



Kölns beste Kräfte

adevis PersonalNews

Infos für Personalentscheider

Oktober 2007

adevis
Personaldienstleistungen

www.adevis.de

Liebe Leserin, lieber Leser,



waren Sie auch auf der Messe „Zukunft Personal“? Dann werden Sie ja selbst einen Eindruck von der Diskussion um die Rolle des Personalmanagements bekommen haben. „Vom

Verwalter zum Visionär“, so der Personaltrend 2008, den wir auch zur Überschrift unserer aktuellen Titelstory gemacht haben. Welche Anforderungen stellt die Zukunft an Personalentscheider? Und welche Themen werden dabei im Mittelpunkt stehen?

Natürlich lässt sich dieses komplexe Thema nicht auf eineinhalb Seiten darstellen. Wir wollen Ihnen jedoch Impulse geben und Sie auf die strategischen Herausforderungen hinweisen, die uns künftig beschäftigen werden. So kam die Boston Consulting Group in einer gemeinsam mit der European Association for Personnel Management durchgeführten Studie auf fünf zentrale Herausforderungen für die europäische HR-Branche: Talentmanagement, demographischer Wandel, Entwicklung zur lernenden Organisation, Work-Life-Balance sowie Wandel der Unternehmenskultur. Jedes dieser Themen werden wir in einer der folgenden Ausgaben der PersonalNews vertiefen.

Viel Spaß beim Lesen der aktuellen Ausgabe wünscht Ihnen

*Ihr Klaus Pohlmann
Geschäftsführender Gesellschafter*

Personalarbeit im Wandel – Trends für 2008

Vom Verwalter zum Visionär

Die dynamische Entwicklung der heutigen Arbeitswelt macht auch vor den Personalabteilungen nicht Halt. Das zeigte nicht zuletzt die bundesweit führende Fachmesse „Zukunft Personal“, die am 11. und 12. September 2007 in Köln stattfand. Doch wohin geht die Reise? Welche Trends und Entwicklungen erwarten die Personaler im Jahr 2008?

„Sie haben einen wichtigen Job. Da steckt Musik drin“. So unterstrich Prof. Dr. Christian Scholz von der Universität des Saarlandes in Saarbrücken die Bedeutung der Personalarbeit im Rahmen der „Zukunft Personal“. Auf einer Podiumsdiskussion, die von der Internetplattform HRM.de und der Süddeutschen Zeitung veranstaltet wurde, erörterte Scholz gemeinsam mit anderen Experten die zukünftigen Herausforderungen der Human-Ressourcen-Abteilungen. Einig war man sich darin, dass die Rolle der Personaler sich in den nächsten Jahren erheblich verändern werde. „Vom Verwalter zum Visionär“ lautete daher auch der Titel der Veranstaltung. Inwieweit die Branche heute bereits für diesen Weg gewappnet sei, kommentierte Scholz eher kritisch. Er räumte ein: „Visionäre, das klingt gut, aber das sind die Wenigsten. Im Regelfall sind Personaler viel zu reaktiv.“

Neue Positionierung

Eine ähnliche Einschätzung lieferte Professor Dr. Rainer Marr von der Universität der Bun-



deswehr in München. Marr, einer der dienstältesten Professoren für Personalmanagement in Deutschland, beantwortete die Frage, ob sich das Personalmanagement neu positionieren müsse, mit einem klaren „Ja“. Er betonte: „Ich habe das Gefühl, dass das Personalmanagement in den letzten Jahren eher Erfüllungsgehilfe war als Visionär“. Seiner Einschätzung nach habe man es bislang vielfach versäumt, zu Herausforderungen wie Fachkräftemangel, demographischem Wandel und fehlender Mitarbeitermotivation aktiv zu werden.

