

Herausgeber: Management & Karriere Verlag; MediaPro Verlagsgesellschaft mbH, Geschäftsführer Bernd Gey, Haus Meer 2, 40667 Meerbusch · Redaktion: Heinrich Sadler (V.i.S.d.P.), Management & Karriere Verlag, Brandenburgstr. 3, 40629 Düsseldorf, Tel. 0211/6914535, Fax 0211/6914537, sadler@personalintern.info, www.management-karriere.de · Vertrieb/Anzeigen: MediaPro Verlagsgesellschaft mbH, Tel. 02132 / 658632-0, newsletter@personalintern.info, www.personalintern.info

Anzeige

Multipliziert die Zahl Ihrer Bewerber.

Der Response-Multiplikator exklusiv im F.A.Z.-Stellenmarkt. Wir beraten Sie gerne. Telefon 0800 132 95 62 E-Mail: info@fazjob.net

Franfurter Allgemeine
Stellenmarkt
Samstags. Sonntags. Immer.

PERSONALIEN

BERATERZUWACHS BEI RICHTER HEIDELBERGER

Die Personalberatung Dr. Richter Heidelberg in Stuttgart hat eine neue Zweitmarke unter dem Namen personalpool aufgebaut um den Mittelstand besser zu bedienen und zwei neue Berater aufgenommen, die in der Personalerszene nicht unbekannt sind: **Michael Knoth** ist Jurist (Uni Hamburg) und war über zwei Jahrzehnte im Unilever Konzern tätig. Er war Geschäftsführer Personal, Recht und Kommunikation bei Bestfoods in Heilbronn und ging dann als Personal-Geschäftsführer zur Unilever Deutschland nach Hamburg und war gleichzeitig Aufsichtsratsmitglied bei Bestfoods. Er hat seinen Beratungsschwerpunkt im Bereich Konsumgüter und Markenartikel. Diplom-Kaufmann (Uni Nürnberg) **Lothar Huber** begann im Personalbereich der ITT Standard Elektrik Lorenz und war danach Personalleiter bei ITT / SWF Auto Electric. 1998 wechselte er als Personaldirektor zur Valeo Electronics. Zuletzt, seit 1999 war er Personalleiter bei dem Maschinen- und Anlagenbauer Eisenmann AG in Böblingen und hatte dort die Personalverantwortung für 2.600 Mitarbeiter.

Anzeige

WebCongress
HR meets Social Media
23. September 2010
networx24
Programm & Anmeldung
Fachvorträge für Personal, Recruiter, Employer Branding
www.WebCo.HRnetworx.info
HRnetworx Expo
Personalmesse besuchen & Ticket für den WebCo sichern!
www.expo.networx24.info

MATTHIAS CROPP JETZT GESCHÄFTSFÜHRER BEI HEUSE

Matthias Cropp (55), langjähriger Partner der Ludwig Heuse Interim Management GmbH, Kronberg, wurde zum Geschäftsführer bestimmt. Nachdem Cropp lange Zeit selbstständig war und als Dozent an einem

Fortbildungszentrum lehrte, kam er 2001 zur Heuse GmbH und wurde 2005 Partner. Anfangs lag sein Schwerpunkt im Automotive und danach auch im IT-Bereich; jetzt verantwortet er zusammen mit Ludwig Heuse auch Vertrieb und Projektmanagement. Heuse gilt als einer der IM-Pioniere – mit seiner 1993 gegründeten Interim Management Firma.

NEUER BERATER BEI STEINBACH

Harald Schönfeld (46) ist als Principal bei Steinbach & Partner eingetreten und wird an den Standorten Hamburg und München präsent sein. Der Diplom-Kaufmann ist seit 15 Jahren in der Personalberatung tätig, zuletzt war er bei Kienbaum. Seine Beratungsschwerpunkte liegen im Bereich Automotive und Industrie.

