

PERSONALMANAGEMENT

Fakultät für Wirtschaft

an der Hochschule Augsburg

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES AUGSBURG



FACULTY OF BUSINESS
www.hs-augsburg.de/fakultaet/wirtschaft

Grußwort

Liebe Studierende, liebe Ehemalige, sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns, Ihnen unseren aktuellen Personalmanagement-Newsletter vorlegen zu können. Auch diesmal wieder mit vielen Erfahrungsberichten unserer Studierenden und aktuellen Informationen zu HR-Themen.

Das zu Ende gegangene Semester war für uns wieder sehr ereignisreich:

Im Master Personalmanagement waren wir - neben der normalen Lehrtätigkeit - zum einen damit beschäftigt, die Akkreditierung erfolgreich abzuschließen. Dann freuen wir uns, dass der Beirat durch erfahrene Praktiker erweitert wurde. Und schließlich halten uns die Bewerbungen für das Wintersemester 2014/15 in Atem. Hier gibt es viele Mails, Anfragen, persönliche Gespräche - Näheres dazu im Newsletter.

Forschungsmäßig lag der Schwerpunkt weiterhin beim Thema der Fachkräftesicherung. Hierzu wurden im Sommersemester beispielsweise zwei umfangreiche Unternehmensprojekte durchgeführt. Auch unsere neuen Zertifikatskurse, die berufsbegleitend besucht werden können, dienen dem Ziel, die Fachkräftesicherung in der Region Bayerisch-Schwaben zu unterstützen.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen und freuen uns über Rückmeldungen.

Mit herzlichen Grüßen aus Augsburg

Christian Lebrecht und Erika Regnet

Inhaltsverzeichnis

Nr. 14 - Wintersemester 2014/2015

Termine 2014	1
Erfahrungsberichte Auslandspraktika	2
Weiterbildung und Firmenseminare	7
Praxisprojekte/Abschlussarbeiten/Master Personalmanagement	8
Augsburger Personalertage	11
Kongressbericht, Exkursionen, Kontakte	12
Masterarbeit	14
Veranstaltungen	15
Für Sie gelesen	16
Der juristische Tipp	17

Termine 2014

- Bewerbungsschluss für den inzwischen 22. Deutschen Personalwirtschaftspreis ist der 15. Juli. Prof. Dr. Erika Regnet ist seit Jahren Mitglied in der Jury. Nähere Infos zur Bewerbung und den früheren Preisträgern finden Sie unter www.personalwirtschaftspreis.de.
- Am 29. und 30. August findet die Jobmesse Talents im Verlagsgebäude der Süddeutschen Zeitung statt. Sie richtet sich an Studierende kurz vor dem Abschluss und junge Akademiker mit bis zu 5 Jahren Berufserfahrung. Tel. 040-21 90 83 50, www.talents.de
- Stress belastet viele, Entschleunigung gelingt selbst im Urlaub nicht immer. „Führungs-Kraft statt Burnout“ ist das Thema eines Seminars am 02./03.09.2014, das hier helfen soll. Ort: Königswinter bei Bonn, Veranstalter ist Skolamed. Infos unter www.skolamed.de/veranstaltung_kw.php.
- Mixed Leadership gilt vielen als Chance für Innovation, besseres Betriebsklima und Fachkräftesicherung. Ein Forschungsteam der HS Aschaffenburg hat dieses Thema, gefördert von BMBF und ESF, bearbeitet. Am 15. und 16. September findet in Berlin die Abschlusskonferenz unter dem Titel „Mixed Leadership – Sharing Best Practice“ statt. Infos unter www.mixed-leadership.de.
- Das 4. Zukunfts Forum Personal hat das Thema: HR 4.0 - Menschen im Spannungsfeld von Macht, Innovation und Resilienz. Ort: Bonn am 17./18.09.2014. Infos unter www.zukunftsforum-personal.de.
- Kostenfreie Tagung der Hans Böckler Stiftung zum Thema „Aktuelle Entwicklungen in der Tarifpolitik: Tarifrunde 2014 - Gender Pay Gap - Lohnpolitik in Europa“ am 23./24. September 2014 in Düsseldorf. Infos unter www.boeckler.de/veranstaltung_47305.html.
- Erstmals bietet die DGFP am 26. und 27. September in Berlin speziell für HR Young Professionals eine Zukunftsplattform an. Infos unter www.congress.dgfp.de.
- Vom 14.-16. Oktober findet in Köln wieder die Messe Zukunft Personal statt – die wohl größte Fachmesse für Personalmanagement-Themen. Es locken viele Aussteller und ein umfangreiches Vortragsprogramm. Hier wird am 15. Oktober der inzwischen 22. Deutsche Personalwirtschaftspreis verliehen. Nähere Infos zur Messe unter www.zukunft-personal.de.
- Am 15.10.2014 findet zum 43. Mal das Beckhäuser Personalforum bei Vogel Business Media in Würzburg statt. Das Thema dieses Mal ist: „Unternehmen. Verantwortung. Gesellschaft - Wie wird CSR in einem erfolgreichen Medienhaus gelebt?“. Nähere Infos und kostenfreie Anmeldung unter: www.beckhaeuser.com
- München ist am 22. Oktober Austragungsort der 10. Personalmesse mit den Schwerpunkten Personalmanagement und Weiterbildung. Auch hier erwarten die Besucher neben den Ausstellern zahlreiche Fachvorträge. Infos unter www.personal-world.de.
- Am 3./4. November 2014 startet der 3. Hochschul-Zertifikatskurs Management-Wissen der HS Augsburg am Weiterbildungszentrum Donau-Ries in Nördlingen. Der Kurs umfasst 8 jeweils zweitägige Module und dauert bis Juli 2015. Infos unter www.tcw-donau-ries.de.
- Am 26. und 27. November findet in Köln wieder der große Absolventenkongress statt. Hier besteht die Möglichkeit, mit rund 300 Firmen persönlich in Kontakt zu treten. Infos sind zu finden unter: www.staufenbiel-institut.de/event/absolventenkongress-deutschland.html.
- Das WSI-Herbstforum behandelt das Thema „Arbeitszeiten der Zukunft: Selbstbestimmt, geschlechtergerecht, nachhaltig!“ Ort: Berlin, 27./28. November 2014, Infos unter www.boeckler.de.
- Die ONLINE EDUCA Berlin findet vom 03.-05.12.2014 statt. Die Besucher erwartet eine internationale Konferenz mit dem Schwerpunkt e-Learning. Nähere Infos unter www.online-educa.com.



139 - 127 - 12 - 3

Wofür diese Zahlen stehen? Geschriebene Bewerbungen, erhaltene Absagen, Einladungen zu Interviews und schlussendlich daraus resultierende Jobangebote zwischen April und November 2013.

Doch zunächst zu meiner Person. Mein Name ist Sebastian Weihe und ich habe an der Fachhochschule Augsburg den Bachelorstudiengang „International Management“ mit den Schwerpunkten Cross-Cultural Management und Human Resources Management studiert. Während des letzten Semesters absolvierte ich ein zweites freiwilliges Praktikum in einer Personalfirma und ein Seminar (Talent Management) an der FH. Berufsbegleitend mache ich nun meinen Master der Wirtschaftswissenschaften mit Schwerpunkt Personalmanagement.

Ein Berufseinstieg im Personalwesen direkt nach dem Studium ist alles andere als einfach. Zum einen konkurriert man nicht nur mit den Absolventen der Wirtschaftswissenschaften, sondern ebenso mit Bachelor- und Masteranden der Psychologie und Soziologie sowie deren Untergruppierungen. Aber auch aus dem Aus- und Weiterbildungsbereich gibt es angehende Personalsachbearbeiter und -referenten, die sich für Einstiegspositionen interessieren. Reine Entry-Level Positionen sind rar gesät, vielmals wird Berufserfahrung von ein bis drei Jahren vorausgesetzt. Insbesondere wegen des hohen praktischen Anteils meines Studiums an der FH, dem Auslandssemester und der Fremdsprachenorientierung konnte ich jedoch bereits viele Anforderungen erfüllen.

Doch gerade im Personalwesen ist Praxiserfahrung das A und O. Ob als Praktikant, Trainee oder Werkstudent – alle drei lernen, wie die theoretischen Studieninhalte in der Praxis umgesetzt werden: Seien es das Sichten und Auswerten von Bewerbungsunterlagen, das Führen von Interviews, Personaladministration in SAP (oder anderen Datenbankverwaltungssystemen), langfristige Personal- und Stellenplanung, Benefits & Compensation, je nach Unternehmen auch vorbereitende Lohnbuchhaltung oder auch täglich anfallende Themen wie Urlaubs- und Krankheitsverwaltung der jeweiligen Mitarbeiter. Neben der Praxiserfahrung haben Positionen in mittelständischen und großen Unterneh-

men, die auf internationaler Ebene agieren, jedoch zwei Grundvoraussetzungen: Gute bis sehr gute Englischkenntnisse sowie ein fundierter Umgang mit MS-Office.

Fast 140 Bewerbungen klingen zunächst viel und waren es auch zu einem gewissen Anteil. Hätte ich alle Angebote nur nach - in jeder Hinsicht - idealen Gesichtspunkten (Nähe zum Wohnsitz, ein gutes Gehalt, umfangreiche Benefits) gefiltert, wären es zwar erheblich weniger Bewerbungen, aber daraus resultierend auch ebenso geringere Erfolgsaussichten gewesen. Gerade für den ersten Job nach dem Studium sollte man - in Maßen - umzugsbereit sein, sich nicht strikt nur auf Stellen bewerben, die dem genauen Teilbereich der eigenen Spezialisierung entsprechen und auch oftmals hinterfragen, ob die ausgeschriebene Stelle wirklich so ist wie beschrieben. Bezogen auf letzteren Punkt gibt es sehr viele Personalfirmen, die für die Position „Recruiter/Personalreferent“ nach jungen Absolventen suchen, die dann aber schlussendlich als Vertriebsmitarbeiter mit mehr oder weniger hohem Provisionsanteil arbeiten sollen. Dies sind zweifelsfrei Positionen, in denen man Geld verdienen kann. Es muss aber jeder selbst wissen, ob er dies machen will, da sich diese Position doch von denen der Personalabteilung innerhalb der Firmen, für die man nach neuen Angestellten sucht, unterscheidet.

Wer regelmäßig Online-Stellenbörsen und die Karriereportale der Firmen besucht, die einen ansprechen, der wird auch genügend passende Stellen finden, auf die er sich bewerben kann. Größere Firmen sind bekannter, ziehen aber auch mehr (Mit-)Bewerber an, während kleinere Firmen mit weniger Konkurrenz evtl. nicht die Leistungen bieten können, nach denen man sucht. Grob gesagt ist das jedoch ein Luxusproblem, da man sich erst zwischen mehreren Positionen und Firmen entscheiden muss, wenn einem wirklich konkrete Angebote unterbreitet werden.

Hervorzuheben ist jedoch Folgendes: Während die ersten 100 Bewerbungen nur zu vier Interviews führten, waren es bei den restlichen 40 acht Interviews. Der Grund dafür ist recht simpel: Zum einen konnte ich meine Bewerbungsunterlagen allein aufgrund der vielen Übung verbessern und mit dem Lauf der Zeit rückte auch meine Verfügbarkeit für die Firmen in immer greifbarere Nähe. Zum anderen haben jedoch ein Bachelor- und Praktikumszeugnis sowie die Immatrikulation zum Masterstudium eine wesentlich bessere Außenwirkung als Zwischenzeugnisse und Notenbögen, da durch sie Endergebnisse direkt ersichtlich sind.

Nach zwölf Bewerbungsgesprächen lagen mir drei Angebote vor. Zwei von mittelständischen IT-Firmen und ein Angebot eines Medienkonzerns, der NBC Universal Global Networks Deutschland GmbH. Für Letztere habe ich mich entschieden und arbeite dort

seit Mitte Dezember 2013 als Human Resources Operations Coordinator.

Vom Standort in München aus koordiniert NBC Universal für die Region CEEMEA alle personalrelevanten Vorgänge. Jeder Mitarbeiter der Personalabteilung kümmert sich in den ihm zugeteilten Ländern um Ein- und Austritte, jegliche gehaltsrelevanten Änderungen (Beförderung, Boni, Mutterschaft, etc.), Versicherungen und mehr.

Meine eigenen Verantwortungsbereiche sind Italien, Norwegen, Schweden, Dänemark, Finnland, Ägypten und Südafrika. Dies bedeutet eine breite Fülle an unterschiedlichsten landesspezifischen Eigenheiten hinsichtlich Arbeitsrecht, Versicherungen, Urlaub, Zusatzleistungen und weiteren Punkten; nicht zu vergessen sprachliche Barrieren mit Behörden und Versicherungen, da die Mitarbeiter zwar ausnahmslos Englisch sprechen und auch die Beamten und Vertreter die Sprache beherrschen, es jedoch bei Anträgen, Formblättern und dergleichen teils nur die Variante in Landessprache gibt. In Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern und einem guten Maß an Eigeninitiative ist dies im Laufe der Zeit auch kein Problem mehr. Zusätzlich unterstützte ich die deutschen Kollegen vor Ort noch bei der Ausschreibung, Sichtung und Auswahl von geeigneten Bewerbern für lokale Praktikanten- und Traineestellen.

NBC Universal ist Teil des amerikanischen Comcast Konzerns und damit mit einer der größten Medienkonzerne unserer Zeit. Die Größe und der amerikanische Ursprung bringen auch ihre Eigenheiten mit sich. Eine kollegiale und freundliche Atmosphäre, gute Benefits sowie eine Firmenkultur die von „Live healthy!“ und „Diversity“ geprägt sind. Gelegentliche Besuche bei den Personal Kollegen vor Ort in den jeweiligen Ländern sorgen für eine bessere Zusammenarbeit und Networking sowie Seminare runden das Ganze ab.

Eine strenge Sicherheitspolitik und durchgeplante Prozessabläufe für alle potenziell vorkommenden Situationen, mehrere wöchentliche und monatliche Telefon- und Videokonferenzen - „Catch-Ups“ - und Meetings stellen den Gegenpart da. Jedoch ist dies in ähnlichem Maße auch in anderen/deutschen Unternehmen der Fall.

Gerade durch die unterschiedlichen Kulturen, die landesspezifischen und damit auch gesetzlichen Eigenheiten der Länder, für die ich zuständig bin, ergeben sich immer wieder neue Situationen, Probleme und Lösungen. Mitarbeiter in Elternzeit, Langzeiterkrankungen, Secondments (kurzzeitige Übernahme der Aufgaben einer anderen/Vorgesetztenposition durch einen Mitarbeiter, bis für die Position ein passender Kandidat intern/extern gefunden wurde), der Zusammenschluss mehrerer Firmen zu einem Joint-Venture und die damit verbundenen personalpolitischen Entscheidungen und

Auswirkungen stellen nur einen Teil dessen dar, was einen jede Woche aufs Neue erwartet.

Es ist also eine durchaus herausfordernde und zugleich erfüllende Aufgabe. Ob meine Karriere bei NBC Universal noch viele Jahre weiter bergauf geht oder ob ich in ein paar Jahren meinen Weg bei einer anderen Firma fortsetzen werde, so bin ich doch froh, die Chance erhalten zu haben, in dieser Position tätig zu werden, und einen wunderbaren Einstieg gefunden zu haben.

Während meines Studiums hörte ich des Öfteren den folgenden Satz:

„Personal?! Das sind doch die, die Mitarbeiter feuern und Managern dicke Gehälter sichern. Das mache ich auf keinen Fall!“

Kurzum, Personalmanagement als Schwerpunkt und evtl. Karriere stand nicht bei allen Kommilitonen hoch im Kurs und der oben genannte Satz ist natürlich nicht gänzlich falsch, jedoch ist das nur ein Bruchteil des Spektrums der Aufgaben des Personalwesens. Die Entlassung von Mitarbeitern ist, wie Bismarck sagen würde, die „Ultima Ratio“, da stets versucht wird, dies anders zu lösen, und gesundes Wachstum sogar ein Bestandteil der Langzeitstrategie ist. Boni für Mitarbeiter sind nichts unübliches,

unterliegen jedoch strikten Vorgaben und Kontrollen. Das Personalwesen bietet wie oben geschrieben so viel mehr und man soll sich nicht von der x-ten Absage oder anderen Meinungen entmutigen lassen. Aus eigener Erfahrung kann ich behaupten, dass es sich lohnt. Im Juni 2014 steht für jede der knapp 140 Bewerbungen inzwischen mehr als ein Mitarbeiter in meinem Verantwortungsbereich und es werden beständig mehr.

Sebastian Weihe, Bachelorabschluss International Management

Erfahrungsbericht: Auslandspraktikum in Thailand

„Man reist nicht, um anzukommen, sondern um zu reisen.“

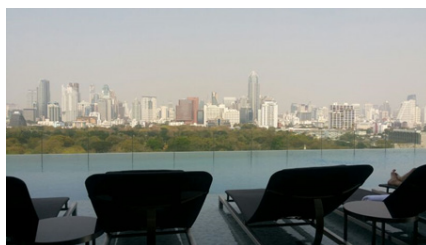
Die beste Bildung findet ein gescheiter Mensch auf Reisen!“

Johann Wolfgang von Goethe (1746-1832)

In dem genannten Zitat von Johann Wolfgang von Goethe steckt viel Wahres, so durfte auch ich während meines Auslandspraktikum in ein fremdes Land reisen, sehr viel Neues lernen und es heute die bisher beste Erfahrung meines Lebens nennen.

