



Liebe Leser*innen,
die brandenburgische
Landeshauptstadt
Potsdam (LHP) ist eine
der lebenswertesten,
wachstumsstärksten
und familienfreund-

lichsten Städte Deutschlands. Mit mehr als 180.000 Einwohnern ist Potsdam die größte Stadt im Land Brandenburg – und Potsdam wächst weiter. Mit dem Wachstum der Stadt wachsen auch die Aufgaben in der Verwaltung. Gesucht wird zum nächstmöglichen Zeitpunkt für den Fachbereich Personal und Organisation ein/e (w/m/d) **Bereichsleiterin / Bereichsleiter Personal**. Wer u.a. mehrjährige Berufserfahrung im Personalmanagement sowie Führungserfahrung nachweislich sammeln konnte und über hohe Integrität, Konfliktfähigkeit sowie Kommunikations- und Kooperationskompetenz verfügt, kann sich noch bis zum 30. April 2020 bewerben.

Viel Erfolg wünscht Ihnen
Ihr Bernd Gey

Ressort Personal verantwortlich und seit 22 Jahren bei der Schwarz Gruppe tätig.

! Tipp: Die Nachfolge von Kaltenbrunner ist vermutlich noch vakant.

VERÄNDERUNGEN BEI KAUTEX MASCHINENBAU

Julia Keller verantwortet seit April 2020 als CFO die kaufmännische Geschäftsführung bei Kautex Maschinenbau (Bonn). Die Diplom-Betriebswirtin mit Schwerpunkt Finanzen und Human Resources tritt die Nachfolge von **Frank Röhrlein** an, der in den Ruhestand geht. Keller gilt als ausgewiesene Expertin für Prozessoptimierung sowie Lean Management und war zuletzt als Finanzchefin und Prokuristin bei einem Unternehmen im Anlagenbau tätig. Bereits seit September 2019 bereitete sie sich bei Kautex Maschinenbau gemeinsam mit Röhrlein auf dessen Nachfolge vor. Keller hatte bereits im Januar dieses Jahres die Leitung des Bereichs **Human Resources** übernommen, die sie auch weiterhin beibehält. Mit dieser Doppelfunktion nimmt sie in der Geschäftsführung eine zentrale Rolle ein. **Thomas Hartkämper**, CEO bei Kautex Maschinenbau, freut sich, mit Keller eine weitere Change-Expertin für sein Führungsteam gewonnen zu haben: „*Persönlich bin ich davon überzeugt, dass unser Team durch Heterogenität massiv gestärkt wird. Gerade in der Geschäftsführung ist dies unabdingbar. Dass Julia Keller langjährige Change-Management-Erfahrung mit sich bringt, ist nur ein*

Anzeige

SELECTTEAM
ANDREAS GLASS
Executive Search & Expert Search
LinkedIn
+49 89 61 46 56 50
a.glass@selectteam.de
www.selectteam.de

Aspekt. Ein weiterer ist, dass sie nachweislich über Prozessmanagement und ausgeprägte Kundenorientierung einen Finanz- und Personalbereich weiterentwickeln kann. Das macht sie in dieser Form als CFO einzigartig...“

UMG: SEBASTIAN FREYTAG SCHEIDET AUS DEM VORSTAND AUS

Sebastian Freytag, seit Dezember 2004 an der UMG, seit 2007 Stellvertretender und seit 2012 Vorstand Wirtschaftsführung und Administration an der Universitätsmedizin Göttingen UMG (mit ca. 7.900 Mitarbeitenden der größte Arbeitgeber in Südniedersachsen), ist aus dem Vorstand ausgeschieden. Das Ressort Wirtschaftsführung und Administration teilt sich in sechs Geschäftsbereiche auf: Finanzen, Personal, Gebäudemanagement, Materialwirtschaft, Hotelleistungen und Informationstechnologie. Bis die Nachfolge geklärt ist, wird der Leiter

des Geschäftsbereichs Finanzen, **Jens Finke**, die Aufgaben ad interim übernehmen.

KARRIERESCHRITT FÜR UWE REICHERT

Uwe Reichert (53) ist seit März 2020 Senior Director HR Operations D-A-CH bei der Linde Material Handling GmbH (Aschaffenburg), ein Unternehmen der KION Group (Frankfurt am Main). Er ist bei dem Hersteller von Gabelstaplern und Lagertechnikgeräten mit weltweit mehr als 13.000 Mitarbeitenden verantwortlich für das operative HR-Management in Deutschland, Österreich und der Schweiz, inklusive Payroll, und berichtet in dieser Funktion direkt an **Bernhard Just**, der derzeit in Personalunion Executive Vice President HR KION Group und ad interim Head of HR Linde Material Handling EMEA. Der Diplom-Pädagoge Reichert kommt von der KION Group AG -