PERSONALFOKUS

PERSONALER BEWEGEN SICH NICHT AUF AUGENHÖHE

Fünf Kernaussagen in dem soeben erschienenen **HR Benchmarking Report 2010/11** beleuchten mit erstaunlicher Offenheit die Defizite des Personalwesens in deutschen Unternehmen. In der groß angelegten Studie der Berater Michael Henning (OHC) und Matthias Kestler (Rat.Haus) wurden die Personalchefs der größten deutschen Unternehmen nach der aktuellen Situation ihres Bereiches befragt. Quintessenz: Geschäftsführung und Vorstand erwarten vom HR-Leiter einen stärkeren Beitrag als Mitgestalter des Unternehmenserfolgs. Personalleiter haben es nicht leicht, denn 44 Prozent beklagen sich, dass ihnen dazu jeglicher Einfluss fehlt. 1) HR ist weit entfernt davon, als Teil des Managements betrachtet zu werden. Der Anspruch von HR, als Business Partner auf gleicher Augenhöhe zu agieren, kann aufgrund der weit verbreiteten Dienstleistungs-Mentalität nicht erfüllt werden. 2) Wer keine Zahlen vorlegen kann, und das sind immerhin ein Drittel aller Personalabteilungen, gelangt auch nicht auf Augenhöhe mit den anderen Ressortchefs. 3) 95 Prozent der HR-Manager halten ihren Bereich nicht für ein Karriere-Sprungbrett – und sie haben recht. 4) Talent Management halten 70 Prozent der Personaler als wichtigstes Instrument um die Performance des Unternehmens zu steigern. Das ist die Chance für HR, ihre Position zu

verbessern. 5) Die bedeutendste Zukunftsaufgabe von HR ist die Bewältigung des kommenden Fachkräftemangels. Die Studie stellt viele weitere Ergebnisse dar, unterstützt mit Zahlen und Daten: HR-Trends für die kommenden Jahre, Personalkennzahlen, Outsourcing und Nutzung von externen Dienstleistern, Methoden zur Kostensenkung, Personalaufwandsquote, Prozessumsetzung und Organisation im HR-Bereich. Der Report umfasst 190 Seiten im DINA4-Format und ist sehr übersichtlich mit farbigen Tabellen gestaltet und kostet (incl. MwSt.) 495 Euro - das ist er auch wert. Tel. 069/5092 7979, www.hr-studie-2010.biz

Anzeige

OTTO-HENNING & COMPANY
STRATEGY CONSULTANTS
Rat.Haus
PERSONALBERATUNG
HR Benchmarking Report 2010/11
Seit dem 25. August 2010 im Handel erhältlich
Der Leser erhält auf 192 Seiten Zahlen, Fakten, Hintergründe und Trends zu Organisation und Strategie der Personalabteilung der führenden Unternehmen in Deutschland. Darüber hinaus wird das Thema Talent Management genauer untersucht. Mit dieser Studie soll die Entwicklung des Selbstverständnisses der HR-Abteilung als Wertgenerator unterstützt und die Transparenz im Personalmarkt erhöht werden.
Die Autoren: Dr. Michael Henning | Dr. Matthias Kestler

PERSONAL-LORBEEREN – FÜR DIE KATZ?

Preise, Auszeichnungen, Awards, Würdigungen von Arbeitgebern gibt es zuhauf – von kostenlos bis zu 14.000 Euro. Doch was bringen sie für die Personalarbeit? Lesen Sie auf Seite 2.

PERSONALWISSEN

ZUKUNFT PERSONAL – DIE ERFOLGREICHE PERSONALMESSE

Die besucher- und ausstellerstärkste Personalmesse in Deutschland, **Zukunft Personal**, wird vom 12. bis 14. Oktober 2009 in der Kölner Messe durchgeführt. Die Messe gliedert sich übersichtlich in drei Bereiche – und bietet alles, was das Personalerherz begehrt: Software & Hardware (allein rund 100 Aussteller!), Services & Consulting (Verlage, Personaldienstleister, Rechtsanwälte, Jobbörsen), Training & Learning. Das

umfangreiche Kongressprogramm mit über 200 Vorträgen versorgt die Besucher mit vielen wertvollen Fachinformationen. Der Eintrittspreis beträgt zwar 50 Euro – aber wer über gute Kontakte zu einem Aussteller verfügt, kann sich dort eventuell ein Eintrittsticket besorgen. www.zukunft-personal.de