Nachdem ich bereits ein Semester in London studierte, wollte ich während meines International Management Studiums auch noch ein Auslandspraktikum absolvieren. Schnell war mir klar, dass ich in ein asiatisches Land möchte, um eine komplett unterschiedliche Kultur in der Arbeitswelt kennenzulernen. Nach einiger Recherche entschied ich mich für die Millionen Metropole Bangkok in Thailand, für Einheimische „Krung Thep“ was meist mit „Stadt der Engel“ übersetzt wird. Zunächst war es sehr schwierig für mich, ein passendes Praktikum zu finden, da ich nur sehr wenig offene Stellen im Internet finden konnte. Glücklicherweise wurde ich durch einen Bekannten in Thailand auf das Unternehmen „JAC Recruitment Thailand“ aufmerksam: Ein Recruitment Agency, welches 1975 in London von Mr. Tazaki gegründet wurde, asienweit expandierte und nun in 10 Länder vertreten ist (Singapur, Japan, China, Korea, Indonesien, Malaysia, Hong Kong, Vietnam, Indien und Thailand). Nachdem ich Kontakt zu dem Geschäftsführer von JAC Thailand aufgenommen und ein Skype-Interview mit ihm geführt hatte, bekam ich die Zusage von JAC. Mit Hilfe der Organisation AIESEC organisierte ich ab April 2013 mein Praktikum in Thailand, welches am 5. August startete und bis 24. Januar 2014 dauerte. Der Vorlauf von drei Monaten zur Organisation war sehr wichtig, da Thailand

sehr strenge Visumbestimmungen hat und es dauert, bis man sämtliche Dokumente sowie letztendlich sein Visum erhält. Nun war es soweit: Nachdem Visum, Apartment, Krankenversicherung, Flug etc. organisiert waren, konnte die Reise nach Thailand Ende Juli losgehen. Voller Vorfreude landete ich in der Hauptstadt Thailands, die für mich eine der einzigartigsten Metropolen der Welt ist. Da ich Bangkok schon vor meinem Praktikum bereiste hatte, kannte ich mich bereits etwas aus und konnte in der freien Woche vor Beginn meines Praktikums alles organisieren. In Thailand hatte ich auch AIESEC zur Hilfe, die mit mir zu sämtlichen Behörden gingen, um meine Arbeitserlaubnis zu beantragen, ein Bankkonto zu eröffnen, einen Gesundheitscheck im Krankenhaus zu absolvieren und alles, was für den Aufenthalt in Thailand wichtig war. In meinem Apartment in Bangkok fühlte ich mich sehr wohl, da man in Thailand für einen sehr kleinen Preis besten Wohnkomfort genießt. Meine neue, voll möblierte Wohnung mit ca. 30 qm, 2 Pools, Fitnessstudio und 24-Std. Security-Überwachung kostete mich monatlich gerade mal 125 € umgerechnet.



Skyline Bangkok

Allgemein waren die Preise in Thailand sehr günstig, z. B. kostet ein thailändisches Mittagessen auf der Straße nicht mal 1 €. Genauso billig sind die Transportkosten in Thailand, ob per Taxi, Bus oder Skytrain (überirdische Bahn durch das Zentrum Bangkoks). Für eine Taxifahrt von etwa 40 km zahlt man ca. 4 €.

Nachdem ich meine erste Woche mit Sightseeing verbrachte, war es dann soweit: Mein erster Arbeitstag stand vor der Tür. Ich war sehr aufgeregt, aber auch an meinem ersten

Arbeitstag begleitete mich ein Mitglied von AIESEC zu JAC, was mir die Aufregung etwas nahm. Das Unternehmen hat seinen Sitz im Emporium Tower, im Zentrum der Stadt an der berühmten Sukhumvit Road. Zunächst wurde ich allen Arbeitskollegen vorgestellt und mit meinen Aufgaben vertraut gemacht. Mit mir waren noch zwei andere internationale Praktikantinnen bei JAC. Wie bereits geschrieben ist JAC ein Recruitment Agency mit vier Büros in Thailand und ca. 75 Consultants. Ich war im „MNC BD“ Team, was für „Multinational Companies Business Development“ steht. Ich war also dafür zuständig, internationale Firmen in Bangkok zu finden, die uns ihre offenen Stellenprofile zusenden, damit wir daraufhin die passenden Kandidaten suchen. Ich nutzte dafür verschiedene Wege, um Kontakt zu den Firmen herzustellen. In den ersten zwei Wochen musste ich nur „Cold-Callings“ machen, mindestens 10 am Tag, die erst zählten, wenn ich mit dem HR Manager oder der zuständigen Person sprach. Zu Beginn war das sehr anstrengend für mich. Am schwierigsten war es, das Englisch der Thailänder zu verstehen und die E-Mail-Adressen zu notieren. Ein thailändischer Name mit 10 bis 15 Buchstaben ist keine Besonderheit. Zum Glück geben sich aber die meisten Thailänder auch in der Arbeitswelt Spitznamen, was den Alltag für mich sehr viel einfacher machte. Von Tag zu Tag ging es besser, ich gewöhnte mich an den thailändischen Dialekt und meine Anrufe wurden erfolgreicher. Natürlich war es sehr deprimierend zu Beginn meiner Telefonate, als viele einfach den Hörer auflegten. Dazu muss man aber wissen, dass Thailänder sehr schüchtern sind und ungern ihr Gesicht verlieren, weshalb sie den Hörer lieber auflegen, wenn sie kein Englisch verstehen. Die ersten Wochen waren daher sehr lehrreich für mich. Als dann die ersten Erfolge einsetzten und ich erste Verträge mit Firmen unterzeichnen konnte, durfte ich auch verschiedene Wege zur Kontaktierung wählen. Nach wie vor machte ich viele „Cold-Callings“ am Tag, ich ging mit den anderen Praktikantinnen zu Business Luncheons, Networking Events, Messen oder direkt zu Firmen. Am tollsten für uns Praktikanten waren natürlich die Net-

working Events oder Business Luncheons, die in den besten 5-Sterne-Hotels in Bangkok stattfanden. Dort waren Geschäftsleute von großen internationalen Konzernen und man konnte natürlich hilfreiche Kontakte knüpfen, ganz zu schweigen von dem tollen Gefühl, sich in den besten „Locations“ von Bangkok aufzuhalten. In unserem Team war ich für die folgenden Branchen zuständig: IT, Banking & Finance, Logistics und other Services. Wenn die Firmen, die ich kontaktierte, nähere Informationen zu unserem Service wollten oder interessiert waren, ging es für mich und einen Consultant zu den „Client-Meetings“. Deshalb war ich auch viel während meines Praktikums in Bangkok unterwegs. Bei den Terminen trafen wir meistens auf den HR-Manager oder die zuständige Person für Rekrutierung, die uns dann über ihre Rekrutierungspläne aufklärten und uns ihre offenen Stellenprofile gaben.



Ausblick vom Emporium Tower (Büro JAC)

Die Meetings waren sehr wichtig, weil so der Consultant alle wichtigen Fragen stellen konnte, um den richtigen Kandidaten zu finden und wir eine Vertrauensbasis mit den Unternehmen aufbauen konnten. Auch war es sehr interessant, weil man viel über die zukünftige Strategie des Unternehmens lernte, die Probleme im Einstellungsprozess, Veränderung in der Führungsebene und vieles mehr.

In Thailand sind qualifizierte Kräfte sehr gefragt, da es mehr offene Stellen als Kandidaten gibt und die vorausgesetzten/gewünschten Englischkenntnisse oft nicht vorhanden sind. Auch die Arbeitslosenquote liegt bei unter 1 %, was ein Indiz ist, dass es nicht viele freie Kandidaten gibt. Des Weiteren wechselt ein Thailänder viel häufiger seinen Arbeitsplatz als ein Deutscher, weshalb es viel Bewegung im Einstellungsprozess bei den Firmen gibt. Das sind alles Gründe, warum viele Unternehmen in Thailand Recruiting Agencies zur Hilfe nehmen. Wenn wir nun alle Informationen von den Firmen hatten, konnte der Consultant sich auf die Suche machen. JAC nutzt verschiedene Kanäle dafür, u.a. die eigene Datenbank mit über 35.000 Kandidaten, Online

Ausschreibungen, Headhunting, Networking Events usw. Meine Aufgaben während der Suche nach den richtigen Kandidaten waren, mit der Firma in Kontakt zu bleiben, falls Probleme auftraten, Lösungen zu finden, und den Consultants bei der Suche zu helfen. Mein Chef, der auch Deutscher ist, setzt gezielt internationale Praktikanten ein, da erstens meist die Englischkenntnisse besser sind und uns der Umgang mit westlichen Firmen geläufiger ist. Dies fiel mir unter anderem auf im Umgang der Consultants, die alle Thailänder waren, mit den internationalen Firmen. Einzelne Consultants brachen den Kontakt zu den HR-Managern lieber ab, wenn sie keine passenden Kandidaten finden konnten, um, wie bereits vorher schon erwähnt, ihr Gesicht nicht zu verlieren. Dies kommt natürlich in der internationalen Geschäftswelt nicht sehr gut an. Deshalb war es wichtig, dass wir vom MNC BD Team während der Suche immer Kontakt hielten mit den Unternehmen und über Probleme offen redeten. Die Aufgaben meines Praktikums gefielen mir sehr gut, auch wenn der Einstieg sehr hart war, aber der Erfolg nach ein paar Wochen ermutigte mich natürlich. Vor allem lernte ich nun zwei sehr interessante Bereiche kennen: „Business Development“ und „Recruiting“. Neben den Aufgaben gefiel mir auch das Unternehmen JAC sehr gut. Das Betriebsklima war sehr harmonisch. Wir (MNC BD Team, fünf Personen) und die Consultants saßen auf zwei Großraumbüros verteilt, in denen immer gute Laune herrschte. Für mich als Deutsche war die thailändische Arbeitsmoral zunächst natürlich eine Umstellung, da es viele Unterschiede gibt. Ein Thailänder ist z.B. viel häufiger krank als ein Deutscher, Arbeitszeiten werden auf die Minute genau eingehalten und was für mich auch ungewohnt war, dass ein Thailänder mit Kritik schlecht umgehen kann. Wenn man nun langsam versteht, wie eine andere Kultur „tickt“, dann verlangt das von einem persönlich, auf die fremde Kultur einzugehen, Kritik z.B. anders zu verpacken, damit keine Missverständnisse entstehen und sich der thailändische Kollege nicht zurückzieht. Aber ich wollte ja in meinem Praktikum sehen, wie eine andere Kultur arbeitet, welche Werte im Unternehmen herrschen und was die Unterschiede zum eigenen Land sind. Ich verglich viel mit meiner Arbeitserfahrung in Deutschland und wie immer hat natürlich alles seine Vor- und Nachteile. In Thailand hört man oft „sabai sabai“, was so viel bedeutet wie „alles gut“, „kein Stress“. In der thailändischen Kultur lässt man sich nicht so schnell aus der Ruhe bringen und auch in der Arbeitswelt wird ruhig und gemächlich gearbeitet. Hinsichtlich der Work-Life-Balance im Unternehmen ist das natürlich eine tolle Einstellung, aber auch für mich war es eine Veränderung, da in Deutschland ein ganz anderes Arbeitstempo und ein anderer Druck am Arbeitsplatz herrschen.

Neben meinem Praktikum reiste ich viel durch Thailand. Von Bangkok aus fahre ich ständig Busse für etwa fünf Euro zu den schönsten Inseln und Traumstränden. Nach drei Monaten in Thailand musste ich auch einmal nach Laos, um mein Visum zu verlängern. Leider ging meine Zeit in Thailand viel zu schnell vorbei. Ich fühlte mich in Bangkok und bei JAC sehr wohl. Meine Arbeitskollegen waren sehr nett und wir hatten mehrere Betriebsfeste, Ausflüge, etc. Aber im Januar war es dann leider soweit und ich musste auf Wiedersehen sagen. Der Abschied fiel mir sehr schwer. Meine Kollegen hatten mir einen tollen letzten Arbeitstag bereitet mit vielen Abschiedsfotos, Geschenken und einer kleinen Abschiedsfeier. Leider waren zu dieser Zeit auch politische Unruhen in Bangkok, weshalb ich mich entschied, direkt nach Ende meines Praktikums nach Deutschland zurückzukehren.



Abschieds-Lunch mit JAC

Als Fazit kann ich sagen, dass das Praktikum bei JAC in Bangkok meine beste Erfahrung bisher war. Ich habe in diesen sechs Monaten so vieles gelernt über ein fremdes Land, eine fremde Kultur, eine fremde Sprache, Business Development, Recruiting und vor allem über mich selbst, dass diese Zeit eine der wertvollsten in meinem Leben ist. Auch die vielen tollen internationalen Kontakte, die ich sammeln konnte, und die neuen Leute, die ich kennenlernen durfte, werde ich nie vergessen. Da die Zeit in Thailand so unvergesslich ist, war die Umstellung in Deutschland schon allein vom Klima her zunächst schwierig, aber nun habe ich mich wieder gut eingelebt und werde Thailand so schnell wie möglich wieder als Urlaubsland besuchen.



MNC BD Team

Rosina Weixler, Bachelorstudiengang International Management

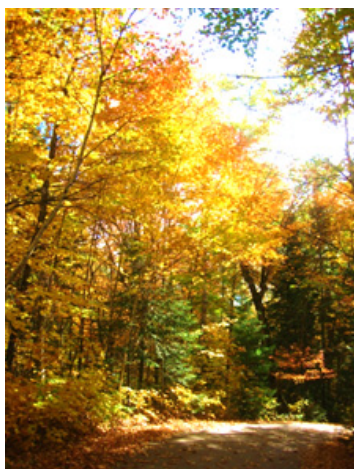
Studieren im Ausland - Canada

Die Wahl der Universität

Meine Entscheidung für ein Auslandssemester an der Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) ist sehr spontan gefallen. Primärziel war es natürlich, meine Sprachkenntnisse in Französisch zu verbessern, aber auch ein Land und seine Leute kennenzulernen und tolle Erfahrungen zu sammeln. Um ersteres zu verwirklichen, erkundigte ich mich auch nach Universitäten in Frankreich, jedoch waren die Plätze dort bereits größtenteils vergeben. Deshalb entschied ich mich für Kanada, ein Land, in das ich schon einmal gereist war, es aber noch nie von seiner anderen, frankophonen Seite kennengelernt hatte.

Kanada

Wer an Kanada denkt und noch nie dort gewesen ist, assoziiert bestimmt Bären, Ahorn und weite Straßen im Nirgendwo. Das stimmt, aber viele bringen das Land bezüglich der Leute in Verbindung mit den USA. Allerdings unterscheiden sich die Kanadier sehr stark von den US-Amerikanern. Nicht nur in ihrer Kultur, sondern auch in ihrer Lebensweise.



Die Natur in Kanada ist atemberaubend. Ich bin circa einen Monat vor Beginn des Studiums angekommen und mit meinem Freund fast 4000 Kilometer mit dem Auto gereist. Dabei haben wir einige Städte wie Montreal und Québec besucht, sind in die Provinz Ontario gefahren und waren oft campen, um in der Natur zu sein. Wir haben viele Nationalparks, wie zum Beispiel den Parc National Jacques Cartier, besucht und sind bis nach „Les Bergeronnes“ am Sankt-Lorenzstrom gefahren, um im Sommer Wale zu beobachten. Im Parc Jacques Cartier war ich auch kurz vor meiner Abreise im Winter noch einmal, um eine Tour mit dem Hundeschlitten zu machen. Das sollte jeder einmal erlebt haben!

Vous-êtes Canadien? – Non! Je suis Québécois!

Die Provinz Québec ist flächenmäßig die größte Provinz Kanadas und befindet sich im Osten des Landes, am großen Sankt-Lorenzstrom. Da in Québec die französische Sprache vorherrscht, ist sie auch als einzige Amtssprache anerkannt. Die Hauptstadt heißt ebenfalls Québec, wobei sie mit circa einer halben Million Einwohner relativ klein

ist. Jedoch spielt die Hauptstadt in der Geschichte Québecks eine wichtige Rolle. Mit dem Motto „Je me souviens“ (ich erinnere mich) will man an die Gefallenen in der Schlacht gegen die Briten erinnern. Zugleich möchten die französischen Kanadier damit ausdrücken, dass sie eine eigene, besondere Geschichte und Kultur haben. So kommt es schon des Öfteren vor, dass ein Einheimischer sagt, er sei kein Kanadier – sondern Quebecer.

Während man in Montreal sehr gut mit Englisch zurechtkommen kann, sprechen die Einwohner in allen anderen Gebieten meist nur Französisch. Im Laufe der Geschichte hat sich jedoch ein sehr eigener Akzent entwickelt. Dadurch kann es sogar für Franzosen schwierig werden, die Leute zu verstehen. Für mich war der Akzent anfangs sehr ungewohnt, aber nach zwei Wochen war es kein Problem mehr, den Vorlesungen zu folgen.