Anzeige



Ihr Solution Provider bei der Suche nach Fach- und Führungskräften

MMC – Malzkorn Management Consultants

Schwalenbach 2a · 53940 Hellenthal

Telefon: +49 (0) 2448 24 70 101 · Fax: +49 (0) 2448 24 70 103 · Mobil: +49 (0) 176 62 34 96 66

E-Mail: info@malzkorn-mc.de · http://www.malzkorn-mc.de





mehr als 33.000 Mitarbeitern größter Hersteller von Flurförderzeugen in Europa, zweitgrößter Hersteller auf dem Weltmarkt und weltweit führender Anbieter von Automatisierungstechnologien - wo er als Senior global HR Business Partner tätig war. Davor war er Director Personnel Development, Director Recruiting & Employer Branding bei der Schaeffler AG (Herzogenaurach). Reichert blickt auf 12 Jahre Dienst bei der Bundeswehr zurück (Offizier in allen Führungsverwendungen) sowie auf mehrjährige HR-Führungserfahrung, u.a. bei der ABB AG und der SAG GmbH.

VORSTANDSWECHSEL BEI SOKA-BAU

Dr. Gerhard Mudrack ist seit 01.04.2020 Vorstandsmitglied von SOKA-BAU (Wiesbaden), der Dachmarke der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) und Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZKV). Er zeichnet für die Bereiche Kundenservice I, Finanzen & Risiko, Organisationsmanagement, **Personal** & Zentrale Dienste, Vorstandsstab und Recht sowie Revision verantwortlich und ist Nachfolger von **Manfred Purps**, der zum 31.03.2020 aus den Diensten von SOKA-BAU ausgeschieden ist. Mudrack ist bereits seit 2009 für SOKA-BAU in mehreren Funktionen als Abteilungsleiter tätig. Er begann seine berufliche Laufbahn als wissenschaftlicher Mitarbeiter eines Stellvertretenden Fraktionsvorsitzenden im Deutschen Bundestag, ehe er als Rechtsanwalt und Partner in eine überregionale Wirtschaftsprüfer- und Rechtsanwaltssozietät eintrat. Von dort wechselte der Fachanwalt für Steuerrecht zu einem Rückversicherungskonzern, für deren Tochtergesellschaften er u. a. als Vorstand und Geschäftsführer im In- und Ausland tätig war.

HR-EXPERTE UND BRANCHENKENNER WECHSELT ZUR PROPHETE-GRUPPE

Ralf Fohrmann (50) ist seit Januar 2020 Leiter Personalwesen bei der Prophete Gruppe mit Standorten in Rheda-Wiedenbrück und Oldenburg. Er verantwortet bei dem deutschen Hersteller von Fahrrädern, E-Bikes (Pedelects) und Fahrradzubehör die gesamten Personalthemen der Unternehmensgruppe mit rund 470 Mitarbeitenden. Er kommt von der Mondi Halle GmbH (Halle/Westfalen), wo er als Leiter Personalwesen tätig war. Weitere berufliche Stationen waren u.a. Walki GmbH in Steinfurt, JET Gruppe in Hüllhorst sowie Pantherwerke AG in Löhne, jeweils als Leiter Personalwesen.

NEUER PERSONALLEITER BEI KMG KLINIKEN

Stefan Wollschläger (37) hat am 01. April 2020 seine Tätigkeit als Personalleiter der KMG Kliniken (Bad Wilsnack) aufgenommen. Zuletzt war er seit Mai 2016 Leiter Personal- und Organisationsentwicklung sowie seit August 2018 stellvertretender Personalleiter der AMEOS Gruppe. Davor arbeitete er knapp zwei Jahre bei der MediClin GmbH & Co. KG und kann auf eine erfolgreiche Laufbahn als Offizier in der Bundeswehr zurückschauen. Wollschläger ist Diplom-Kaufmann und Master of Business Administration in den Bereichen Healthcare und Marketing. **Stefan Eschmann**, Vorstandsvorsitzender der KMG Kliniken: „Mit *Stefan Wollschläger* haben wir einen äußerst engagierten und im Gesundheitswesen erfahrenen Leiter an die Spitze unserer Personalabteilung geholt [...]“

GESCHÄFTSFÜHRERWECHSEL BEI DER DEKURA

Bei der Dekura GmbH (Höxter) begann das Geschäftsjahr 2020 mit einem Wechsel der Unternehmensführung. Am 26.2.2020 haben **Jörg Frömming** und **Thomas Roblick** die Geschäftsführung bei dem Spezialisten für Kunststoffrecycling mit rund 160 Mitarbeitenden übernommen. **Frömming** ist bereits seit mehr als 15 Jahren für die Dekura GmbH tätig und wird die Geschäftsführung im Hinblick auf Vertrieb und **kaufmännische Angelegenheiten** übernehmen. **Thomas Roblick**, mittlerweile über 25 Jahre bei REHAU, leitet seit zwei Jahrzehnten erfolgreich das Werk in Wittmund und ist künftig als technischer Geschäftsführer für die Bereiche Produktion und Technik verantwortlich.

