

**Herausforderungen im Personalwesen.** 

- >> Personalreferent (München)
- >> Personalentwickler und interner Coach (Glatten)
- >> Personalsachbearbeiter (Deggendorf)
- >> HR-Coordinator (Frankfurt)
- >> Senior Recruiter (Hamburg)

Weitere interessante Angebote finden Sie unter [www.jobware.de](http://www.jobware.de)  
Aus stilistischen Gründen haben wir eine geschlechtsspezifische Formulierung gewählt. Die Stellenausschreibungen richten sich aber gleichermaßen an Bewerberinnen und Bewerber.



## PERSONALFOKUS

### KINOTIPP: ZEIT DER KANNIBALEN

Drei skrupellose Unternehmensberater, zwei Männer und eine Frau, jeten um den Globus, machen in der so genannten Dritten Welt ihre obskuren Geschäfte. Als sie erfahren, dass ein Konkurrent in den Firmennolyp aufgestiegen ist, liegen die Nerven blank, wachsen die Neurosen, beginnt die "Zeit der Kannibalen". Zu sehen seit Ende Mai in Programmkinos. Trailer hier.

### FIRMENWAGENMONITOR DEUTSCHLAND 2014

Der Firmenwagen ist und bleibt das beliebteste Incentive aus dem Bereich der Nebenleistungen. Eine neue Studie von Compensation-Online zeigt, wer einen Firmenwagen fährt, was er kostet, welche Modelle beliebt sind und in welchen Regionen Deutschlands die meisten Firmenwagen gefahren werden. Analysiert wurden 48.761 Arbeitsverhältnisse. Die komplette "Firmenwagenmonitor Deutschland 2014" mit allen detaillierten Ergebnissen kann man anfordern unter [www.compensation-online.de](http://www.compensation-online.de)

## PERSONALLITERATUR

### WENN GUT NIE GUT GENUG IST

Dieses Buch von den Professoren für Psychologie, **Dr. Lavender** und **Dr. Cavaola**, zeigt auf, wie man Nörglern, Besserswissern und Sturköpfen begegnen kann und wie man sich gegen Perfektionisten wehrt. Stoppen Sie Mikromanager, Jonny Controlletis, Hubschrauber-Eltern und Workaholics, denn über sieben Prozent der Bevölkerung der Industrienationen sind vom Kontrollwahn betroffen. ISBN 978-3-280-05510-6, Euro 16,95.

## PERSONALRECHT

### MULTIPLES BEFRISTUNGSENDE

Sowohl die Doppelbefristung, d.h., die Verbindung von Zweckbefristung, etwa die Vertretung eines erkrankten Mitarbeiters mit einer zeitlichen Höchstbefristung, längstens bis zum 30.06.2014, ist zulässig, als auch die Kombination von auflösender Bedingung, etwa Klassenerhalt bei Berufsspielfeldern und Zweckbefristungen mit einer zeitlichen Höchstbefristung sind rechtlich möglich, BAG vom 19.02.2014, 7 AZR 260/12 (RA Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz).

## PERSONALTHEMA

Fortsetzung von PI 25/14

### DIE FAVORITEN DER DIREKTEN HS ABSOLVENTEN REKRUTIERUNGSMETHODE: MESSEN UND SOCIAL MEDIA, DOCH UNTER WELCHEN BEDINGUNGEN? (Teil 2/3)

Die ständig anwachsende Zahl der Job- und Campusmessen zeigt, dass diese Art der Kontaktaufnahme und Rekrutierung für die Unternehmen unverändert attraktiv ist. Aber auch die neuen Formen der Direkt-Rekrutierung über Internet und Social Media sind beliebt und verbuchen nach wie vor einen erstaunlichen Aufwärtstrend (s. Recruitmentstrends 2014 der Uni Bamberg\*). Wir wollen hier fragen, unter welchen Bedingungen diese beiden Rekrutierungskanäle besonders erfolgreich sind.

von Prof. Dr. Karsten Toemmler-Stolze\*\*

#### Job- und Campusmessen

Das Prinzip der Job- und Campusmessen vollzieht nach einem bestimmten Strickmuster. Die Unternehmen beziehen einen Stand, richten diesen adressatengerecht ein, bringen ihre Job- und Karriereangebote mit und versuchen diese über geschulte Personen aus den Personalbeschaffungs- bzw. Personalentwicklungsabteilungen an die Interessenten zu bringen. Unterstrichen bzw. ausgeschmückt wird das Ganze noch mit spezifischen Angeboten wie den CV Check, Bewirtung und den „Giveaways“.

### Campus meets Company

Tipp: Präsentieren Sie Ihr Unternehmen in der Hochschule Ihrer Region (Standortvorteil) und suchen Sie ferner Hochschulen aus, wo Sie gezielt die Experten für Ihr Produktprogramm finden. Achten Sie darauf, dass Ihr Standpersonal gut geschult ist, denn die Absolventen möchten da abgeholt werden, wo sie gerade stehen, möchten in ihrem Berufseinstieg bis zur Unterschrift des Arbeitsvertrages professionell unterstützt und persönlich begleitet werden.