Vorbereitung

Grundsätzlich sollte man mindestens drei Monate vor Beginn des Aufenthaltes mit der Organisation beginnen. Das betrifft sowohl die Buchung des Fluges als auch die Suche nach einer Unterkunft.

Möchte man sich weniger als ein halbes Jahr in Kanada aufhalten, benötigt man kein Visum. Die Krankenversicherung der Universität ist obligatorisch und kostet für ein Trimester circa 350 \$, private Krankenversicherungen werden allerdings nicht akzeptiert.

Für das Studium an der Universität werden keine Gebühren erhoben, dennoch kann man für eine finanzielle Unterstützung Auslands-Bafög beantragen.

Wer in Kanada arbeiten möchte, braucht eine Genehmigung, die bereits von Deutschland aus beantragt werden muss. Will man jedoch genügend Zeit für das Studium und Ausflüge haben, rate ich davon ab, gleichzeitig zu arbeiten. Man soll ja während des Aufenthaltes auch ein bisschen was erleben!

Detaillierte Informationen erhält man auf der Homepage der UQTR unter dem Menüpunkt „Futur Étudiant“ (www.uqtr.ca).

Trois-Rivières

Die Stadt, in der die UQTR liegt, zählt circa 130000 Einwohner und befindet sich direkt zwischen Montreal und Québec. Beide Orte sind jeweils eineinhalb Stunden von ihr entfernt. Somit kann man auch während des Studiums mal einen Ausflug dorthin machen. Trois-Rivières ist sowohl vom Flughafen in Montreal als auch von dem in Québec mit einem Bus des „Orleans Express“ gut zu erreichen. Aber Achtung! Sobald man in Trois-Rivières angekommen ist, sollte man darauf achten, dass der Bus zwischen 1 und 3\$ kostet und der Fahrer nicht wechseln kann. Am Sonntag fährt der letzte Bus bereits um sieben Uhr abends!

Die Stadt an sich ist sehr schön, bleibt aber trotz der nicht allzu geringen Einwohnerzahl recht beschaulich. Es gibt eine lange Hauptstraße, die bis hinunter in den Stadtkern und zum Hafen führt, in welcher man mehrere Bars, Restaurants und zwei bis drei Clubs findet. Während des Jahres sind mehrere Veranstaltungen geboten. Zum Beispiel Konzerte oder „Les delices d'automne“, ein Markt mit Degustation, bei dem sich die Gastronomen aus der Region vorstellen.

Wie in den meisten nordamerikanischen Städten sind die Entfernungen, die man zurücklegen muss, im Vergleich zu Deutschland, recht groß. Deshalb kommen in Kanada auch auf eine Per-

son circa drei Autos. Trois-Rivières hat aber ein gut ausgebautes Busnetz, mit dem man auch ohne Auto auskommen kann. Ein Ticket für das Trimester erhält man in der Universität für 20 \$. Man kann auch bis Ende Oktober in einem Laden in Trois-Rivières Fahrräder leihen. Das Geld erhält man bei der Rückgabe wieder zurück.

Die Université du Québec à Trois-Rivières

An der UQTR gibt es derzeit 12500 Studenten, wovon etwa 1000 aus dem Ausland kommen. Die meisten waren während meines Aufenthaltes aus französischsprachigen Ländern wie Frankreich, Belgien oder Kamerun. Der Campus liegt etwa zehn Minuten mit dem Bus vom Stadtzentrum entfernt, von den Wohnheimen nur wenige Gehminuten. Das Angebot an Studienprogrammen ist sehr groß, wobei ich persönlich den Schwerpunkt Marketing an der UQTR gewählt habe und in Deutschland das Vertiefungsmodul Personalmanagement besuche.

Sich in das Universitätsleben und das Programm einzugliedern ist sehr unkompliziert. Einige Tage vor Beginn des Trimesters gibt es einen Informationstag für alle Studenten aus dem Ausland, wobei auch eine Führung über den Campus sowie eine Schnitzeljagd stattfinden, bei denen man bereits erste Kontakte knüpfen kann.

Die Kurswahl gestaltete sich für mich allerdings etwas schwierig. Das Learning Agreement, das bereits in Deutschland festgelegt werden musste, stellte keine Einschreibung in die Kurse dar, sondern mehr eine Wunschliste. Denn es konnte sein, dass diese Kurse dann letztendlich nicht stattfinden oder bereits voll sind. Deshalb rate ich dringend dazu, etwa einen Monat vor Beginn anzureisen, um an den gewünschten Kursen teilnehmen zu können. Eine Online-Einschreibung war zu meiner Zeit leider nicht möglich.

Das kanadische Lehrsystem unterscheidet sich sehr stark vom deutschen. Das beginnt bereits bei der Einteilung in Trimester, was bedeutet, dass es eine sogenannte „Session“ im Herbst, im Sommer und im Winter gibt. Die Trimester dauern jeweils etwa drei bis vier Monate.

Ein Kurs hat meistens zwischen 30 und 50 Teilnehmer, und der Stoff wird nicht nur durch eine Klausur oder eine Seminararbeit geprüft, sondern durch mehrere Arbeiten (einzeln oder in der Gruppe), die sich über das Trimester verteilen. Übungen während der Vorlesung zählen auch dazu sowie eine große „Travail de session“, die einem Projekt ähnelt. Beispielsweise hat im Fach „Communication marketing intégrée“ jede Gruppe einen Marketingplan für ein Spa in Trois-Rivières entworfen. Die Endnote setzt sich also aus vielen kleineren Noten zusammen, was ich persönlich sehr gut finde, da man mehrere Möglichkeiten hat, seine Note zu verbessern. Natürlich variiert der prozentuale Anteil der Arbeiten an der Note: Gruppenarbeiten während der Vorlesung haben meist einen Anteil von 5 bis 10 %, eine Zwischenprüfung oft 20 % und eine Travail de session oder eine Endprüfung zwischen 25 und 40 %.

Am Anfang erscheinen einem die vielen Arbeiten aufwändig und stressig, jedoch findet man schnell einen Rhythmus, und die Arbeit erweist sich als sehr spannend und lehrreich.

Jeder Kurs hat mindestens ein obligatorisches Buch, dessen Inhalt auch oft relevant für die Klausuren und hilfreich bei den Arbeiten ist. Sie können in einem Laden in der Universität gekauft werden oder gebraucht von anderen Studenten.

Die Bücher haben meistens allerdings einen stolzen Preis. Eine andere Option wäre die Ausleihe in der Bibliothek, wo man allerdings oft nur wenige Exemplare in alter Ausgabe findet.

Die Universität bietet abseits des Studiums ein breites Angebot an Aktivitäten. Es gibt ein sehr großes Sportzentrum, in welchem man am Mannschaftssport der „Patriotes“, der Universitätsmannschaft, teilnehmen kann. Es besteht aber auch die Möglichkeit, eine Mannschaft zu bilden, um nur zum Spaß regelmäßig Mannschaftssport zu betreiben. Zudem gibt es ein Fitnessstudio und eine kostenfreie Joggingpiste sowie Fitnessräder und ein Schwimmbad. Mit Kursen wie Step Aerobic, Yoga, Spinning oder Cross Fit wird das Angebot abgerundet.

Auf dem Campus gibt es eine Bar, die „Chasse Galerie“, die unter der Woche geöffnet ist, sowie eine Aula, die sich ab und zu in einen Club verwandelt. Ansonsten spielt sich das Nachtleben auch in den Wohngemeinschaften ab oder in einer der Bars in der Stadt. Jeden Monat werden im größten Vorlesungssaal kostenfrei Spielfilme gezeigt.

Das Wohnheim

Auf dem Universitätsgelände befinden sich vier verschiedene Studentenwohnheime. Viele mieten aber auch ein Zimmer in einer Wohngemeinschaft außerhalb vom Campus, da es viele gibt, die sich in unmittelbarer Nähe befinden.



Ich persönlich habe in den „Residences du Campus 1997“ gewohnt. Dabei handelt es sich um Wohngemeinschaften mit drei bis vier privaten Zimmern, einem Wohnzimmer, einer Küche und einem Bad. Ich war die erste, die die Wohnung bezogen hat. Meine Mitbewohnerinnen – drei Studentinnen aus Frankreich – sind erst später angekommen. Die Wohnungen sind sehr alt und nur möbliert, das heißt es sind keine Töpfe, kein Besteck, keine Bettdecken und andere Haushaltsutensilien vorhanden. Bettdecken und Bezüge kann man aber im Büro leihen. Die Mitarbeiter haben mir am zweiten Tag ein wenig Besteck, einen Topf und Teller vorbeigebracht, die noch aus früheren Wohngemeinschaften übrig waren. Somit gestaltet sich der Einzug für Studenten aus dem Ausland etwas schwierig. Man muss alles kaufen und kann davon kaum etwas mit zurück nach Deutschland nehmen. Wir haben in unserer Wohngemeinschaft natürlich die Kosten aufgeteilt, und ich habe am Schluss sogar einige meiner Dinge an Studenten, die noch länger geblieben sind, weiterverkauft.

Es kann durchaus sein, dass öfter etwas kaputt geht oder mangelhaft ist. Meldet man dies aber im Büro, wird es meist umgehend repariert oder ausgetauscht.

Obwohl ich anfangs von der Wohnsituation etwas schockiert war, haben wir uns alle gut eingelebt, und es uns mit einfachen Mitteln schön einge-

richtet.

Möchte man etwas mehr Komfort, sollte man sich beispielsweise die „Gîte universitaire“ genauer ansehen. Allerdings gibt es dort und für die meisten anderen Wohnheime nur Mietverträge ab zwei Trimester. Somit wäre eine Wohnung außerhalb des Campus, wie zum Beispiel das sogenannte „Hébergement Lafond“ auch eine gute Option, denn diese sind meist komplett ausgestattet.

Freizeitgestaltung und Reisen

Da ich rund einen Monat vor Beginn des Studiums in Trois-Rivières angekommen bin, hatte ich noch viel Zeit zum Reisen. Im Nachhinein war das die richtige Entscheidung, denn ich hatte noch viel vom Sommer und während des Studiums hätte ich es zeitlich nicht geschafft. Trotzdem bin ich übers Wochenende ab und an nach Montreal gefahren, um etwas Abwechslung zu haben.



Es gibt in Montreal eine Organisation, die sich „Interstude“ nennt und die mehrtägige Ausflüge mit dem Bus zu studentenfreundlichen Preisen organisiert. Viele Fahrten starten auch von der UQTR aus. Zum Beispiel nach Toronto, Boston, New York oder Miami. Ich habe eine Fahrt nach Boston mitgemacht und muss sagen, dass es sich sehr gelohnt hat, diese Stadt zu besuchen.

Natürlich sollte jeder seine eigenen Erfahrungen sammeln, aber es gibt einige Dinge, die man einfach gemacht haben muss. Im Sommer sollte man unbedingt nach Tadoussac oder Les Bergeronnes fahren, um Wale zu beobachten, und im Oktober bietet es sich an, in den rund eine Stunde von Trois-Rivières entfernten Parc National de la Mauricie zu fahren, um den Indian Summer zu erleben. Ein Ausflug nach Québec Stadt lohnt sich sowohl im Sommer als auch im Winter. Bei einem Besuch der Zitadelle erfährt man beispielsweise etwas über die Geschichte Québecks und im Winter herrscht zur Weihnachtszeit eine tolle Stimmung in der geschmückten Stadt.



Fazit

Ich habe durch mein Studium an der UQTR zum ersten Mal ein ganz anderes Lehrsystem als das unsere kennengelernt und bin begeistert! Anfangs hörte ich oft, dass es sehr aufwändig ist und man kaum Freizeit hat. Ich finde aber, dass man sich sehr schnell daran gewöhnt und dass die Arbeiten auch Spaß machen. Man lernt durch eigenes Erarbeiten und interessante Aufgaben viel mehr und behält es als spannende Erfahrung. Zudem hat man, wie bereits erwähnt, eine Vielzahl an Möglichkeiten, seine Note zu verbessern. Somit habe ich dort eine ganz andere, effiziente und spannende Art des Studierens kennengelernt.

Abseits vom Studium habe ich natürlich viele neue Kontakte geknüpft. Man entwickelt zudem ganz unbewusst interkulturelle Kompetenzen, einfach nur, weil man in einem fremden Land lebt. Allerdings hätte ich ein wenig mehr Internationalität erwartet. Die meisten Studenten aus dem Ausland waren aus französischsprachigen Ländern und haben sich den Auslandsaufenthalt dadurch natürlich sehr einfach gemacht. Würde man in Montreal studieren, hätte man diese Internationalität wohl etwas mehr, aber dort wird viel Englisch gesprochen. Um seine französische Sprache zu verbessern, ist Trois-Rivières deshalb bestens geeignet, denn man kommt um Französisch gar nicht herum!

Von dem Land an sich bin ich sehr begeistert. Vor allem die Natur ist einzigartig, deshalb rate ich auch jedem, viel von ihr mitzunehmen und nicht nur Städte zu besuchen.

Alles in allem kann ich einen Auslandsaufenthalt im Allgemeinen - und in Trois-Rivières im Speziellen - jedem nur empfehlen. Es ist ein besonderes Erlebnis, das einem für immer in Erinnerung bleiben wird.

Carolin Fay, Bachelorstudiengang BW

Praxisorientierte Weiterbildung auf Hochschulniveau -

Inhouse-Firmenseminare der Fakultät für Wirtschaft

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist für Unternehmen die Bindung von qualifiziertem Personal unabdingbar. In der Hochschule Augsburg werden neben den Studierenden der Bachelor- und Masterprogramme auch Fach-, Führungs- und Nachwuchskräfte in den Unternehmen der Region weiterqualifiziert. Die Hochschule Augsburg versteht sich als Partner der Wirtschaft und pflegt enge Kontakte zu Industrie- und Dienstleistungsunternehmen. Inhouse-Firmenseminare stellen eine wichtige Säule im Rahmen der Weiterbildungsaktivitäten dar.

Die Hochschule Augsburg bietet komprimierte Kurse zu Themen aus den Bereichen Betriebswirtschaft und Wirtschaftsrecht an, die von kompetenten und praxiserfahrenen Dozentinnen und Dozenten vermittelt werden. Durch das attraktive und abwechslungsreiche Kursangebot können auch Mitarbeitern ohne kaufmännische Kenntnisse die Grundlagen der Betriebswirtschaft und der Unternehmensführung vermittelt werden. So haben Fach- und Führungskräfte die Möglichkeit, dank der Weiterbildung noch effektiver und professioneller in diesen Bereichen zu agieren und sich stärker einzubringen. Die Seminardauer bei Einzelseminaren variiert je nach Thema von ein bis vier Tage. Alle unsere Seminare können nach Absprache größtenteils auch in englischer Sprache gehalten werden.

Fundiert, komprimiert und aktuell

Inhouse-Firmenseminare im Bereich „Steuern / Rechnungslegung“

Diese Seminare wenden sich an die Personen, die in steuerberatenden und wirtschaftsprüfenden Berufen sowie in Steuer- und Rechnungslegungsabteilungen in Unternehmen tätig sind.

Das deutsche Steuerrecht und die internationalen Rechnungslegungsvorschriften stellen nicht nur eine sehr komplexe Materie dar, sondern auch ihre stetigen Änderungen erfordern ständig aktuelles Know-how. Mit unseren Seminaren bieten wir fundierte Grundkenntnisse in den jeweiligen Rechtsgebieten an und erläutern aktuelle Änderungen. Das Ziel unserer Seminare ist es, dass Sie das Wissen unmittelbar im Geschäftsalltag anwenden können. Diese konsequente Praxisorientierung zeigt sich beispielsweise in Kurzfällen, in umfangreichen Fallstudien und Beispielen aus der IAS / IFRS Bilanzierungspraxis sowie dem nationalen wie internationalen Steuerrecht.

Inhouse-Firmenseminare im Bereich „Unternehmenssteuerung, Controlling“

Unternehmenssteuerung und Controlling gewinnen in einem dynamischen Unternehmensumfeld stetig an Wichtigkeit. Sie helfen, die unternehmerischen Aktivitäten an den gesetzten Zielen auszurichten, um auch in stürmischen Zeiten „auf Kurs“ zu bleiben. Controlling unterstützt das Management, rationale Entscheidungen zu treffen, indem es die nötigen Informationen und Methoden bereitstellt.

Unser Seminarangebot Controlling und Unternehmenssteuerung umfasst daher Kurse zu verschiedenen Themen, um (angehende) Führungskräfte gezielt beim Aufbau von Controlling-Kompetenzen zu unterstützen.

Dauer der Controlling-Seminare: 1 bis 2 Tage, je nach Thema.



