

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. 02 11 / 691 45 35, Fax 02 11 / 691 45 37, sadler@personalintern.info, www.management-karriere.de · **Vertrieb/Anzeigen:** MediaPro Verlagsgesellschaft mbH, Tel. 021 32 / 65 86 32-0, newsletter@personalintern.info, www.personalintern.info

Anzeige

Top-Kandidaten in Europa.

Die Stellenanzeigen Euro Executive und Euro Job erscheinen im F.A.Z.-Stellenmarkt, in The Daily Telegraph und Le Figaro. Wir beraten Sie gerne. Telefon 0800 1 32 95 62 stellenangebote@faz.de

Franfurter Allgemeine
Stellenmarkt
Samstags. Sonntags. Immer.

PERSONALIEN

NEUES PERSONALMANAGEMENT BEI VOITH

Der Voith Konzern, Heidenheim, eines der größten Familienunternehmen in Europa (40.000 Beschäftigte, 5,2 Mrd. Euro Umsatz), hat drei Personalleiter-Positionen neu besetzt. Neue Leiterin Personalmanagement Konzern ist **Ilonka Nussbaumer** (37) und folgt **Hilmar Döring** (45), der zwölf Jahre bei Voith tätig war und seit 2007 das Personalwesen leitete. Nussbaumer trat nach ihrem BWL-Studium in den Personalbereich von Schaeffler in Herzogenaurach ein. Ab 2005 war sie dort Personalchefin für China und danach für den gesamten asiatischen Raum. Zuletzt, seit 2009, war sie Personaldirektorin Automotive der Schaeffler-Gruppe. – **Paulo Emediato** (41) ist neue Personalleiterin von Voith Hydro Power und somit Nachfolgerin von **Ingo Hein** (52). Sie war vorher, seit 2006, Personalleiterin von Voith in Brasilien. – Bei Voith Industrial Services, Stuttgart, leitet jetzt **Markus Keddi** (44) den Personalbereich und folgte **Petra Ries** in dieser Funktion. Der promovierte Staats- und Sozialwissenschaftler (Bundeswehr Universität München) ist seit 1998 bei Voith tätig und hat in dieser Zeit in leitenden Personalfunktionen in verschiedenen Bereichen bei Voith gearbeitet, so bei Voith Turbo und Voith Paper.

NEUER GESCHÄFTSFÜHRER BEI BREDOW, LÜTTEKE

Henrich Abegg (42) ist als geschäftsführender Partner in die Outplacement-Beratungsfirma von Bredow, Lütteke & Partner, München, eingetreten. Er übernimmt die Aufgaben von Fred Steinberg, der weiterhin Berater bei vBLP tätig bleibt. Dieter Eich bleibt unverändert geschäftsführender Partner. Der Diplom-Betriebswirt (London, Paris) Abegg hat auch eine Ausbildung zum Versicherungskaufmann. In den letzten 15 Jahren war er zuerst als Berater tätig und dann im Vertrieb und Controlling bei ABB und Saint Gobain Isover G+H. vBLP wurde 1989 gegründet und ist dem Netzwerk Outplacement Group angeschlossen.

VORSTÄNDE VERLASSEN BAUKONZERN

Die feindliche Übernahme durch die spanischen Armada treibt die Vorstände der Hochtief AG, Essen, in die Flucht. Der Arbeitsdirektor und für Finanzen und Personal zuständige Vorstand **Burkhard Lohr** (48) wird den Baukonzern nach 20 Jahren verlassen. Er nutzte das Sonderkündigungsrecht und hat einen Anspruch auf eine Abfindung auf 250 Prozent seiner Vergütung, die 2010 1,3 Mio. Euro betrug. Da sein Vertrag erst vor kurzem verlängert wurde, kann er mit 3,2 Mio. Euro rechnen.