Glaukt man den Experten, wird dies in Zukunft nicht mehr ausreichen. Denn waren Personaler bisher eher Verwalter als strategische Berater des Managements, so wird diese Position den Anforderungen der Zukunft nicht mehr gerecht. Vor allem innovative Themen wie Talentmanagement und familienfreundliche Personalpolitik (Work-Life-Balance) verlangen eine Neuausrich-

Inhalt

Seite 1: Editorial · Vom Verwalter zum Visionär – Personalarbeit im Wandel – Trends für 2008

Seite 2: Netzwerktreffen: Der Kampf um Talente · adevis aktuell – Aus dem Unternehmen

Seite 3: Zeitarbeit in Europa · Das AÜG-Netzwerk auf der Zukunft Personal · Die Küttner-Rechtsecke

Seite 4: Leben und Arbeiten in Köln · Der adevis-Buchtip · Gewinnspiel · Impressum

Jobtag bei adevis

Zu einer festen Einrichtung ist mittlerweile der „Jobtag“ geworden, den adevis regelmäßig für Bewerberinnen und Bewerber veranstaltet. Diese werden dabei nicht nur persönlich über freie Stellen informiert, sie können bei passender Qualifikation auch sofort eingestellt werden. Mit dem „Jobtag“, dessen aktuelle Termine jeweils unter www.adevis.de zu finden sind, hat adevis ein weiteres Instrumentarium geschaffen, um seinen Kunden schnell und passgenau das gewünschte Personal vermitteln zu können.

Kontinuität zahlt sich aus



Marisa Jung Anna-Maria Marks

Gleich doppelt konnte adevis im September 2007 die zehnjährige Firmenzugehörigkeit seiner Mitarbeiter feiern. Sowohl Marisa Jung, die als Personaldisponentin und Kundenberaterin im

Geschäftsbereich „Kaufmännisches Fach- und Führungspersonal“ arbeitet, als auch Anna-Maria Marks, Vertriebsassistentin im gewerblichen Geschäftsbereich, gehören seit jeweils zehn Jahren zum adevis-Team. Dies war für beide ein Anlass, gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen auf eine weiterhin erfolgreiche Zusammenarbeit anzustoßen.

Das Team wächst weiter



Petra Afrding Nora Martin

Nicht nur Kontinuität, sondern auch stetiges Wachstum zeichnet das adevis-Team aus. Im Sommer 2007 kamen zwei weitere Mitarbeiterinnen neu hinzu: Petra Afrding ver-

stärkt den Telefonempfang. Sie ist somit für Bewerber und Mitarbeiter der erste Kontakt zu adevis. Eine Aufgabe, für die sie bestens gerüstet ist: Die gelernte Zahnarzthelferin blickt auf eine lange Berufserfahrung im Sekretariats- und Empfangsbereich zurück. Nora Martin ist als Langzeitpraktikantin zum adevis-Team gestoßen. Sie studiert seit Oktober 2007 Handelsmanagement an der Europäischen Fachhochschule in Brühl und absolviert den praktischen Teil ihres Studiums bei adevis.

Zoo bei Nacht

Ein besonderes Erlebnis war die Zoonacht, die adevis für seine Kunden am 17. August anbot. Im menschenleeren Zoo auf Nachtsafari mit zwei ausgebildeten Zooführern konnten sie die Atmosphäre in Tropenhaus und Elefantengehege einmal anders erleben. Auch 2008 werden wieder „Kölle querbeet“-Events für adevis-Kunden stattfinden.



Der Branche. Darüber hinaus sieht Marr in der Attraktivitätssteigerung der Unternehmen für junge Mitarbeiter eine wesentliche Aufgabe des neuen, strategisch denkenden Personalmanagements.

Talente als Zukunftspotenzial

Die Diskussion auf der „Zukunft Personal“ machte deutlich: Personalpolitik muss zu einem vorrangigen Thema im Unternehmen werden, um den Aufgaben der Zukunft mit adäquaten Strategien zu begegnen. Auch für Dr. Hans Böhm, Geschäftsführer der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP), stellt das Thema Demographiemangement, also der Umgang mit den Folgen der demographischen Entwicklung, eine zentrale Zukunftsaufgabe dar. Er empfiehlt, im Talentmanagement einen großen Schwerpunkt zu setzen, denn gerade in den technischen Berufen werden die jungen und guten Hochschulabsolventen schnell knapp werden. Daher sei es sehr wichtig, hier frühzeitig aktiv zu werden, wobei Talentmanagement weit über die Personalentwicklung hinausgehe. Ziel sei es vielmehr, Talente zu identifizieren, entsprechend einzusetzen und zu fördern.