Prof. Dr. Erika Regnet / Vera Krieger

Nähere Infos und detaillierte Seminarbeschreibungen finden Sie unter www.hs-augsburg.de, Seite Unternehmen, Inhouse-Firmenseminare oder direkt

<http://www.hs-augsburg.de/unternehmen/if/index.html>

Ansprechpartner und Beratung für Inhouse-Firmenseminare der Hochschule Augsburg:

Prof. Dr. Erika Regnet

erika.regnet@hs-augsburg.de

Vera Krieger, Dipl.-Betriebswirtin (FH)

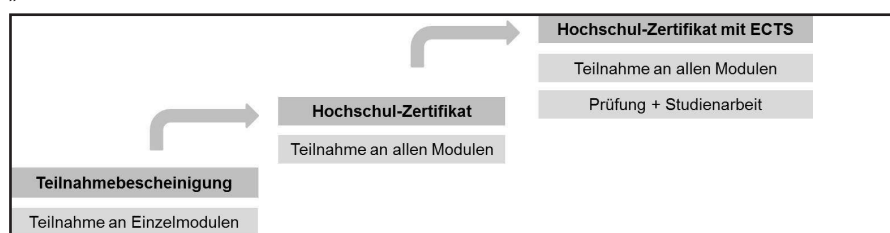
weiterbildung.wirtschaft@hs-augsburg.de

Tel.: 0821/5586-2921 oder -2912

Offene Seminare und Zertifikatskurse am Weiterbildungszentrum Donau-Ries in Nördlingen

Zusammen mit dem TCW, Technologie Centrum Westbayern in Nördlingen, können wir als Hochschule Augsburg zudem offene Seminare für Teilnehmer aus verschiedenen Unternehmen sowie umfangreiche Zertifikatskurse am Weiterbildungszentrum Donau-Ries anbieten. Die Fachseminare sind modular aufgebaut und flexibel auch einzeln buchbar. Alle Dozenten sind erfahrene Professoren der Hochschule Augsburg bzw. langjährige Lehrbeauftragte.

„Mini-Studium“ in drei Stufen:



Hochschul-Zertifikatskurs „Produktmanagement“ bereits im Mai 2014 gestartet - noch Modulbelegung möglich

Der Kurs Produktmanagement wendet sich an Nachwuchs-, Führungskräfte aus Vertrieb und

Marketing, Produktmanagement, Projekt- und Bereichsleiter für Forschung und Entwicklung sowie Repräsentanten dieser Fachabteilungen.

Produktmanager haben die Verantwortung für die Generierung optimaler Produkte - zum richtigen Zeitpunkt, im richtigen Markt und zur optimalen Erfüllung der jeweiligen Kundenbedürfnisse. Erfolgreiche Produktmanager sind sehr gefragt, sie sind ausgewogene und starke Persönlichkeiten. Um ihnen die wichtigsten Hauptkompetenzen in diesem Kurs zu vermitteln, geht es neben der Konzeptionskompetenz um die Technologie- und Innovationskompetenz, die Realisationskompetenz und die Sozial- und Schnittstellenkompetenz.

Neu: Hochschul-Zertifikatskurs

„Controlling“

Angesprochen sind bei diesem Kurs Nachwuchs- und Führungskräfte, die aufgrund ihrer gestiegenen Verantwortung im Unternehmen ihr Know-how im Bereich Controlling und Un-

ternehmenssteuerung vertiefen oder auffrischen wollen, Führungskräfte, die sich ein Verständnis für Controlling erarbeiten wollen und kaufmännische Fachkräfte, die ihr Wissen im Bereich Controlling vertiefen möchten, ebenso Produktmanager mit Planungs- und Kostenverantwortung.

Neben der Grundlagenkompetenz „Controlling“ werden im nächsten Schritt Planungs- und Budgetierungsinstrumente und Abweichungsanalyse als Basis zur Gegensteuerung vermittelt. Controlling mit Kennzahlen und deren Anwendung, Analyse und Schwächen, Kostenmanagement, Investitions- und Finanzcontrolling, Wertorientierte Unternehmensführung sowie Funktionsspezifisches Controlling bilden eine solide Grundlage für Nachwuchs- und Führungskräfte aus allen Unternehmensbereichen.

Zwei neue Hochschul-Zertifikatskurse starten ab November 2014: „Profilorientiertes Marketing- und Vertriebsmanagement“

Wer im Wettbewerb steht, weiß: Erfolg hat, wer bestmöglich Bedürfnisse der Kunden erfüllt und einzigartigen Nutzen bietet. Ein klares und differenzierendes Profil in Markt und Öffentlichkeit ist der Schlüssel dafür.

Im Mittelpunkt jeder Geschäftsbeziehung stehen Kunden und Produkte. Es sind Menschen, die Geschäft generieren und darüber entscheiden, ob eine Kundenbeziehung dauerhaft Bestand hat. Was einfach klingt, ist im Alltag eine sehr heraus-

fordernde Managementaufgabe. Marketing und Vertrieb in einer globalisierten und medialisierten Welt erfordern ein fundiertes, aktuelles und interdisziplinäres Wissen. Nur so können die richtigen Entscheidungen zum richtigen Zeitpunkt getroffen werden.

Die Hauptkompetenzen erfolgreicher Funktionsträger im Vertrieb und Marketing sind eine hohe emotionale Intelligenz, eine hohe Konzeptionskompetenz sowie eine gefestigte Abschlusskompetenz. Sie benötigen den starken Willen, Geschäfte für das eigene Unternehmen und ihre Kunden nachhaltig wachsen zu lassen.

Der Zertifikatskurs „Profilorientiertes Marketing- und Vertriebsmanagement“ kombiniert wissenschaftlich fundiertes Fachwissen und Praxisnähe aus allen marketing- und vertriebsrelevanten Bereichen. Wertvolles Grundlagenwissen über Marketing, Vertrieb, Unternehmenskommunikation und Profilbildung wird kompakt aufbereitet. Spezialwissen über Marktforschung, Online-Marketing und Vertragsrecht ergänzt die Kompetenzfelder.

International Business Behaviour, Verkaufstraining sowie Gesprächs- und Verhandlungstraining sind

für das operative Geschäft im In- und Ausland sehr hilfreich und runden das Themenangebot ab.

Hochschul-Zertifikatskurs „Management-Wissen“ - nun schon in der 3. Runde

Dieser Kurs findet aufgrund der hohen Nachfrage bereits zum 3. Mal statt. Er wendet sich an Fach- und Führungskräfte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit verstärkt Management-Wissen benötigen und/oder Management-Wissen vertiefen bzw. auffrischen wollen, z.B.

- Fach- und Führungskräfte die Budgetverantwortung erhalten
- Führungsnachwuchskräfte mit naturwissenschaftlichem, technischem oder ingenieurwissenschaftlichem Hintergrund in der Vorbereitung auf eine erste Führungsposition.

Die Teilnehmer sollen in die Lage versetzt werden, wirtschaftliche Zusammenhänge am Markt und im Unternehmen zu erkennen. Sie lernen Steuerungssysteme und -instrumente zu verinnerlichen und zu beherrschen. Im Mittelpunkt der Module steht

die Vermittlung von betriebswirtschaftlichen Grundlagen und praxisorientiertem Management-Wissen.

Für alle Module besteht noch die Möglichkeit, sich anzumelden.

Ansprechpartner für offene Seminare und In-house-Firmenseminare am Weiterbildungszentrum Donau Ries in Nördlingen:

Technologie Centrum Westbayern GmbH
Frau Manuela Jenewein
Emil-Eigner-Straße 1
D-86720 Nördlingen
Tel. 09081/8055-102
manuela.jenewein@tcw-donau-ries.de
oder

Hochschule Augsburg:
Vera Krieger, Dipl.-Betriebswirtin (FH)
weiterbildung.wirtschaft@hs-augsburg.de
Tel.: 0821/5586-2921 oder -2912

Praxisprojekte

Praxisprojektarbeit im Personal-schwerpunkt – Ranks and Titles



Die Patrizia Immobilien AG ist gerade in den letzten Jahren ihres bisher dreißigjährigen Bestehens stark gewachsen. Neben einer deutlichen Erweiterung des Geschäftsportfolios hat das Unternehmen mit einer umfangreichen Internationalisierung des Geschäftes begonnen. Zwischenzeitlich hatten die Organisationsstrukturen mit dem schnellen Wachstum nicht mithalten können. So existierten in den einzelnen Organisationseinheiten teilweise sehr unterschiedliche Hierarchieebenen und Titel. Mit dem Ergebnis, dass Personen mit dem gleichen Titel in verschiedenen Bereichen des Unternehmens sehr unterschiedliche Aufgaben- oder Verantwortungsbereiche wahrnahmen. Die zunehmende Internationalisierung des Unternehmens verschärfte diese Situation noch. Im letzten Jahr hatte Patrizia die Hierarchieebenen im Unternehmen und seinen zahlreichen Tochtergesellschaften harmonisiert.

Im Rahmen dieser Harmonisierung wurden die Mitarbeiter in das neue Hierarchiemodell - getrennt nach Fach- und Führungslaufbahnen - eingeordnet. In den meisten Fällen war die Einordnung unproblematisch. Für einige Fälle wünschten sich die Führungskräfte eine Argumentationshilfe für die Einordnung der Mitarbeiter in das neue System.

Hier kam die Fakultät Wirtschaft ins Spiel. Im Rahmen eines studentischen Projektes entwickelten zehn Studierende aus den Studiengängen Betriebswirtschaft und International Management ein Tool, mit dem die Führungskräfte mit wenig Aufwand die Einordnung der Mitarbeiter überprüfen und auch dem jeweiligen Mitarbeiter transparent machen können.

Beginnend mit einer Recherche über bestehende Instrumente, wie z.B. der Hay Job Evaluation entwickelten die Studierenden einen Fragenkatalog,



Das Projektteam nach der Abschlusspräsentation bei der Patrizia Immobilien AG

der neben Elementen wie Fachwissen, Verantwortung und Führung auch unternehmensspezifische Elemente aufgreift. Bewusst wurden viele Elemente und Werte aus der bestehenden Mitarbeiterbewertung bei Patrizia aufgegriffen. Einerseits sollte eine doppelte Erhebung von Daten vermieden werden, andererseits sollte die Akzeptanz bei den Mitarbeitern durch den Rückgriff auf etablierte und akzeptierte Instrumente erhöht werden.

Der Fragebogen wurde in einem Excel-Sheet aufbereitet, welches aufgrund der im Fragebogen erreichten Antworten Punkte berechnet und auf Basis der erreichten Gesamtpunktzahl eine Zuordnung in die jeweilige Hierarchieebene vornimmt. Das Excel-Sheet wurde so ausgelegt, dass die Parameter bei Patrizia schnell angepasst werden

können und das Excel-Sheet flexibel weiterentwickelt werden kann. Die Studierenden lernten viel über Methoden zur Stellenbewertung und erhielten Einblick in die Personalarbeit eines dynamischen Dienstleistungsunternehmens. Die Patrizia Immobilien AG erhielt ein einfach zu bedienendes, flexibles und gleichzeitig robustes Tool zur Unterstützung bei ihrer Personalarbeit. Wir danken dem Unternehmen noch einmal für die gute Zusammenarbeit.

Prof. Dr. Christian Lebrecht

Bachelor- und Masterarbeiten im HR-Bereich

Wir freuen uns sehr, dass es zumeist gelingt, die Master- und auch die Bachelorarbeiten – die in deutlich kürzerer Zeit verfasst werden – in Kooperation mit Unternehmen durchzuführen.

Von den Professorinnen Regnet und Stief sowie den Professoren Bloching, Freiboth und Lebrecht werden die Themen im Bereich Human Resources, Change Management und Arbeitsrecht betreut. Aktuell laufen u.a. folgende Abschlussarbeiten:

- Identifikation von Talenten für die Nachfolgeplanung von Schlüsselpositionen
- Personalfreisetzung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement im Call Center
- Gesundes Führen
- Entwicklung von KPI's für das Performance Management
- Kulturelle Einflussfaktoren auf die Personalführung in Japan und Deutschland
- Optimierung der Mitarbeiterauswahl im Zeitarbeitsunternehmen
- Rekrutierung von südamerikanischen Fachkräften

- Fachlaufbahnen als alternative Karrierewege im Mittelstand (Masterarbeit)
- Interkulturelle Kompetenz als Erfolgsfaktor einer Mitarbeiterentsendung ins Ausland
- Führungskräfte und ihre Persönlichkeit
- Führen mit Werten im mittleren Management (Masterarbeit)
- Führungsstil und psychische Gesundheit im mittleren Management - Eine empirische Studie (Masterarbeit)
- Führungskräfte und ihre Persönlichkeit
- E-Learning bei der Knorr-Bremse AG (Masterarbeit)
- Konzeption eines zukunftsfähigen Kompetenzmodells - dargestellt am Fachbereich Berufsausbildung der Allianz Deutschland AG (Masterarbeit)
- Change Management in Werkstätten und Servicebetrieben - Experten berichten über Herstellerinitiativen im Automotive Aftersales (Masterarbeit)
- Optimierung eines Auswahlprozesses für die Personalvermittlung (Masterarbeit)

- Work-Life-Balance und deren Umsetzung in Unternehmen - ein Vergleich von Selbstdarstellung und Mitarbeiterbewertung
- Chancen und Herausforderungen der Integration von Fachkräften aus dem südeuropäischen und nordafrikanischen Ausland
- Fehlzeiten von Auszubildenden – eine empirische Analyse
- Arbeitgeberattraktivität – Erwartungen des Nachwuchses im Vergleich Großbritannien und Deutschland
- Mentoring – Ein Erfolgskonzept der Personalentwicklung (Masterarbeit)

Wenn Sie geeignete Themen haben, sprechen Sie uns bitte an. Wir vermitteln dann gerne engagierte Studierende.

Praxisprojekte

Praxisprojekt im Vertiefungsmodul Personalmanagement - Auszubildendenmarketing der Stadtwerke Augsburg



Im Sommersemester 2014 wurde von Frau Prof. Dr. Regnet ein Projekt Personalmarketing für die Studierenden der Studiengänge Betriebswirtschaft und International Management angeboten. Unser immer erreichbarer und sehr hilfsbereiter Ansprechpartner bei den Stadtwerken Augsburg (swa) war Herr Tobias Treven, zuständig für die Personalentwicklung bei den swa. Inhaltliche Ansprechpartnerin für alle Marketingfragen war Frau Sengül Karakas als Projektleiterin des Bereichs Konzernmarketing und Kommunikation.

Ziel des Projektes war die Optimierung des Marketings zur Gewinnung von Auszubildenden für die swa. Der Grund, warum dieses Projekt ins Leben gerufen wurde, ist an aktuellen Zahlen ablesbar: viele Arbeitgeber in Deutschland haben Probleme beim Besetzen von Fachpositionen. Mit diesem Problem müssen sich auch die swa befassen, da sich die Besetzung der bis zu 100 Auszubildendenstellen zunehmend schwieriger gestaltet. Denn zum einen stehen aufgrund der demographischen Entwick-

lung weniger junge Menschen zur Verfügung, zum anderen stieg die Studierendenquote auf zuletzt mehr als 50 % eines Jahrgangs. Und schließlich herrscht in der Region - erfreulicherweise - nahezu Vollbeschäftigung.

Bei den sechs verschiedenen Ausbildungen, die die swa anbieten, handelt es sich um die Berufe: Industriekaufmann/-frau, Anlagenmechaniker/in, Elektroniker/in für Betriebstechnik, Fachkraft im Fahrbetrieb (m/w), Industriemechaniker/in und KFZ-Mechatroniker/in.

Um einem Rückgang an Auszubildendenbewerbungen entgegenzuwirken, wurde eine neue Azubi-Kampagne gestartet. Das neue Konzept wurde erstellt, um den Jugendlichen in und um Augsburg Lust auf diese Ausbildungsplätze zu machen und mehr Aufmerksamkeit zu erzeugen. Zentrale Aspekte sind eine stärkere Einbeziehung der Online-Medien bei der Rekrutierung und das direkte Ansprechen der Jugendlichen mit kurzen und prägnanten Beschreibungen zum Ausbildungsberuf. Des Weiteren soll die Marketingkampagne auch die Mitentscheider, wie Eltern, ansprechen.

Die Aufgabenstellung unseres Projekts war, die Wirkung der neuen Marketingkampagne auf die Jugendlichen zu überprüfen. Dabei handelt es sich um eine Neugestaltung der Medien wie: Flyer, Plakate, die Homepage und Standgestaltung auf der Messe Fit for Job. Die Wirkung der neuen Kampagne sollte durch Befragungen der Zielgruppe und Workshops mit den aktuellen Auszubildenden der swa analysiert werden.

1.) Auf der Fit for Job Messe, einer regionalen Messe, bei der Unternehmen für ihre Ausbildungsplätze werben, gab es drei Aufgabenbereiche. Diese waren die Befragung der Standbesucher, die Befragung der Vorbegehenden am Stand und die Ana-

lyse der anderen Stände bezüglich deren Attraktivität auf die Besucher und der Standgestaltung. Die swa-Marketingabteilung hat sich für die Neugestaltung des Standes einen wahren Besuchermagneten überlegt. Der komplette Stand war wie eine Fußball-Arena gestaltet. Im Hintergrund war das Innenleben eines vollbesetzten Stadions zu sehen und als Attraktion konnten die Besucher auf dem Stand in eine Fußballtorwand schießen und einen FCA-Schal gewinnen. Das Gesamtbild des Standes wurde von den Passanten als „cool“, modern und einladend beschrieben. Durch diesen „Eyecatcher“ kamen eine Menge Personen auf den Stand, obwohl durchaus erwähnt werden sollte, dass es sich hierbei weitgehend um männliche Personen handelte. Daraus lässt sich ableiten, dass sich die Befragten häufig für technische Ausbildungen interessierten.