EVANGELISCHE LANDESKIRCHE IN WÜRTTEMBERG HAT EINE NEUE PERSONALCHEFIN

Kathrin Nothacker (54) ist die neue „Personalchefin“ der Evangelischen Landeskirche in Württemberg (Stuttgart). Seit Anfang Januar 2020 ist sie als Nachfolgerin des in den Ruhestand gegangenen Oberkirchenrats **Wolfgang Traub** tätig. Neben Personalleitungsaufgaben obliegen der Oberkirchenrätin künftig auch Entscheidungen in pastoral-theologischen Fragen. Die neue Leiterin des Dezernats „Theologische Ausbildung und Pfarrdienst“ im Oberkirchenrat ist für rund 2.000 Pfarrerinnen und Pfarrer, Dekaninnen und Dekane der Landeskirche zuständig sein. Schon einmal hat sie Erfahrungen im Personalressort der württembergischen Landeskirche gesammelt: Von 2011 bis 2017 leitete sie das Referat „Pfarrdienst“ im

Jobware, da hab ich den Job her.

Herausforderungen im Personalwesen.

- >> Mitarbeiter im Bereich Personal Schwerpunkt Arbeitsrecht (Detmold)
- >> Assistent Vorstand Personal (Herzogenaurach)
- >> Personalreferent (Spenge)
- >> Trainee Personal (Herzogenaurach)
- >> Personalreferent (Bonn)

Stellenangebote für Personalmanager:

www.jobware.de/HR

Alle Stellenangebote richten sich gleichermaßen an Bewerberinnen und Bewerber

AUSSENDIENST-
SCHLENDRIAN.

Beweise. Prozess. Gewinn

DETEKTIVE KOCKS®

www.tatortarbeitsplatz.eu • www.detektive-kocks.de

Oberkirchenrat. Zuvor arbeitete sie – nach ihrem Studium in Tübingen, Heidelberg und Jerusalem – unter anderem von 1997 bis 2008 als Pfarrerin in Schwäbisch Hall. 2017 zog es sie dann allerdings vorübergehend in die Ferne: Bis 2019 war sie als „Pfarrerin für Kirchenbeziehungen“ von der Landeskirche nach Wien entsandt worden. Bei der „Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa“ (GEKE) hat sie einen vertieften Einblick in das christliche Leben anderer europäischer Länder gewonnen. In ihrer Predigt beim Einführungsgottesdienst in der Christuskirche in Stuttgart sprach Kathrin Nothacker davon, dass heutzutage alles neu gedacht werde. „*Ich will auch Neues*“, sagte sie: beispielsweise mehr Frauen und Vielfalt in Leitungsämtern, weniger Sitzungen und den Blick noch mehr über den württembergischen Tellerrand hinaus gerichtet.

NEUE GESCHÄFTSVERTEILUNG FÜR LUFTHANSA VORSTAND

Der Aufsichtsrat der Deutschen Lufthansa AG hat eine neue Ressortverteilung für den Vorstand der Gesellschaft beschlossen. Die Veränderung wurde notwendig, nachdem der CFO, **Ulrik Svensson**, sein Mandat aus gesundheitlichen Gründen niederlegen musste. **Karl-Ludwig Kley**, Vorsitzender des Aufsichtsrats der Deutschen Lufthansa AG, sagt: „*Im Aufsichtsrat sind wir heute zu dem Schluss gekommen, dass dieser Moment nicht der richtige ist, einen neuen Finanzvorstand zu berufen. Wir setzen daher für die nächste Zeit auf eine interne Teamlösung, mit der wir die Kompetenz und Erfahrungen der amtierenden Vorstandsmitglieder sowie die Fachkenntnisse unserer Führungskräfte nutzen. Wir sind über-*