Die Entwicklung wird aber auch dazu führen, dass man mehr für die Älteren tut. Dabei wird das Thema Weiterbildung laut Böhm in Zukunft wieder deutlich größer geschrieben. Auf der „Zukunft Personal“ zeigte sich dies vor allem in der Tatsache, dass es erstmals eine eigene Halle zum Thema Weiterbildung gab. Vom klassischen Präsenzseminar bis zu E-Learning, Blended Learning und Weiterbildung mit Web 2.0 waren verschiedenste Ansätze vertreten. Im Fokus aber standen vor allem die neuen

Nutzungsmöglichkeiten des Internets. So wird die Frage, wie beispielsweise das Web 2.0 die Welt des Lernens verändert, auch ein zentrales Thema für Personaler sein.

Gefragt ist Professionalität

Um das Personalmanagement fit für die Zukunft zu machen, gehe es – so Böhm – aber auch darum, die Instrumente des Personalmanagements zu schärfen und sie effizienter zu machen. Das betreffe sowohl den Prozess der Personalauswahl als auch Vergütungssysteme. Doch nicht nur die Instrumente, auch die eigene Organisation müsse „schlank und wirksam“ sein. Hier laute die entscheidende Frage, wie viel Personal man selbst stelle und wie viele externe Kräfte man zur Unterstützung hinzu ziehe.

„Über allem steht die Professionalisierung. Das heißt, dass die verantwortlichen Personalmanager sehr viel stärker als bisher auch unternehmerisch kompetent sein müssen“, fasst Böhm zusammen. Nur wer die Geschäftsprozesse seines Unternehmens verstehe, könne der neuen Rolle als strategisch und unternehmerisch denkender Personalmanager gerecht werden. Gelingt dies, so würden auch die Wertschöpfungsbeiträge der Personalarbeit optimiert. Die DGFP hat in diesem Kontext bereits vor mehreren Jahren eine große Professionalisierungsoffensive gestartet. Dies gelte es nun konsequent und mit aller Entschiedenheit weiterzuführen.

Mehr Infos:

www.adevis.de/adevis-mitgliedschaften,
www.dgfp.de, www.zukunft-personal.de

Top-Thema auf dem 9. Treffen der Kölner Personalentscheider Der Kampf um Talente

Der „War on Talent“ stand im Mittelpunkt des neunten Netzwerktreffens der Kölner Personalentscheider, das am 20. September im Renaissance Hotel Köln stattfand. Experten aus Wissenschaft, Arbeitsrecht und Beratung gaben Tipps und Antworten auf die Frage, wie Personalentscheider gute Mitarbeiter motivieren und dauerhaft an ihr Unternehmen binden können.

So zeigte Dr. Herbert Hertzfeld von der Kanzlei Küttner Rechtsanwälte in Köln in seinem Vortrag „Personalbindung von Anfang an“ arbeitsrechtliche Möglichkeiten der Personalbindung im Unternehmen auf. Dass auch die Work-Life-Balance eine wichtige Rolle bei der Personalbindung spielt, unterstrich anschließend Barbara Locher-Otto, Inhaberin der B/L/O Unternehmensentwicklung. Sie stellte „Erfolgsfaktoren familienbewussten Personalmanagements mit dem audit berufundfamilie®“ vor. Last but not least schließlich erörterte Professor Dr. Alexander Cisik von der Hochschule Niederrhein die Möglichkeiten der Personalbindung aus motivationspsychologischer Sicht. Titel seines Impulsreferates: „Vom Employer Branding bis zum Career Management“.

Wie bei jedem Netzwerktreffen bot sich im Anschluss an das Vortragsprogramm die Gelegenheit, bei Kölsch und kulinarischen Leckerbissen Kontakte zu knüpfen und mit Personalerkollegen Eindrücke auszutauschen.

Mehr Infos:

www.koelner-personalentscheider.de
Nächstes Treffen: 6. März 2008
Sponsoren 2007: Küttner Rechtsanwälte, w&r informationssystem AG, VEDA GmbH und Thomas International.



Time Is On Your Side

In kaum einem anderen Land Europas ist Zeitarbeit so populär wie in Großbritannien. Nahezu fünf Prozent aller Briten arbeiten als so genannte „Temps“ – das heißt, mehr als 700.000 Menschen kennen den ständigen Jobwechsel im beruflichen Alltag. Insofern ist Zeitarbeit auf der britischen Insel kein Notbehelf, sondern eine echte Alternative zu festen Jobs.