Stand der Stadtwerke Augsburg auf der Jobmesse

2.) Die Workshops mit den aktuellen Azubis waren so gestaltet, dass zu Beginn die Wirkung der neu gestarteten Kampagne abgefragt wurde. Des Weiteren wurden Fragen zur Zufriedenheit der Auszubildenden mit ihrer eigenen Ausbildung gestellt. Weitere The-

mengebiete waren selbst genutzte Methoden und Medien zur Ausbildungsplatzsuche und zum Schluss die Bewertung von weiteren möglichen Marketingideen. Hier ließ sich durchaus feststellen, dass die neue Kampagne von den Auszubildenden positiv wahrgenommen wird. Ein entscheidender Grund hierfür ist mit Sicherheit die Tatsache, dass die neuen Plakate und Flyer mit Fotos der jetzigen Auszubildenden gestaltet sind. Die Gesamtbewertung der Kampagne fiel sehr positiv aus. Des Weiteren wurde betont, dass die Befragten mit der Ausbildung bei den swa sehr zufrieden sind.

3.) Bei einer Befragung in den Straßenbahnen wurden schließlich noch Schüler zu den Plakaten der swa befragt, die seit Anfang Mai dort hängen. Zudem stellten wir Fragen zum Image der swa und ob die Befragten sich vorstellen könnten, dort eine Ausbildung zu machen. Zuletzt kam auch hier die Frage nach den Medien bei der Ausbildungsplatzsuche. Ein Ergebnis ist, dass viele die neue Kampagne, wohl aufgrund der kleinen Plakate, nicht wirklich wahrgenommen haben. Allerdings wurde auch kommentiert, dass die Plakate attraktiv und positiv gestaltet sind.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die neue Kampagne eine effektive Methode ist, um den Ruf der swa als attraktiver Ausbilder zu festigen und bei der Zielgruppe Aufmerksamkeit zu erzielen. Aus den Befragungen der Augsburgs Schüler zur neuen Kampagne konnten wir aber auch feststellen, dass es bezüglich Layout und Platzierung der Medien noch Verbesserungsmöglichkeiten gibt.



Das Projektteam

Uns, den Studenten, hat dieses Projekt viel Spaß gemacht, da es absolut praxisorientiert war und es bei den swa eine hohe Priorität und Aufmerksamkeit genießt. Zu Beginn waren wir ein bisschen überfordert mit dem Umfang der Aufgaben. Aber die Arbeit hat sich gelohnt. Dadurch, dass wir durch die Befragungen direkt am Geschehen beteiligt waren, haben wir einen guten Einblick in die Sachlage erlangt. Frau Prof. Dr. Regnet stand uns über den gesamten Zeitraum des Projekts beratend zur Seite und half uns mit ihren konstruktiven Vorschlägen, unser Konzept ständig zu optimieren.

Julia Meisenzahl, Teamleiterin, Bachelor-Studiengang International Management

Rekrutierung von technischen Nachwuchskräften für die ALTEN GmbH



Im Kampf um qualifizierte Nachwuchskräfte spielt die Fähigkeit des Unternehmens, sich als attraktiver Arbeitgeber nach außen zu präsentieren, eine entscheidende Schlüsselrolle. Für einen bekannten, internationalen Konzern mit auffallenden Produkten, wie z. B. Audi, ist es nicht schwer, gute Absolventen zu rekrutieren.

Was ist aber mit den Unternehmen, die nicht den Bekanntheitsgrad eines Großkonzerns aufweisen können und die zudem als Ingenieurdienstleister am Markt erfolgreich sein müssen? Wie soll das Personalmarketing, insbesondere Hochschulmarketing aussehen, damit die Studenten auf das Unternehmen aufmerksam werden? Wie kann das Unternehmen sich an den Hochschulen attraktiv positionieren und welche Aktivitäten sind sinnvoll?

Mit diesen Fragen trat die ALTEN GmbH im Rahmen einer Projektarbeit an die Hochschule Augsburg heran. Unter dem Motto „von anderen lernen und neue Wege und Ideen entwickeln“ haben sechs Studierende das Thema „Rekrutierung von Nachwuchskräften“ für die ALTEN GmbH unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Regnet im Rahmen des Projektes Personalmarketing bearbeitet. Die Zielgruppe der ALTEN GmbH sind die Absolventen/innen der Hochschulen und Universitäten der Fachrichtungen für Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik, Informatik, Kraftfahrzeugtechnik, Luft- und Raumfahrt, Maschinenbau, Mechatronik, Nachrichtentechnik, Medizintechnik, Physikalische Technik und Verfahrenstechnik.

Ein zentraler Untersuchungsgegenstand unserer Arbeit bestand darin, die Homepages, Karriereseiten und Auftritte im Social Media Bereich ausgewählter Unternehmen zu untersuchen. Vor Beginn des Projektes wurden dazu insgesamt 21 Vergleichsunternehmen festgelegt. Dabei wurde Audi als „Best Practice“ gewählt. Zudem wurden direkte Wettbewerber, folglich Ingenieurdienstleister, wie z. B. Bertrand und bekannte Unternehmen, beispielsweise Continental, ausgewählt.

Des Weiteren wurde überprüft, inwieweit diese Unternehmen an verschiedenen Hochschulen vertreten sind und wie sie dort agieren. Dabei wurden z. B. die Auslage von Printmedien, die Veröffentlichung von Stellenangeboten oder die Sponsoringaktivitäten der Benchmarkunternehmen betrachtet. Dazu besuchten wir insgesamt zwölf Zielhochschulen im süddeutschen Raum. Ein weiterer Untersuchungsschwerpunkt lag in der Analyse der Messeauftritte der Vergleichsunternehmen. Dazu wurden beispielsweise die Standkonzepte oder die Ansprache der Bewerber seitens der jeweiligen Unternehmen an der Messe bewertet. Hierzu besuchten wir insgesamt vier Hochschulmessen.

Für diese Analysen erstellten wir insgesamt drei verschiedene Bewertungsraster. Ein weiterer Schwerpunkt lag in der Befragung von 50 Ingenieuren der ALTEN GmbH zu verschiedenen Rekrutierungsmaßnahmen, der eigenen Stellensuche und der Zufriedenheit der Mitarbeiter. Davon versprochen wir uns, wichtige Hinweise zu bekom-

men, um das Unternehmen künftig noch gezielter als attraktiven Arbeitgeber für Hochschulabsolventen zu positionieren.

Aus den Ergebnissen der Analysen und der Befragung entwickelten wir verschiedene, individuelle Lösungen für die ALTEN GmbH. Damit der Bekanntheitsgrad und das Arbeitgeberimage des Unternehmens erhöht werden können, muss ein Unternehmen in der heutigen Zeit sehr zielgruppenorientiert auftreten. Die Untersuchungen haben gezeigt, dass die Young Professionals aktiv online nach Stellen suchen. Auch einige Social Media Plattformen ziehen die Absolventen bei der Suche mit ein. Des Weiteren werden Hochschulmessen und andere Rekrutierungsereignisse bei den jungen Menschen immer beliebter.

Die detaillierten Ergebnisse der Analysen und unsere Empfehlungen durften wir am 24. Juni 2014 der ALTEN GmbH in München präsentieren. Nach einer gelungenen Präsentation und einer abschließenden Diskussionsrunde, konnten wir den Tag bei einem gemeinsamen Mittagessen ausklingen lassen.

Abschließend lässt sich sagen, dass uns das Projekt allen viel Spaß gemacht hat und wir viel Neues und Spannendes im Bereich Personalmarketing lernen konnten. Die Zusammenarbeit in der Gruppe funktionierte sehr gut und wir waren ein tolles Team.



Besuch bei der OTH Regensburg



Besuch Firmenkontaktmesse pyramid, Augsburg

Ganz herzlich möchten wir uns bei Frau Prof. Dr. Regnet und Frau Nicole Borufka, Human Resources Managerin bei der ALTEN GmbH und frühere Absolventin der HS Augsburg, bedanken, die durch ihre kontinuierliche Betreuung und Unterstützung zum Erfolg des Projektes beigetragen haben.



Berichtübergabe nach der Abschlusspräsentation in München mit den Auftraggebern Frau Vogt und Frau Borufka, ALTEN GmbH

Projektteam: Heller Katharina, Kastner Manuel, Koppold Jana Sophie, Koschemjakin Olga, Mayr Joana, Rapp Barbara

Master Personalmanagement

Hohe Nachfrage

Auch in diesem Jahr ist unser Master Personalmanagement, den wir gemeinsam mit den Hochschulen München und Landshut durchführen, sehr nachgefragt: wir erhielten 223, z.T. wirklich exzellente Bewerbungen - und dies, obwohl wir unseren Auswahlprozess bewusst aufwendig gestaltet haben. So muss z.B. bereits mit der Anmeldung ein Thesenpapier zu einem vorgegebenen personalwirtschaftlichen Thema erarbeitet werden. Die Bewerbungen kommen aus dem In- und Ausland, was uns sehr freut. Der Schwerpunkt der Bewerbungen liegt natürlich auf Bayern und Baden-Württemberg. Vorwiegend bewerben sich Absolventen betriebswirtschaftliche Studiengänge, aber auch Juristen, Sozialwissenschaftler, Psychologen fühlen sich von unserem Angebot angesprochen. Aufgrund der hohen Qualität der Bewerbungen werden ca. 120 Einladungen zu persönlichen Gesprächen und dem Eignungsfeststellungsverfahren ausgesprochen, die Ende Juli an den Hochschulen München und Augsburg stattfinden. Zusagen werden dann planmäßig noch im August erfolgen können. Wir freuen uns auf die neuen Studierenden!

Beirat

Die Verbindung von Wissenschaft und Praxis ist das Kennzeichen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Unser Beirat zum Master ist deshalb mit Persönlichkeiten aus Wirtschaft und Wissenschaft besetzt. Er unterstützt die Hochschulen bei der Konzeption und der kontinuierlichen Optimierung des Studiengangs. So trägt er auch dafür Sorge,

dass wichtige Entwicklungen im Personalmanagement frühzeitig erkannt und in der Lehre angemessen berücksichtigt. Einmal pro Semester findet ein Treffen der Beiratsmitglieder mit den Professoren der beteiligten Hochschulen statt.

Wir freuen uns sehr, dass wir sehr renommierte Persönlichkeiten gewinnen konnten:

- Heike Gorges, Vorstandsmitglied HR Blue, München
- Lisa Mahboubian, Leiterin der Bayerischen Akademie München, DGFP, München
- Cornelia Malischewski, Director of Human Resources Development, GENTHERM GmbH, Odelzhausen
- Andrea Sulzer-Mayr, Trainerin und Beraterin, Zumarshausen
- Dr. Patrick Stahl, Bereichsleiter Personal & Zentrale Dienste, Ingram Micro Distribution GmbH, Dornach bei München
- Joachim Volpert, Geschäftsführer, KWP Kümmel, Wiedmann + Partner Unternehmensberatung GmbH, Kranzberg
- Jürgen Zürlein, Director HR, Webasto AG, Stockdorf

Akkreditierung

Im Rahmen der Akkreditierung wurden alle Module inhaltlich überarbeitet, aktualisiert und noch stärker aufeinander abgestimmt.

Prof. Dr. Erika Regnet

Augsburger Personalertage

Internationale Personalarbeit

Der 8. Personalertag behandelte am 13. Februar 2014 die Herausforderungen an eine internationale Personalarbeit. Die Globalisierung ist mittlerweile auch bei mittleren und kleinen Unternehmen angekommen, gleichzeitig hat sich die Geschwindigkeit der Internationalisierung in den letzten Jahren noch einmal deutlich erhöht. Dies bleibt nicht ohne Folgen für die Personalarbeit. In der Vergangenheit hatten sich in der Regel nur große Konzerne mit Fragen rund um die Mitarbeiterentsendung oder der Integration ausländischer Mitarbeiter beschäftigen müssen. Heute müssen sich aber auch die Personalverantwortlichen kleinerer Unternehmen mit dieser Thematik befassen.



Prof. Dr. Michael Freiboth beim Eröffnungsvortrag

Dazu hatten wir den Augsburger Personalertag unter das Thema der internationalen Personalarbeit gestellt. Nach einer Einführung durch Prof. Dr. Freiboth von der Fakultät Wirtschaft folgte ein Erfahrungsbericht über die Bedeutung des Aufbaus von interkulturellen Kompetenzen im Rahmen der Internationalisierung. Herr Bachmair von der Consulting Impact berichtete in einem kurzweiligen Vortrag von den Ergebnissen bei einem italienischen Mittelständler.

Die Entsendung von einheimischen Mitarbeitern ins Ausland und ausländischer Mitarbeiter an den Stammsitz hat nicht nur kulturelle Folgen für das Unternehmen, sondern auch eine Reihe von juristischen, sozialversicherungstechnischen und steuerrechtlichen Konsequenzen. Frau Dr. Rauch und Herr Nebel von der Kanzlei Heisse Kursawe Eversheds machten auf mögliche Fallstricke aufmerksam und veranschaulichten verschiedene Lösungsansätze.

Flexibilisierung

Der 9. Augsburger Personalertag am 22. Juli 2014 beleuchtet das Thema Flexibilisierung der Arbeit aus wissenschaftlicher, juristischer und praktischer Perspektive. Flexibilisierung ist Wunsch vieler Mitarbeiter - doch wie gelingt es, sie als Win-Win-Situation für Unternehmen wie Mitarbeiter erfolgreich zu gestalten? Die Personalprofessoren Lebrenz und Regnet stellen aktuelle Forschungsergebnisse dar. Frau Katharina Quandt und Herr Dr. Lehmann, BMW Group, stellen ihre Erfahrungen und Erfolgsfaktoren

bei der Umsetzung der Mobilarbeit im Unternehmen vor. Prof. Dr. Bloching erläutert zum Abschluss Auswirkungen der Gesetzgebung und Rechtsprechung speziell zu Leiharbeit und Werkverträgen.



Dominik Bachmair, Geschäftsführer Consulting Impact GBR

Neben den fachlichen Vorträgen wird wie immer Gelegenheit zum Austausch in den Diskussionsrunden nach den Vorträgen und in den Pausen bestehen. Wir freuen uns auf weitere Möglichkeiten zum Austausch mit und zwischen Praktikern aus Unternehmen der Region.

Christian Lebrenz und Erika Regnet

Personalmanagement Kongress 2014 vom Bundesverband der Personalmanager

Der diesjährige Kongress des BPM am 26. und 27. Juni in Berlin stand unter dem Thema ‚Fokus Macht‘. Ein Thema, das zwar nicht auf der alltäglichen Agenda von Personalverantwortlichen steht, aber auf verschiedenste Weise die eigene Arbeit beeinflusst. Die Resonanz war groß, so dass an den beiden Tagen über 1200 Teilnehmer sowohl die verschiedenen Vorträge und Workshops besuchten, sich auf der angegliederten Fachmesse über das Angebot verschiedener Dienstleister informierten oder die Gelegenheit zur Netzwerkpflge nutzen konnten.

Das Format - im Wechsel zwischen Vorträgen im Plenum und parallelen Panels mit fokussierten Themen - ist von verschiedenen großen Konferenzen bekannt und hat sich auch hier bewährt. Bereichernd war, dass das Thema Macht nicht nur aus Sicht von Personalmanagern diskutiert wurde, sondern gezielt auch von anderen - und teilweise sehr unkonventionellen - Perspektiven her betrachtet wurde. Konventionell aber auch sehr fundiert war die Eröffnungsrede von Dr. Leitner, dem für Personal zuständigen Vorstand der Deutschen Bank. Unkonventionell war beispielsweise das Interview mit Sven Marquardt, langjährigem Türsteher beim Berliner Kult-Club Berghain, über die Macht eines Bouncers, aber auch der Vortrag von Hans Leyendecker, der bei der Süddeutschen Zeitung das Ressort Investigative Recherche leitet und über die Macht- und teilweise auch Machtlosigkeit der Medien referierte. Neben den Vorträgen rund um das Thema Macht gab es zudem viele Fachvorträge rund um die verschiedenen Personalfelder: sei es Demographiemangement, Gesundheitsmanagement, Talent Management,

aber auch rechtliche Themen - meist in der Vorstellung von Best Cases durch die Firmenvertreter. Hier gab es vielfältige Möglichkeiten, sich konkrete Anregungen für die eigene Personalarbeit zu suchen. Mit fast 100 Vorträgen war für jeden etwas dabei. Die Qualität der Vorträge war - von wenigen Ausnahmen abgesehen - sehr hoch.