Anzeige



Mit uns wird die Personalsuche nicht zum Drahtseilakt

Informationen: 0211 505-2489
stellenmarkt@rheinische-post.de

Rheinische Post - RP Online

DUSSMANN FEUERT VORSTANDSSPITZE

Knall auf Fall, nicht einvernehmlich, ohne Dankeschön und zum Stillschweigen verdonnert, trennte sich das Berliner Putz- und Facility-Imperium Dussmann (54.000 Beschäftigte) von seinem Vorstandschef Thomas Greiner und von der fürs Kaufmännische (Finanzen, Personal) verantwortlichen **Christiane Jaap** (56). Jaap ist seit 1994 bei Dussmann tätig und seit 2007 im Vorstand. – Seitdem der 73-jährige Peter Dussmann 2008 einen Schlaganfall erlitt, hat seine Frau Catherine von Fürstenberg-Dussmann das Zepter übernommen. Lesenswert: Süddeutsche Zeitung vom 23.4.2011 „Die MillionärsGattin führt Regie“.

PERSONALFOKUS

COACHING: ZUVIELE SCHARLATANE UNTERWEGS

Die Wirtschaftswoche vom 23.4.2011

befasst sich in einem Beitrag kritisch mit dem Markt des Coachings. Danach gibt es hierzulande 35.000 Coaches, aber nur 5.000 davon hält die WiWo für seriös. Wenn ein Coach ein Buch veröffentlicht hat, verbucht er eine Auftragssteigerung von 86 Prozent. Personaler geben zehn Prozent ihres Budgets für Coaching aus und denken, dass es in Zukunft an Bedeutung gewinnt. Der Stundensatz für ein Coaching liegt im Schnitt bei 150 Euro, die Klienten in Großunternehmen bezahlen für ein Coaching 500 bis 1500 pro Tag. In Deutschland gibt es 26 Coaching-Verbände. In dem Beitrag gibt es auch eine Checkliste zur Unterscheidung von Könnern und Quacksalbern.

Anzeige

Passende Bewerber für größere Aufgaben.

Rufen Sie uns an: (089) 21 83 - 82 73.
www.sueddeutsche.de/stellenmarkt

Seien Sie anspruchsvoll.

Süddeutsche Zeitung

PERSONALWISSEN

TALENTE WERDEN KNAPP: PERSONALER SIND GEFORDERT

Am 19. Mai veranstaltet Kienbaum wieder seine Personal-Fachtagung in Ehreshoven bei Köln. „Wirtschaftswunderland Deutschland: zwischen Vollbeschäftigung und Talent-Tristesse“ heißt das Motto. Nach den Vorträgen und Workshops einer Reihe von Personalexperten und Kienbaum-Beratern schließt der Vortrag des Beinahe-Bundespräsidenten Joachim Gauck den Konferenztag als Höhepunkt ab. Mit etwa 500 Teilnehmern ist diese Veranstaltung eine der größten

kostenlosen Tagungen für Personalmanager in Deutschland. www.kienbaum.de, iris.kuerfgen@kienbaum.de

Anzeige

DGFP-Kongress 2011

WIESBADEN 08./09. JUNI 2011
Attraktive Frühbuchepreise bis 30.04.2011



Fon +49 211 5978-0
www.dgfp-kongress.de

PERSONALRECHT

MISSIONARISCHER EIFER KOSTET DEN JOB

Ein 29-jähriger Call Center-Mitarbeiter des TV-Versandhändlers QVC hatte alle Kunden am Telefon stets mit den Worten „Jesus hat Sie lieb, vielen Dank für Ihren Einkauf bei QVC und einen schönen Tag“ verabschiedet und verlor durch seine religiöse Missionierung seinen Job. Der Arbeitgeber hatte ihm die Schlussformel untersagt. Auf die Kündigung hin zog er vor das Arbeitsgericht Bochum - mit der Berufung auf seine religiöse Überzeugung und der Argumentation, seinen religiösen Pflichten während der Arbeit nachzukommen. Kundenbeschwerden hätte es nie gegeben. Die Richter der ersten Instanz hatten der Klage stattgegeben: Die Glaubens- und Bekenntnisfreiheit wiege schwerer als die unternehmerische Freiheit. Das LAG Hamm (4 Sa 2230/10) sah die Sache anders und hat die Entlassung bestätigt. Der tiefgläubige Mann habe nicht ausreichend darlegen können, warum er im Rahmen seiner Tätigkeit in innere Nöte und Gewissenskonflikte gekommen wäre, wenn er auf die Worte „Jesus hat Sie lieb“ verzichtet hätte.