Anzeige

Karriereweg
Impulse für deinen Erfolg
Jetzt Klicken

PERSONALRECHT

MOBBING IST SCHWER ZU BEWEISEN

Wer sich gemobbt fühlt, hat es sehr schwer, das zu beweisen und vor Gericht damit durchzukommen. Denn die Arbeitsgerichte weisen in vielen Fällen Vorwürfe von Arbeitnehmern zurück. Es wird damit gerechtfertigt, dass trotz einer Tagebuchführung mit der Registrierung aller Vorfälle ein tatsächlicher Beweis nicht geführt werden kann, ob Vorgesetzte oder Kollegen systematisch gemobbt haben. Und die lieben Kollegen, die als Zeugen dienen könnten, trauen sich aus Angst um ihren Arbeitsplatz oder vor ihrem Chef nicht, für den Gemobbten auszusagen. Im Fall einer Kindergärtnerin aus Pirmasens wies das LAG Mainz (8 Sa 445/09) die Klage ab. Die Frau fühlte sich von ihrer Vorgesetzten schikaniert, weil diese laufend unbegründete Vorwürfe erhob und behauptet hatte, einige Kolleginnen hätten Angst vor ihr. Schon die erste Instanz hatte ihr Mobbing-Tagebuch ignoriert und Beweisangebote nicht beachtet. Auch in der Reduzierung von Arbeitszeit und dem Entzug von Kompetenzen sah das Gericht keine Persönlichkeitsverletzung. Denn das wäre vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt.

Zusammenarbeiten beginnt mit uns.

Endlich Jobs, die wirklich passen. Ein Service der Süddeutschen Zeitung.

Maximilian C. Roth
Consultant

Einfach kostenlos auf laufbahner.de registrieren und ein individuelles Jobprofil anlegen. Die neuartige Matching-Technologie findet sofort die dazu passenden Positionen. So hat man schnell direkten und persönlichen Kontakt zu Unternehmen. Höchstmögliche Datensicherheit ist dabei natürlich garantiert. Bereit für laufbahner.de?

Dr. Wolfgang Brück
Vice President

laufbahner.de

Jetzt weiterkommen.

KANN MAN MIT PERSONAL-LORBEEREN BEWERBER BEEINDRUCKEN?

Allein in Deutschland vergeben rund zwei Dutzend Unternehmen einen Pokal im Wettbewerb um den Titel als attraktivster Arbeitgeber. Firmen, die teilnehmen und dafür bis zu 14.000 Euro ausgeben, versprechen sich davon eine Aufwertung ihres Personalmarketing – in der Hoffnung, Bewerber anzuziehen. Professor Ewald Scherm von der FernUniversität Hagen, beschäftigt sich schon seit Jahren mit der Trophäenverleihung für Personalarbeit. In der Juni-Ausgabe 2008 der Zeitschrift „Personalführung“ stellte er die Frage, welchen Nutzwert derartige Preise für die Personalarbeit bringen. Im aktuellen Septemberheft der DGFP-Zeitschrift analysiert er, was derartige Auszeichnungen wirklich leisten und ob sie tatsächlich zu einer Verbesserung des Personalmanagements (HRM) beitragen.

Beispiele von drei Unternehmen, die sich bisher mit ihrer Personalpolitik nicht mit Ruhm bekleckert haben und die sich als vorbildliche Arbeitgeber bei dem Preisverleiher CRF als „Top-Arbeitgeber“ darstellen. Um einige journalistisch aufbereitete Seiten mit Lobhudeleien in dem Jahresband zu erhalten, das haben sie sich einige Tausend Euro kosten lassen. Die Targobank (früher Citibank), die bekannt wurde, weil sie, wie andere Banken auch, ihre Anlageberater barsch zu Wertpapierverkäufen anleitete, lässt in dem CRF-Handbuch von 2009 auf sechs Seiten Mitarbeiter zu Wort kommen und ihre Firma als das reinste Paradies schildern. Personalvorstand Ulrich Jordan schwärmt von der Firmenkultur und dass sich mit der neuen französischen Mutter alles geändert habe. Nebenbei: Die Targobank gibt für ihr Sportsponsoring mit Werder Bremen im Jahr einige Millionen aus. Da ist das Preisgeld für den Top-Arbeitgeber-Titel nur Peanuts.