Erfrischend, manchmal recht schnoddrig, moderiert von Hajo Schumacher, war der Kongress insgesamt eine ausgewogene Mischung. Ein Rahmenprogramm mit Abendveranstaltung im Friedrichspalast rundete den Kongress ab. Die Abendveranstaltung inklusive Preisverleihungen durch den BPM musste, der Fußball-WM im allgemeinen und dem Qualifikati-

onsspiel zwischen Deutschland und den USA im besonderen geschuldet, nach hinten verschoben werden. Da aber auch die Möglichkeit bestand, im Friedrichspalast gemeinsam das WM-Spiel zu schauen, tat dies der guten Stimmung keinen Abbruch. Insgesamt war es eine sehr gelungene Veranstaltung, gut organisiert, mit einem interessanten und vielfältigen Programm. Der Kongress lieferte viele Möglichkeiten, sowohl neue Impulse für die eigene Arbeit zu generieren als auch sich mit KollegInnen auszutauschen und zu vernetzen. Vor diesem Hintergrund ist es verständlich, dass sich der BPM Personalmanagement Kongress in kurzer Zeit zu einer festen Größe in der Szene der deutschsprachigen Personaler entwickelt hat.

Christian Lebrecht



BPM Kongress in Berlin

Exkursion zur Genuss-Molkerei Zott

Am 6. 6. nutzten 9 Studierende des Vertiefungsmoduls Personalmanagement die Chance, sich in Mertingen sowohl mit der Produktion als auch mit dem Personalmanagement von Zott vertraut zu machen. Das Werk war nicht nur mit Hilfe des Navis leicht zu finden - auch die Laster wiesen uns bereits lange vorher den Weg und das regelmäßige Muhen vom Navigationsgerät TomTom stimmte uns schon frühzeitig auf die Milchprodukte ein.



Die Studierenden zusammen mit Frau Staudacher (links) und Prof. Dr. Regnet vor dem Zott-Werk in Mertingen

Der Tag startete mit einem Rundgang durch die Joghurt-Produktion - natürlich unter Beachtung der Hygienevorschriften, so durfte z. B. kein Schmuck getragen werden, die Haare waren vollständig zu bedecken und trotz angenehmer sommerlicher Temperaturen waren kurze Hosen ebenso tabu wie beispielsweise auch Kaugummi kauen. Dann ging es weiter in den Bereich der Becherherstellung. Besonders beeindruckend war auch das Hochregallager, voll gefüllt mit den verschiedensten köstlichen Joghurt- und Dessertspezialitäten.

Im zweiten Teil der Exkursion standen aktuelle Fragen des Personalmanagements im Fokus. Hier gaben uns Frau Eva Staudacher und Frau Franziska Stöckigt, beide frühere Absolventinnen des Personalschwerpunktes der HS Augsburg und nun verantwortlich für Personalentwicklung, Human Resources bei Zott, einen anschaulichen Einblick. Zentrale Frage dabei war: Wie kann Nachhaltigkeit in der Personalarbeit erreicht werden? Damit beschäftigten sich zunächst die Studenten in Kleingruppen und sammelten Ideen. Im Anschluss erfuhren wir, wie der HR-Bereich konkret vorgeht, um die Nachhaltigkeit der Maßnahmen sicherzustellen.

Wir bedanken uns für die Gastfreundschaft und einen ebenso interessanten wie schönen Tag!



Im Zott-Aktivzentrum konnten die Besucher die Produkte selbst ausprobieren

Erika Regnet

Praxisbezogenes Lernen bei AIESEC



In einer Zeit, in der wir von einer immer größer werdenden Fülle von theoretischem Wissen umgeben sind, ist oft Praxiserfahrung die Schlüsselqualifikation für das spätere Berufsleben. Schließlich ist es der selbstsichere Umgang mit erworbenen Kompetenzen, der jungen Menschen den Einstieg in die Arbeitswelt erleichtert. AIESEC bietet in diesem Rahmen eine Förderung und Weiterentwicklung persönlicher Talente.

AIESEC ist seit 1948 eine der größten internationalen Organisationen, die jungen Menschen die Möglichkeit auf berufliche Auslandserfahrungen und auf persönliche Weiterentwicklung im Inland bietet. Die Reichweite der Non-Profit Organisation erstreckt sich mit 100.000 Mitgliedern dabei auf 124 Länder.

Im Rahmen des Youth Talent Programs von AIESEC kann man in den Bereichen Admi-

nistration, Development, Social Sales und Projects Erfahrungen sammeln. Alles, was du dazu tun musst ist, dich deinem Lokalkomitee vor Ort anzuschließen. Hier kannst du dich dann in verschiedenen Teams engagieren.

Das Team für Talent Management kümmert sich um die Weiterbildung und Entwicklung der einzelnen Mitglieder. Die Organisation der Auslandsaufenthalte teilen sich die Teams für Incoming und Outgoing Exchange. Hier werden zum einen Aufenthalte im Ausland vermittelt und zum anderen Praktikanten aus dem Ausland hier in Deutschland betreut. Im Sommersemester 2014 gelang so die Vermittlung von 25 Praktikanten aus Augsburg in zahlreiche Länder, darunter nach Ghana, China, Taiwan, Indonesien, Brasilien und Kolumbien. Seit September 2013 wurden außerdem neun Praktikanten aus Spanien, Mazedonien, Ägypten, Russland, Indien, Kolumbien, Portugal und Brasilien in Augsburg von uns betreut.

Das External Relations-Team stellt den Kontakt zu Partnern aus der Geschäftswelt her. Vom Finance-Team werden alle anfallenden Aufgaben im Bereich der Finanzen übernommen und das Marketing-Team kümmert sich um die Öffentlichkeitsarbeit von AIESEC.

Gerade am Anfang der Karriere ist es oft schwierig, praktische Erfahrungen zu sammeln, ohne sich stark unter Druck gesetzt oder überfordert zu fühlen. Hier bietet AIESEC Unterstützung und Rückhalt durch

eine Gemeinschaft, die einem Raum bietet, sich auszuprobieren.

Außerdem bieten verschiedene Events, Workshops und nationale und internationale Versammlungen laufend neue Impulse zur persönlichen Weiterentwicklung. Auch das Emporsteigen auf der AIESEC-Karriereleiter ist einfach. Schnell kannst du erst Leiter deines Teams, dann Vorstand deines Lokalkomitees und dann auf nationaler und internationaler Ebene tätig werden. Von den 18 Mitgliedern, die im Laufe dieses Semesters neu zu AIESEC Augsburg gekommen sind, nehmen inzwischen bereits vier Positionen im Vorstand ein.

Wir freuen uns immer über weitere neue Mitglieder! Weitere Informationen findest du auf page.aiesec.de und www.facebook.com/AIESEC.Augsburg

Alexandra Zaniaš



Local Committee Augsburg, Juni 2014

Kompetenz- und Performance-management mit SAP

Am Vormittag des 27. Juni führte Herr Stefan Schwarm, Beratungsleiter bei der auf SAP HCM spezialisierten KWP Unternehmensberatung GmbH, die Studierenden des Vertiefungsmoduls Personalmanagement in die SAP-Lösungen zur Unterstützung des Personalmanagements ein. Einen inhaltlichen Schwerpunkt legte er dabei auf die Neuerungen, die die von der SAP-Tochter Success



Factors offerierte Cloud-Lösung beinhaltet. Inhaltlich reizvoll dürfte dabei vor allem für den Mittelstand sein, dass nicht mehr alle Prozesse oder das Kompetenzmodell selbst entwickelt und definiert werden müssen. Das System bietet bereits fest installierte Vorgaben. Dies erspart eigene Entwicklungsarbeit, reduziert aber andererseits Gestaltungsmöglichkeiten. Hier wird es spannend sein zu beobachten, wie sich dieser Ansatz durchsetzt und vor allem wie er die Arbeit der Personaler beeinflussen wird.

Face-to-Face-Meeting in Augsburg, zuletzt im März 2014 im Schiemann's im Fuggerpalais. Wer Zeit hat, der kommt. Inzwischen haben wir rund 60 Mitglieder und freuen uns über weiteren Zuwachs zum Netzwerk. Schreiben Sie auf XING eine Nachricht an Prof. Lebrecht, damit er Sie in die Gruppe aufnehmen kann.



Ehemaligentreffen

Ein Angebot für die Absolventen des HR-Schwerpunktes: Schließen Sie sich unserer XING-Gruppe an und netzwerken Sie mit anderen Personalern aus Ihrem und anderen Jahrgängen. Zweimal im Jahr gibt es ein

Kriterien zur Identifikation von Bewerbungsbetrug und entsprechenden Auffälligkeiten am Beispiel der Allianz Deutschland AG

Während meiner Werkstudentenzeit bei der Allianz Deutschland AG suchte ich nach einer geeigneten und praxisrelevanten Themenstellung für meine Masterarbeit. Diese fand sich auch schnell, denn Referenten des Referats Berufsausbildung des Betriebsgebiets Südost der Allianz Deutschland AG entdeckten in den letzten Jahren vor allem seit Einführung der elektronischen Bewerbungen immer wieder auffällige Bewerbungen für Ausbildungsplätze, die auf manipulierte Unterlagen hindeuteten. Verdachtsfälle wurden nur vereinzelt geprüft. Eine systematische Vorgehensweise existierte bisher aber nicht. Ich erkannte darin die Notwendigkeit, eine strukturierte Prüfung in Form einer Checkliste zu entwickeln, anhand derer Bewerbungen auf ihre Echtheit hin überprüft werden können, sowohl speziell für die Rekrutierungsprozesse der Allianz Deutschland AG als auch allgemein für alle in der Personalrekrutierung tätigen Personen.

Um diese Checkliste zu entwickeln, vertiefte ich mich in die theoretischen Rahmenbedingungen und führte eine Interviewstudie mit rund 20 Unternehmensvertretern durch, um herauszufinden, ob diese bereits eine systematische Vorgehensweise zur Prüfung von Bewerbungsunterlagen auf Echtheit haben und wenn ja, wie diese aussieht. Darüber hinaus entwickelte ich eine Vorgehensweise, wie Personalverantwortliche selbst aktiv werden und Hintergrundrecherchen zum Bewerber vornehmen können.

Bewerbungsbetrug umfasst nach meiner Definition alle in engem Zusammenhang mit dem Straftatbestand Betrug im Strafgesetzbuch geregelte Straftaten, die das unrechtmäßige Erlangen eines Arbeitsplatzes ermöglichen. Jedoch verstehe ich unter Bewerbungsbetrug auch Beschönigungen, Lügen und „kleine Mogeleyen“ von Bewerbern, wie das Abändern der Zeitenfolge, welche nicht sofort arbeitsrechtliche oder strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Des Weiteren verstehe ich darunter „auffällige“ Bewerbungsunterlagen, die den Personalverantwortlichen seltsam erscheinen und etwas ihrem Gefühl nach nicht stimmt, wobei dies aber nicht an einem Straftatbestand festgemacht werden kann.

Die Thematik hat deshalb so eine hohe Relevanz, da die Erfahrung zeigt, dass 70 Prozent aller Bewerber, die bereits bei der Bewerbung lügen, generell ein hohes Maß an krimineller Energie haben und somit auch in anderen Bereichen später im Unternehmen keine Hemmungen haben, zu betrügen bzw. eine hohe Risikobereitschaft für dolose Handlungen in sich tragen. Deswegen ist es so wichtig, Bewerbungsbetrüger frühzeitig zu erkennen. Die mögliche Kündigung in der Probezeit ist keine Option, da kriminelle Mitarbeiter auch in sehr kurzer Zeit großen Schaden anrichten können. Mit einem systematischen, wenig zeitintensiven Vorgehen zur Überprüfung von Bewerbern kann somit Schaden im Unternehmen vorgebeugt werden.

Anbei finden Sie einige Auszüge aus der Checkliste für Personalverantwortliche und somit Hinweise auf Bewerbungsbetrug, belegt mit je zwei Beispielen aus der Theorie oder der empirischen Untersuchung.

Hinweise auf Bewerbungsbetrug im Lebenslauf

- Berufsstationen werden im Lebenslauf nur mit Jahreszahlen angegeben. Beispielsweise gibt der Bewerber an, von 2005 bis 2006 bei einem Unter-

nehmen beschäftigt gewesen zu sein. In Wahrheit könnte er lediglich von Dezember 2005 bis Januar 2006 bei dem Unternehmen beschäftigt gewesen sein. Somit ist unklar, was er bis Dezember 2005 und ab Februar 2006 gemacht hat. Lebenslaufücken lassen sich durch die Angabe von Jahreszahlen somit leicht tarnen.

- Es gibt zeitlich nicht nachvollziehbare Lebenslaufücken oder diese werden wiederholt mit der Angabe von selbstständiger Tätigkeit, durch zweifelhafte Ich-AGs und/oder Auslandsaufenthalte getarnt. Fraglich ist hierbei, was der Bewerber in dieser Zeit tatsächlich gemacht hat. Beispielsweise war der Bewerber in Wirklichkeit arbeitslos oder in der Justizvollzugsanstalt.

Hinweise auf Bewerbungsbetrug in den Arbeitszeugnissen

- Der Gesellenbrief fehlt, obwohl der Bewerber im Lebenslauf angegeben hat, seine Ausbildung abgeschlossen zu haben. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass der Bewerber die Ausbildung nicht abgeschlossen hat.

- Das Firmenlogo der Unterlage war zum Zeitpunkt der Ausstellung des Arbeitszeugnisses nicht aktuell. Dies deutet darauf hin, dass der Bewerber das Arbeitszeugnis selbst geschrieben und beispielsweise das aktuelle Firmenlogo statt das zum Zeitpunkt des vorgetäuschten Arbeitsverhältnisses bestehende Firmenlogo verwendet hat.

Hinweise auf Bewerbungsbetrug in den Schulzeugnissen

- Der Stempel auf dem Schulzeugnis stammt nicht von der Schule. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass sich der Bewerber sein Schulzeugnis selbst ausgestellt bzw. „verbessert“ hat und beispielsweise den Stempel des Sportvereins zweckentfremdet hat.

- Der Notendurchschnitt eines Abiturzeugnisses ist deutlich besser als die darin enthaltenen Punkte der einzelnen Fächer. Das könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Abschlussnote eigenhändig verbessert wurde.

Allgemeine Hinweise auf Bewerbungsbetrug in Zeugnissen

- Die Adressdaten von Unterlagen weisen eine fünfstellige Postleitzahl auf, obwohl das Ausstelldatum des Zeugnisses vor dem 1.7.1993 liegt. Dies ist ein Hinweis darauf, dass der Bewerber seine Unterlagen selbst geschrieben hat, da die Änderung der Postleitzahlen erst am 1.7.1993 erfolgte.

Hinweise auf Bewerbungsbetrug aufgrund des Aussehens der Bewerbungsunterlagen

- Die beigelegten Zeugnisse und Referenzen gleichen sich hinsichtlich Schriftart, Papier, Design, Wasserzeichen und Strukturierung.

- Schriftart, Zeilenabstände oder Schriftgrößen bei persönlichen Daten wie Namens- oder Geburtsangaben weichen vom restlichen Text ab. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass der Bewerber ein fremdes Zeugnis verwendete und lediglich seine persönlichen Daten einfügte.

Hinweise auf Bewerbungsbetrug aufgrund von Idiosynkrasie

Idiosynkratische Verhaltensweisen wie die Verwendung individueller Lieblingswörter,

bestimmte Formulierungsweisen, bevorzugte Fremdwörter, bestimmte Rechtschreibschwächen etc. werden Bewerbungsbetrüger zum Verhängnis, wenn sie mehrere Arbeitszeugnisse fälschen. Denn es ist sehr unwahrscheinlich, dass mehrere Arbeitgeber unabhängig voneinander dieselben sprachlichen Präferenzen als auch Schwächen aufweisen:

- Es finden sich Rechtschreib- und/oder Grammatikfehler in den Nachweisen. Beispielsweise ist in einem Schulzeugnis eine Note falsch geschrieben: „befridigend“ anstatt „befriedigend“. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass der Schüler das Zeugnis selbst getippt hat.

- Es finden sich in verschiedenen voneinander unabhängigen Unterlagen auffällig oft ähnliche oder gleiche Formulierungen und/oder gleiche Rechtschreibfehler. Gerade weil jeder Mensch unterschiedliche sprachliche Referenzen hat, ist es äußerst unwahrscheinlich, dass Personalverantwortliche unabhängig voneinander identische Lieblingswörter verwenden und/oder gleiche Rechtschreibfehler begehen.

Über die Überprüfung der Bewerbungsunterlagen hinaus können Personalverantwortliche selbst aktiv werden und eine umfassendere Prüfung, sogenannte Hintergrundrecherchen durchführen. Diese könnten sich in vier Bestandteile untergliedern:

- Internetrecherche
- Einholen von Referenzen bei ehemaligen Arbeitgebern/Bekanntem etc.
- Einholen von Originalbelegen beim Bewerber
- Anfordern eines Führungszeugnisses vom Bewerber

Mit dieser strukturierten Vorgehensweise, bestehend aus einer systematischen Überprüfung der Bewerbungsunterlagen auf Echtheit sowie Hintergrundrecherchen zum Bewerber soll sichergestellt werden, dass Bewerber nicht nur hinsichtlich ihrer Qualifikationen und Passung zur Stelle geprüft werden, sondern auch hinsichtlich ihrer Integrität.

Stephanie Sprick, M. A., GMA-Master Personalmanagement

Für detaillierte Informationen zu dem Thema können Sie mich gerne kontaktieren unter StephanieSprick@gmx.de

Quellen:

Interviews im Rahmen der Masterarbeit, durchgeführt 2013.

