



Kommunikation der Kienbaum Management Service GmbH und in dieser Stabsfunktion Nachfolgerin von Erik Bethkenhagen (PI 04/2015). Gleichzeitig ist der Kommunikationsexperte Bethkenhagen auch seit Februar 2015 alleiniger Geschäftsführer der Kienbaum Communications GmbH (Agentur für Arbeitgeberkommunikation der Kienbaum-Gruppe), nachdem **Alexander Schell** (47), der im Juli 2012 zu Kienbaum wechselte (PI 26/2012), das Unternehmen mit unbekanntem Ziel verlassen hat.

#### DR. GEKE: QUO VADIS?

**Dr. Michael Olaf Geke** (Jg. 1971), seit 2012 Partner der KPMG AG (Düsseldorf), hat das Unternehmen Ende 2014 verlassen, um wieder selbstständig beratend tätig zu sein. KPMG hatte 2012 von Geke seine HR Managementberatungsfirma, Dr. Geke & Associates GmbH (Düsseldorf), übernommen und in die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft integriert. In diesem Zusammenhang wurde Geke Partner im Bereich Personalmanagement Consulting – People & Change der KPMG AG (PI 43/2012).

#### VERÄNDERUNGEN BEI HKP///

**Carsten Roth** ist seit März 2015 neuer Senior Manager bei der hkp/// group in Frankfurt am Main. Der ausgewiesene Experte im Vergütungs- und HR-Management in Banken verfügt über mehr als 11 Jahre Beratungserfahrung in Deutschland und in Großbritannien (u.a. Towers Perrin und McLagan). Zuletzt war er Senior Manager bei Ernst & Young in Düsseldorf.

**Werner Klein**, Senior Partner bei hkp///, scheidet aus persönlichen Gründen aus dem Unternehmen aus. Sein schon länger geplanter Ausstieg erfolgt zum 31. Mai 2015. Seine operative Tätigkeit hat er bereits im Februar beendet.

#### ROTH JETZT HR INTERIM-MANAGER

**Thomas Roth** (55), erfahrener Personalchef mit internationalem Hintergrund, ist seit Kurzem mit „Roth Personalmanagement“ als HR Interim-Manager tätig. Er verfügt über langjährige Erfahrung als Personaldirektor in der Metallindustrie sowie der papiererzeugenden und chemischen Industrie. 2009 gestaltete er die Restrukturierung des Modelleisenbahnherstellers Märklin (Göppingen) und hatte maßgeblichen Anteil daran, das Unternehmen aus der Insolvenz zu führen. 2010 übernahm er die personalwirtschaftliche Verantwortung für die europäische MAG-Gruppe und baute dort in einer post-merger-Situation die HR-Organisation neu auf. 2014 übernahm er in der Aufbauphase interimistisch die Personalleitung der neugegründeten FFG-Werke GmbH und sicherte den start-up; im Anschluss daran errichtete er das personalwirtschaftliche Regelwerk für ein Unternehmen in Ghana.

#### PERSONALVERANSTALTUNGEN

##### 3. MÜNCHNER PERSONALENTSCHEIDER-NETZWERKTREFFEN

Als exklusiver Städtepartner in München lädt die Augusta Personaldienstleistungen GmbH am 26.03.2015 zum Vortrag von Alexander Groth "Führen mit EQ - Der Weg zur charismatischen und authentischen Führungskraft". Die Teilnahme ist für Personalfach- und Führungskräfte kostenlos. Anmeldung und nähere Informationen auf [www.muenchner-personalentscheider.de](http://www.muenchner-personalentscheider.de)

#### 14. KIENBAUM JAHRESTAGUNG

Auch in diesem Jahr veranstaltet Kienbaum, der Marktführer im Human Resource Management und Executive Search, seine nunmehr vierzehnte Jahrestagung in Ehreshoven bei Köln, eine der größten HR-Veranstaltungen in Deutschland. Erwartet werden am 21. Mai 2015 wieder rund 500 Personalverantwortliche aus Konzernen und dem Mittelstand, um unter dem Motto „HR in the red zone. Wie Personaler jetzt punkten.“ über aktuelle Fragen rund um Mensch und Organisation sowie Transformation zu diskutieren. **Nähere Informationen hier!**