zeugt davon, dass diese Teamlösung die richtige Struktur ist, um zügig die notwendigen Weichenstellungen zur Bewältigung der Krise vorzunehmen.“ Das Vorstandsgremium soll demgemäß mit Wirkung vom 15. April von sieben auf sechs Mitglieder verkleinert werden. Die Verantwortung für die Finanzbereiche wird den bestehenden Vorstandsressorts zugeordnet. Dafür wurde die Geschäftsverteilung des Vorstands angepasst. Das Ressort „IT, Digital und Innovation“ unter der Führung von **Thorsten Dirks** wird um wesentliche Teile des Finanzressorts erweitert und in „Digital und Finanzwesen“ umbenannt. Das Ressort „**Personal und Recht**“ unter der Leitung von **Michael Niggemann** wird um den Bereich „M & A“ (Fusionen und Übernahmen) erweitert und in „Personal, Recht und M & A“ umbenannt. **William Willms** führt in dem erweiterten Ressort den Bereich „M & A“ und wird in dieser Funktion an Michael Niggemann berichten. Die Zuständigkeit für den Bereich Einkauf wird in das Ressort Customer & Corporate Responsibility unter der Führung von **Christina Foerster** übertragen. Zusätzlich übernimmt sie die Verantwortung für die Bereiche „**HR Management & People Development**“ und entlastet damit das in der Krise stark geforderte Personalressort. Die Verantwortung für strukturelles Krisenmanagement, das angesichts der andauernden Coronakrise von essentieller Bedeutung ist, wird künftig von **Detlef Kayser** wahrgenommen, dessen Ressort Airline Resources & Operations Standards ansonsten unverändert bleibt. Der Bereich Investor Relations wechselt in das Ressort des Vorstandsvorsitzenden **Carsten Spohr**.





PERSONIO ERNENNT CHIEF REVENUE OFFICER

Geraldine MacCarthy, ehemalige Europachefin von Dropbox, verantwortet ab sofort alle Marketing- und Vertriebsaktivitäten von Personio, Anbieter einer ganzheitlichen HR-Software für kleine und mittelständische Unternehmen. In ihrer neuen Rolle als Chief Revenue Officer wird sie künftig maßgeblich die europäische Expansion sowie den kontinuierlichen Ausbau des deutschen Kerngeschäfts von Personio vom neu eröffneten

Standort in Dublin/Irland aus leiten. Personio hat es sich zum Ziel gesetzt, Europas führender Anbieter von HR-Software für kleine und mittelständische Unternehmen zu werden, und betreut schon heute Kunden in über 40 Ländern. MacCarthy blickt auf fast 20 Jahre Sales- und Tech-Erfahrung zurück und verantwortete zuletzt als Head of Dropbox Business EMEA den Aufbau des Europageschäfts. Zuvor war sie sieben Jahre bei Google, wo sie ebenfalls wesentlich zur erfolgreichen europäischen Expansion beitrug.

NEUER GESCHÄFTSFÜHRER: CENTRIC STÄRKT DEN GESCHÄFTSBEREICH SAP HCM ADD ON

Steven Wernike wurde zum 1. Februar 2020 in die Geschäftsleitung der Centric IT Solutions GmbH (Essen) berufen. In dieser Position ist er wie bereits in den letzten Jahren weiterhin für den Geschäftsbereich SAP HCM Add On Tools verantwortlich und übernimmt zusätzliche administrative Aufgaben. Wernike wurde von **Gerard Sanderink**, Gründer und Inhaber der internationalen Centric-Gruppe, zum

Geschäftsführer bestellt. In seiner neuen Funktion wird der erfahrene Finanz- und IT-Experte, der bereits seit zehn Jahren für Centric tätig ist, vor allem die Internationalisierung des Geschäftsbereichs SAP HCM Add Ons vorantreiben. Neben dem internationalen Ausbau des Kerngeschäfts rund um das Personalmanagementsystem SAP HCM will Centric Deutschland auch neue Projektbereiche im SAP-Umfeld erschließen. Hier stehen vor allem strategische Zukäufe auf dem Plan.



Anzeige

Vertrauensnetzwerk **karriere**-marktplatz

Bereits seit 2012 bildet **karriere**-marktplatz ein Netzwerk von Personalberatern und Personaldienstleistern, die sich in einem vertrauensvollen Umfeld regelmäßig thematisch austauschen. Die Netzwerkpartner haben die Möglichkeit, im Rahmen von PERSONALintern, Profile von ausgesuchten Kandidatinnen und Kandidaten vorzustellen, zu denen bereits Kontakt besteht. Personalverantwortliche, die sich für einzelne Profile interessieren, nehmen bitte direkt Kontakt zu dem ausschreibenden Personalberater auf.

Ergebnisorientierter Geschäftsführer sucht im Raum Süddeutschland, gerne Region Stuttgart; **Alter:** 56 Jahre; **Qualifikation:** Dr.-Ing. Automatisierungstechnik; **Gehaltswunsch:** 200 TEUR; **IT:** MS-Office, MS-Navision, SAP C4C; **Sprachen:** D = Muttersprache, E = verhandlungssicher, F = verhandlungssicher, I = fortgeschritten **Verfügbar ab:** Juli 2020 evtl. früher; **Sonstiges:** Der Kandidat sucht neue anspruchsvolle Herausforderung auf oberer Führungsebene in einem innovativen, mittelständischen und internationalen Technologie- oder Dienstleistungsunternehmen.