Löw, M. (2011). Achtung Falle: Schützen Sie sich vor Bewerbungsbetrug! <http://www.unternehmer.de/recht-gesetze/112801-achtung-falle-schutzen-sie-sich-vor-bewerbungsbetruern-teil-i>. Stand: 27.03.2013.

Löw, M. (2011). Falle Bewerbungsbetrug erkennen und vermeiden. Hohenlinden.

Fachtagung „Neue Arbeitsmigration nach Deutschland“



Am 23.01.2014 fand in Nürnberg im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge eine Tagung rund um das Thema „Neue Arbeitsmigration nach Deutschland - Strukturen, Akteure und Programme“ statt. Organisiert wurde die Tagung durch „Minor - Projektkontor für Bildung und Forschung e.V.“ im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. An die 200 Personen nahmen an dieser Tagung teil. Vor allem waren Vertreter verschiedener Institutionen und Verbände sowie der Politik nach Nürnberg gekommen. Vereinzelt waren auch Firmenvertreter anwesend.

Dabei stand vor allem die Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960 im Mittelpunkt. Daher war der Botschaftsrat für Arbeit und Soziales der Botschaft von Spanien ebenfalls vor Ort. Nachdem zwei Leitvorträge zum Thema „Zwischen Fachkräftemangel, demographischem Wandel und Integrationsdebatte“ vorgetragen wurden, stellte ein Vertreter von Minor die Ergebnisse der „Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration“ vor. Gründe, die darlegen, weshalb die Studie am Beispiel Spanien durchgeführt wurde, waren folgende:

- In den 60er/70er Jahren gab es eine Finanzkrise in Spanien, darum kamen viele Spanier bereits zu diesem Zeitpunkt nach Deutschland
- Die Spanier waren die Migrantengruppe mit den niedrigsten Qualifikationen, jedoch besitzen sie inzwischen den höchsten Qualifikationsstand aller Migranten in Deutschland. Sie werden daher als Vorbild für eine qualifizierte Zuwanderung gesehen.
- Außerdem sind die Spanier die aktuell am schnellsten wachsende Gruppe, die nach Deutschland emigriert.

Das Besondere an dieser Tagung war, dass die Teilnehmer die Möglichkeit hatten, an zwei Workshops teilzunehmen, die jeweils eine Stunde dauerten. Dabei konnte zwischen vier Workshops ausgewählt werden. Bei der ersten Session handelte es sich um die Themen

- „Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland – die Perspektive der Unternehmen“
- „Best Practice – und Qualitätssicherung für Fachkräfteeinitiativen“
- „Arbeitsmigration aus Perspektive der Arbeitsmigrant/-innen“ sowie
- „Unterstützungsinstrumente zur Fachkräftesicherung aus dem Ausland“

Hierbei hatte ich mich für das Thema aus Sicht der Unternehmerperspektive „Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland“ entschieden. Die Ausführungen des Referenten stellten dar, dass den Unternehmen immer mehr und mehr bewusst wird, dass die Dis-

kussion um Fachkräftesicherung ein aktuelles Thema ist, das angegangen werden muss. Es ist in den Köpfen der Unternehmen angekommen, dass eine qualifizierte Zuwanderung v.a. für Süddeutschland und Großunternehmen immer wichtiger wird.

Allerdings wurde auch angebracht, dass nicht die volle Konzentration auf das Thema Zuwanderung gelegt werden sollte. Es ist ebenso wichtig, andere Gruppen, wie beispielsweise die Generation 50+ nicht außer Acht zu lassen. Ebenso erwähnte der Referent von der Deutschen Industrie- und Handelskammertagsvereinigung, dass es wichtig ist, neben der inner-europäischen Zuwanderung auch die Migration von Nicht-EU Bürgern zu fördern. Als Grund nannte er hier die Wirtschaftslage. Wenn es beispielsweise in Spanien wieder wirtschaftlich bergauf geht, könnte es durchaus sein, dass die gut qualifizierten Spanier wieder in ihr Heimatland zurückkehren werden und Deutschland dadurch nicht langfristig von einer qualifizierten Zuwanderung profitieren kann.



Foto von der Tagung, Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Außerdem spielte in dem Vortrag die Integration der Zuwanderer in die Betriebe eine Rolle. Bei einer Befragung von Firmen, die Zuwanderer in ihrem Unternehmen beschäftigen, gaben 36 Prozent an, dass eine Integration im Betrieb bei Mitarbeitern mit mittlerer/höherer Qualifikation problemlos möglich wäre. 50 Prozent bezeichneten die Integration als in der Regel problemlos. Die Ergebnisse wurden nicht nach Unternehmensgröße gefiltert, sondern es flossen alle befragten Unternehmen in diese Befragung ein. (Quelle: Hardege, 2014, s. www.minor-kontor.de/images/minor-kon-tor/projekte/Migrationsforschung/neuearbeitsmigration_hardege_perspektive_unternehmen.pdf).

In den zweiten Workshops wurde das Thema anhand einzelner Branchen aufgegriffen. So konnte man zwischen den Bereichen

- „Pflegebranche“
- „Gesundheitsbranche“
- „Produktion und Handwerk“
- „MINT-Berufe“ sowie der
- „Dienstleistungsbranche am Beispiel der Logistikbranche“ auswählen.

Ich entschied mich für den Workshop zum Thema MINT Berufe. Die Referentin, eine Dame der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft, zeigte drei verschiedene Projekte mit und für Migranten auf. Im ersten Projekt, dem „career international“, geht es darum, qualifizierte Fachkräfte an bayerische Unternehmen zu vermitteln. Zielgruppe sind Ingenieure, Informatiker und Techniker. Aktuell findet das Projekt mit den Ländern Polen, Tschechien, der Slowakei, Ungarn, Italien und Spanien statt. Hauptsächlich werden hierbei Firmen aus der Metall- und Elektroindustrie angesprochen. Damit die Vermittlung gewährleistet werden kann, müssen Profile der jeweiligen Fachkräfte in einer Datenbank angelegt werden. Diese Plattform wird online und auf Messen beworben. Die Mitgliedsunternehmen können die Datenbank direkt für ihre Rekrutie-

rung nutzen. Aktuell befinden sich in der Datenbank ca. 800 Profile, rund 80 Unternehmen nutzen diese.

Das zweite Projekt, „career“, befasst sich mit der Vermittlung einer dualen Berufsausbildung in Bayern an junge Spanier zwischen 18 und 35 Jahren. Voraussetzungen sind eine hohe Motivation und der Wille zum Erlernen der Sprache sowie Offenheit und Interesse für Leben und Lernen in Deutschland. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Erfüllung der Anforderung des zu erlernenden Berufs. Um vorzufühlen, ob eine Ausbildung funktionieren könnte, absolvierten 65 junge Spanier ein Praktikum in Deutschland. 42 von diesen bekamen im Anschluss auch den gewünschten Ausbildungsvertrag. Die Herausforderungen für die Bewerber waren zum einen finanzielle Probleme. Da ein bestimmtes Sprachniveau vorausgesetzt wurde, mussten die Spanier bereits im Heimatland einen Deutschkurs besuchen, dies konnten sich allerdings einige nicht leisten. Zum anderen war es für die Firmen eine enorme Mehrbelastung, da die jungen Spanier umfangreiche Unterstützung auch außerhalb der Arbeit benötigten. Bei den 13 Spaniern, die keine Ausbildung in Deutschland begannen, nannte die Referentin Heimweh als Hauptgrund.

Ebenfalls befasst sich die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft durch das Projekt „audit“ mit der Betreuung von Ingenieuren mit ausländischen Abschlüssen. Hier wird in einem Analysegespräch festgestellt, inwieweit der Abschluss in Deutschland anerkannt ist und ob es für die Ingenieure die Möglichkeit gibt, eine Stelle in Deutschland anzunehmen. Diese sogenannten Vermittlungen fanden sowohl in München als auch in Nürnberg statt. Die Hälfte der Teilnehmer kann jetzt aufgrund des Projektes den Ingenieurberuf in Deutschland ausüben.

Zum Abschluss des Tages wurden alle wichtigen Erkenntnisse der verschiedenen Workshops zusammengetragen und die Referenten befragt, welche Erkenntnisse sie aus dieser Tagung ziehen konnten.

Es wurde genannt, dass die Migrationspolitik in Deutschland schon sehr weit fortgeschritten ist, es aber noch einige Herausforderungen zu bewältigen gibt, deren sich die Firmen noch nicht bewusst sind. Außerdem wurde ausgeführt, dass es notwendig ist, Informationsdefizite zu eliminieren, und dass die Erfolge, die bereits erzielt werden konnten, noch stärker kommuniziert werden sollten.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass diese Tagung sehr interessant und vielfältig war, da man mehrere Möglichkeiten hatte, sich verschiedene Bereiche, die dieses Thema betreffen, genauer anzuhören und somit tiefere Einblicke zu gewinnen. Ebenso gab es die Möglichkeit, mit Vertretern aus der Politik und verschiedener Institutionen in Kontakt zu treten.

Eva-Maria Lechner, Bachelorstudiengang BW, Bachelorarbeit zum Thema Internationale Rekrutierung

Strategische Personalplanung - zwei Sichtweisen auf ein vernachlässigtes Thema

Das Interesse an strategischer Personalplanung ist in der letzten Zeit - gerade im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung in Deutschland - stark gestiegen. Und dies zu Recht, da die Personalplanung die zentrale Grundlage für die meisten Instrumente und Initiativen des Personalmanagements ist. Bei dieser Bedeutung des Themas ist es verwunderlich, dass es zu diesem Thema relativ wenig Literatur gibt. Dies gilt für die Personalplanung generell und noch mehr für die strategische Personalplanung. Daher sollen hier zwei der relativ wenigen Bücher zur strategischen Personalplanung vorgestellt werden.

Berendes, K. et al. (2011). *Strategische Personalplanung. Die Zukunft heute gestalten*, Wirtschaftsverlag NW, Bremerhaven, hrsg. von ddn, Das Demographie Netzwerk, 102 Seiten, 18,50 € und

Smith, T. (2012). *Strategic Workforce Planning - Guidance & Back-up Plans*, 114 Seiten, 26,96 \$, das im Selbstverlag erschienen ist.



Schauen wir uns das erste Buch an. Es ist im besten Sinne ein Praktikerbuch. Von Mitarbeitern eines Facharbeitskreises des Demographie Netzwerkes ist es von Praktikern für Praktiker geschrieben. Die demografische Entwicklung in Deutschland als Ausgangsbasis nehmend, gehen die Autoren dieses mit 102 Seiten sehr schlanken Buches in neun Kapiteln systematisch den gesamten Prozess der strategischen Personalplanung durch. Während das erste Kapitel die Notwendigkeit einer strategischen Personalplanung herleitet, werden in den Kapiteln zwei und drei die Job-Familie als zentrale Planungsebene und das zu nutzende Planungsmodell vorgestellt. Kennzahlen und die Möglichkeit, zukünftige Unwägbarkeiten durch den Einsatz von Szenarien in der Planung abzubilden, werden in den folgenden Kapiteln ebenso aufgegriffen wie die Integration der Personalplanung in den gesamtunternehmerischen Planungsprozess. Durch die Kürze der einzelnen Kapitel ist das Buch schnell zu lesen, ohne dass die Thematik oberflächlich behandelt wird. Die Autoren berichten von ihren Erfahrungen und weisen auf Fallstricke in der Umsetzung hin. Auch wenn die Autoren bis auf wenige Ausnahmen in HR-Funktionen von Großunternehmen tätig sind, lassen sich die Erkenntnisse und Erfahrungen grundsätzlich auch gut auf die Situation kleinerer Unternehmen anpassen.

Nur durch die Lektüre des Buches wird man kaum eine strategische Personalplanung alleine durchführen können, dazu fehlen doch viele Detailspekte. Aber man erhält einen guten Überblick, was das Instrument kann, wie es aufgebaut ist. Allerdings wäre hilfreich gewesen, wenn stärker auf die orga-

nisationalen Voraussetzungen und den Aufwand für die Einführung einer strategischen Personalplanung eingegangen worden wäre. Dieses Manko ist genauso der Kürze des Buches geschuldet, wie der Abwesenheit von mehr Praxisbeispielen. Insgesamt aber ein sehr lesenswertes Buch für alle, die einen fundierten und praxisnahen Einstieg in die Thematik suchen.



Solch ein positives Urteil verdient das zweite Buch leider nicht. Die Autorin war früher für die Personalplanung bei FedEx verantwortlich und das Buch scheint in erster Linie geschrieben zu sein, um sich als Beraterin zum Thema strategische Personalplanung zu empfehlen. Der Aufbau ihres Buches ist dreigeteilt: Der erste Teil stellt das Konzept der strategischen Personalplanung und seine Vorteile vor, der zweite Teil vertieft die fünf Schritte, die aus Sicht von Smith zu einer strategischen Personalplanung gehören. Der dritte Teil spricht mögliche Fallstricke bei der Implementierung an: Wie wird das Management von der Notwendigkeit einer strategischen Personalplanung überzeugt, wie geht man mit einer unklaren Datenlage um, wie kann man den Erfolg einer strategischen Personalplanung messbar machen?

Auf den ersten Blick unterscheiden sich die Ansätze der beiden Bücher nicht groß, doch krankt das Buch von Smith an zwei entscheidenden Stellen. Erstens schreibt sie zwar davon, dass sie den Lesern eine strategische Personalplanung nahebringen will, aber das Gros der Beispiele sind Planungen für einzelne Positionen und oft über einen kurzen Zeitraum hinweg. Da Smith auf der Ebene der einzelnen Positionen bleibt und Stellen nicht auf einer höheren Ebene zu Job-Familien zusammengefasst werden, wird Smith dem Anspruch, strategisch das Humankapital zu planen, nicht gerecht. Statt Stellen zu aggregieren, plädiert Smith dafür, sich in der Planung auf Schlüsselpositionen im Unternehmen zu beschränken. Auch bleibt sie mit ihren Beispielen und Beschreibungen oft oberflächlich. Mit seinen 114 Seiten und großem Font ist das Werk schlichtweg zu kurz, um die Thematik halbwegs konkret zu behandeln. Auch der im Untertitel suggerierte Anspruch, Backup-Pläne für die Planung liefern zu können, wird nicht erfüllt. Zwar gibt es einzelne Checklisten, mehr aber nicht.

Vergleicht man die beiden Bücher miteinander, so ist das Votum eindeutig. Für einen fundierten Überblick ist das Thema ist das erste Buch eindeutig zu empfehlen.

Prof. Dr. Christian Lebrecht

Jenewein, W., Heidbrink, M. & Heuschele, F. (Hrsg.) (2014). *Begeisterte Mitarbeiter - Wie Unternehmen ihre Mitarbeiter zu Fans machen*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. 250 Seiten. Preis: 39,95 €.



Der Titel macht neugierig - wer wollte das nicht? Mitarbeiter als Fans des eigenen Unternehmens, begeisterte Mitarbeiter, die dann weniger motiviert und kontrolliert werden müssen, weil sie selbst mitdenken und sich engagieren. Der Einstieg ist für ein Fachbuch sehr überraschend: Nach einem Geleitwort des BMW Aufsichtsratsvorsitzenden, Prof. Joachim Milberg, und einem knappen Einleitungsbeitrag der drei Herausgeber wird auf 34 Seiten ausführlich auf die „Fankultur bei Schalke 04“ eingegangen. Dieses Fallbeispiel ist sicher nicht nur für Fußballbegeisterte informativ und lehrreich.

Die folgenden drei Teile thematisieren mit insgesamt 8 Praxisbeispielen inhaltlich (1) Stärkung von Kultur und Identität („Be part of it“), (2) das Schaffen eines inspirierenden Umfeldes („Grow with us“) und (3) Individuelle Anreizgestaltung („Enjoy“).

Ein großer Vorteil des Buches ist, dass die Beispiele bewusst aus ganz unterschiedlichen Branchen gewählt sind. Dass eigentümergeführte Unternehmen ein anderes Kulturverständnis aufweisen und eine andere Personalpolitik betreiben (können), wird deutlich. Doch auch große Konzerne, wie die Deutsche Bahn oder Knorr-Bremse, berichten von ihren Maßnahmen zur Sicherung einer guten Führungskultur.

Diese Unternehmensbeispiele sind jeweils interessant aufbereitet - insbesondere die Geschäfts- und Marketingstrategien werden anschaulich dargestellt. Intensiver und vor allem mit Kennzahlen versehen hätte man sich allerdings zumeist die People-Dimension gewünscht. Man mag den (im Übrigen bis auf eine Co-Autorin durchgehend männlichen) Autoren durchaus zugestehen, ihre Mitarbeiter fair zu behandeln und gut zu führen. Doch woran machen sie die Erfolge fest? Zwar schließt das Buch mit einem Beitrag zu Maßnahmen und einer zusammenfassenden Bewertung der Beispiele, doch eine stärker evidenzbasierte Darstellung und durchgehend dargestellte Lessons learnt würden die Glaubwürdigkeit weiter verstärken.

Und vor allem ein Spannungsfeld bleibt ungeklärt: Im einführenden Beitrag werden als Schalke-Erfolgsfaktoren Anstrengung, kämpferische Einstellung und die Konstanz genannt - bei Fans wie Spielern. Wie lassen sich Mitarbeiter zu Fans machen, wenn sie befristete Stellen haben oder schnell wieder wechseln, weil Employability und Flexibilität gefordert sind und das Versprechen einer lebenslangen Beschäftigung vielen als Relikt des letzten Jahrhunderts gilt?

