



ternehmen, Messe und Kongressveranstaltung, Gesundheitsmanagement, Weiterbildung und Training ist interessant. Hier geht es direkt zu dem Artikel.

PERSONALLITERATUR

DER SINN DES UNTERNEHMENS
Wer sind wir als Unternehmen?
Wofür stehen wir? Wofür arbeiten wir eigentlich?

Autor: Dominic Vetter

Unternehmen müssen heute wieder die großen Fragen stellen. Denn nur so können sie in radikal veränderten Märkten die richtigen Antworten finden. Nur so können sie Mitarbeitern und Kunden wirklich sinnvolle Angebote machen und ihnen wieder eine starke Identifikation und Überzeugung vermitteln. Ihnen ein Leuchten in die Augen zaubern. Unternehmen sind nicht nur dazu da, Profite zu erwirtschaften. Unternehmen sind dazu da, die Welt zu verändern. Das ist ihre Verantwortung. Das ist ihr Sinn. Der Autor (Deutschlands führender Unternehmensphilosoph, der zahlreiche nationale und internationale Unternehmen, berät und der „Unternehmensphilosophie“ an der Universität der Künste in Berlin lehrt sowie Vorträge über Sinn und Begeisterung für Führungskräfte hält) zeigt in seinem Buch was die Unternehmensphilosophien der Zukunft ausmacht, wie man sie entwickelt, wie man sie nachhaltig zum Leben bringt. Mit vielen Interviews und vielen Unternehmensbeispielen wie Bulthaup, Spotify, Starbuck's, Montblanc oder Tesla, von Netflix,

Vice, Dedon, Zappos, A. Lange & Söhne u.v.a. ISBN: 9783867744676 (Murrmann Verlag), Euro 34,- (D).

PERSONALRECHT

VERDACHTSKÜNDIGUNGEN IM AUSBILDUNGSVERHÄLTNISS ZULÄSSIG

Der dringende Tatverdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung des Auszubildenden kann die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses unzumutbar machen und daher einen wichtigen Grund zur Kündigung darstellen. Dem besonderen Charakter des Berufsausbildungsverhältnisses ist jedoch bei der Prüfung der Voraussetzung einer Verdachtskündigung Rechnung zu tragen. Dazu gehört die Gewichtung der besonderen Pflichtentbindungen im Berufsausbildungsverhältnis. Der Auszubildende schuldet im Gegensatz zu einem Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung gegen Zahlung eines Entgelts, sondern hat sich nach dem Gesetz zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist. Ein wichtiger Grund ist auch im Berufsausbildungsverhältnis gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile, die Fortsetzung des Berufsausbildungsverhältnisses bis zum Ablauf der Ausbildungszeit nicht zugemutet werden kann, BAG 12.02.2015 - 6 AZR 845/13 (RA Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz, www.kanzlei-brötzmann.de)

PERSONALTHEMA

LÜGEN IM BEWERBUNGSPROZESS – NUR EIN KAVALIERSDELIKT?

In Bewerbungsgesprächen wird kräftig gelogen, zeigt eine Studie von Wissenschaftlern der US-Universität Massachusetts. Dort lügt ein Kandidat im Schnitt 2,19 Mal während eines viertelstündigen Jobinterviews.

Ein Bewerber behauptete, er arbeite seit 1970 mit Microsoft Windows und das war schlichtweg gelogen. Internationalität ist bei Personalern sehr gefragt. Wer aber behauptet, zwei verschiedene Praktika zur gleichen Zeit in zwei Ländern absolviert zu haben, hat schlechte Karten. Gefälschte Diplome gibt es wahrscheinlich genug. Wenn dann das gefälschte Zertifikat noch einen Rechtschreibfehler enthält, fliegt der Täter schnell auf. Personalmanager müssen nicht Aufzug fahren, um zu wissen, wer im Unternehmen arbeitet. Pech für den Bewerber, der fälschlicherweise angibt, in der Firma gearbeitet zu haben, in der zum selben Zeitraum auch der Personaler beschäftigt war.

Armin Betz, Vorstand HR Consult Group AG erläutert, warum Bewerber lieber bei der Wahrheit bleiben sollten und wie schwierige Fragen im Bewerbungsgespräch am professionellsten beantwortet werden können.

Kleine Unwahrheiten oder kleine Abweichungen von der Wahrheit scheinen heute bei Bewerbungen normal zu sein – wie gehen Sie als Personalberatung damit um?

