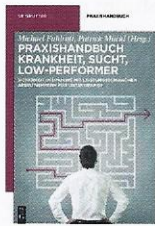


Literaturtipps

Praxishandbuch Low-Performance, Krankheit, Schwerbehinderung

Personen- und leistungsbedingte Herausforderungen für Unternehmer



Von Prof. Dr. Michael Fuhlrott und Dr. Patrick Mückl (Hrsg.), De Gruyter, Berlin, New York 2015, 553 Seiten, gebunden, Preis: 99,95 Euro

Die Qualifikationsanforderungen an Mitarbeiter und ihre Leistungsfähigkeit haben sich verändert. Leistung erbringen sie aber nur im gewünschten Ausmaß und in der angestrebten Form, wenn sie neben der notwendigen psychischen, physischen und intellektuellen Konstitution auch die erforderliche Bereitschaft und Ausbildung mitbringen.

Daneben können häufige Krankheiten, Burn-outs sowie andere psychische Erkrankungen, Suchtproblematiken und konstant schlecht arbeitende Low-Performer Anzeichen struktureller Probleme sein, die nachhaltig gelöst werden müssen. Der Arbeitgeber muss „den richtigen Mann/die richtige Frau am richtigen Ort“ einsetzen. Hierfür sollten Unternehmensleitung, Führungskräfte und Betriebsräte unter Ausnutzung der bestehenden Gestaltungsmöglichkeiten die richtigen Rahmenbedingungen schaffen. Gleiches gilt für Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Personen.

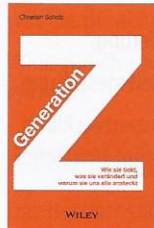
Das Praxishandbuch von Fuhlrott und Mückl zum Umgang mit leistungsschwachen Beschäftigten vermittelt die arbeitsrechtlichen Grundlagen sowie Hintergrundwissen zum korrekten Management von schwierigen Arbeitsverhältnissen unter Berücksichtigung der aktuellen Entwicklungen bis August 2014. Es beinhaltet in 13 Kapiteln praxisnahe Beispiele, sinnvolle Lösungen und Handlungsanleitungen u. a. zur Krankenkontrolle, zur krankheitsbedingten Kündigung und der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Die Autoren gehen außerdem ausführlich auf das betriebliche Eingliederungsmanagement, die Kündigung wegen Fortfalls der Eignung und die krankheitsbedingte Beendigung von Beamtenverhältnissen ein. Viele Klauselmuster, Praxistipps und nützliche Hinweise helfen dabei, mögliche Fallen in diesem komplexen Bereich zu umgehen.

Fazit: Das Buch unterstützt Unternehmen, Personalabteilungen, Rechtsanwälte, Betriebs- und Personalräte dabei, die zahlreichen rechtlichen Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Einsatz und der Trennung von Mitarbeitern, die aus verschiedenen Gründen – vorübergehend oder dauerhaft – nicht die erforderliche Leistung erbringen, zu meistern.

Generation Z

Wie Sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt



Von Prof. Dr. Christian Scholz, Wiley-VCH Verlag, Weinheim 2014, 220 Seiten, Preis: 19,99 Euro

Ohne es genau an Geburtsjahren festzumachen, gibt es seit drei Jahren eine spannende Bewegung: Egal ob man von Y, Why oder von Digital Natives spricht, so ist vor allem bei den jüngeren Jugendlichen wenig von den ursprünglich leistungsorientierten Werten dieser Generation übrig geblieben, auf die so viele gesetzt haben.

Der Saarbrücker Universitätsprofessor Christian Scholz hat in seinem dritten Buch zum Thema „Veränderungen in der Arbeitswelt“ die Befunde zur neuen „Generation Z“ gesammelt und zu einer spannungsreichen Diskussionsgrundlage zusammengefügt. Er meint, das leistungsorientierte Wertemuster der Generation Y sei überlagert von einer neuen und völlig anderen Verhaltensform, die man als Generation Z bezeichnet. Diese sei geschädigt durch das Bildungssystem und geprägt durch diverse Wirtschaftssowie Gesellschaftskrisen. Sie besitze einen ausgeprägten Sinn für Realität und wolle sich nicht binden, weder als markenbewusster Konsument noch als loyaler Mitarbeiter. Bei all dem fühle sich die Generation Z aber glücklicher als die vorangegangene Generation Y.