Prof. Dr. Erika Regnet

Rump, J. & Walter, N. (Hrsg.) (2013). *Arbeitswelt 2030*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 185 Seiten, 29,95 €.



Dieses Buch basiert auf den Ergebnissen einer hochrangig besetzten Expertenkommission, von deren Mitgliedern zudem sechs Expertengruppen geleitet wurden. Das Buch startet mit einem Kapitel zur demografischen Entwicklung, in dem z. B. Fertilitätsrate, Wanderungssalden und daraus resultierende Altenquotienten erläutert werden. Daran schließt sich ein Kapitel „Megatrends“ an. Als Megatrends für die nächsten 15 Jahre werden dargestellt:

1. Technisch-ökonomische Entwicklungen (Globalisierung, IuK-Technologien, Wissens-β und Innovationsgesellschaft, Rohstoffverknappung)
2. Demografische Entwicklung (Alterung, Schrumpfung der Bevölkerung, weniger Nachwuchskräfte, Verlängerung der Lebensarbeitszeit)
3. Gesellschaftliche Entwicklungen (Nachhaltigkeit, Feminisierung, Individualisierung, Wertewandel)

Die anschließenden 6 Kapitel thematisieren - basierend auf den Expertengruppen - Arbeitsmarkt, Unternehmen, Sozialpartnerschaft, Bildung, Arbeitsrecht und Soziale Sicherung.

Das Buch stellt sehr komprimiert und doch durch Zahlen fundiert aktuelle Entwicklungen dar. Der Leser erhält so einen schnellen Überblick über

absehbare Trends wie Handlungsbedarfe. Im Gegensatz zu anderen Büchern, die die Arbeitswelt der Zukunft thematisieren und dabei erfreuliche wie erschreckende Szenarien plastisch ausschmücken, argumentieren die Autoren dieses Buches eher nüchtern und versuchen ausgehend vom Status Quo die Zukunft angemessen mitzugestalten und notwendige Handlungsoptionen darzustellen.

Wer allerdings einen konkreten Einblick haben will, wie unser Leben, die Arbeit, Reisen und Familie in der Zukunft möglicherweise aussehen werden und welche technischen Innovationen in den heutigen Laboren bereits entwickelt werden, dem sei das Buch empfohlen „2025 - So arbeiten wir in der Zukunft“ von S. G. Jánoszy & L. Abicht (2013), Berlin, Goldegg Verlag, 272 Seiten, 24,90 €. Das Buch stellt als Roman eine spannende Zeitreise in eine mögliche und nicht allzu ferne Zukunft dar.

Ein weiteres, spannend zu lesendes Buch, das die Zukunft thematisiert ist „Job Future - Future Jobs“, 368 Seiten, 24,90 € auf Deutsch erschienen 2012 im Hanser Verlag, München. Autorin ist die britische Professorin Lynda Gratton, die die Lebens- und Arbeitszukunft in verschiedenen - bedrückenden wie positiven - Szenarien darstellt. Dieses Buch ist sehr anschaulich gestaltet, denn die Themen wie Zersplitterung des Tages, ständige Erreichbarkeit, Information Overload bewegen heute viele Menschen. Gratton bietet konkrete Anregungen für den Einzelnen, was er/sie heute tun kann und muss, um sich nicht in der (nahen) Zukunft auf der Verliererseite der Szenarien wiederzufinden. Das Buch wurde bereits im Personal-Newsletter Nr. 10 ausführlich rezensiert.

Erika Regnet

Reinbeck, R., Sambeth, U. & Winklhofer, A. (2011). *Handbuch Führungskompetenzen trainieren*. 382 Seiten. 2. Auflage. Weinheim: Beltz. Preis: 49,95 €.



Ein Buchtipps für Trainer. Bereits in zweiter Auflage ist das „Handbuch Führungskompetenzen“ 2011 erschienen. Es ist also nicht gerade brandneu, aber ich habe es für mich neu entdeckt und finde, es ist eine wertvolle Fundgrube für Führungskräfte trainings. Was besonders ist an dem Buch im Vergleich zu ähnlichen Sammlungen: Die Übungen sind wunderbar durchdacht und mit guten Erläuterungen, u. a. auch zu möglichen theoretischen Inputs vor den Übungen, versehen. „Führungskompetenz“ wird hier außerdem sehr breit gedacht. Das Buch geht weit über die zu erwartenden kommunikativen Skills hinaus und behandelt auch allgemeine Mitarbeiterführungs- und Beziehungskompetenzen sowie Persönlichkeits-, Veränderungs- und unternehmerische Kompetenzen. Trainer erhalten hierbei sowohl Anregungen für die Gestaltung von Trainings für Führungsnachwuchskräfte als auch für erfahrene Führungskräfte. Ein Nachteil des Buches: Die Zeitschätzungen bei vielen Übungen finde ich etwas hoch gegriffen und allgemein werden vor allem längere Trainingseinheiten beschrieben. Beim anhaltenden Trend in der betrieblichen Praxis, Trainings zeitlich immer weiter zu reduzieren, sind lange Trainingseinheiten aber leider immer schwieriger zu realisieren und vielleicht auch nicht immer in dieser Ausführlichkeit notwendig. Insgesamt finden aber auch erfahrene Trainer interessante Anregungen in dem Buch.

Prof. Dr. Mahena Stief

Der juristische Tipp

Was tut der Gesetzgeber im Mindestlohn?

Die gesetzgeberischen Entwicklungen im Arbeitsrecht sind – auch wenn die Koalition schon ein dreiviertel Jahr alt ist – zuvorderst durch die im Koalitionsvertrag angekündigten Maßnahmen der „Großen Koalition“ vorgezeichnet.

A. Koalitionsvertrag

Verdienst der Mitgliederabstimmung der SPD über den Koalitionsvertrag (1) im letzten Herbst ist, daß der Vertrag selbst eine Öffentlichkeitswirkung hat, die früheren Koalitionsverträgen nicht zukam (oder wer hat – Hand aufs Herz – früher schon einmal in einem Koalitionsvertrag geblättert?). Ob die Lektüre der 185 Seiten nun tatsächlich den Informationsstand des Lesers verbessert hat oder er eher nach so viel „Verbesserung“, „Weiterentwicklung“, „Schutz“, „Qualifikation“, „kluger Politik“, „Chancenverbesserung“, „Wettbewerbsfähigkeit“, „Innovationskraft“, „Beweglichkeit“, „Flexibilität“, „Sozialpartnerschaft“ usw. nicht weiß, ob mit der großen Koalition die „Schöne neue Welt“ angebrochen ist - selbstverständlich alles geschaffen, durch die große Koalition - oder vielleicht doch der Eindruck verbleibt, es beginne Orwellsches „Neusprech“, mag jeder selbst beurteilen.

Ab Seite 65 beginnt der Abschnitt „Beschäfti-

gungschancen verbessern“, der sich im ersten Teil unter der Überschrift „Aktive Arbeitsmarktpolitik“ mit sozialversicherungsrechtlichen Regelungen befaßt. Hier wird an vielen Stellen erwähnt, daß die große Koalition Beschäftigungen schaffen möchte, Langzeitarbeitslosigkeit verhindern möchte usw., so daß der unbefangene Leser fast vergißt, daß der Staat noch nie Arbeitsplätze geschaffen hat, außer solchen, die der Steuerzahler, also der Bürger, finanziert. Viel eher muß man kritisch hinterfragen, ob der Staat (gerade durch die angekündigten Maßnahmen) nicht eher Arbeitsplätze vernichtet.

B. Mindestlohn

Als vordringliche Aufgabe sieht die große Koalition den Mindestlohn an.

I. Mindestlohn im Koalitionsvertrag

Branchen nach Arbeitnehmerentsendegesetz ausweiten

Die tariflich vereinbarten Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz (ArbNEntsG) hätten, so heißt es, „sich bewährt“ und sollten daher auf alle Branchen ausgeweitet werden. Ins Juristische übersetzt dürfte das heißen, daß § 4 AEntG geändert und schlicht und einfach alle Arbeitnehmer erfassen wird.

Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen erleichtern

Weiter sollen die Voraussetzungen einer Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen „zeitgemäß an die heutigen Gegebenheiten angepaßt“ werden. Entgegen dem derzeitigen § 5 Abs. 1 Nr. 1 TVG soll in Zukunft nicht mehr erforderlich sein, daß die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50 % der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen. Das überrascht, denn die AVE ist auch ein Instrument tarifgebundener Unternehmen, die nicht-tarifgebundene Konkurrenz auszuschalten. Man erinnere sich an die Deutsche Post AG (die unproblematisch das 50 Prozent-Erfordernis in der Briefzustellung erfüllte und) mit Hilfe dieses Instruments i.V.m. § 7 ArbNEntsG ihren lästigen Konkurrenten PIN ausschalten konnte, so daß dieser in die Insolvenz fiel. Arbeitsplätze geschaffen hat das nicht, und ob die ehemaligen Briefzusteller von PIN nicht vielleicht doch lieber für weniger als den Post-Tariflohn gearbeitet hätten, als nun Hartz IV in Anspruch zu nehmen, kann sich jeder selbst beantworten. Gewinner dieser Maßnahme war jedenfalls die Deutsche Post AG (und Herr Zumwinkel). Diese Möglichkeit, nicht-tarifgebundene Konkurrenz auszuschalten, wird die große Koalition also erleichtern.

Flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn einführen

Damit noch nicht genug, denn ab 2015 (mit Übergangsfrist bis 2017) soll ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von € 8,50 brutto je Zeitzustunde eingeführt werden (Mindestlöhne nach dem ArbNehEntsendeG sollen unberührt bleiben). Eine Kommission, ähnlich derjenigen nach § 5 TVG, soll diesen jährlich überprüfen.

II. Gesetzesstand zum Mindestlohn

Derzeit findet man den Mindestlohn durch - sage und schreibe - sechzehn Gesetze geregelt:

1. Zweite Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung,
2. Zweite Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft,
3. Neunte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Baugewerbe,
4. Siebte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Dachdeckerhandwerk,
5. Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für die Elektrohandwerke,
6. Dritte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlenbergwerken,
7. Vierte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Gebäudereinigung,
8. Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk,
9. Zweite Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch,
10. Siebte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Maler- und Lackierhandwerk,
11. Fünfte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst,
12. Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche,
13. Mindestarbeitsbedingungengesetz,
14. Arbeitnehmer-Entsendegesetz,
15. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und
16. Tarifvertragsgesetz.

Neun Branchen sind aktuell vom Arbeitnehmer-Entsendegesetz erfaßt:

1. Bauhaupt- und Baunebengewerbe
2. Gebäudereinigung
3. Briefdienstleistungen
4. Sicherheitsdienstleistungen
5. Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlenbergwerken
6. Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft
7. Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst
8. Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch
9. Pflegebranche (Altenpflege und ambulante Krankenpflege).

III. Gesetzgeberische Umsetzung der Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag zum Mindestlohn

Das Kabinett hat nun am 2.4.2014 den Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie beschlossen. Kern ist die Einführung eines allgemei-

nen gesetzlichen Mindestlohns von € 8,50 ab 1.1.2015. Abweichungen hiervon durch allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge sollen noch ein Jahr möglich sein. Außerdem soll die Öffnung des AEntG für alle Branchen und die Erleichterung der Allgemeinverbindlich-Erklärung von Tarifverträgen erreicht werden. Dieser Mindestlohn soll ab 2018 jährlich angepaßt werden. Über die Anpassung entscheidet eine aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammengesetzte Mindestlohnkommission. Die Bundesregierung kann die Anpassung durch Verordnung für alle Arbeitgeber und Beschäftigten verbindlich machen. Abweichungen vom gesetzlichen Mindestlohn sollen durch Tarifverträge auf Branchenebene bis zum 31.12.2016 möglich sein. Diese müssen über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) allgemeinverbindlich gemacht werden.

Ausgenommen vom persönlichen Anwendungsbereich sind

- Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung,
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten,
- Praktikanten, die ein Orientierungs-Praktikum von bis zu sechs Wochen vor Berufsausbildung oder Studium leisten,
- Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu sechs Wochen begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten,
- Auszubildende und
- ehrenamtlich Tätige.

Die Einhaltung des Mindestlohns soll von den Zollbehörden überwacht werden. Verstöße sollen als Ordnungswidrigkeit mit Geldbußen geahndet werden.

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) soll für alle Branchen geöffnet werden. Zudem soll die Allgemeinverbindlich-Erklärung von Tarifverträgen nach § 5 TVG erleichtert werden. Sie soll künftig bereits möglich sein, wenn

- ein konkretes öffentliches Interesse vorliegt (d. h. wenn ein Tarifvertrag für die Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat) oder
- wenn die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklungen verlangen, den Tarifvertrag allgemeinverbindlich zu machen.

Die Tarifvertragsparteien müssen einen gemeinsamen Antrag stellen. Das bislang geltende Erfordernis des § 5 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 TVG, die tarifgebundenen Arbeitgeber dürfen nicht weniger als 50 Prozent der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen, wird gestrichen. Die Beschlußfassung im Bundesrat ist für September 2014 und das Inkrafttreten für den 1. 1. 2015 geplant.

C. Fazit

In der politischen Diskussion wird gerne darauf verwiesen, daß Deutschland ohne flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn eine Sonderrolle in Europa einnehme. Abgesehen davon, daß nichts allein deshalb sinnvoll ist, weil es „die anderen“ tun, wird vergessen, daß

in den anderen Ländern der EU Mindestlohnhöhen existieren, die so niedrig und so weit von den € 8,50 entfernt sind, daß sie bei uns ohnehin nach § 138 BGB sittenwidrig wären und daher gar keinen gesetzlichen Regelungsbedarf erfordern. Die Spanne geht hinunter bis € 1,85/Std. in Polen und € 0,71/Std. in Bulgarien.

Hat übrigens mal jemand nachgerechnet, wie viel dem Arbeitnehmer, der zuvor vielleicht € 6,50 verdient hat, durch die Mindestlohnhöhung – so er seinen Arbeitsplatz nicht verloren hat – nach Steuern verbleibt? Durch die Anhebung auf € 8,50 kommt der Arbeitnehmer nämlich in die Einkommensteuerpflicht und ein Gewinner des Mindestlohnes steht damit klar fest: der Staat, der wieder Geld der Bürger erhält, um es nach den von seinen Repräsentanten für „sinnvoll“ erachteten Zwecken auszugeben, vorgeblich diene diese Maßnahme aber bloß dem Schutz der Geringverdiener. Gewiß hätte der Gesetzgeber den Geringverdienern einen größeren Gefallen getan, wenn er die Abgaben, die auch diese unmittelbar (z.B. Umsatzsteuer, Versicherungssteuer, Mineralölsteuer, Abgaben auf Energie usw.) oder mittelbar (z.B. Grundsteuer) bezahlen, reduziert hätte – das wäre eine ehrliche Wohltat für die Geringverdiener gewesen.

Prof. Dr. Micha Bloching

Literatur

(1) Deutschlands Zukunft gestalten, Koalitionsvertrag, zwischen CDU, CSU und SPD, 18. Legislaturperiode, nachzulesen etwa unter <https://www.cdu.de/sites/de->

Impressum:

Verantwortlich:
Präsident
Prof. Dr.-Ing. Dr. h.c. Hans-Eberhard Schurk

Anschrift
Hochschule für angewandte Wissenschaften Augsburg
An der Hochschule 1
86161 Augsburg
Telefon: +49 (0)821-5586-0
Telefax: +49 (0)821-5586-3222
info@hs-augsburg.de

Verantwortlich für den Inhalt:
Ansprechpartnerin:
Prof. Dr. Erika Regnet
Hochschule Augsburg, Fakultät für Wirtschaft
An der Hochschule 1
86161 Augsburg
Telefon: +49 (0)821- 5586 2921 -2911
erika.regnet@hs-augsburg.de
www.hs-augsburg.de

Der Newsletter Personalmanagement erscheint zweimal pro Jahr – jeweils am Ende des Semesters. Er enthält Rubriken der Professoren, die an der Hochschule Augsburg zu Personalthemen arbeiten, sowie Beiträge der Studierenden und der Absolventen zu ihren Erfahrungen bei Praxisprojekten, Bachelor- und Masterarbeiten, Praktika und Berufseinstieg.

Der Newsletter soll Studierenden einen Einblick in die Aufgabenstellungen der Personalabteilung, die Vielfalt der HR-Themen und aktuelle Entwicklungen geben. Zudem möchten wir mit Ehemaligen auch nach der Hochschulzeit in Kontakt bleiben.

Praktiker erhalten Informationen über aktuelle Themen – z.B. arbeitsrechtliche Entscheidungen, Veröffentlichungen und interessante Veranstaltungen – sowie über die konzeptionellen Weiterentwicklungen an der Hochschule.

Gerne nehmen wir weitere an Personalthemen Interessierte, Kollegen oder der Hochschule verbundene Personen in unseren Email-Verteiler auf. Auch weitere Themen, Erfahrungsberichte etc. sind jederzeit herzlich willkommen.