Im Vereinigten Königreich existieren zwei Formen der Arbeitnehmerüberlassung. Zum einen die dem deutschen Modell ähnliche Form, bei



der der Verleiher als Arbeitgeber auftritt, zum anderen die weit häufiger vertretene Form der Vermittlung über Agenturen, wobei die Leiharbeitskraft als selbstständiger Dienstnehmer fungiert. Das Entgelt für die Tätigkeit ist in diesem Falle frei verhandelbar, zudem existieren keine Einschränkungen bei bestimmten Branchen oder für bestimmte Zeiträume. Betrachtet man den Markt für Zeitarbeit in Großbritannien, so konkurrieren hier private und eher kommerziell orientierte Agenturen – so genannte Employment Agencies – traditionell mit den staatlichen Stellen.

Imageprobleme wie in Deutschland gibt es für die britischen Zeitarbeitsunternehmen dabei eher selten. So berichtet die Frankfurter Allgemeine Zeitung in ihrem Internetangebot FAZjob.net am 30. Januar 2007, dass neben Einwanderern, Studenten und Angestellten vor allem auch höher qualifizierte Fachkräfte die Vorteile der Zeitarbeit zu schätzen wissen. Dies liege auch daran, dass es zum guten Ton gehöre, im Berufsleben fünf- bis zehnmal den Arbeitgeber

gewechselt zu haben. Andernfalls mache man sich verdächtig, den Anschluss verpasst zu haben.

Unkompliziert sei dies vor allem, weil die gesetzlichen Rahmenbedingungen flexibler seien als beispielsweise in Deutschland. Die britischen „Temps“ seien zwar auch sozialversicherungspflichtig beschäftigt, ansonsten aber genießen sie keinen besonderen Schutz, zum Beispiel, wenn es um Kündigungen geht. Und anders als in Deutschland gibt es in Großbritannien auch keinen Tarifvertrag. Einzige Vorschrift für die Zeitarbeitsfirmen ist, sich an den gesetzlichen Mindestlohn zu halten, der laut FAZ-Bericht mit der untersten Tarifgruppe in Deutschland vergleichbar sei.

Mehr Infos:

Auch in den nächsten Ausgaben der PersonalNews werden wir die Situation der Zeitarbeit in einzelnen europäischen Ländern vorstellen. Mehr Informationen zum Thema liefert die von der Europa-Kontakt Verlags- und Informationsgesellschaft veröffentlichte Studie „Zeitarbeit – ein aktueller Überblick zur Rechtslage in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union“ von Verena Tschöpe www.europa-kontakt.de

Das AÜG-Netzwerk auf der Zukunft Personal

Positive Bilanz

Großer Andrang herrschte am Stand des AÜG-Netzwerkes Kompetente Personallogistik, in dessen Rahmen adevis in diesem Jahr auf der „Zukunft Personal“ vertreten war. Gemeinsam mit anderen mittelständischen AÜG-Mitgliedsunternehmen konnte man sich so als wichtiger Player in der deutschen Zeitarbeitslandschaft präsentieren.

Für Horst Thureau, Initiator des 2005 gegründeten Netzwerkes, war der Auftritt auf der diesjährigen „Zukunft Personal“ ein gelungenes Unterfangen. Er betonte, dass viele Personalentscheider sich für das Netzwerk interessiert hätten und man eine Reihe von intensiven Beratungsgesprächen geführt habe. Im Nachgang der Messe gehe es nun darum, alle Interessenten schnellst- und bestmöglich zu informieren.

Das AÜG-Netzwerk besteht aus inhabergeführten, mittelständischen Personaldienstleistern aus ganz Deutschland. Ziel ist es, die Individualität und Kontinuität eines bewährten Unternehmens mit den dynamischen Möglichkeiten des Netzwerkes zu verknüpfen, in dem sich bundesweit derzeit mehr als 127 Personaldienstleister an 228 Standorten zusammenschlossen haben. Das Netzwerk verbindet bundesweit flächendeckenden Personalservice mit der längeren Erfahrung und der größeren Nähe zum Kunden. Genau dies macht inhabergeführte Personaldienstleister aus.

