestand tritt. Gaul ist seit 1984 bei dem Versicherungskonzern tätig: Seit 2011 leitete der die Kundenservice-Direktion in Köln, zuvor verantwortete er als Leiter die Bereiche Strategische Planung, Personal sowie Vertriebsorganisation in der Direktion der AachenMünchener.

PERSONALVERANSTALTUNGEN

PERSONALMESSE IM MOC MÜNCHEN

Im Herbst feiert die Personalmesse München ihr 10 jähriges Jubiläum. Mehr als 60 Aussteller treffen am 22. Oktober 2014 auf 3.000 m² Ausstellungsfläche auf Personalleiter und Führungskräfte aus Industrie, öffentlicher Wirtschaft, Handel, Banken und Versicherungen treffen. Auf zwei offenen Foren werden die interessantesten Vorträge aus Wissenschaft und Praxis zu folgenden Themen präsentiert: Recruiting, Lohn & Gehalt, Zeit & Zutritt, Betriebliches Gesundheitswesen, Personalentwicklung und Personalrecht, Weiterbildung. Nähere Informationen hier.

SYNDIKUSANWÄLTE TAGEN IN BERLIN

Am 6. und 7. November 2014 findet der 21. Deutsche Syndikusanwaltstag unter dem Motto „Unternehmensrecht in der Praxis" im Grand Hotel Esplanade Berlin statt. Nähere Informationen hier.

PERSONALFOKUS

FLOSKELN – PERFEKT IN SZENE GESETZT

Floskeln bestimmen zum Teil unseren beruflichen Alltag. Gerade auch die Personalabteilung hat in der täglichen Arbeit und in zahlreichen Bewerbungsgesprächen damit zu tun. „Die Sendung mit der Maus" hat sich aus aktuellem Anlass mit Fußballfloskeln befasst und es wurde ein YouTube-Hit daraus. Vielleicht eine Anregung für kreative Personaler? Hier geht es zu den wörtlich genommenen Floskeln, die einem sicherlich auch dann ein Lächeln ins Gesicht zaubern, wenn es mit den erhofften Siegen in Brasilien doch nicht klappen sollte.

DIE DEUTSCHE BANK VERÖFFENTLICHT PERSONALBERICHT 2013

(Anmerkung der Redaktion: Sicherlich durchaus nachahmenswert für andere Unternehmen, um die Leistungen der Personalabteilung publik zu machen und um die Rolle von HR auf Sicht wieder deutlich zu stärken.)

Die Deutsche Bank hat heute erstmalig einen Personalbericht veröffentlicht. Der Bericht informiert über die strategische Agenda des global aufgestellten Personalbereichs (Human Resources) und gibt Transparenz über die Personalkennzahlen der Bank. „Mit der Veröffentlichung unseres Personalberichts möchten wir eine Vorreiterrolle übernehmen und unseren Stakeholdern ein umfassendes Bild über unsere strategische Personalarbeit geben. Human Resources unterstützt die Strategie 2015+ der Deutschen Bank mit dem Ziel, den Kulturwandel voranzutreiben und die neuen Werte nachhaltig in der Bank zu verankern", so **Stephan Leithner**, Mitglied des Vorstands und des Group Executive Committee der Deutschen Bank mit Verantwortung unter anderem für den Bereich Human Resources. Den Personalbericht als pdf-Datei finden Sie hier.

TEILNAHME AN DER DALE CARNEGIE STUDIE

Dale Carnegie – ein international führendes Weiterbildungs- und Beratungsunternehmen mit einem Netzwerk von über 2.700 Business Coaches in 80 Ländern – nimmt sich dem Engagement deutscher Arbeitnehmer an. Wie motiviert sind sie wirklich oder schieben die meisten Deutschen doch nur Dienst nach Vorschrift? Dale Carnegie nimmt sich in Kooperation mit der Technischen Hochschule Deggendorf diesem wichtigen Thema in Form einer deutschlandweiten Studie an. Die anonymisierte Befragung findet mit Hilfe eines Onlinefragebogens statt und dauert ca. 10 Minuten. Hier geht es zum Teilnahmelink der Studie.

PERSONALLITERATUR

DER CHEF, DEN KEINER MOCHTE. WARUM EXZELLENTE FÜHRUNGSKRÄFTE NICHT NETT SIND.

Wenn Sie Ihren Mitarbeitern Ziele vorgeben, sie motivieren, Feedback geben, sie fördern und all die klassischen Führungsaufgaben wahrnehmen, ist das richtig und gut – aber exzellent ist es nicht. Exzellente Führungskräfte sind keine freundlichen Kumpelchefs. Erwiesenermaßen sind es nämlich die unbequem und fordernden Chefs, die bei den Ergebnissen und der Mitarbeiterentwicklung nicht zu toppen sind. Der Autor, **Markus Jotzo**, zeigt in diesem Buch einen Weg vom Führungsmittelmaß hin zu exzellenter Führung. ISBN 978-3-86936-594-7, Euro 24,90 (D).