Herr Betz: Recruiter sind mittlerweile stark sensibilisiert für dieses Thema und wir schauen deshalb auch genau darauf, ob ein Kandidat die Wahrheit sagt. Fallen uns im Lebenslauf oder während des Interviews Ungereimtheiten auf, versuchen wir herauszufinden, weshalb der Kandidat versucht an dieser Stelle zu kaschieren. Das sind wir auch unserem Auftraggeber schuldig!

Was sind die häufigsten Gründe für Kandidaten im Bewerbungsprozess zu lügen?

Herr Betz: Ein häufiger Grund ist, dass der Kandidat oder die Kandidatin sich übernimmt und sich eigentlich nicht als qualifiziert genug für den angestrebten Job fühlt! Ein zweiter Grund ist, dass eine Kündigung oder eine einvernehmliche Trennung vom letzten Arbeitgeber vorliegt, die man als persönliche Niederlage empfindet und daher zu vertuschen versucht. Ein weiterer Grund sind häufige Arbeitgeber-

wechsel, die beim Kandidaten einen unsteten Berufsweg aufzeigen und ihn damit scheinbar als ungeeignet ausweisen.

Wie wird mit dem Thema Gehalt umgegangen?

Herr Betz: Beim Gehalt wird traditionell gerne „optimiert“! Zum Einen sagen uns Kandidaten oft, dass das Gehalt alleine nicht zählt – sondern das Gesamtpaket ausschlaggebend ist. Zum Anderen wird gern beim Gehalt aufgeschlagen.

Kommt es auch vor, dass Sie im Netz oder bei ehemaligen Arbeitgebern zu Kandidaten nachforschen?

Herr Betz: Die Online-Recherche über die Sozialen Netze ist heute Routine in der Personalberatung, als auch in der Anforderung der meisten Personalabteilungen. In Einzelfällen macht es Sinn, auch beim ehemaligen Arbeitgeber Referenzen über den Kandidaten einzuholen.

Bewirbt man sich denn wirklich für den richtigen Job, wenn man ihn nur mit einer Lüge bekommt?

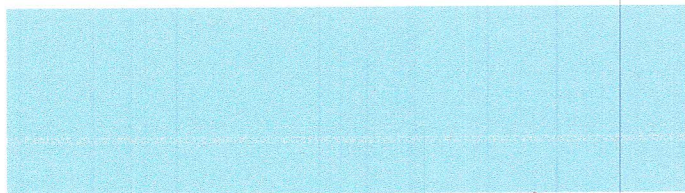
Herr Betz: Wenn man seine Berufseignung und seine Fähigkeiten selbst erschaffen muss, um qualifiziert zu sein, kann das nicht gut gehen. Es ist zumindest sehr kurzfristig gedacht! Denn der Kandidat muss im Anschluss alle Aufgaben meistern und den Anforderungen auch gerecht werden. Das könnte Überforderung, Stress und ein Erhalt des Lügengerüsts von Anfang an bedeuten. Damit ist die Anspannung von Beginn an hoch und der Kandidat muss immer auf der Hut sein, nicht aufzufliegen. Er kommt also nie richtig in seinem neuen Job an.

Kann einen eine Lüge im Job wirklich verfolgen?

Herr Betz: Im Bewerbungsverfahren sind in der Regel nicht nur Recruiter, sondern auch der verantwortliche Personaler und der künftige Vorgesetzte dabei. Alle machen sich Ihre Notizen zu Punkten des Auswahlgesprächs und zu den Antworten des Bewerbers. Oft verzettelt sich der Bewerber dann im entscheidenden Einstellungsgespräch bereits und fällt damit auf und aus. Oder es gibt Beispiele von Kündigungen in der Probezeit oder auch fristlosen Kündigen danach, weil sich jemand durch Unwahrheiten in die Position geschlichen hat.

Interview Armin Betz,
Vorstand HR Consult Group AG

Armin Betz, CEO
HR CONSULT GROUP
www.hr-consult-group.de
info@hr-consult-group.de



Anzeige

PERSONALintern.info

Basis
(Preis: 200,- Euro)

Stellengesuch

Kombi-Paket (Preis: 300,- Euro)

- PERSONALintern ■ FAZ (Print)

Kombi-Plus-Paket (Preis: 350,- Euro)

- PERSONALintern ■ FAZ (Print)
- karriere-marktplatz

Preis pro Einzelschaltung inkl. kostenloser Chiffre-Weiterleitung.

Weitere Informationen für Ihre Insertion unter:
Certo GmbH Verlag und Medienberatung · Tel. 02132 / 658632-0

Stellengesuch (privat)
93 x 50 mm

www.personalintern.info