



Johannes Bußmann

Lufthansa Technik bekommt neuen Personalvorstand

Johannes Bußmann wird zum 1. September neues Vorstandsmitglied der Lufthansa Technik AG in Hamburg. Dies beschloss der Aufsichtsrat der Lufthansa-Tochter in dieser Woche. Der 43-Jährige übernimmt die Ressorts Personal, Engine und VIP Services und wird damit Nachfolger von **Uwe Mukrasch**, der im Juni erklärt hatte, das Unternehmen verlassen zu wollen. Johannes Bußmann ist seit 1999 bei Lufthansa Technik. Er war unter anderem als Vertriebsleiter Asien und Australien und zuletzt als Betriebsleiter Triebwerke tätig. Lufthansa Technik bietet in sechs Geschäftsfeldern (Wartung, Überholung, Geräteversorgung, Triebwerke, Fahrwerke, VIP-Services) flugzeugtechnische Dienstleistungen an. Mit ihren rund 30 Tochtergesellschaften beschäftigt die Lufthansa Technik Gruppe insgesamt rund 26.500 Mitarbeiter weltweit.



Uwe Mukrasch

2005 Hauptabteilungsleiter Marketing & Vertrieb, Lufthansa Technik AG	2007 Bereichsleiter Geräteinstandhaltung, Lufthansa Technik AG	2011 Betriebsleiter Triebwerke, Lufthansa Technik AG
---	--	--



Christine Gaskell



Ariane Reinhart

Ariane Reinhart wird Personalvorstand bei Bentley

Ariane Reinhart wird zum 1. Oktober in den Vorstand von Bentley einziehen und das Personalressort übernehmen. Die 42-Jährige war bislang bei VW für das Talent Management des Konzern zuständig. Sie folgt auf **Christine Gaskell**, die in den Ruhestand geht. Ariane Reinhart wird für 4.000 Mitarbeiter am Standort Crewe/England verantwortlich sein. Als neuer Bentley-Chef löst **Wolfgang Schreiber** am 1. September **Wolfgang Dürheimer** ab, der zu Audi wechselt.

2006 Leiterin Personal und Grundsatzfragen, Volkswagen Retail GmbH	2008 Direktor, Odgers Berndtson Unternehmensberatung GmbH	2008 Leiterin Konzern Management Entwicklung, Volkswagen AG
--	---	---

Anzeige

FR RECRUITMENT
Competence in HR

www.fr-recruitment.de
Tel.: 06029 992794



FR Recruitment ist Ihre auf **HR-Positionen** spezialisierte Personalberatung. Mit 60 Jahren geballter HR-Erfahrung. Von HR-Profis – für HR-Profis. Auf die persönliche Art.

Der Human Resources Manager in den sozialen Netzwerken

Die Redaktion des Human Resources Manager informiert Sie auch bei Twitter, Facebook und Xing über Wechsel und interessante Neuigkeiten rund um das Personalmanagement.



Monika Kis-Contos

Neue Personalleiterin bei Semperit Österreich

Monika Kis-Contos ist seit 1. Juli HR Manager Austria beim Technikunternehmen Semperit. Die 29-Jährige berichtet an Konzernpersonalleiter **Bernhard Stöger**. Die Position der Personalleitung Österreich wurde neu geschaffen, um dem starken Wachstumskurs des Unternehmens mit derzeit rund 7.800 Mitarbeitern Rechnung zu tragen. Monika Kis-Contos ist seit 2005 im HR-Bereich für Semperit tätig.

	2005	2010
	HR-Assistent, Semperit Technische Produkte GmbH	Recruiting & HR-Coordination, Semperit Technische Produkte



Karl-Heinz Reitz

Karl-Heinz Reitz wechselt zu Unitymedia

Karl-Heinz Reitz (41) ist seit 1. Juli Senior Director HR Business Partner & Organizational Development beim Kabelnetzbetreiber Unitymedia KabelBW in Köln. Die Position wurde aufgrund des Unternehmenswachstums und einer strategischen Neuausrichtung neu geschaffen. Unitymedia ist eine Tochtergesellschaft der amerikanischen Liberty Global und beschäftigt in Deutschland rund 2.500 Mitarbeiter. Karl-Heinz Reitz war zuvor acht Jahre lang bei SAP tätig.