Mit einem jährlichen Gesamtumsatz von rund 340 Millionen Euro steht das AÜG-Netzwerk Kompetente Personallogistik derzeit in den



Top 5 der deutschen Personaldienstleister-Rangliste. adevis-Geschäftsführer Klaus Pohlmann, zugleich Sprecher der AÜG-Landesbeauftragten, beschreibt die Rolle des Netzwerkes folgendermaßen: „Wenn man große Personaldienstleister mit Tankerschiffen vergleicht, dann ist das AÜG-Netzwerk Kompetente Personallogistik eine Schnellbootflotte: qualitativ hochwertig, flexibel und sehr viel näher an Unternehmen und Jobsuchenden.“ Die Messe war seiner Meinung nach eine gute Gelegenheit, dies Kollegen und Unternehmen mit bundesweitem Personalbedarf deutlich zu machen.

Mehr Infos:

www.adevis.de/adevis-mitgliedschaften,
AÜG-Netzwerk Kompetente Personallogistik
www.aueg-netzwerk.de

Küttner Rechtsecke

Urteil mit Folgen

Wer bleibt nicht gern flexibel ... – Die Handlungsspielräume für Arbeitgeber bei freiwilligen Entgeltleistungen werden durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts jedoch beständig verringert. Bereits im Jahr 2005 hat das höchste deutsche Arbeitsgericht entschieden, dass Widerrufsvorbehalte in Arbeitsverträgen nur dann wirksam sind, wenn die Widerrufsgründe bereits in der Klausel konkret beschrieben sind. Nun liegt ein Urteil vor, wonach Freiwilligkeitsvorbehalte nicht mehr zulässig sind, wenn es sich um einen regelmäßig geleisteten Entgeltbestandteil handelt und ein Gegenseitigkeitsverhältnis zur Arbeitsleistung besteht (vorliegend eine Leistungszulage). Die Entscheidung hat weit reichende Auswirkungen auf die Vertragsgestaltung. Hunderttausende von Arbeitsverträgen dürften den aktuellen Anforderungen der Rechtsprechung nicht mehr entsprechen. Für die Praxis besteht aktueller Handlungsbedarf.

BAG v. 25.04.2007 (5 AZR 627/05)



Dr. Herbert Hertzfeld ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kölner Kanzlei Küttner Rechtsanwälte. In der „Küttner Rechtsecke“ stellt er jeweils ein aktuelles Thema aus dem Bereich Personal vor.

www.kuettner-rechtsanwaelte.de

Jedes Jahr im Winter...

Der 11. November ist für jede Kölnerin und jeden Kölner ein besonderer Tag. Doch was steckt eigentlich hinter diesem Datum? Ein Gespräch mit Peter Schmitz-Hellwing, seit 2003 Präsident der Willi-Ostermann-Gesellschaft, deren erster Vorsitzender er zuvor 16 Jahre lang war.



Herr Schmitz-Hellwing, am 11.11. „jeiht et widder loss“. Welche Bedeutung hat dieser Tag für Sie und für Ihre Gesellschaft?

Schmitz-Hellwing: Es ist immer wieder ein besonderer Tag, zumal wir in diesem Jahr unser 40-jähriges Bestehen feiern. Und schließlich war es die Willi-Ostermann-Gesellschaft, die 1969 die alte Tradition der „Inaugurationsfeier“ wiederbelebt hat.

Erzählen Sie uns ein wenig von dieser Tradition.

Schmitz-Hellwing: Die Geschichte der Feier geht bis ins 19. Jahrhundert zurück. Damals haben die Vortragenden ihre neuen Lieder und Kompositionen einem „Fachpublikum“ vorgestellt, das dann entschied, ob die Redner und Sänger für das Amt des Spaßmachers geeignet waren und damit eine Session lang auftreten dürften. Den 11.11. hat man dazu genutzt, ein wenig Spaß zu haben, bevor die kleine Fastenzeit anfängt. Und um die neuen Stücke kennen zu lernen.

