

MANAGEMENT & KARRIERE

KOLUMNE

HEIKO PETER KRENTZ

Gut ist manchmal nicht gut genug

Unsere Mandantin erschien verzweifelt in unserem Büro. Ihre Vorgesetzte hatte sie nur durchschnittlich beurteilt. Ihr Problem: Sie stand nur in einem befristeten Arbeitsverhältnis mit einer Behörde. Voraussetzung für die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis war aber, dass man über eine gute Beurteilung verfügt. Sonst bestand keine Chance auf eine Übernahme. Unsere Mandantin berichtete, dass ihre Vorgesetzte mit ihr persönlich nicht zurechtkam.

Obwohl die Zwischenbeurteilung noch vielversprechend ausfiel, reichte es nicht für eine überdurchschnittliche Beurteilung. Die Vorgesetzte kritisierte unsere Mandantin ständig und war mit ihr nicht zufrieden. Wir analysierten die Situation und fanden heraus, dass die von ihr zu erbringenden Kennzahlen ein anderes Bild auswiesen. Danach war eine überdurchschnittliche Bewertung sehr wohl gerechtfertigt.

Zur Durchsetzung einer zutreffenden Bewertung musste schließlich Klage erhoben werden. Vorgespräche mit der Vorgesetzten erbrachten kein anderes Ergebnis. Im Güteverfahren vor dem Arbeitsgericht mauerte die Gegenseite und wollte von einer vernünftigen Beilegung der strittigen Angelegenheit nichts wissen.

Allerdings war der Richter augenscheinlich auf unserer Seite. Die guten Zahlen, die unsere Mandantin erbrachte,

sprachen eine deutliche Sprache zu ihren Gunsten. Trotzdem war es ein schweres Stück Arbeit. Schließlich ist es nicht leicht, gegen den Arbeitgeber im bestehenden Arbeitsverhältnis gerichtlich vorzugehen und dann weiterarbeiten zu können, wie zuvor.

Häufig wird die Arbeitsatmosphäre durch einen Gerichtsprozess so stark belastet, dass das Arbeitsverhältnis im Wege eines Vergleichs beendet wird oder faktisch beendet werden muss, weil es für den Arbeitnehmer langfristig nicht mehr auszuhalten ist.

Hier war es zur Abwechslung anders: Zudem gab es für den Arbeitgeber ein weiteres Problem. Es stellte sich heraus, dass intern eine Weisung existierte, die genau vorgab, wie viel Prozent der Beschäftigten bestimmte Bewertungen erhalten sollen.

Nachdem der Arbeitgeber merkte, dass es sich bei unserer Mandantin um eine gute Mitarbeiterin handelt und dass das Gericht möglicherweise die Bewertungsvorgaben zu Fall bringen könnte, wurde zurückgerudert. Die Bewertung wurde korrigiert. Ob es zum Schluss für einen unbefristeten Vertrag reicht, steht noch aus. Zumindest die formalen Voraussetzungen liegen jetzt vor.

Heiko Peter Krenz ist Rechtsanwalt für Arbeitsrecht und Inhaber der Kanzlei Dr. Krenz in Berlin.



Die Suche nach der perfekten Stelle kann nicht früh genug beginnen – soziale Netzwerke helfen dabei

Facebook und Co. mischen die Jobsuche auf

Immer mehr Firmen erkennen die Vorteile von Social Media

HARALD CZYCHOLL

Wenn sich Lukas Zulehner auf die Suche nach Fachkräften macht, führt für ihn kein Weg an den sozialen Medien vorbei. Zulehner ist beim Coburger Automobilzulieferer Brose für das Personalmarketing verantwortlich – und nutzt dabei die Möglichkeiten von sozialen Medien bereits seit vielen Jahren. „Um potenzielle Bewerber anzusprechen, legen wir die jeweils zu besetzende Position und das damit verbundene Anforderungsprofil zugrunde.“ Passenden Kandidaten kann der Recruiting-Experte so gezielt die Möglichkeiten innerhalb des Jobs und weitere Karriere-Perspektiven innerhalb des Unternehmens aufzeigen. Auch auf indirektem Weg wird der Kontakt im Sinne des so genannten Employer Branding gesucht, etwa durch einen regen Austausch mit verschiedenen Zielgruppen via Facebook. „Dabei ist uns ein Dialog auf Augenhöhe sehr wichtig, also eine plattformadäquate und authentische Kommunikation“, so Zulehner.