2000	2004	2011
Change Manager/Senior Consultant, Caggemini	Senior HR Consultant, SAP AG	VP Talent, Learning & Organizational Development, SAP AG

Anzeige

Wer nicht hören will,
muss fühlen.



www.healthatwork-online.de

Sagt der Volksmund. Und hat Recht. Weil hören immer auch zuhören ist. Und nur zuhören erschließt, was andere fühlen. Wie verängstigt, überlastet, gefährdet, verstört sie sind. Ob Mobbing, Burnout oder innere Kündigung: Zuhören ist aktive Prävention.

Gesundheit im Betrieb ist Chefsache.

health@work

Magazin für Betriebliches Gesundheitsmanagement



Jetzt abonnieren!



Der Human Resources Manager in den sozialen Netzwerken

Die Redaktion des Human Resources Manager informiert Sie auch bei Twitter, Facebook und Xing über Wechsel und interessante Neuigkeiten rund um das Personalmanagement.



Gerald Kratzert

Neuer Personalleiter in Friedrichshafen

Gerald Kratzert ist seit 2. Juli Leiter des Haupt- und Personalamtes der Stadt Friedrichshafen. Der 48-Jährige wurde vom Gemeinderat gewählt und tritt die Nachfolge von **Hans-Peter Hess** an, der in den Ruhestand ging. Gerald Kratzert ist als Personalleiter für rund 1.000 Mitarbeiter verantwortlich. Seit 1990 ist er in verschiedenen Funktionen für die Stadt Friedrichshafen tätig und war bislang Stellvertreter von Hans-Peter Hess.

1990 Personalfachberater, Stadt Friedrichshafen	1999 Abteilungsleiter Personaldiens- te, Stadt Friedrichshafen	1999 gleichzeitig: stellv. Leiter Haupt- & Personalamt, Friedrichshafen
---	---	--



Joni Reicher

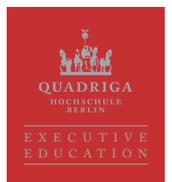
Joni Reicher wechselt von Apple zu Airbnb

Joni Reicher ist seit April Head of Talents bei Airbnb, einem Anbieter für die Vermittlung von Privatunterkünften mit Hauptsitz in San Francisco und Büros unter anderem in Hamburg und Berlin. Zuletzt verantwortete sie bei Apple als Senior Director HR die personelle Organisation des weltweiten Vertriebs. Bei Airbnb ist sie für rund 500 Mitarbeiter zuständig und berichtet an **Brian Chesky** (CEO), **Joe Gebbia** (CPO) und **Nathan Blecharczyk** (CTO).

2000 US Labor & Employment Coun- sel, Agilent Technologies	2002 Director Human Resources Counsel, Apple	2006 Senior Director Worldwide Human Resources, Apple
---	---	--

Anzeige

Personalmanagement
Kompaktstudium



KOMPAKTSTUDIUM PERSONALMANAGEMENT

– IN 6 MONATEN ZUM PERSONALMANAGER –

Mit dem Kompaktstudium Personalmanagement bietet Ihnen die Quadriga Hochschule – Executive Education ein berufsbegleitendes, praxisnahes Ausbildungsformat für Personalreferenten auf dem Weg zum Personalmanager mit Führungsverantwortung. In sechs Monaten und fünf Modulen vertiefen die Teilnehmer/-innen die wesentlichen Fundamente erfolgreichen Personalmanagements und bauen ihre Handlungskompetenzen aus, um verantwortliche Positionen im HR-Management erfolgreich ausfüllen zu können.