Leiter Business-Development-Projekte und IT, PR-Referent, staatl. gepr. **Betriebswirt** Schwerpunkt Datenverarbeitung, Facharbeiter für Datenverarbeitung, Berufserfahrung im Umfeld **Media, Marketing** und Herstellung von Verlagserzeugnissen (Print, E-Book und Blockchain), mehrere Jahre Erfahrung als **Leiter Einkauf und Herstellung** sowie als verantwortlicher Buch-hersteller, Herstellung von **Fachverlagsprogrammen**, technische Druckvorstufe und Print, **Muttersprache: Deutsch; gute Grundkenntnisse: Englisch**, bevorzugt im Großraum Sachsen **Kennziffer: Jobware-12505-6**



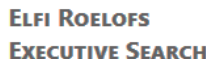
Gestandener, international erfahrener Restrukturierungs- und Krisen-Geschäftsführer (CRO, CEO) polyglott, sofort international einsatzbereit: 25 Sanierungsmandate in 20 Jahren, Branchenerfahrungen in Medizintechnik, Konsumgüter, Gebrauchsgüter, Industrie, Metall, Automotive international tätig; Sozialplanerfahrung, 8 internationale M+A-projekte, Internationale Werksschließungen; 5 Insolvenzverfahren „mit Fortführung“ für Ins-Verwalter, daher Erfahrung Werksschließungen; Umsetzung von Sanierungskonzepten; Führung von beratungsresistenten Funktionsträgern; Verhandlungserfolge auch in verfahrenen Situationen; Interkulturelle Kompetenz Frankreich, Italien, Spanien.



Geschäftsführer Retail - mit Schwerpunkt Nachhaltigkeit - International, mehrjährige Erfahrung in **Strategie- und Managementberatung**, internationaler Unternehmensentwicklung und operativem Management von Geschäftseinheiten; Strategieentwicklung und Projektumsetzung national und international mit **Integration von Nachhaltigkeit**; Branchenerfahrung: Unternehmensberatung und Handel/Retail/Food Delivery; Master in BWL/Jura + Sustainability Leadership Certification, University of Cambridge; Alter: 42 Jahre; Muttersprache: **Französisch, Englisch** und *Deutsch* verhandlungssicher; Gehaltswunsch: 130TEUR; geographisch mobil



Netzwerkpartner



eblaziv



ENGELER IST NEUE CHEFIN DES AMTS FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT

Dr. Andrea Engeler (51) ist mit Wirkung 1. April 2020 zur neuen Chefin des Amtes für Wirtschaft und Arbeit (Zürich/Schweiz) ernannt worden. Die interimistische Amtsleitung hatte sie bereits im September 2019 übernommen. Nach erfolgreichem Abschluss des Studiums der Staatswissenschaften an der Universität St. Gallen promovierte Engeler 1999 als Dr. rer. publ. HSG. Nach verschiedenen Anstellungen in der Privatwirtschaft und in der öffentlichen Verwaltung wechselte sie 2007 ins Amt für Wirtschaft und Arbeit, wo sie bis heute als Bereichsleiterin Personal & Organisation und Mitglied der Geschäftsleitung tätig ist. Per Juni 2012 wurde sie zur stellvertretenden Amtschefin ernannt, im September 2019 übernahm sie die Funktion als Amtschefin ad interim.

VERSTÄRKUNG FÜR DEN VORSTAND DER HIS eG

Volker Küch (58), Hauptberuflicher Vizepräsident für Personal und Finanzen an der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften (Wolfenbüttel), verstärkt seit dem 01. März 2020 als

drittes Mitglied den Vorstand der HIS eG (Hochschul-Informations-System eG) mit Sitz in Hannover. Die Erweiterung ermöglicht dem Vorstand, kontinuierlich den Erfolg der Genossenschaft der Hochschulen voranzutreiben und gewährleistet die Stabilität und Kontinuität der Vorstandsarbeit. Bereits seit 2013 begleitet Küch die Entwicklung von HIS zur Genossenschaft der Hochschulen. Als langjähriges Mitglied der Hochschulleitung der Ostfalia und Gründungsmitglied im Beraterkreis Strategie ist er mit den unterschiedlichen Interessen der Hochschulen in der Genossenschaft vertraut, die es immer wieder in Einklang zu bringen gilt. Er ist seit rund 30 Jahren in verschiedenen Positionen an der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften in Wolfenbüttel tätig. Im Jahr 1995 wurde er erstmals zum Vizepräsidenten gewählt. An der Ostfalia hat er ein Weiterbildungszentrum aufgebaut und im Präsidium der Hochschule unterschiedliche Funktionen erfüllt, u. a. als Vizepräsident für Studium, Lehre und Weiterbildung. Als Hauptberuflicher Vizepräsident für Personal und Finanzen ist er seit 2006 tätig und befindet sich aktuell in seiner dritten Amtszeit. Im Wintersemester

2013/2014 wurde Küch als Interims-Präsident mit der Leitung der Hochschule betraut. Der Vorstand der HIS eG führt das operative Geschäft der Genossenschaft und trifft auch die endgültigen Entscheidungen zu Produktplanung und Geschäftspolitik in enger Absprache mit den Beraterkreisen. Neben Volker Küch gehören **Rudolf Becker** (Kanzler der Hochschule Kaiserslautern) und **Prof. Dr. Thomas Walter** (Leiter des Zentrums für Datenverarbeitung der Eberhard Karls Universität Tübingen) dem Vorstand der HIS eG an.

