



PERSONALLITERATUR

GAME CHANGE: DAS ENDE DER HIERARCHIE? Unternehmen erfolgreich in die Zukunft führen

Autorin: Pia Struck

Die Situation der großen Unternehmen ist heute durch einen immensen äußeren Druck gekennzeichnet: Die Digitalisierung bringt neue, kannibalisierende Geschäftsmodelle hervor, Kunden vernetzen sich über Social Media und entlarven jeden Marketingsprech und die kreativen Top-talente bewerben sich lieber bei Start-ups. Um diese Herausforderungen als Chance zu nutzen und nicht an ihnen zu scheitern, braucht es die Fähigkeit zu wirklicher Innovation anstatt lediglich kleinschrittiger Verbesserungen des Status quo. Im Kern ist dafür ein radikaler Wandel der Strukturen und der Kultur, wie Menschen in den Unternehmen zusammenarbeiten, nötig. Pia Struck zeigt auf, welche Rahmenbedingungen und welches Verhalten Menschen dazu bringen, mit ihren gesamten Fähigkeiten, ihrer Kreativität und ihrer Begeisterung für ein Unternehmen zu arbeiten. Das Buch weist Führungskräften und Firmenlenkern Wege zu einer solchen Organisation, in der Menschen bereit sind, ihr Bestes zu tun. 978-3-86936-725-5 (GABAL), Euro 29,90 (D).

PERSONALRECHT

WAS BEDEUTET TRANSPARENZ EINER ARBEITSVERTRAGSKLAUSEL?

Sinn des Transparenzgebotes ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Arbeitnehmer von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Für die Annahme, eine Klausel verstoße gegen das Transparenzgebot, reicht es deshalb nicht aus, dass der Arbeitnehmer keine oder nur eine erschwerte Möglichkeit hat, die betreffende Regelung zu verstehen. Erst in der Gefahr, dass der Arbeitnehmer wegen unklar abgefasster AGB nicht erkennen kann, ob und wie er seine Rechte wahrnehmen kann, liegt die für die Rechtsfolge der Unwirksamkeit erforderliche unangemessene Benachteiligung im Sinne des Gesetzes. Bei der Beurteilung ob eine Regelung dem Transparenzgebot genügt, ist folglich nicht auf dem flüchtigen Betrachter, sondern auf den aufmerksamen und sorgfältigen Teilnehmer am Wirtschaftsverkehr abzustellen. Mit dieser Argumentation wurde eine arbeitsvertragliche Bezugnahme auf das Tarifwerk IGZ/DGB (durchaus etwas kompliziert verfasst) als wirksam eingestuft, LAG Mainz vom 02.03.2016, 7 Sa 352/15 (RA Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz, www.kanzlei-broetzmann.de).



PERSONALTHEMA

Fortsetzung von PI 41/16

NACHHALTIGES PERSONALMANAGEMENT IN DER DÜSSELDORFER VERWALTUNG (TEIL 2/3)

Hohe Ansprüche an Datenschutz und Barrierefreiheit

Auch unterschiedliche Zuständigkeiten in den verschiedenen Behörden müssen durch ein differenziertes Rechte- und Rollenkonzept abbildbar sein, wobei hohe Datenschutzansprüche zu erfüllen sind: „Gibt es mehrere Mandanten, muss die Software sicherstellen, dass die Daten eines Kandidaten, der sich bei der Polizei bewirbt, nur für die zuständige Verwaltung zugänglich sind“, so Michaelis-Hauswald. „Aus diesem Grund lassen 96 Prozent unserer Kunden die Web-Applikationen über unser hochsicheres Rechenzentrum in Köln betreiben. Die Daten werden also dort gehostet.“

Außerdem erfüllt die Web-Applikation von rexx systems hohe Anforderungen an die Barrierefreiheit gemäß BITV 2.0: Sie wurde so angepasst und konfiguriert, dass sie von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungsgraden genutzt werden kann. „Wir haben zu diesem Zweck spezielle Einstellungsmerkmale in die Software aufgenommen“, erklärt Michaelis-Hauswald. „So können beispielsweise für Personen mit Sehbehinderung die Kontraste geändert werden.“

Professionelle Online-Bewerbung und Workflow-Unterstützung

Das E-Recruiting-System deckt alle Vorgänge der Personalrekrutierung von Ausschreibung und Bewerbungs-

eingang über Screening und Ranking bis hin zu Auswahl und Vertragsübermittlung in einer Software ab. Auch Stellenbesetzungsanträge lassen sich dort erstellen. Die Bewältigung von Massenverfahren, vor allem Korrespondenzen, ist somit ohne Probleme möglich. Die Software hat zudem viele weitere Features, die den Aufwand für den Bediener reduzieren: So kann beispielsweise für jedes Berufsprofil ein eigenes Bewerberformular generiert werden. Außerdem gibt es im Stammsatz der Applikation die Möglichkeit, Anlagen aus E-Mail- oder Online-Bewerbungen in die Stammdaten zu übernehmen, wodurch die Kandidaten ihren Datensatz im Stellenprofil quasi selbst eingeben können und dieser nicht mehr von einem Verwaltungsmitarbeiter angelegt werden muss. Zusätzlich gibt es in der Software die Möglichkeit, nachzuvollziehen, wie sich die Kandidaten auf den Seiten der Online-Bewerbung bewegen und wo sie beispielsweise abbrechen. So lässt sich die Job-Darstellung anhand des indirekten Feedbacks optimieren.

Darüber hinaus können bis zu 30 Bewerberakten auf dem Monitor nebeneinander gelegt und direkt verglichen sowie die Entfernung vom Wohn- zum potentiellen Einsatzort eines Kandidaten angezeigt werden. Auch das Erstellen automatischer Reminder oder Kontakte zu frei definierten Personengruppen ist möglich. „Durch diese Digitalisierung kann im öffentlichen Dienst in der Regel eine Zeiteinsparung von 30 bis 50 Prozent erzielt werden“, so Michaelis-Hauswald. „Die geringeren Prozesszeiten wirken sich natürlich auch positiv auf die Kandidatenauswahl aus. Schließlich sind die besten Bewerber meist nur kurz auf dem Markt.“



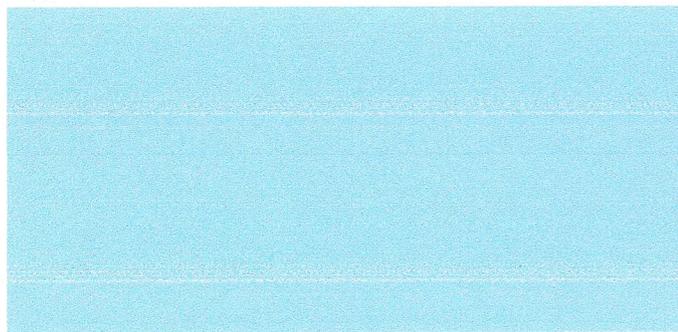
Mit der Software von rexx systems können in öffentlichen Verwaltungen alle Vorgänge der Personalrekrutierung von Ausschreibung und Bewerbungseingang über Screening und Ranking bis hin zu Auswahl und Vertragsübermittlung erledigt werden. Quelle: rexx systems GmbH

rex systems GmbH

E-Mail: info@rexx-systems.com

Internet: www.rexx-systems.com

Fortsetzung in PI 43/16 (28.10.2016)



Anzeige

PERSONALintern.de

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

www.personalintern.de