Jetzt
anmelden zum
Start am
03.09.2012

1. Modul
Einführung und
Grundlagen

2. Modul
Prozessorientierte
Arbeitsfelder
des Personalmanage-
ments

3. Modul
Kommunikation,
Führung und
Beziehungen

4. Modul
Prozessüber-
greifende
Arbeitsfelder

5. Modul
Personalpolitik und
-strategie, Unterneh-
menskultur und
Internationale
Aspekte

Studienstart & Anmeldung: Frankfurt am Main: 03.09.2012 **Anmeldung** // Hamburg: 17.09.2012 **Anmeldung** // Berlin: 22.10.2012 **Anmeldung**

STUDIENINFORMATIONSTAGE

Im Rahmen der Studieninformationstage möchte Ihnen die Quadriga Hochschule – Executive Education das Kompaktstudium Personalmanagement vorstellen. In Kurzseminaren erhalten Sie einen Einblick in Lerninhalte und lernen Lehrende kennen. Darüber hinaus können Sie sich vor Ort beraten lassen. Die Teilnahme ist kostenlos. Zur Anmeldung nutzen Sie bitte unser Webformular

Jetzt
anmelden zum
Informations-
tag



Frankfurt a. M.
13. August
10:00–14:00 Uhr



Koblenz
14. August
9:00–12:00 Uhr



Köln
14. August
16:00–19:00 Uhr



Stuttgart
16. August
9:00–12:00 Uhr



Karlsruhe
16. August
16:00–19:00 Uhr

BIG BROTHER BLEIBT ERLAUBT

Heimliche Videoüberwachung ist mit datenschutzrechtlichen Vorschriften vereinbar

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 21.06.2012 (2 AZR 153/11) entschieden, dass die verdeckte Videoüberwachung durch den Arbeitgeber in öffentlich-zugänglichen Räumen zulässig sein kann, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung zu Lasten des Arbeitgebers besteht, es keine Möglichkeit zur Aufklärung durch weniger einschneidende Maßnahmen gibt und die Videoüberwachung insgesamt nicht unverhältnismäßig ist. Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen stehen der Maßnahme auch keine datenschutzrechtlichen Vorschriften entgegen.

Das BAG hatte über die Wirksamkeit der Kündigung eines Einzelhandelsunternehmens zu entscheiden, das ein seit zehn Jahren bestehendes Arbeitsverhältnis einer Verkäuferin wegen Diebstahls beenden wollte. Im Rahmen des Kündigungsrechtsstreits machte die Klägerin geltend, die Videoaufzeichnungen auf denen der Diebstahl zu sehen war, seien prozessual nicht verwertbar, da es sich um eine unzulässige, verdeckte Videoüberwachung des Verkaufsraumes gehandelt habe. Der Senat entschied, dass das durch eine verdeckte Videoüberwachung



gewonnene Beweismaterial prozessual verwertet werden dürfe, wenn das Interesse des Arbeitgebers an der Aufklärung einer Straftat gegenüber dem Schutz des informationellen Selbstbestimmungsrechts des Arbeitnehmers überwiege. Dies hatte das BAG bereits in früheren Urteilen entschieden. Allerdings ergingen die Entscheidungen zur Rechtslage vor dem zum 23.05.2001 in Kraft getretenen § 6 b Abs. 2 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), der die verdeckte Videoüberwachung öffentlich-zugänglicher Räume nicht erlaubt. Gewichtige