Die Deutsche Bahn (neudeutsch: DB Mobility Networks Logistics) ist im CRF-Handbuch auch mit sechs Seiten vertreten (Bahn-Personalgeschäftsführer Alfred Possin: „Stets das Ganze im Blick haben“). Unter dem damaligen Konzernchef Hartmut Mehdorn und seiner Personalvorstandsdame Margret Suckale wurde ein Großteil der Mitarbeiter bespitzelt. Immer wieder wurden Teenager vom gut geschulften Personal aus dem Zug geworfen. Wehrlose Zugbegleiter müssen neben ihren schlechten Arbeitsbedingungen laufend Pöbeleien und Schläge von Fahrgästen hinnehmen. Mehr darüber steht im „Schwarzbuch Deutsche Bahn“. Sieht so ein Top-Arbeitgeber aus, der seine Leute im Regen stehen lässt?

Ein weiterer Top-Arbeitgeber, Kaufland in Neckarsulm, das zur Lidl/Schwarz-Gruppe gehört, lässt sich im CRF-Handbuch für viel Geld als fürsorglicher Arbeitgeber („Viel Raum für Eigenverantwortung“) darstellen. Über versteckte Kameras, Überwachungswahn, Kasernenton oder permanenten Kämpfen mit Verdi wird nicht gesprochen. Manager Magazin: „Die Unternehmenskultur bei Lidl erinnert eher an ein militärisches Ausbildungslager als an ein modernes Handelsunternehmen.“

Ewald Scherm: „Gutes Personalmanagement ist, was von einer Jury so bewertet und ausgezeichnet wird, unabhängig davon, ob es plausibel und nachvollziehbar ist und dem Unternehmen Anhaltspunkte für die Verbesserung seines HRM bietet. Es wird eine Analyse des HRM vorgenommen, ohne unternehmensspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen. Das ist allenfalls gutes Benchmarking. Bei Awards werden Aussagen zum Einzelfall nur in rudimentärer Form gegen zusätzliche Gebühren gemacht.“



RP
 Mit uns wird die Personalsuche nicht zum Drahtseilakt
 Informationen: 0211 505-2489 | stellenmarkt@rheinische-post.de
 Rheinische Post · Neuß-Grevenbroicher Zeitung · Bergische Morgenpost · Solinger Morgenpost · RP Online

Herausforderungen im Personalwesen.
 Bitte aktivieren Sie den jeweiligen Link.

Jobware

Human Resources Specialists (Salzburg/Österreich)
Personalreferent (Kassel)
Berater Arbeitswissenschaft / Industrial Engineering (Region Südbaden)
Personalreferent (Lippstadt)
Personalentwickler Führungskräfteentwicklung (Karlsruhe)

Weitere interessante Angebote finden Sie unter www.jobware.de

Stellengesuch

Neue Herausforderung in NRW – Hessen – Niedersachsen

Leiter Human Resources

Auslandserfahrener HR-Generalist, erfolgreich in Unternehmen unterschiedlicher Größe, Branchen und Kulturen, u.a.:

- Aufbau internationaler HR-Strukturen und Koordination globaler HR-Projekte,
- Führungskräfte- und Talent Management
- Expat Management und Compensation & Benefits
- Organisationsentwicklung und Change Management
- HR Due Diligence und HR Controlling
- Umsetzungsstarker Business Partner mit ausgeprägten konzeptionellen Fähigkeiten
- Englisch und Französisch fließend

sucht eine neue Aufgabe als HR-Führungskraft oder als Personalberater.
 Kontakt bitte ausschließlich per Chiffre-E-Mail: 13610@personalintern.info

* E-Mail-Zuschriften werden unmittelbar an die dem Verlag vorliegende private E-Mail-Adresse des/der Inserenten/-in weitergeleitet und beim Verlag nicht archiviert.

