

IHK ■ Die Weiterbildung

FÜHRUNG
UND PERSONAL

kompakt

zur Vorbereitung
auf die IHK-Prüfung

IHK

#GemeinsamWeiterbilden

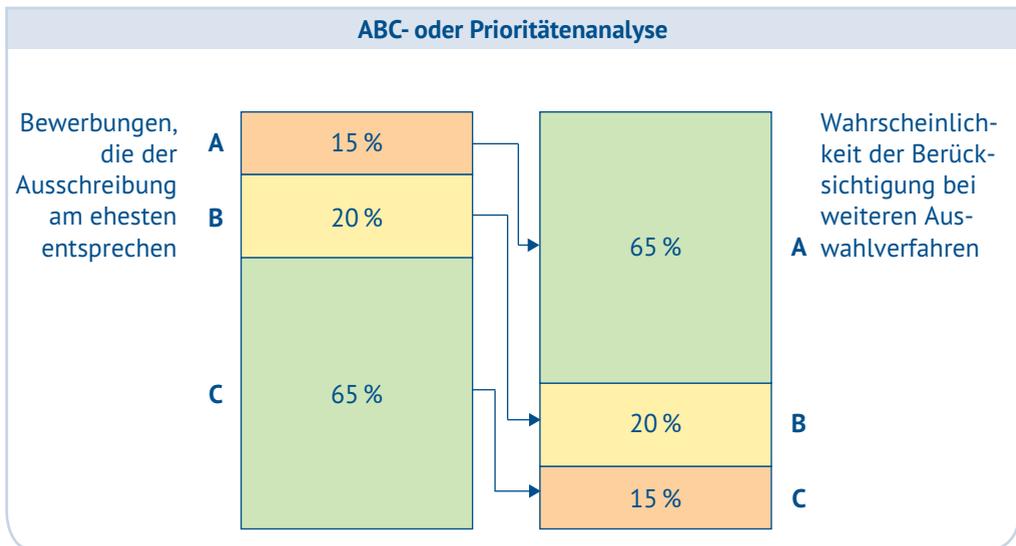
Inhalt

Begriffe und Definitionen	1
Abkürzungen	127
Literatur	128
Impressum	130

ABC-Analyse

Die ABC-Analyse beruht auf der Erkenntnis, dass zwischen zwei Faktoren, etwa Aufwand und Ertrag oder Wichtigkeit und Dringlichkeit einer Maßnahme, ein ungleiches Verhältnis besteht. Diese Technik wird z.B. bei der Sichtung von *Bewerbungsunterlagen* angewandt. Dabei werden diese in drei Kategorien eingeteilt:

- A: gute Kandidatinnen und -Kandidaten, die man unbedingt einladen und näher kennenlernen sollte,
- B: brauchbare Bewerbungen, die zunächst nicht berücksichtigt, unter Umständen aber zu einem späteren Zeitpunkt näher betrachtet werden,
- C: unbrauchbare Bewerbungen; die Einsendenden erhalten eine Absage und die Unterlagen werden zurückgesandt, sofern diese nicht digital eingereicht wurden.



Abgangsgespräch

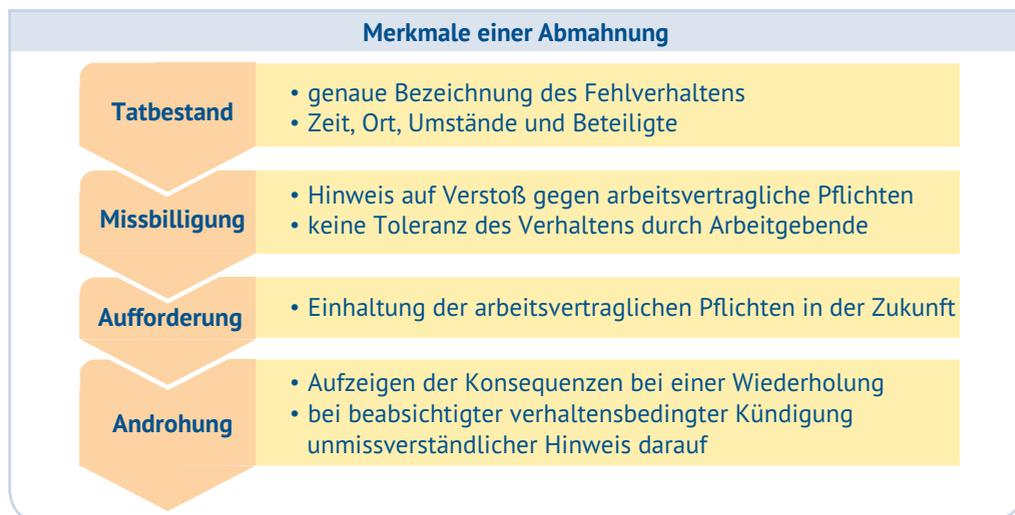
Das Abgangsgespräch (*Austrittsgespräch*, *Trennungsgespräch*) hat die Funktion eines Frühwarnsystems, wenn wertvolle Mitarbeitende von sich aus gekündigt haben. Ziele des Interviews sind,

- Informationen über die Trennungsmotive zu erhalten,
- ggf. zu einer Rücknahme der *Kündigung* zu bewegen,
- Schwachstellen im Betrieb zu erkennen und abzustellen,
- die Rückkehrmöglichkeiten zu besprechen und
- das Trennungsmanagement zu optimieren.