Stimmen in der arbeitsrechtlichen Fachliteratur vertraten daher seit Bestehen dieser Regelung die Auffassung, die verdeckte Videoüberwachung öffentlich-zugänglicher Räume durch den Arbeitgeber sei ausnahmslos unzulässig. Der Senat trat dem jedoch ausdrücklich entgegen und führte aus, ein Verstoß gegen § 6 b Abs. 2 BDSG mache nicht jede verdeckte Videoüberwachungsmaßnahme an öffentlich-zugänglichen Arbeitsplätzen per se unzulässig. Dies ist angesichts des klaren Wortlauts der Regelung in § 6 b Abs. 2 BDSG dogmatisch bedenklich. Im Ergebnis ist dem BAG jedoch zuzustimmen, weil anderenfalls dem Arbeitgeber ein effektives Mittel zur Überführung von Straftätern genommen würde. Auch in Zukunft kann der Arbeitgeber demnach an öffentlich-zugänglichen Arbeitsplätzen eine verdeckte Videoüberwachung durchführen, sofern ein konkreter Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung besteht, die Verhältnismäßigkeit gewahrt und insbesondere die Überwachungsmaßnahme zeitlich eingegrenzt wird. Existiert im Unternehmen ein Betriebsrat muss dieser beteiligt werden, da ihm ein Mitbestimmungsrecht zusteht.

Anzeige

Gefährlich gut – unser neuer Stellenmarkt

Aber nicht zu verbieten: Ihre bei Jobware geschalteten Stellenanzeigen erscheinen auch auf mehr als 350 beruflich benötigten Webseiten.
(Fachverlage, Zeitungen, Fachportale)

www.jobware.de
RELAUNCHED

 **Jobware**
ERSTKLASSIGE JOBS. ERSTKLASSIGE BEWERBER.



TERMINE

Wichtige Termine für Personalmanager von Juli bis September

25.09.2012-27.09.2012 – Köln

Professional Learning Europe

Auch 2012 findet der Fachkongress „Professional Learning Europe“ wieder parallel zur Messe „Zukunft Personal“ auf dem Messegelände in Köln statt. Auf dem Programm stehen wieder zahlreiche Vorträge und Keynotes rund ums eLearning und neue Ansätze, Ideen und Lösungen für die tägliche Personalarbeit.

CongressCentrum Koelnmesse, Messeplatz 1, 50679 Köln, Deutschland

www.professional-learning.de

30.07.2012 – Berlin

Personaldebatte zum Frühstück

„Frauen am Arbeitsmarkt - Quote, Lohn und Karriere?“ lautet das Thema dieser Podiumsdiskussion. Als Teilnehmer werden Sabine Bangert, Sprecherin für Arbeitsmarkt- und Kulturpolitik der Fraktion Bündnis90/Die Grünen im Abgeordnetenhaus Berlin, und die Geschäftsführerin des Verbands deutscher Unternehmerinnen (VdU) Carlotta Köster-Brons erwartet.

Café Einstein, Unter den Linden 42, 10117 Berlin

www.peag-online.de

30.08.2012 – München

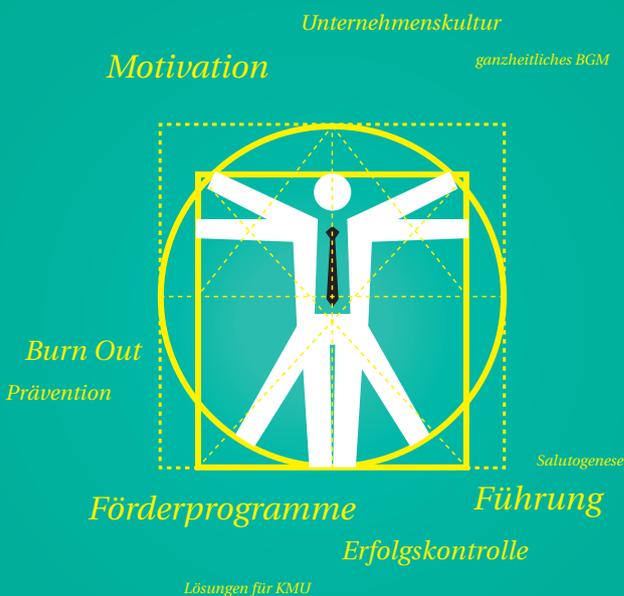
Compliance & Internal Investigations

Compliance wird aufgrund zahlreicher Skandale in jüngster Vergangenheit für viele Unternehmen ein immer wichtigeres Thema. Bei diesem BPM Coaching Day geben die Referenten Annika Bauer und Steffen Scheuer, beides Rechtsanwälte bei Baker & McKenzie, einen Überblick über die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten und Strategien im Zusammenhang mit Compliance und Internal Investigations.