#### 1. DÜSSELDORFER COACHINGTAG

Dorothe Fritzsche und Monika Baldisiehn richten am 22. und 23. August 2015 den 1. Düsseldorfer Coachingtag in Monheim aus. Hier haben Teilnehmer die Möglichkeit, sich mit neuen Methoden bekannt zu machen und Networking im Kollegenkreis zu betreiben. **Nähere Informationen hier!**

#### PERSONALFOCUS

##### STUDENTENWETTBEWERB BE.PROJECT 2015 GEHT IN DIE HEISSE PHASE

"Go digital - Kreative Querdenker gesucht!" heißt in diesem Jahr das Motto des Studentenwettbewerbs Be.Project der Management- und Technologieberatung BearingPoint. Bis zum 27. März 2015 können sich Studierende von Universitäten und Business Schools aus Deutschland, Österreich und der Schweiz mit zukunftsweisenden digitalen Projektideen registrieren und somit noch für den Be.Project-Award bewerben. Zu gewinnen gibt es ein Preisgeld von insgesamt 12.000 Euro. Zusätzlich begleitet BearingPoint die Sieger ein Jahr lang bei der Umsetzung ihrer Projekte. **Nähere Informationen hier.**

##### UMFIRMIERUNG: AUS DER „PERSONAL TOTAL AG“ WIRD DIE „HR CONSULT GROUP AG“

Die Personalberatung personal total AG präsentiert sich ab sofort unter dem neuen Namen „HR Consult Group AG“. Zur Gruppe gehört neben dem etablierten Personalberatungsnetzwerk „personal total“, das mit 28 Standorten und über 100 Beratern eine feste Größe im Personalmarkt ist, auch die kürzlich gegründete „SENATOR Executive Search Partners GmbH“. Mit der Umbenennung soll das breitere Spektrum der Personalberatergruppe im wachsenden Recruiting-Markt zum Ausdruck gebracht werden. Ziel der HR Consult Group AG ist es, Unternehmen mit beiden Marken bei der Personalsuche in allen Segmenten zu unterstützen.

#### PERSONALLITERATUR

##### ENTLARVT!

##### WIE SIE IN JEDEM GESPRÄCH AN DIE GANZE WAHRHEIT KOMMEN

Autor: Jack Nasher

Hinter jeder Lüge steckt eine Wahrheit. Wo war Ihr Partner letzte Nacht? Hat Ihr Nachbar Ihr Auto zerkratzt? Wie viel kann Ihnen der Chef wirklich zahlen? "Lügenpapst" Jack Nasher zeigt in seinem Buch die effektivsten Verhörtechniken der psychologischen Forschung und internationaler Geheimdienste, die Sie

#### Herausforderungen im Personalwesen.



- >> Personalleiter (München)
- >> Personalreferent (Kernen)
- >> Ausbildungsleiter (Wuppertal)
- >> Personalreferent (Aschheim (bei München))
- >> Human Resources Manager (Duisburg)

Weitere interessante Angebote finden Sie unter [www.jobware.de](http://www.jobware.de)

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

Wir stehen für die qualifizierte personalwirtschaftliche Unterstützung Ihres Unternehmens. Wir betreuen und unterstützen Sie bei sämtlichen operativen, konzeptionellen und strategischen Aufgabenstellungen.

#### Roth Personalmanagement

Hagenau & Cie. GmbH

Ob Sie an einen interimistischen Einsatz für eine Vakanz-Überbrückung denken oder personalwirtschaftliche Projekte anstehen – oder beides kombinieren wollen: **Sie können mit uns rechnen.**

[www.roth-personalmanagement.com](http://www.roth-personalmanagement.com)

sofort in Ihrem Alltag umsetzen können! Sie erlernen die wichtigsten Merkmale, Lügen zu durchschauen und zusätzlich dazu Vernehmungstechniken und Verhaltensanalysen der Profis, damit Sie an die ganze Wahrheit kommen! ISBN: 978-3-593-50126-0 (Campus Verlag), Euro 19,90 (D).