Unser Auftraggeber ist ein erfolgreiches und international tätiges Unternehmen mit flachen Hierarchien und einer dynamischen Arbeitsatmosphäre. Das Unternehmen ist im Bereich Neue Medien tätig. Gesucht wird zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine engagierte Unterstützung als

Senior Personalreferent/in

Ihr Dienstsitz: Süddeutschland • Ref.-Nr. 2010-149

Ihre zukünftigen Aufgaben:

- Sie sind eingebettet in ein sehr engagiertes Team und betreuen die Ihnen zugeordneten Führungskräfte und Mitarbeiter in allen Facetten eines modernen HR Managements.
- Sie sind verantwortlich für die Personalbeschaffung, Personalbetreuung und -entwicklung.
- Sie sorgen für einen reibungslosen Ablauf aller HR Prozesse und entwickel, implementieren und optimieren die HR Strategie der zugeordneten Bereiche in enger Absprache mit dem HR Leiter und den HR Kollegen.
- Sie stellen einen reibungslosen Informationsfluss zur Abteilung Gehaltsabrechnung dar.
- Sie sind kompetenter Ansprechpartner in allen personalwirtschaftlichen und arbeitsrechtlichen Fragen.
- Sie begleiten Beteiligungs- und Gehaltsrunden sowie zahlreiche firmenübergreifende Personalentwicklungsmaßnahmen und HR Themen und setzen verschiedene HR Projekte eigenverantwortlich um.

Was Sie idealerweise bereits mitbringen:

- Grundstein Ihres Erfolgs ist ein abgeschlossenes Studium mit dem Schwerpunkt Personal, Arbeits- oder Organisationspsychologie.
- Sie verfügen über mehrjährige Berufserfahrung als Personalreferent/HR Manager im dargestellten Aufgabengebiet.
- Da Sie auch den stark wachsenden internationalen Bereich betreuen werden sind sichere Englischkenntnisse unabdingbar und jede weitere europäische Fremdsprache ist ein Plus.
- Aufgrund Ihrer HR Erfahrung sind Sie es gewohnt, Dinge eigeninitiativ anzupacken und selbständig abzuwickeln.
- Sie sind sehr leistungsorientiert und belastbar und überzeugen durch Ihre Fachkompetenz.
- Sie sind ein Mensch mit positiver Ausstrahlung und haben Freude daran in einem sehr sympathischen HR Team spannende HR Themen kompetent und dienstleistungsorientiert anzubieten.

Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Dann senden Sie Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen mit Angabe der Referenznummer, Ihres möglichen Starttermins und Ihrer Gehaltsvorstellungen sehr gerne direkt per E-Mail an unser Recruitment Team:

humancaps consulting Limited · Parkstraße 24-28 · 50169 Kerpen · Tel: +49 2273 5660280 · jobs@humancaps.com · www.humancaps.com
 Wir behandeln Ihre Bewerbung mit Diskretion und berücksichtigen eventuelle Sperrvermerke.





Wir suchen deutschlandweit engagierte
Persönlichkeiten (m/w) als

Franchise-Partner

zur selbstständigen Leitung einer Schülerhilfe

www.schuelerhilfe-franchise.de

Werden Sie Leiter/in einer Schülerhilfe!

Die Schülerhilfe ist einer der führenden Nachhilfe-Anbieter im deutschsprachigen Raum. Wir verfügen über mehr als 30 Jahre Erfahrung in der individuellen Förderung von Schülerinnen und Schülern sowie in der Zusammenarbeit mit Kindern, Jugendlichen, Eltern und öffentlichen Schulen. Als Dienstleistungsunternehmen sind wir der größte Franchise-Geber im Bildungsbereich im deutschsprachigen Raum, haben ehrgeizige Ziele, motivierende Visionen und besitzen das Selbstverständnis, als gesellschaftlich sinnvolles Unternehmen zu agieren.

Werden Sie Teil eines erfolgreichen Systems!

Sie haben Spaß am Umgang mit Menschen und möchten als selbständiger Unternehmer eine Aufgabe mit Sinn verantworten. Auf Basis Ihrer soliden Allgemeinbildung und Ihrer erfolgsorientierten Denkweise führen Sie als Manager Ihre eigene Schülerhilfe und somit auch Ihre Schüler in eine gesicherte Zukunft. Ihr Organisationstalent gepaart mit Ihrer ausgeprägten Kommunikationsstärke überzeugt Ihre Kunden und begeistert Ihr Team vor Ort. Es reizt Sie, die Herausforderung und die Vorteile der Selbstständigkeit anzunehmen und dabei gleichzeitig von dem bewährten Know-How eines erfahrenen Franchise-Systems profitieren zu können.