FRIELINGSDORF IST NEUE BEAUFTRAGTE FÜR GLEICHSTELLUNG IM WDR

Britta Frielingsdorf (57) ist seit dem 1. März 2020 neue Beauftragte für Gleichstellung im WDR (Köln). Sie folgt damit Brigitte Häring nach, die das Amt zuvor sechs Jahre inne hatte und künftig als Programmkauffrau in der Abteilung Ressourcensteuerung & Herstellung der Direktion NRW, Wissen und Kultur tätig sein wird. Die Beauftragte für Gleichstellung wird vom Intendanten berufen und berät und unterstützt die Geschäftsleitung bei der Umsetzung der Gleichstellungs-

ziele des WDR. Darüber hinaus berät sie Mitarbeitende und Fachbereiche der Direktionen und setzt sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein. Frielingsdorf legte mit ihrem Studium der Soziologie in Mainz und Frankfurt bereits früh einen Schwerpunkt auf Gender Studies, Chancengleichheit und Medienwirkung. Sie war eine der ersten Absolventinnen am ersten Lehrstuhl für Frauen und Geschlechterforschung in der Bundesrepublik. 1990 kam sie zum Westdeutschen Rundfunk (WDR) und arbeitete in der Medien-, Sozial- und Publikumsforschung. Es folgten Stationen in der Hörfunkdirektion und bei 1LIVE, bevor sie in die Hauptabteilung Zentrale Aufgaben Hörfunk wechselte und viele Jahre Führungserfahrung sammelte. Seit Juni 2016 ist sie Diversity Managerin und wird diese Themen auch weiterhin im WDR mit vorantreiben.

PERSONALVERANSTALTUNGEN

PERSONALMESSE MÜNCHEN: IMPULSE FÜR DIE ARBEITSWELT VON MORGEN
Vom 21. – 22. Oktober 2020 öffnet die Personalmesse München ihre



Anzeige

OUTPLACEMENTintern SPECIAL

PERSONALABBAU AUF FREIWILLIGER BASIS

Statt Kündigungen setzen immer mehr Unternehmen auf Programme, die das freiwillige Ausscheiden von Mitarbeitern zum Ziel haben. Grund dafür ist zum einen die Vermeidung von Imageschäden; zum anderen sind bei manchen Firmen wegen einer vereinbarten Beschäftigungsgarantie Kündigungen gar nicht möglich. Der Personalabbau auf freiwilliger Basis bietet Vorteile:

- weniger Unruhe im Betrieb
- keine gerichtlichen Streitigkeiten
- eventuell schnellere Durchführung

Die Freiwilligenprogramme gibt es in zwei Varianten:

- a) Offen, dabei erhalten alle Mitarbeiter (bis auf bestimmte Key Player) das Trennungsangebot
- b) Selektiv, dabei werden nur zuvor definierte Mitarbeiterkreise angesprochen

Offene Programme bergen die Gefahr, dass gerade diejenigen Mitarbeiter gehen, die das Unternehmen eigentlich behalten wollte – solche mit marktgerechter Qualifikation und hoher Eigeninitiative, die sich am Arbeitsmarkt gute Chancen ausrechnen können und das Trennungspaket des alten Arbeitgebers gern als zusätzlichen Bonus mitnehmen.

Selektive Programme können hingegen sehr erfolgreich sein, wenn sie gut vorbereitet werden. Zu den Erfolgsfaktoren gehören u. a.

- Höhe der Abfindung
- Sprinterprämie für kurzfristige Entscheidungen
- Erarbeitung eines neuen Ziels für den Mitarbeiter mit professioneller Hilfe
- Outplacement-Beratung

Dabei scheint der Blick in die Zukunft entscheidend zu sein. „Mitarbeiter in Freiwilligenprogrammen brauchen ein neues Ziel, denn sonst nehmen sie nicht daran teil. Wer nicht weiß, wohin er geht, bewegt sich im Zweifelsfall gar nicht“, sagt Claudia Michalski, geschäftsführende Gesellschafterin von OMC Open Mind Consulting, im PersonalMagazin 04/2019. Als Instrument zur Zielfindung kann ein vertrauliches und ergebnisoffenes Gespräch des Mitarbeiters mit einem Berater dienen, um zu klären, ob die Teilnahme an dem Freiwilligenprogramm für diesen Mitarbeiter sinnvoll ist.