In seinem Buch bietet Scholz eine differenzierte Auseinandersetzung mit diesem „ansteckenden“ Phänomen: Auch „Babyboomer“ und andere Generationen kopierten dieses Wertemuster, weil sie keine Lust mehr hätten, sich im unternehmerischen Hamsterrad einsperren zu lassen; zudem sei dieses Denken sogar in der Politik angekommen. Scholz plädiert dafür, viele Gedanken der Generation Z zu übernehmen, weil es die Welt lebenswerter mache, fordert aber gleichzeitig einen Dialog zwischen der Generation Z und den anderen Generationen, da die Maximalforderungen der Generation Z gesellschaftlich nicht erfüllbar seien.

Damit all das nicht zu komplex wird, gibt es im Buch die Kunstfigur „Emily“, die als Vertreterin der Generation Z ihren persönlichen Alltag schildert und damit unmittelbar begreifbar macht.

Fazit: Unternehmen müssen sich fragen, wie sie mit Mitarbeitern umgehen wollen, die Führungsverantwortung und Leistungsstreben kategorisch ablehnen. Und die Generation Z muss beantworten, wo die gesellschaftliche Wertschöpfung herkommen soll, wenn sie selbst dazu nur einen minimalen Beitrag leisten möchte. Scholz liefert interessante Anstöße zu dieser Debatte. Sie betrifft Führungskräfte, Politiker, Eltern, Lehrer und Medienvertreter bis hin zu Künstlern.

HR 2020

Personalmanagement der Zukunft

Von Prof. Dr. Benedikt Hackl und Fabiola Gerpott, Verlag Franz Vahlen, München 2014, 143 Seiten, gebunden, Preis: 39,80 Euro



Der Wandel der Aufgaben einer Personalabteilung wird allgemein anerkannt, aber nur zögerlich umgesetzt. Hier gilt es, auf die älter werdende Gesellschaft/Belegschaft zu reagieren, auf die Bedürfnisse der Nachwuchskräfte (Generation Y) einzugehen und den „War for Talents“ zu bestehen. Die Personaler bekommen den Druck von unten zu spüren und orientieren sich doch eher an Geschäftsleitungshierarchien.

Wie kann HR im Sinne des Unternehmens so agieren, dass alle Beteiligten Vorteile haben? Und wie misst man den Erfolg einer solchen HR-Strategie? Zur letzten Frage stellen die Autoren eine „Impulsgeber-Scorecard“ vor. Zudem behandeln sie u. a. die Themen „HR auf dem Weg zu einem neuen Selbstverständnis“, „Das Erfolgsrezept leistungsstarker HR-Bereiche: Die Personalwertkette“, „Ausgestaltung der Personalwertkette (inkl. Best Practice Cases)“ sowie die angesprochene „Umsetzung der Personalwertkette: Die Impulsgeber-Scorecard“. Abschließend wagen sie den „Ausblick 2020: HR als Impulsgeber“.

Hackl lehrt Unternehmensführung und Personal an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) in Ravensburg und ist Leiter des Forschungsclusters Personal und Strategie, Gerpott ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der DHBW.

Fazit: Das Buch – für das die Autoren 600 Führungskräfte und Personalverantwortliche sowie mehr als 600 Arbeitnehmer befragt haben – listet die anstehenden Herausforderungen für HR auf. Es zeigt die Erwartungen an die Personaler auf und gibt Personal-, kaufmännischen und Abteilungsleitern sowie Personalberatern Tipps zur Umsetzung.

Fazit: Das Buch – für das die Autoren 600 Führungskräfte und Personalverantwortliche sowie mehr als 600 Arbeitnehmer befragt haben – listet die anstehenden Herausforderungen für HR auf. Es zeigt die Erwartungen an die Personaler auf und gibt Personal-, kaufmännischen und Abteilungsleitern sowie Personalberatern Tipps zur Umsetzung.