PERSONALRECHT

BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG UND BEFRISTETE ARBEITSZEITÄNDERUNG

Im Rahmen der Vertragsfreiheit bleibt es Arbeitgebern und Arbeitnehmern grundsätzlich unbenommen, entweder mehrere, sich zeitlich überschneidende, befristete Verträge zu schließen oder innerhalb eines befristeten Arbeitsvertrages zusätzlich eine Arbeitsbedingung – wie etwa die Arbeitszeit – befristet zu ändern, BAG vom 19.02.2014, 7 AZR 216/12 (RA Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz).

PERSONALTHEMA

Fortsetzung von PI 26/14

DIE FAVORITEN DER INDIREKTEN HS ABSOLVENTEN REKRUTIERUNGSMETHODE: KARRIERESEITEN DER UNTERNEHMEN UND JOBPORTALE, DOCH UNTER WELCHEN BEDINGUNGEN? (Teil 3/3)

Es gibt zurzeit wohl mehr als 1000 Jobbörsen in Deutschland. Schon allein wegen der vielen Zielgruppen, Funktionen und Branchen ist diese Zahl schnell nachvollziehbar; dazu muss man wissen, dass beinahe jede Hochschule ein eigenes Jobportal hat. Die Stellenbörsen der Unternehmen sind da noch nicht mal eingerechnet. Aber was zeichnet eine gute Jobbörse bzw. ein gutes Jobportal aus?

von Prof. Dr. Karsten Toemmler-Stolze*)

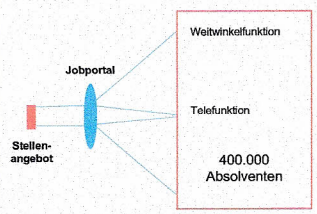
Die Karriereseiten der Unternehmen

Fast jedes etwas größere Unternehmen verfügt heute über eigene Karriereseiten. Sie bestehen im Prinzip aus einer Stellenbörse und den Karrieretipps, wobei über der Stellenbörse quasi eine Suchmaske gespannt ist, mit derer Hilfe ein Interessent Stellenangebote nach Funktionen, Standorten oder Stellenart suchen kann.

Das Prinzip der Jobportale**)

Warum greifen nun die Unternehmen noch auf Jobbörsen zurück, wenn doch die eigenen Stellenbörsen immer besser werden? Es sind keineswegs die Lebenslaufdatenbanken, von denen der Anreiz ausgeht. Da hat man mittlerweile eingesehen, dass die Qualität der Lebensläufe zu wünschen übrig lässt (Aktualität, Authentizität, Vollständigkeit etc.). Vermutlich wird man hier erst Verbesserungen realisieren können, wenn auch auf der Bewerberseite Gebühren erhoben werden.

Unternehmen greifen deswegen auf Jobportale zurück, weil diese über eine Art Weitwinkel- und Telefunktion, bessere Reichweiten und Genauigkeiten erzielen als ihre eigenen Stellenbörsen.



Reichweite oder Streubreite (Weitwinkelfunktion) eines Portals werden über den Bekanntheitsgrad gesteuert. Je bekannter das Portal, desto mehr User und potenzielle Stelleninteressenten gibt es. Deswegen haben gerade Metabörsen, die mehrere Jobbörsen umfassen, hohe Reichweiten.

Die Genauigkeit wird bei der Stellensuche über zwei Parameter gesteuert: durch die Suchmaske und die Zielgruppe, die eine Jobbörse anspricht. So findet ein Bewerber eine Vertriebsstelle in einem Vertriebsportal natürlich schneller, als wenn dieser die Stellenbörsen der einzelnen Unternehmen durchkämmen muss.

Grundsätzlich muss ein Unternehmen klären, auf welche externen Jobbörsen zurückgegriffen werden muss, wenn die eingehenden Bewerbungen nicht ausreichen.

Tipps für die Unternehmensstellenbörse: Geben Sie für jede Stelle ein Erscheinungsdatum, einen Ansprechpartner und das Bewerbungsprocedere an und behandeln Sie den gesamten Bewerbungsprozess vom Anfang bis zum Ende wie einen „anspruchsvollen" Dienstleistungserstellungsprozess und überprüfen Sie die einzelnen Stationen nach den üblichen Vorgaben des Qualitätsmanagements.

*) Professor an der Hochschule Niederrhein und Director des Karriereportals www.ectif.de; er kennt beide Seiten des Bewerbungsprozesses: die Unternehmen als aufnehmende und die Hochschulen als abgebende Seite

**) Im Gegensatz zu Jobbörsen beinhalten Jobportale neben den Stellenanzeigen noch die Lebenslaufdatenbank