OUTPLACEMENTintern hat schon mehrfach über Freiwilligenprogramme berichtet, etwa in Verbindung mit E-Placement („Outplacement ohne Kündigung“, OPI vom 28.09.2012) oder über die Erfahrungen zweier Personalleiter („Neue Wege beim Personalabbau auf freiwilliger Basis“, OPI vom 30.09.2011). In dem zitierten Beitrag aus KMA Das Gesundheitswirtschaftsmagazin nennt ein Personalleiter sogar konkrete Zahlen: Von rund 100 Beschäftigten, denen ein Zielklärungsgespräch mit einem externen Berater angeboten wurde, hat sich etwa die Hälfte darauf eingelassen. Gab es im Vorfeld noch Missmut und Zweifel, so war die Resonanz nach dem Gespräch durchweg positiv. Zwischen 80 und 90 Prozent der betreffenden Mitarbeiter haben das Unternehmen danach freiwillig verlassen.



Dr. Cornelia Riechers ist Gründerin des seit 1993 existierenden Unternehmens **Quality Outplacement**, das sie 25 Jahre lang leitete und als dessen Beirätin sie bis heute fungiert. In die Lehre ging sie bei Dr. Fritz Stoebe, dem Nestor der Outplacementberatung in Deutschland, und entwickelte dessen Konzept weiter. Sie schrieb mehrere Bücher: „So bleiben Sie erfolgreich arbeitslos. Ein paradoxer Bewerbungsratgeber“, „Turbo zum Traumjob: Der Zielgruppenbrief“ und „Karrierecoach gesucht? So erkennen Sie schwarze Schafe und finden den Richtigen“. Darüber hinaus machte Cornelia Riechers sich durch zahlreiche Presseveröffentlichungen zum Thema Outplacement einen Namen. Seit 2011 ist sie in unserer Redaktion für OUTPLACEMENTintern verantwortlich.

PERSONALintern berichtet an dieser Stelle regelmäßig über Outplacement-Themen.



Pforten und bietet Einblick in aktuelle und zukünftige Trends der Personalarbeit: Über 80 Aussteller und 40 Top-Referenten präsentieren ihre Lösungen rund um die Themen Recruiting, Personalmanagement und Weiterbildung. Die Personalmesse München findet bereits zum 16. Mal statt und richtet sich an Personalleiter und Personalentwickler sowie an Führungskräfte mittelständischer Unternehmen. Zu den wichtigsten Aufgaben dieser Zielgruppe zählt die Auswahl und Bindung von Mitarbeitern, die den zentralen Erfolgsfaktor jedes Unternehmens darstellen. Gleichzeitig stellt die Digitale Transformation und der Wertewandel Personalverantwortliche vor neue Herausforderungen. Auf der Personalmesse München besteht die Möglichkeit, innovative Instrumente und zukunftsweisende Themen der HR-Branche kennenzulernen.

[Nähere Informationen hier.](#)

PERSONALFOKUS

ERGEBNISSE DER IBE-STUDIE: „PERSONALPOLITIK IN DER CORONA-KRISE“

Die Ergebnisse der Studie „Personalpolitik in der Corona-Krise“ liegen nun vor und stehen zum kostenlosen Download zur Verfügung. Im Zuge der Studie wurden insgesamt 400 Teilnehmende (Geschäftsführungen, Führungskräfte, Betriebsräte und HR-Verantwortliche sowie Expertinnen und Experten) um ihre Einschätzung bezüglich der folgenden Themenblöcke gebeten: Personalwirtschaftliche und organisatorische Maßnahmen; Ängste als Folge der Corona-Krise; Chancen, die aus der Corona-Krise entstehen können. [Hier geht es direkt zum Download der Studie.](#)

„AUS DER KRISE MACHEN WIR EINE CHANCE.“

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) wird mehr und mehr digitaler

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) setzt verstärkt auf digitale Formate. Damit reagiert