Schon bei XING gesucht? Entdecken Sie jetzt Social Recruiting!

Jetzt informieren!

EINE DER TODSÜNDEN UNSERER PERSONALPOLITIK – EIN PLÄDOYER FÜR ÄLTERE MITARBEITER

Die Wirtschaft will in diesem Jahr 300.000 neue Stellen schaffen und verzichtet grob fahrlässig auf die Vielzahl der Erfahrenen und Leistungsbereiten, die für den Auf- und Ausbau einer qualifizierten Arbeitsgesellschaft unerlässlich sind. Der Arbeitsmarkt hat gegenwärtig 120.000 akademische Arbeitsplätze unbesetzt und schiebt die hoch qualifizierten Leistungsträger mit Ende 50 oder über 60 Jahren oft genug gegen ihren Willen nach Hause. Deshalb muss die Definition, ab wann ein Mensch zu den Alten gehört, dringend neu geschrieben werden. Die Untersuchungen über die demografische Entwicklung besagen, dass die Deutschen seit 1970 zwölf Lebensjahre neu dazugewonnen haben. Da ist schwer nachvollziehbar, dass durch eine wirklich längere Erwerbstätigkeit die Produktivität der Wirtschaft durch ältere Mitarbeiter angeblich belastet wird.



Es ist falsch zu sagen „die Älteren nehmen den jüngeren die Arbeitsplätze weg“. Im Gegenteil: Länder mit früherer Verrentung haben eine viel höhere Jugendarbeitslosigkeit. Mit zunehmendem Alter dominieren Kenntnisse über betriebswirtschaftliche Zusammenhänge, Arbeitsabläufe, Produkte und Vertriebsstrukturen. Die Erfahrung im Umgang mit Kunden und Mitarbeitern schaffen Souveränität und Glaubwürdigkeit. Erlebte Stress- und Konfliktsituationen helfen, die Kräfte wesentlich effektiver einzusetzen. Stattdessen wird diese

Generation mit Vorbehalten und Vorurteilen zugeschüttet und ausgegrenzt, weil nach Tarifvertrag teurer als die Jungen und schwerer kündbar. 60-Jährige sind heute so fit wie früher die 50-Jährigen. Im Gegenzug gibt es Mitteldreißiger, die im Auftreten, in Attitüde und im Anspruch geistig beunruhigend früh pensioniert wirken. Im Jugendwahn vieler Personalabteilungen ist das aber noch nicht verstanden worden.

Die künftige Personalpolitik muss vier wichtige Hürden abbauen: 1) Die im EU-Vergleich relativ niedrige Frauenerwerbsquote ist durch deutlich bessere Hilfen für junge Mütter zu verbessern. Anfänge sind gemacht. 2) Einheitliche Schul- und Bildungspolitik für ganz Deutschland, wo aufgezwungene föderale Systeme dazu geführt haben, dass 16 Kultusministerien mit einem aufgeblähten Beamtenapparat unterschiedliche Modelle produzieren. Damit macht man auch vor allem die Mobilität von Fach- und Führungskräften unmöglich. 3) Der zu späte Start ins Berufsleben muss durch kreative und leistungsfördernde Schul- und Studienzeiten attraktiv verkürzt werden. 4) Der durchschnittliche Rentenbeginn von knapp 62 Jahren muss mit Anreizen für eine gewollte Verlängerung der Lebensarbeitszeit ohne gesetzliche Reglementierungen verlängert werden. Ein gutes Beispiel bietet Dänemark.

Dieser Beitrag von **Dietrich Maurice**, Personalberater in Hittfeld (bei Hamburg), ist eine Zusammenfassung, die der Autor in der Zeitschrift „Versicherungswirtschaft“ veröffentlicht hat. Der komplette Artikel ist abrufbar bei: info@maurice-consult.de

EINE MARKE, VIER MEDIENLÖSUNGEN.

