

karriere-marktplatz

// Controlling
// Key Account Management
// Werkleiter
// Geschäftsführer

Weitere interessante Profile finden Sie unter www.karriere-marktplatz.de



Prof. Dr. Björn Gaul sind auch 2017 wieder mit an Bord der Veranstaltung. Nähere Informationen hier.

PERSONALFOKUS

KIENBAUM INVESTIERT IN REVERSE-RECRUITING-MARKTPLATZ 4SCOTT

Die Personal- und Managementberatung Kienbaum beteiligt sich strategisch am Job-Marktplatz 4Scotty, auf dem sich Unternehmen bei IT-Spezialisten bewerben können. Damit erweitert Kienbaum seine Expertise, die bisher im klassischen Executive Search von Führungskräften lag, um den neuartigen Reverse-Recruiting-Ansatz für IT-Fachkräfte. Fabian Kienbaum, Geschäftsführender Gesellschafter von Kienbaum, merkt an, dass das Beratungsunternehmen mit 4Scotty den idealen Partner für das digital gestützte IT-Recruiting gefunden hat.

STUDIE ZU INNOVATIONSFÖRDERLICHEN ARBEITSWELTEN: Überraschend starker Wunsch nach Freiheit und Demokratie

Der Ruf nach freiheitlichem Arbeiten ist in Deutschland stark: Zwei von drei Berufstätigen wollen mehr Freiheit und Souveränität bei der Gestaltung ihrer Arbeit. Zudem wünschen sie deutlich mehr Demokratie: Drei von vier würden ihr Engagement erhöhen, wenn sie über neue Produkte und Entwicklungen mitentscheiden dürften. Und 80 Prozent meinen, dass mit einer stärkeren Teilhabe an firmenrelevanten Entscheidungen die Produktivität ihres Unternehmens steigen würde. Stärker Einfluss nehmen möchten Berufstätige auch beim Thema Führung: 85 Prozent der Befragten möchten schlechte Führungskräfte gerne abwählen, 70 Prozent möchten Führungskräfte nur auf Zeit wählen. Aus gutem Grund: Vier von zehn Berufstätigen finden, dass die

Führungskräfte in ihrem Unternehmen Veränderungen blockieren und neue Ideen abprallen lassen. Dies sind die Kernergebnisse einer empirischen Befragung von knapp 1.200 Berufstätigen, die die TU München im Auftrag der ZukunftsAllianz Arbeit & Gesellschaft, der Gesellschaft für Wissensmanagement und des Personaldienstleisters Hays durchgeführt hat. [Hier geht es direkt zum Download der Studie.](#)

PERSONALLITERATUR

PRAXISWISSEN COMPLIANCE Erfolgreiche Umsetzung im Unternehmen

Autor: Dr. Tilman Eckert

Compliance wirkungsvoll umsetzen: Nur wenn Unternehmen eine wirkungsvolle Compliance-Abteilung aufbauen, die regelkonform arbeitet, können sich Unternehmen und verantwortliche Manager vor Strafzahlungen schützen. Der Autor erklärt alles Wichtige zu Themen wie dem Umgang mit Geschenken, Einladungen und Sponsoring, Datenschutz, Risikoanalysen, Arbeitssicherheit, Umweltschutz und den Compliance-Besonderheiten im Vertrieb und im Einkauf. ISBN: 978-3-648-04958-7 (HAUFE), Euro 49,95 (D).