#### PERSONALRECHT

##### MITBESTIMMUNG DES BETRIEBSRATS BEI EINSTELLUNGEN

In einem Filialbetrieb gehen die Bewerbungen für ausgeschriebene Stellen in den einzelnen Niederlassungen, in denen auch Betriebsräte gewählt sind, in dem Recruitmentcenter der Unternehmenszentrale ein. Das Recruitmentcenter reicht nur die geeigneten Bewerbungen

an den Niederlassungsleiter weiter, der dann daraus auswählt. Das BAG hat entschieden, dass alle Bewerbungen – auch die nicht vom Recruitmentcenter berücksichtigten oder abgelehnten – dem Betriebsrat vorzulegen sind. Die für das Mitbestimmungsrecht relevante Beteiligungsstellung kommt all denjenigen zu, die ihr Interesse an einem konkreten, zur Besetzung ausgeschriebenen Arbeitsplatz bekunden. Die Entscheidung hat somit für viele Filialbetriebe, insbesondere des Einzelhandels, praktische Bedeutung: Sämtliche im zentralen Recruitmentcenter für eine ausgeschriebene Stelle in einer Filiale eingehenden Bewerbungen sind somit dem örtlichen Betriebsrat nach § 99 BetrVG vorzulegen, BAG vom 21.10.2014, 1 ABR 10/13 (RA Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz, [www.kanzlei-bruetzmann.de](http://www.kanzlei-bruetzmann.de)).

#### PERSONALTHEMA

##### SCHWEISSPERLEN AUF DER STIRN – WELCHE BERUFE DIE PERSONALER HERAUSFORDERN

von Sebastian Bußmann

In Zeiten knapper Fachkräfte sind Personaler gefordert wie nie. Sie brauchen Kreativität, Ausdauer und Geduld, wollen sie Mitarbeiter bei Laune halten und alle Stellen im Unternehmen besetzen. Dabei gibt es gute Strategien, mit denen die Arbeitgeberattraktivität erhöht und Engpässen begegnet werden kann.

Pflegekräfte, Heizungstechniker und Metallbauer haben eines gemein. Sie gehören zu den sogenannten Engpassberufen. Das sind Berufe, in denen die bundesweiten offenen Stellen nicht durch alle Arbeitslosen mit entsprechender Qualifikation zu besetzen sind. Die stärksten Engpässe bestehen derzeit bei Kältetechnikern – auf je 100 gemeldete offene Stellen kamen im September 2014 gerade einmal 27 Arbeitslose. Starke Engpässe gibt es darüber hinaus in Gesundheitsberufen, wie der Kranken- und Altenpflege sowie bei Hörgeräteakustikern. In naturwissenschaftlich-technischen Berufen sind beispielsweise Bauelektriker, Mechatroniker und elektrische Betriebstechniker knapp. Während diese Berufe eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen, zeigen sich auch im akademischen Bereich Engpässe. Das trifft unter anderem auf Informatiker zu, bei denen auf je 100 gemeldete offene Stellen nur 55 Arbeitslose entfallen.

Das Nachsehen haben häufig kleine und mittlere Unternehmen. Sie sind selten in der Lage die hohen Gehälter großer Unternehmen zu zahlen, sind weniger bekannt und befinden sich oft in ländlichen Regionen. Mit einigen „Kniffen“ können die Betriebe jedoch Ihre Nachteile ausgleichen oder sich sogar einen Wettbewerbsvorteil verschaffen.

##### Ein Blick nach innen hilft

Das herrschende Betriebsklima kann sich bei der Mitarbeiterbindung als Faustpfand erweisen. Nur wer



Sebastian Bußmann, Economist  
Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.  
[bußmann@iwkoeln.de](mailto:bußmann@iwkoeln.de)