Generali Versicherung AG, Adenauerring 9, 81737 München

www.bpm.de

Anzeige



Frühbucher-
rabatt bis
27.09.2012

Tagung Gesundheitsmanagement

Führungs- und Unternehmenskultur als Erfolgsfaktor

25. bis 26. Oktober 2012 // Berlin

Die Veranstaltung richtet sich an Personalverantwortliche und Manager, die sich für den Aufbau eines umfassenden BGM interessieren.

Die Fachtagung „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ vermittelt:

1. Einblicke in BGM-Programme ausgezeichneter Unternehmen
2. Anwendungsorientierte Präventionstechniken
3. Systeme zur Optimierung der psychischen Gesundheit und des Umgangs mit Burn Out & Co
4. Kompetenzen gesunder Führung
5. Erkenntnisse aus der Implementierung von BGM bei KMU
6. Kennzahlen und Evaluationsinstrumente

HRM  FORUM

DAS BILDUNGSFORUM DES MAGAZINS HUMAN RESOURCES MANAGER

Das HRM-Forum fasst die inhaltliche Expertise des Magazins Human Resources Manager in innovativen Weiterbildungsformaten zusammen. Bei praxisnahen Tagungen, Studiengängen, Seminaren und E-Learning-Kursen geben namhafte Dozenten ihre langjährigen Erfahrungen und Kompetenzen im Personalmanagement weiter.

www.hrm-forum.eu

DIE RELATIVITÄT DES BURNOUT

Warum es nichts mit individuellem Versagen zu tun hat

Eine aktuelle Studie des Manager Magazins zeigt, dass die Anzahl der Burnout-Erkrankungen zwischen Unternehmen erheblich schwanken. Auch andere Studien belegen, dass Burnout keineswegs mit individuellem Versagen gleichgesetzt werden kann. Burnout-Gefahr entsteht vielmehr, wenn sich ein Mensch dauerhaft in einer emotional als unkontrollierbar eingeschätzten Situation befindet, die er als Stress erlebt.

Die Personalberatung Rundstedt HR Partners fand in einer groß angelegten Befragung heraus, dass die Arbeit in keinem der sechzehn untersuchten Länder als so belastend empfunden wird wie in Deutschland – und das, obwohl die reine Arbeitszeit im Vergleich zu den anderen Ländern unterdurchschnittlich war. Da Burnout die Folge dauerhaften Stresses ist, stellt sich die Frage, wodurch Burnout ausgelöst wird, wenn es nicht die formalen Arbeitsbedingungen sind. Um zu verstehen, wie Burnout entsteht und wie dieser bekämpft werden kann, ist ein doppelter Perspektivenwechsel notwendig. Erstens sind nicht die for-

malen Arbeitsbedingungen entscheidend, sondern wie diese subjektiv empfunden werden. Zweitens können diese auch nicht isoliert betrachtet werden, sondern müssen immer in Relation zur emotionalen Bindung eines Mitarbeiter an seine Arbeitsumgebung betrachtet werden. Die emotionale Bindung wird durch das Vertrauen bestimmt, das ei-

nem entgegen gebracht wird und das man in sich selbst und die Arbeit hat. Eine Steigerung der Anforderungen führt nicht zwangsläufig zu einer höheren Belastung, sondern kann durch eine gleichzeitige Erhöhung der emotionalen Bindung kompensiert werden. Sind die Anforderungen dagegen dauerhaft höher als die emotionale Bindung, entsteht die Gefahr eines Burnout. Andererseits vermeiden auch geringe Anforderungen ein Burnout nicht grundsätzlich, wenn gleichzeitig die emotionale Bindung sehr gering ist. Dies erklärt, weshalb Burnout auch unter Arbeitslosen zu finden ist, denen eine emotionale Bindung aufgrund ständiger Enttäuschungen und dem Druck, Arbeit finden zu müssen, fehlt.