Erfolg versprechende Ingenieur-Rekrutierung. Nutzen Sie die vier Medienlösungen von VDI nachrichten: Print | ingenieurkarriere.de | Recruiting Tag | Services |



VDI nachrichten

www.vdi-nachrichten.com



Herausforderungen im Personalwesen.



- >> HR Manager (Rostock)
- >> Produktmanager HR-Software (Aldorf)
- >> Projektleiter strategische HR-Projekte (Hamburg)
- >> Gruppenleiter Entgeltabrechnung (Ulm)
- >> HR Area Manager Europe (Melle)

Weitere interessante Angebote finden Sie unter www.jobware.de

Stellengesuch

Personalleitung auf Zeit bzw.

HR Interimsmanager

Haben Sie einen Engpass in Ihrer Personalabteilung? Benötigen Sie eine Elternzeitvertretung? Unangenehme Themen wie Restrukturierung & Mitarbeiterabbau stehen an, wo Sie externe Unterstützung benötigen? Sie möchten das Personalwesen auf ein höheres Niveau setzen und sich strategisch neu Aufstellen?

Ich (w) bin seit 30 Jahren in der 2. Führungsebene tätig, operativ sattelfest und strategisch sicher. Fingerspitzengefühl bei „geräuschlosem“ professionellen Mitarbeiterabbau, national wie international tätig.

Kontakt bitte ausschließlich per E-Mail: interimsmanagement@email.de



Unser Auftraggeber zählt zu den international führenden Unternehmen im Bereich der Kraftwerkstechnik, ist mit seiner Spitzentechnologie weltweit vertreten und bietet zuverlässige Lösungen für eine CO₂-freie Energieerzeugung sowie deren Übertragung und Verteilung.

Gesucht wird ein (w/m)

Teamleiter International Delegation

Ihre Aufgaben:

- Verantwortliche und umfassende Betreuung des gesamten Entscheidungsprozesses (Expats/Inpats) innerhalb des gesamten Konzerns
- Effiziente und selbstständige Gestaltung des Entscheidungsprozesses
- Auswahl geeigneter Dienstleister für die Unterstützung des Entscheidungsprozesses
- Kontrolle der Dienstleister
- Abstimmungen mit unserem International Mobility Center in Frankreich und anderen Ländern
- Bündelung des Expertenwissens bezüglich. Entsendungen nach bestehenden Richtlinien und Gesetzen
- Beratung und Information von Entsendungskandidaten und Führungskräften
- Erstellung von Informationsunterlagen
- Berücksichtigung von steuerlichen Aspekten unterschiedlicher Länder (u. a. bei den ausländischen Betriebsstätten)
- Fachliche Führung der Delegation Consultants
- Mitarbeit bei der kontinuierlichen Optimierung und Analyse des Entsendungsprozesses

Ihr Profil:

- Mehrjährige Berufspraxis in der Personalbetreuung
- Mindestens zwei Jahre Erfahrung im Bereich der internationalen Entsendung von Mitarbeitern
- Gute Kenntnis der steuerlichen Richtlinien und der sozialversicherungsrechtlichen Aspekte verschiedener Länder (insbesondere Frankreich und USA)
- Ausgezeichnete Englischkenntnisse in Wort und Schrift
- Idealerweise verfügen Sie auch über gute Französischkenntnisse
- Gewinnende Persönlichkeit mit entsprechendem Einfühlungsvermögen
- Ausgeprägte Analyse- und Kommunikationsfähigkeit, um die einzelnen Kandidaten in dem Entsendungsprozess umfassend und kompetent zu beraten
- Gutes Organisationsgeschick zur selbstständigen Koordination und Gestaltung des Entsendungsprozesses
- Führungserfahrung

Wenn Sie etwas bewegen wollen, berufliche Freiräume und einen innovativen Arbeitgeber suchen, sollten Sie sich unter Angabe Ihrer Einkommensvorstellung und der zeitlichen Verfügbarkeit – bitte ausschließlich per E-Mail (volker.mueller@vm-e-c.com) – bewerben.

Volker Müller Executive Community

Königsstraße 26 · 70173 Stuttgart · Tel. 0711/18 5 67 359 · Fax 0711/18 5 67 450

www.vm-e-c.com