PERSONALRECHT

BONUSPROBLEME I

Immer wieder entwickeln sich aus Bonusvereinbarungen Rechtsstreitigkeiten, auch wenn sie ausführlich und detailliert formuliert zu sein scheinen. In einer entsprechenden Vereinbarung war unter der Überschrift „Bonus & Deferral-Plan“ ausgeführt: „Der Arbeitnehmer nimmt nach Wahl der Gesellschaft am jeweils gültigen Bonussystem und/oder am Deferral-Plan der Gesellschaft für außertarifliche Angestellte über einen kalenderjährlichen

PERSONALTHEMA

EigerRopeTeam

wenn man mit dem BEM nicht mehr weiter kommt

Möglicherweise kennen Sie die Situation auch aus Ihrer eigenen beruflichen Praxis: Erfahrene, sehr gute Mitarbeiter erkranken plötzlich langfristig. Ursache: Sie kommen in ihrem bisherigen beruflichen Umfeld nicht mehr klar. Bemühungen, durch ein BEM eine adäquate Weiterbeschäftigung zu sichern, scheitern. Mögliche Folgen: Man muss sich ggf. von den betreffenden Personen trennen. Mitunter endet der Trennungsprozess vor dem Arbeitsgericht. Die Mitarbeiter erhalten i.d.R. eine Abfindung – sind aber weiterhin arbeitsunfähig krank. Diese wertvollen, qualifizierten Mitarbeiter stehen dem Arbeitsmarkt weiterhin nicht zur Verfügung. Die Arbeitsplätze sind bis zum Prozessende blockiert und der Arbeitgeber ärgert sich über möglicherweise hohe Abfindungszahlungen und Prozesskosten. Auf die Sozialversicherungsträger kommen weiterhin hohe Kosten – zu Lasten der Allgemeinheit – zu.

Das EigerRopeTeam sucht in solchen Fällen nach einem intelligenteren, human und wirtschaftlich sinnvollerem Weg. Gemeinsam mit dem Arbeitgeber und den betreffenden Mitarbeitern wird nach potentiellen neuen Arbeitgebern gesucht, die ein adäquates Arbeitsumfeld bieten können, in dem die betroffenen Mitarbeiter wieder gut durchstarten können. Sind entsprechende Arbeitgeber gefunden, wird mit den betroffenen Mitarbeitern ein Aufhebungsvertrag, mit

großzügiger Beendigungsfrist, vereinbart. Die Mitarbeiter absolvieren dann bei den neuen Arbeitgebern ein mehrmonatiges „Training“. Der bisherige Arbeitgeber zahlt jedoch das monatliche Entgelt an die Mitarbeiter weiter. Möglicherweise bedarf es mehrerer Maßnahmen, bevor für die Mitarbeiter letztendlich eine neue berufliche Heimat gefunden wird und diese wieder gesund an neuer Wirkungsstätte durchstarten können.

Mit nahezu 4000 Metern ist der Eiger einer der höchsten Berge Europas. Die Eiger-Nordwand ist sicherlich die bekannteste und schwierigste Route, um auf den Gipfel zu gelangen. Jedoch gibt es eine Reihe anderer Routen, die unterschiedlich schwierig sind und Bergsteigern mit unterschiedlichster Erfahrung und Kondition ebenfalls die Möglichkeit bieten, das Gipfelkreuz zu erreichen.

Grundsätzlich gilt jedoch: Eine Seilschaft (rope) ist immer nur so stark, wie ihr schwächstes Mitglied.

Als EigerRopeTeam müssen wir gemeinsam mit den betroffenen Mitarbeitern und Arbeitgebern, die Route auswählen, die von allen gemeinsam bewältigt werden kann und letztendlich zum Ziel führt!

Weitere ausführliche Informationen zu diesem und weiteren „quergedachten“ HR-Themen erteilt Ihnen:



Dipl.-Kfm. (FH) Achim Jülicher
E-Mail: cykelnyckel@t-online.de

Bonus bzw. Deferral Award teil“. Diese Klausel interpretierte das BAG als einen Rechtsanspruch. Die Formulierung spreche deutlich dafür, dass ein Rechtsanspruch auf eine solche Teilnahme und die sich hieraus ergebende Leistung besteht, BAG vom

03.08.2016, 10 AZR 710/14 (RA Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz, www.kanzlei-broetzmänn.de).