Zu hohe Anforderungen ergeben sich etwa aus einer ständigen Erreichbarkeit oder das gleichzeitige Erledigen mehrerer Aufgaben. Die emotionale Bindung kann beispielsweise erhöht werden, indem der Vorgesetzte seine Mitarbeiter in ihrer Arbeit unterstützt, entlastet und wertschätzt. Auch eine vertrauensvolle und kollegiale Atmosphäre kann helfen.

GASTBEITRAG



Ewald Scherm, Inhaber des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Planung, an der FernUniversität Hagen



Christian Julmi, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, an der FernUniversität Hagen

Anzeige

Kennen Sie Ihre Talente?

Tagung
Talentmanagement

01. und 02. Oktober 2012 // Berlin

Exklusiv für Personalierer



NEUES AUS DER HR-WELT

Studien und Medienberichte rund ums Personalmanagement



Weiterbildung

Spiele als Karriere-Booster

Was für Chirurgen und Piloten bereits Alltag ist, setzt sich auch bei der Weiterbildung von Nachwuchs- und Führungskräften durch: Computerspiele und 3D-Simulationen sollen Manager fit machen für neue Aufgaben. Das Manager Magazin wagt einen Blick auf die Manager-Spielwiesen.

-mehr-

Mixed Teams

Förderung älterer Kollegen ist selten

Die Mitarbeiter der Generation 50+ und Migranten kommen bei vielen Unternehmen zu kurz - zumindest, was die Förderung angeht, berichtet die Financial Times Deutschland.

Denn in den meisten Firmen stehen nur Frauen im Fokus.

-mehr-

Studie

Mitarbeiter wünschen sich mehr Karriere-Unterstützung durch ihren Chef

Für rund **88 Prozent der deutschen Arbeitnehmer** ist es wichtig, dass ihr Chef sie bei ihrer beruflichen Karriere gut unterstützt. Dies ist eines der Ergebnisse einer Studie unter rund **6.000 Büroangestellten** im Auftrag des Personaldienstleisters **Robert Half**. Allerdings gehen Wunsch und Realität hier weit auseinander. So hätten 42 Prozent der Befragten angegeben, dass ihr Vorgesetzter kein effektiver Coach für ihre Karriereentwicklung sei.

-mehr-

Impressum

HERAUSGEBER:
Rudolf Hetzel,
Paul Krebs
(Vi.S.d.P.),
Torben Werner

REDAKTION:
Jan C. Weilbacher,
Sven Pauleweit, Patrick Weisbrod,
Christopher Klausnitzer
info@humanresourcesmanager.de

ANZEIGEN:
Norman Wittig
Tel +49 (0) 30 / 84 85 90
Fax +49 (0) 30 / 84 85 92 00
norman.wittig@helios-media.com

KONTAKT:
Magazin Human Resources Manager
Helios Media GmbH
Werderscher Markt 13, 10117 Berlin
Tel +49 (0) 30 / 84 85 90, Fax +49 (0) 30 / 84 85 92 00

Anzeige



QUADRIGA FORUM
KONFERENZ- UND SEMINARZENTRUM

Stilvolle Businessveranstaltungen
in Berlin Mitte.

Pressekonferenzen, Tagungen, Seminare, Workshops, Kunden-events und Empfänge – das neu eröffnete Quadriga Forum ist die ideale Alternative für Businessveranstaltungen in Berlin Mitte. Zentral gelegen, zwischen Auswärtigem Amt, Unter den Linden und Gendarmenmarkt, bietet das Quadriga Forum alle Vorzüge eines modernen Businesszentrums.

www.quadriga-forum.de



Nominiert für den

