



nizieren. Der WBS LearnSpace 3D erlaubt eine ideale Vorbereitung auf die reale Arbeitswelt. WBS stellt den Prototypen erstmalig am 25. Januar 2017 auf der Learntec vor.

PERSONALLITERATUR

EINFACH VISUALISIEREN:
Ein Praxistraining am Flipchart (mit DVD)

Autor: Jörg Schmidt+

Punkt, Punkt, Komma, Strich ... Mit diesem Buch und der beiliegenden DVD nehmen Sie direkt an einem Visualisierungs-Training teil. Dabei lernen Sie, selbst komplexe Inhalte auf dem Flipchart attraktiv und strukturiert darzustellen. Schritt für Schritt erleben Sie, wie aus einzelnen Strichen Motive entstehen, aus einfachen Grundformen im Handumdrehen Gegenstände, Symbole und Figuren. Mehr als 260 Motive erweitern Ihr visuelles Bildrepertoire für den Einsatz in Workshops, Trainings und Beratungssituationen. Buch und Film sind eine Schatzkiste an Techniken, Tipps, Ideen und Inspirationen für alle, die professionell am Flipchart arbeiten, wie z.B. Trainer, Mediatoren, Moderatorinnen, Coachs und Berater. ISBN: 978-3955715694 (Junfermann), Euro 25,00 (D).

Anzeige

PERSONALRECHT

BONUSPROBLEME IV

Der Bonusanspruch in einer Vereinbarung ist davon abhängig, dass sich das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Zahlung in einem ungekündigten Zustand befinden muss. Die Fälligkeit des Bonus war auf das Frühjahr des darauffolgenden Kalenderjahres als Auszahlungszeitpunkt, spätestens bis Ende Juni des folgenden Kalenderjahres fixiert. Diese Klausel wird von der Rechtsprechung ebenfalls als unwirksam jedenfalls in dem Fall eingeordnet, dass der Bonus auch eine Gegenleistung für im Geschäftsjahr laufend erbrachte Arbeit darstellt. Eine solche Leistung kann in AGB nicht von einem ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt außerhalb des Jahres abhängig gemacht werden, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Im Regelfall stellt der Bonus naturgemäß eine Gegenleistung für erbrachte Arbeit dar. Die Vereinbarung datiert vom August 2009 und ist in vielen Punkten gemäß unserer Beiträge I-III unwirksam. Umfangreiche Bonusregeln garantieren also nicht, dass diese insgesamt wirksam sind. Die Bonusregeln einer Großbank beschreibt aufschlussreich Budras in der FAS vom 20.11.2016, S. 27; BAG vom 03.08.2016, 10 AZR 710/14 (RA Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz, www.kanzlei-broetzmann.de).

PERSONALTHEMA

AM SCHEIDEWEG: Neues Mindset und neue Rollen für Human Resources gesucht

von Caterine Schwierz, Chief Operating Officer bei von Rundstedt

Human Resources stehen am Scheideweg. Traditionelle Rollen von HR fallen weg: Prozesse werden digitalisiert, Mitarbeiter und Führungskräfte bauen sich aus einem Bausatz das, was sie an HR brauchen, selbst zusammen, die stärkere Selbststeuerung von Teams macht viele regulierende und steuernde Aufgaben obsolet. Wie kann sich HR in dieser Situation die Daseinsberechtigung sichern und weiterhin einen direkten Beitrag zur Wertschöpfung des Unternehmens leisten?

Um dieser Frage auf den Grund zu gehen, hat von Rundstedt mit 12 Experten, darunter HR-Profis, Unternehmer, Berater und Schüler, unter verschiedenen Blickwinkeln über die Anforderungen an die Personalarbeit der Zukunft diskutiert und die Ergebnisse im E-Book „HR 2030“ dokumentiert: entweder finden die Personaler neue Rollen und gestalten sie beherzt aus – oder ihnen droht die Marginalisierung. Aufgrund veränderter Anforderungen seitens der Mitarbeiter wie auch der Unternehmen sollte sich die Disziplin künftig auf das People Business konzentrieren, d.h. die Bereiche, die direkt mit der Gestaltung der Beziehung zu den Mitarbeitern zu tun haben: zum Beispiel das Recruiting neuer Talente oder die Personalentwicklung.

Human Resources als Partner für Individuen und Organisationen

Zwei neue zentrale Rollenbilder für die Personalarbeit der Zukunft ermöglichen es, diesem Anspruch gerecht zu werden: Zum einen kann HR als **Kulturentwickler** wichtiger Treiber im Wandel zu einem modernen, agilen Unternehmen werden, zum anderen als **Karriere- und Lebensentwickler** Menschen individuell dabei unterstützen, ihre beruflichen und

privaten Ziele in Einklang zu bringen. Die HR-Funktion der Zukunft könnte sich somit zu einem wichtigen Fix- und Orientierungspunkt in einer agilen Arbeitswelt entwickeln.

Personaler können ihre Rolle jedoch nur entwickeln, wenn sie auch das eigene Mindset verändern. Dies bedeutet im Einzelnen, dass sie

- die Veränderung als Chance und nicht als lästige Pflichtübung betrachten.
- neugierig in den Dialog mit Mitarbeitern, Führungskräften und Unternehmensleitung treten und gezielt nachfragen, was diese benötigen.
- neue Methoden für die Entwicklung neuer Instrumente und Methoden nutzen, zum Beispiel agile Prozesse oder das Lean-Start-Up Modell „Bauen-Messen-Lernen“
- sich mit den digitalen Entwicklungen in ihrem Bereich vertraut machen und Lösungen wie z.B. Recruiting- oder Feedbacktools implementieren.
- mutig sind und „dranbleiben“. Dies kann auch bedeuten, dem Management unangenehme Fragen zu stellen, um die Führungs- und Unternehmenskultur nachhaltig zu verändern.

Die Weiterentwicklung von HR hängt eng mit der Entwicklung der jeweiligen Organisation zusammen. Was für die einen schon Realität ist, ist für andere noch ferne Zukunft. Wichtig ist, einen ersten Schritt zu wagen und sich je nach Stand der Organisationsentwicklung auf bestimmte Zukunftsaufgaben zu konzentrieren. Das können Experimente zur Kultur sein wie zum Beispiel das durchgängige Erfassen der Stimmung im Unternehmen, das Vermitteln von Sinn an Mitarbeiter oder das aktive Vernetzen einzelner Teile der Organisation, um eine neue Kultur der Innovation zu fördern.

Kostenfreier Download des E-Books „HR 2030: Kulturentwickler und Karrierebegleiter gesucht“ unter www.rundstedt.de/hr2030