#### Social Media-Rekrutierung-Kanäle

Die Social Media, allem voran XING werden von Unternehmen zunehmend genutzt, um Wunschkandidaten zu finden und zu kontaktieren. Hier wird der Prozess der Bewerbung quasi umgekehrt, nicht der Bewerber bewirbt sich beim Unternehmen, sondern das Unternehmen bewirbt sich beim Bewerber. Der Bewerber lässt sich finden.



Tipp: Lesen Sie sich die Tarifbestimmungen von XING einmal genau durch und experimentieren Sie mit den Eingabefeldern im Suchmodus. Mit einigen Tricks kann man schon mit wenig Aufwand und einem günstigen Tarif zum Erfolg kommen.

Die Schwächen dieses Business Portals sehe ich im wesentlichen in drei Punkten begründet:

**Time to react:** Die Zeit, bis ein Kandidat auf eine Anfrage hin reagiert, dauert immer noch zu lang (im Durchschnitt 3 Tage). 10-15% der angeschriebenen Kandidaten reagieren dem Angebot gegenüber nach eigener Recherche „offen“ und warten auf den nächsten Schritt.

**Aktualität und Authentizität der Profile:** Niemand überprüft die Profile hinsichtlich Aktualität und Wahrheitstreue. D.h., die Profile sind mit Vorsicht zu genießen, manche existieren in Wahrheit noch nicht einmal (fakes!)

**Genauigkeit:** Der Suchprozess ist eine Funktion der Profileingabe. Und das ist das größte Problem bei XING. Viele Eingabefelder sind in freien Textformaten angelegt und führen zu ungenauen, ja bisweilen irritierenden Ergebnissen. Beispiel: Suchen Sie einmal einen Vertriebsleiter Werkzeugmaschinen in NRW. Hier erhalten Sie unterschiedliche Ergebnislisten, je nachdem, wie Sie „NRW“ schreiben in der Kurz- oder Langform.

\*) s. Link <http://www.uni-bamberg.de/isd/leistungen/transfers/e-recruiting/recruiting-trends/recruiting-trends-2014/>

\*\*\*) Professor an der Hochschule Niederrhein und Director des Karriereportals [www.ecif.de](http://www.ecif.de); er kennt beide Seiten des Bewerbungsprozesses: die Unternehmen als aufnehmende und die Hochschulen als abgebende Seite.

Fortsetzung in PI 27/14 (04.07.2014)

# HR-szene SPECIAL

## WIE FINDET MAN EINE PASSENDE BEWERBERMANAGEMENT SOFTWARE?

Sie stehen vor der Wahl eines Bewerbermanagementsystems oder planen, sich in (näherer) Zukunft von Ihren Excel-Listen oder Access-Datenbanken zu lösen? Und jetzt überlegen Sie auch schon, was das neue System denn alles können müsste, sind sich aber noch unsicher was denn wirklich wichtig ist für Sie?

Ist es nur die Pflege und Verwaltung von Bewerberdaten und die Veröffentlichung von Anzeigen auf Ihren Jobportalen oder vielleicht über ein Multi-Job-Posting oder die Kommunikationsmöglichkeiten mit der Fachabteilung? Oder sind Ihre Ansprüche schon etwas höher und Sie möchten auch ein CV-Parsing integriert haben, Test- und Auswahlverfahren sollen dabei sein und selbstverständlich wollen Sie aus der neuen Software heraus auch Active Sourcing z.B. bei XING oder LinkedIn machen können?

Leider ist es ja auch nicht so, daß der Markt für Bewerbermanagement Software übersichtlich wäre. Einige Zahlungen reichen bis zu 150 verschiedenen Anbietern. Die Qual der Wahl bleibt groß.

Haben Sie vielleicht auch schon erste Gespräche mit Anbietern geführt, die irgendwie alle beteuern, ihre Software kann „eigentlich alles, außer Fliegen“? Dann ist guter Rat teuer.

Einen günstigen Rat bekommen Sie vielleicht von HR-Kollegen in anderen Unternehmen, vielleicht aus anderen Branchen oder aus größeren oder kleineren Unternehmen als Ihr eigenes. Und nur weil es bei dem oder der einen gut paßt, muß es ja nicht auch bei Ihnen passen, oder?

Also guter Rat bleibt immer noch teuer. Es gibt auch Implementierungsberatungen, die allerdings, ähnlich wie früher die Auto-Vertragshändler, nicht ganz unabhängig beraten, und das war ja auch nicht das Ziel, oder?



**Wolfgang Brickwedde** ist Leiter des Institute for Competitive Recruiting (ICR, [www.competitiverecruiting.de](http://www.competitiverecruiting.de)). Das ICR unterstützt und berät Unternehmen bei der Verbesserung der Ergebnisse ihrer Recruitingprozesse. Bis Ende 2009 verantwortete Wolfgang Brickwedde bei SAP die Personalbeschaffung und das operative Personalmarketing in der Region EMEA. Vor seiner Zeit bei SAP war Wolfgang Brickwedde bei Royal Philips Electronics in unterschiedlichen Management Funktionen in den Bereichen Employer Branding, Recruitment und Management Development für verschiedene Länder verantwortlich.



PERSONALintern informiert an dieser Stelle regelmäßig über Social-Media-Themen.