Gelegentlich wird das Abgangsgespräch auch als Grundlage zur Zeugniserstellung geführt. Gut geführte Abschlussgespräche tragen zu einem positiven Personalimage des Unternehmens bei.

Abmahnung

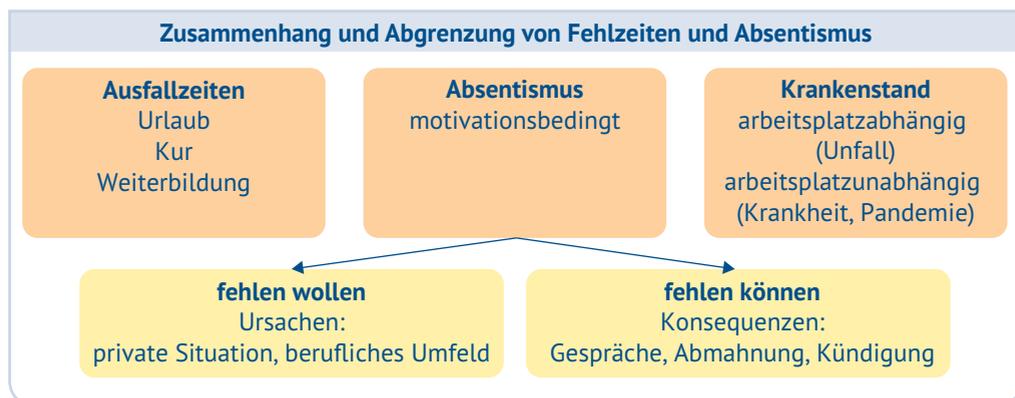
Vor einer verhaltensbedingten ordentlichen *Kündigung* ist grundsätzlich eine Abmahnung erforderlich. Sie stellt damit nicht nur ein Rechtsmittel dar, sondern ist zugleich ein Führungsmittel. An eine ordnungsgemäße Abmahnung sind vier Voraussetzungen geknüpft:



Eine Formvorschrift für eine Abmahnung gibt es nicht. Eine Verjährungsfrist ist ebenfalls nicht vorgegeben, kann aber in einer Betriebsvereinbarung enthalten sein. Die Abmahnung wird in die Personalakte aufgenommen. Arbeitnehmende haben das Recht auf eine Gegendarstellung und können einen Antrag auf Entfernung der Abmahnung aus der Akte stellen.

Absentismus

Absentismus hat nichts mit *Fehlzeiten* zu tun, die medizinische Gründe haben, z.B. Krankheit, Mutterschutz, oder auf vertragliche (auch tarifvertragliche) oder gesetzliche Gründe zurückzuführen sind. Absentismus entsteht aus fehlender *Motivation* zur Arbeit und führt zu gewohnheitsmäßiger Abwesenheit am Arbeitsplatz.





Fehlzeiten sind ein beträchtlicher Kostenfaktor für ein Unternehmen. Bei Krankheit (Entgeltfortzahlung) und Ausfall (Urlaub, Weiterbildungskosten) sind diese teilweise unabwendbar, aber doch planbar. Bei Absentismus entstehen zusätzliche finanzielle Einbußen, die nicht planbar sind. Arbeiten bleiben unerledigt, Überstunden fallen an, ggf. muss Leiharbeit genutzt werden, Kundschaft kann verloren gehen, mit der Unzufriedenheit der übrigen Belegschaft kann die *Fluktuation* ⚡ steigen und das *Betriebsklima* ⚡ leidet insgesamt, wenn keine Gegenmaßnahmen erfolgen. Auch die betreffenden Arbeitnehmenden müssen mit erheblichen Konsequenzen rechnen, wenn sie ihr Verhalten nicht ändern. Im Gegensatz zu den sehr restriktiven Vorschriften bei Krankheit können im Falle von Absentismus *Abmahnungen* ⚡ und *Kündigung* ⚡ die Folge sein. Absentismus erfordert daher eine sofortige Reaktion der Führungskräfte, auch, um Nachahmung im Unternehmen zu verhindern. *Rückkehrergespräche* ⚡, deren oberstes Ziel die (Re-)Motivierung der Mitarbeitenden sein muss, sind dafür ein geeignetes Mittel.

Active Sourcing

Unter diesem Sammelbegriff versteht man die proaktive Suche und Recherche nach Talenten vor allem in sozialen Netzwerken, Communities, Lebenslaufdatenbanken oder via Suchmaschinen. Active Sourcing wird betrieben, um

- eine konkrete Stelle (Vakanz) mit der am besten geeigneten Person zu besetzen, die vom Recruiting „entdeckt“ wird,
- im Rahmen des *Talentmanagements* ⚡ den Talent-Pool mit besonders wertvollen Kernkompetenzen aufzufüllen,
- ein vorausschauendes Recruiting in bestimmten Branchen wie z.B. dem Engineering-, Finanz- oder IT-Bereich zu betreiben oder
- dem allgemeinen Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