Später ist das Ganze eingeschlafen, bis es in den 1950er Jahren den ersten Versuch gab, am Ostermann-Platz einen Neuanfang zu starten. Das wurde dann aber wegen schlechten Wetters eingestellt. Die Willi-Ostermann-Gesellschaft wurde 1967 gegründet. Zwei Jahre später haben wir erstmals den 11.11. auf dem

Ostermann-Platz gefeiert. Als ruhiges Fest, zu dem sich ein paar hundert Kölner einfanden.

Ein ruhiges Fest ist es ja heute nicht mehr ...

Schmitz-Hellwing: Heute stellen wir Leinwände auf und übertragen weltweit. Mittlerweile hat die Ostermann-Gesellschaft Fanclubs, die den 11.11. in Hongkong und Schanghai feiern. Und der WDR erzielt mit seiner Übertragung die besten Quoten im ganzen Jahr. Die Veranstaltung, die in diesem Jahr aufgrund des U-Bahnbaus auf dem Heumarkt stattfindet, ist mit mehr als 50.000 Besuchern die größte Open-Air-Veranstaltung im Kölner Karneval.



Mehr Infos:

www.adevis.de/adevis-veranstaltungen und unter www.williostermann.de. Über adevis können Sie zudem Karten für alle Sitzungen der Willi-Ostermann-Gesellschaft bestellen, solange der Vorrat reicht.

Personalmarketing und Internet



Der Kampf um die besten Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt hat an strategischer Bedeutung gewonnen, wenn es um die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens geht. Denn diese entscheidet sich längst nicht mehr alleine auf dem Absatz- oder Kapitalmarkt. Das Buch „Personalmarketing und Internet“, das 2006 im VdM-Verlag Dr. Müller erschienen ist und sich sowohl an Entscheidungsträger und Spezialisten im Personalbereich als auch an Studenten der Wirtschaftswissenschaften und Wirtschaftsinformatik richtet, erläutert die Funktionsweise des E-Recruitings und führt Webtechnologie und Personalmarketing und Personalwerbung entsprechend zusammen. Da die Personalanwerbung nach der Bedarfsanalyse zum ersten Schritt des Personalrecruitings gehört, werden hier bereits die Weichen für den Erfolg gestellt. Darüber hinaus erfährt der Leser beispielsweise, wie eine HR-Homepage in HR-Informationssysteme integriert werden kann.

Jürgen Schiller Garcia: Personalmarketing und Internet, VdM-Verlag Dr. Müller, 2006, 126 Seiten, € 49,00.

Mehr Infos:

www.vdm-verlag.de



Liebe Deine Stadt!

adevis PersonalNews-Gewinnspiel

Machen Sie mit beim adevis PersonalNews-Gewinnspiel und mit etwas Glück gewinnen Sie einen unserer interessanten Preise. Beantworten Sie einfach die unten stehende Frage und senden Sie uns die richtige Antwort zu.

Von wo kann man diesen Blick auf die Stadt genießen?

Lösung: _____

Und das können Sie gewinnen:

5x den handsignierten Köln-Kalender „(Welt)-Meister vom Rhing“ der Künstlerin Gerda Laufenberg.

Bitte senden Sie die Lösung per Fax oder E-Mail bis zum 12.12.2007 an: Fax 0221/92 15 85-79 · gewinnspiel@adevis.de
Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Mitspielen lohnt sich!



Impressum

Herausgeber:

adevis Personaldienstleistungen GmbH & Co. KG
Neue Weyerstr. 10 · D-50676 Köln
Tel. 0221 / 92 15 85-0 · Fax 0221 / 92 15 85-55
E-Mail: info@adevis.de · www.adevis.de

Geschäftsführung:

Klaus Pohlmann (verantwortlich)
Mitgliedschaft: Bundesverband Zeitarbeit
Personal-Dienstleistungen e.V., AÜG-Netzwerk
Kompetente Personallogistik GmbH

Redaktion: Manfred Kasper · Journalismus & PR,
Köln · Barbara Giordano

Graphische Gestaltung:

Conny Koepl · vice versa, Köln

Bildnachweis: adevis, Giordano, www.istock-photo.com, Koepl, www.photocase.com/sonni, Willi-Ostermann-Gesellschaft

Auflage: 9.500 Exemplare, Oktober 2007



DIN EN ISO 9001:2000
Zertifiziert: 01 100 080781