- Sind Sie neugierig geworden?
- Sie möchten Spaß bei Ihrer Arbeit haben und die Verantwortung für Ihren Erfolg übernehmen?
- Sie möchten Teil eines erfolgreichen Unternehmens mit positiver Kultur werden?

Dann möchten wir Sie kennenlernen.

Schicken Sie uns Ihre Unterlagen, die zeigen, was Sie können, und uns sagen, wer Sie sind – weil es bei uns um den ganzen Menschen geht.

ZGS Schülerhilfe GmbH,
Frau Sabrina Hilbt, De-la-Chevalerie-Str. 42,
45894 Gelsenkirchen, Tel. 0209/3606-201,
franchise@schuelerhilfe.de,
www.schuelerhilfe-franchise.de

Schülerhilfe!®

MEHR WISSEN, MEHR CHANCEN.



HR Benchmarking Report 2010/11

Seit dem 25. August 2010 im Handel erhältlich

Kurzbeschreibung der Studie

Der HR Benchmarking Report 2010/11 fasst branchenübergreifende Einschätzungen von über 1.500 befragten Personalmanagern und Personalvorständen der größten deutschen Unternehmen aus Dienstleistungen, Finanzsektor, Handel, Industrie, Professional Services und Technologie zu strategischen und operativen Kernelementen der Personalarbeit zusammen und berichtet über das zukunftsweisende Spezialthema Talentmanagement. Der Leser erhält auf 192 Seiten konkrete Einblicke zu Organisation, Ablauf, Personalmessung, Praktikabilität effizienzsteigernder Maßnahmen und Zukunftstrends im HR-Bereich.

Damit soll die Entwicklung des Selbstverständnisses der Personalabteilung als Wertgenerator unterstützt, und die Transparenz im Personalmarkt erhöht werden. Zur Sicherung der praxisnahen Betrachtung wurde die Studie durch einen hochkarätigen Fachbeirat begleitet, deren Mitglieder aus neun renommierten HR-Führungskräften der deutschen Wirtschaft bestehen.

Autoren



Dr. Michael Henning ist Managing Partner der Managementberatung Otto • Henning & Company



Dr. Matthias Kestler ist geschäftsführender Gesellschafter der Rat.Haus Personalberatung GmbH, einer Tochterfirma der Rickert & Fulghum GmbH

Autoren: Dr. Michael Henning
Dr. Matthias Kestler

Format: DIN-A-4

Umfang: 192 Seiten

Erscheinungstermin: 25. August 2010

Verlage: GABAL
Management & Karriere

Preis: EUR 495,-
(inkl. 7% Mehrwertsteuer,
Verpackung und Versand)

Bestellformular

HR Benchmarking Report 2010/11

Hiermit bestelle ich ___ Exemplar(e) des

„HR Benchmarking Report 2010/11“ zum

Preis von EUR 495,- inkl. 7% MwSt.,

inkl. Verpackung und Versand.

Faxbestellung: +49 (0) 69 - 50 92 79 - 79

Onlinebestellung: www.oh-c.com

www.hr-studie-2010.biz

Firma

Name, Titel, Vorname

Funktion / Abteilung

Straße, Hausnr.

PLZ

Ort

Datum

Unterschrift

young professional NETWORK

deine karriere im personalmanagement

Teile Deine Leidenschaft für das Personalmanagement mit uns!

Vernetzen, informieren, erfolgreich sein: Knüpfe im **Young Professional Network** der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V. Kontakte, entwickle Deine Kompetenzen im Personalmanagement und fördere Deine Karriere.

Für Berufsanfänger, Nachwuchskräfte und interessierte Studierende.

Für erfahrene Professionals ...

Fördern Sie Ihre Nachwuchskräfte und leiten Sie den Link zum Young Professional Network weiter!

Profitiere von der Community und registriere Dich jetzt

unter www.dgfp.de/ypn