Die Bedeutung der sozialen Medien im Personalmanagement steigt: Jedem zweiten deutschen Arbeitnehmer wurde im vergangenen Jahr auf Social-Media-Plattformen ein Jobangebot unterbreitet. Und mittlerweile wird sogar jede zehnte Stelle in Deutschland mithilfe von Social Media besetzt. Das zeigt der Kelly Global Workforce Index (KGWI) zum Thema Social Media und Technologie. Zur aktiven Jobsuche nutzen deutsche Bewerber

„Social Media sind zum wichtigen Werkzeug im Recruiting geworden“

Stefano Giorgetti,
Kelly Services

FACEBOOK GEGEN FACHKRÄFTEMANGEL

Laut Daten des international tätigen Top Employers Institute (TEI) sehen fast zwei Drittel der Firmen (63 Prozent) bei der Rekrutierung von **Fachkräften einen Mangel**, immerhin noch jedes vierte Unternehmen (26 Prozent) auf der mittleren Management-Ebene. Was die Potenziale der sozialen Medien im Personalmanagement betrifft, sind das gute Nachrichten: Denn gerade diese Arbeitskräfte nutzen fast ausschließlich das **Internet**, um sich über Stellenangebote und potenzielle Arbeitgeber zu informieren. Im Top-Management hingegen haben laut TEI-Daten nur vier Prozent der Firmen Probleme, geeignete Kandidaten zu finden.

die sozialen Netzwerke allerdings noch relativ zurückhaltend: 27 Prozent gaben an, dieses Instrument zu bevorzugen. Die übrigen Befragten vertrauen eher konventionellen Methoden wie Zeitungsanzeigen, Online-Portalen oder Personalvermittlern. „Die Social Media sind zum wichtigen Werkzeug im Recruiting geworden. Den einen bieten sie einen einfachen Zugang zu diversen Informationen, den anderen attraktive Möglichkeiten bei der Präsentation“, erklärt Stefano Giorgetti, Vizepräsident von Kelly Services. Denn die sozialen Medien entsprechen exakt der Art und Weise, in der heute und in Zukunft Informationen konsumiert würden.

Für den Automobilzulieferer Brose hat sich die Social-Media-Strategie ausgezahlt. „Definitiv konnten wir die Bekanntheit unseres Unternehmens steigern“, sagt Personalmarketingexperte Zulehner. Das schlägt sich unter anderem in Arbeitgeberrankings nieder: Laut dem Top Employers Institute (TEI) zählt Brose zu den besten Arbeitgebern der Automobilbranche – der Mechatronik-Spezialist belegt unter 300 Unternehmen den dritten Platz im Gesamtranking. Zudem würden durch die aktive Kandidatensprache mehr gezielte Bewerbungen eingehen, so Zulehner. „Im Übrigen sprechen uns Bewerber immer häufiger auf unsere Social-Media-Aktivitäten an und sind sehr gut über Brose informiert, wenn sie mit uns Kontakt aufnehmen. Das erleichtert den gegenseitigen Kennenlernprozess in der Bewerbungsphase.“

KARRIERE KOMPAKT

ÜBERGEWICHT

Dicke Bewerberin scheitert mit Klage

Eine angeblich als zu dick abgelehnte Bewerberin um einen Führungsposten kann nicht mit einer Entschädigung wegen Diskriminierung rechnen. Die 42-Jährige scheiterte mit ihrer Klage vor dem Darmstädter Arbeitsgericht. Das Gericht sah keinen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz. Eine gütliche Einigung hatte die Frau abgelehnt. Sie hatte sich 2012 bei einer Organisation aus dem Gesundheitsbereich um einen Führungsposten beworben. Es gab auch ein Vorstellungsgespräch. Nach Angaben des Anwaltes wurde die Frau abgelehnt, weil sie zu dick sei. Nach eigener Aussage wiegt die Frau 83 Kilo bei einer Größe von 1,70 Metern und Kleidergröße 42.

ZEITARBEITSFIRMA

Hälfte der Arbeiter erhält Festanstellung

Die nach eigenen Angaben größte Thüringer Zeitarbeitsfirma GeAT hat 2013 überdurchschnittlich viele Beschäftigte als Festangestellte an ihre Kunden verloren. Sie hätten bis zu 49 Prozent der Zeitarbeiter fest angestellt, während es bundesweit nur 33 Prozent seien, sagte Vorstandssprecher Helmut Meyer.

BUNDESSOZIALGERICHT

Betrieb nach Unwetter wieder aufgenommen

Nach dem schweren Unwetter in Kassel nimmt das Bundessozialgericht (BSG) am heutigen Freitag seinen Dienst wieder auf. Eine neue Stromversorgung konnte hergestellt werden, so dass ein Regelbetrieb wieder möglich sei, teilte das oberste deutsche Sozialgericht mit. Die Mitarbeiter des Gerichts mussten seit Mittwoch zu Hause bleiben.

ANZEIGE

BOTSCHAFT VON SPANIEN
sucht **Hausangestellte** /-en.
Bewerbungen bis zum 20. Juni 2014
Informationen unter: www.spanischebotschaft.de
unter „Embajada“ – „Tablón de anuncios“