die DGFP auf die aktuelle Lage und nutzt die herausfordernde Situation, um neue virtuelle Lösungen zu finden und digitale Angebote gemeinsam mit den Mitgliedern zu testen. Besonders die Themen Kurzarbeit, Mitbestimmung, HR Kommunikation in Krisenzeiten, Corona und Shopfloor, sowie Führen auf Distanz sind derzeit stark nachgefragt. Innerhalb kürzester Zeit hat die DGFP dazu ein digitales Angebot geschaffen. Das Feedback der DGFP Mitglieder ist gut, fast 500 HR-ler konnten mit den ersten Angeboten wie Netzwerktreffen.digital zur Kurzarbeit und Mitbestimmung erreicht werden. **Norma Schöwe**, Geschäftsführerin der DGFP sagt dazu „aus der Krise machen wir eine Chance und nutzen die digitalen Möglichkeiten, um für unsere Mitglieder weiterhin da zu sein. Die digitalen Formate haben wir den Vorteil, innerhalb von kurzer Zeit, schnell auf aktuelle Themen und Fragen unserer Mitglieder zu reagieren.“ Auch das Kernangebot der DGFP - der Erfahrungsaustausch - wird digital. Seit Mitte März finden ERFA Sitzungen in Form von digitalen Meetings statt, welche von den Mitgliedern sehr gut angenommen wurden. Zusätzlich zu den digitalen Formaten baut die DGFP ihre Online Community für die ERFA Gruppen aus. Die DGFP plant in den kommenden Wochen online basierte Veranstaltungen. Diese digitalen Veranstaltungen sind für DGFP Mitglieder und auch Interessierte kostenfrei, z.B. DGFP // Hauptstadtdialog.digital mit Detlev Scheele, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit, am 28. April 2020 von 16:30 Uhr bis ca. 18:00 Uhr, begrenzte Teilnehmerzahl, Anmeldung per e-mail an rickel@dgfp.de

PERSONALLITERATUR

WARUM ES BULLSHIT IST, ANDERE ÄNDERN ZU WOLLEN

Autorin: Nele Kreyßig

Seien wir doch mal ehrlich: Unsere Mitmenschen können ganz schön anstrengend und nervig sein. Die Nachbarin mäht am Sonntag den Rasen, der Rentner von gegenüber geht

BOARDLINK

EXECUTIVE CONSULTANTS INTERNATIONAL

20 JAHRE KARRIERE-COACHING-KOMPETENZ AUF VIER STUNDEN KOMPRIMIERT?

Erschließen Sie den verdeckten Arbeitsmarkt mit Karriere-Coach und Outplacement-Berater Vincent G.A. Zeylmans van Emmichoven in diesem Online-Seminar.



VINCENT ZEYLMANS
Karriere-Coach



zeylmans.de/produkt/job-hunting/

grundsätzlich am Freitagabend gemütlich einkaufen und bummelt an der Kasse und der Chef drückt uns regelmäßig kurz vor Feierabend noch eine Aufgabe auf. Wie schön wäre es, wenn die Welt so ticken würde, wie wir uns das vorstellen? Wie schön wäre es, wenn unsere Mitmenschen sich so verhalten würden, wie wir es für angemessen und sinnvoll erachten? Das wäre ein Traum oder etwa nicht? Wenn die anderen sich nur für uns ändern würden... Stopp! Warum genau dieser Traum unfair und intolerant ist, darum geht es in diesem Buch.

ISBN: 978-3-86936-970-9 (GABAL Verlag), Euro 17,- (D).

PERSONALRECHT

RESPEKTLOSER UMGANG MIT VORGESETZTEN UND FRISTLOSE KÜNDIGUNG

Eine unsachliche, verbale Auseinandersetzung stellt einen Verstoß gegen die gegenseitige Rücksichtnahmepflicht im Arbeitsverhältnis dar. Sie führt aber nicht ohne weiteres zur Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber bis zur ordentlichen Kündigungsfrist.

Sachverhalt: Im vorliegenden Verfahren geht es um die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung eines Mitglieds des Betriebsrats. Das Mitglied des Betriebsrats ist seit sieben Jahren bei der Arbeitgeberin beschäftigt. Mit

Schreiben vom 30.11.2017 hatte die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer wegen "respektlosen Verhalten gegenüber Vorgesetzten" bereits abgemahnt. Im weiteren Verlauf kam es am 16.11.2018 zu einer weiteren Auseinandersetzung zwischen dem Mitglied des Betriebsrats und einem Abteilungsleiter. Hintergrund des Konflikts war die Weigerung einer Mitarbeiterin, eine Maschine zu starten, um Mitarbeiter einer externen Reinigungsfirma nicht zu gefährden. Das Mitglied des Betriebsrats mischte sich daraufhin in den Konflikt ein und sollte sich gemäß dem Vortrag der Arbeitgeberin gegenüber dem Abteilungsleiter der auch sein Vorgesetzter ist, respektlos und in einer dessen Vorgesetztenstellung untergrabenden und beleidigenden Art und Weise verhalten haben. Die Arbeitgeberin wollte dem Mitglied des Betriebsrats wegen seines respektlosen gegenüber dem Vorgesetzten kündigen und beantragte hierzu die Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung des Betriebsratsmitglieds. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung. Die Arbeitgeberin beantragte daraufhin die Zustimmungsersetzung. Das Arbeitsgericht hat die Anträge zurückgewiesen. Die Beschwerde der Arbeitgeberin hat vor dem LAG Berlin-Brandenburg ebenfalls keinen Erfolg. Entscheidungsgründe des LAG: Gemäß § 103 Abs. 1 BetrVG bedarf die außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitglieds



BESTbesetzung
Personalberatung | Business Coaching | Karriereberatung