

Besser persönlich als digital

Bewerbungsprozess.

Kleine und mittlere Unternehmen bevorzugen beim Recruiting den persönlichen Kontakt und verzichten auf digitale Hilfsmittel.



BILD: SN/SHUTTERSTOCK - DESIGNMAESTRO

Um erfolgreich neue Mitarbeiter zu rekrutieren, ziehen die mittelständischen Unternehmen in Deutschland das persönliche Bewerbermanagement den automatisierten Prozessen vor. Dies ergab eine Umfrage, die die Personalberatung Hype unter 230 Geschäftsführern, HR-Leitern und -Managern sowie Recruitern aus KMU (kleinen und mittleren Unternehmen) durchgeführt hat. Die Ergebnisse sind in Österreich wohl vergleichbar. Am deutlichsten zeigt sich die Skepsis

gegenüber der fortschreitenden Digitalisierung des Recruitings in der Ablehnung von sogenannten Chatbots. So verzichteten 72,5 Prozent der Befragten auf den Einsatz dieser elektronischen Assistenten, die dank „künstlicher“ Intelligenz selbstständig mit Bewerbern „sprechen“ können. 65,8 Prozent setzen auch keine People Analytics ein, um zusätzliche Bewerberinformationen zu Persönlichkeitstyp, Alter, Karrierelevel, Verweildauer in vorangegangenen Positionen und Entfernung des Wohnorts vom Arbeitsort zu nutzen. Diese Big Data dienen oft als Quellen für Algorithmen, die berechnen, welcher Kandidat am besten geeignet für eine Stelle ist.

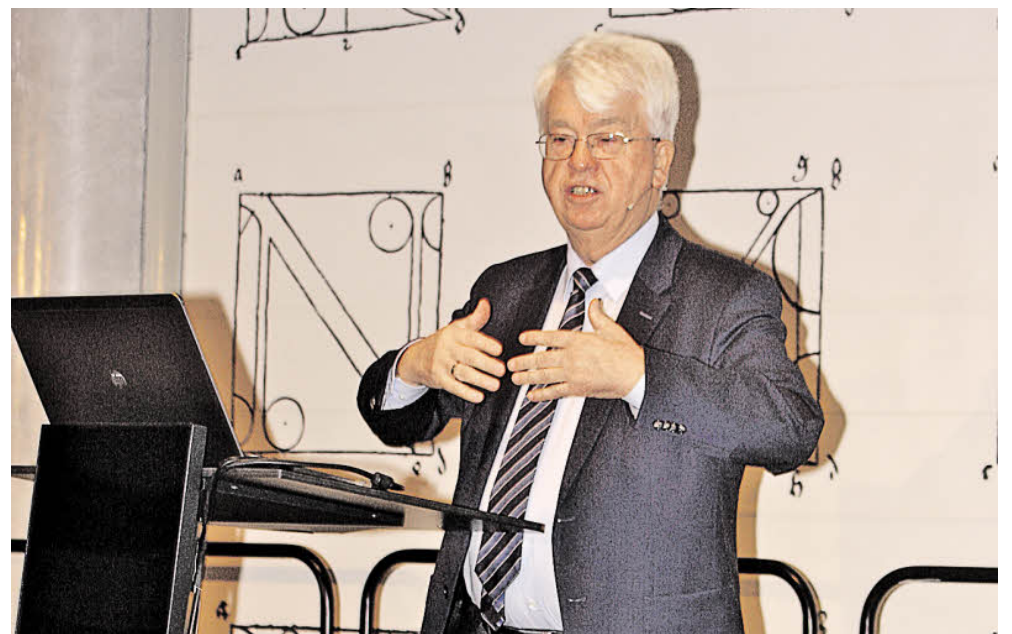
Auch gegen Online-Assessments sprechen sich 63,2 Prozent der KMU aus. Diese webbasierten Verfahren werden nach der Vorauswahl von Kandidaten auf Basis ihrer Lebenslaufinformationen durchgeführt und dienen zur Negativselektion. Getestet werden dabei persönliche Eigenschaften, wie Leistungsmotivation und Kontaktfähigkeit, Gewohnheiten und Verhaltensweisen von Bewerbern.

„Die Untersuchung zeigt, dass die mittelständischen Arbeitgeber großen Wert auf den persönlichen Kontakt mit den Bewerbern legen“, unterstreicht Frank Rechsteiner, Inhaber der Hype-Personalberatung. Statt virtuelle Roboter für die Kommunika-

tion mit potenziellen Interessenten einzusetzen, bevorzugen KMU den Austausch „face to face“. Ebenso wenig wollen sie sich bei der Personalauswahl auf Algorithmen verlassen, sondern ziehen das menschliche Urteilsvermögen vor. Damit punkten mittelständische Unternehmen auch beim Recruiting mit den Werten, die sie generell von Konzernen unterscheiden, sagt Rechsteiner: „Wo das persönliche Verhältnis zum Arbeitgeber im Mittelpunkt steht, sind Mitarbeiter keine Rädchen im Getriebe. Sie erfahren Wertschätzung und Aufmerksamkeit und haben viel eher die Möglichkeit, selbst Entscheidungen zu treffen und eigenverantwortlich zu handeln.“

„Arbeitsrechtliche Neuerungen“ für das Jahr 2018

Experte Franz Schrank informierte auf Einladung des Human Resources Business Clubs (HRBC) im SN-Saal über relevante Neuerungen im Arbeitsrecht.



Rund 100 Mitglieder (l.) kamen zum HRBC-Tagesseminar, bei dem Arbeitsrechtsexperte Dr. Schrank (r.) im SN-Saal in Salzburg über Neuerungen für 2018 aufklärte.

BILDER (2): SN/RANSMAYR

Das erste HRBC-Tagesseminar des neuen Jahres, das auch 2018 im SN-Saal über die Bühne ging, war wieder bestens besucht: Auf Einladung des HRBC meldeten sich über 100 Mitglieder und Interessenten zum Vortrag „Arbeitsrechtliche Neuerungen“ durch den Arbeitsrechtsexperten Franz Schrank an, der in Salzburg gewohnt charmant und praxisnah durch den Tag führte.

Gesetzliche Neuerungen

Am Vormittag standen vor allem die gesetzlichen Neuerungen im Mittelpunkt: Einer der ersten größeren Themenbereiche betraf die Trennung zwischen normalen Krankenständen und Arbeitsunfällen. Hier wurden von der Politik einige neue Regelungen getroffen, die für eine Besserstellung für Angestellte sorgen. Legt ein Arbeitnehmer eine Bestätigung eines

Arbeitsunfalls vor, so ist es ratsam, dass eine solche Bestätigung vom Arbeitgeber immer auf richtig oder falsch hinterfragt wird. Fragen, die in diesem Zusammenhang gestellt werden sollten: „Ist etwas auf dem Weg zur Arbeit passiert? Oder geschah der Unfall im Rahmen einer Dienstreise?“ Prinzipiell gibt es für Arbeitsunfälle keine strikte Grenze, auch für mehrere Arbeitsunfälle pro Jahr kann das Entgelt (voll) weitergezahlt werden. Aufzupassen gilt es jedoch bei Nachoperationen, Kuraufenthalten etc., die sich aus Arbeitsunfällen ergeben: Solche Fälle müssen geprüft werden, um festzustellen, wie viel Entgelt dem Arbeitnehmer individuell zusteht.

Neu ist auch, dass beim Krankenstand selbst bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses, sprich über das Arbeitsverhältnis hinaus, das Entgelt weitergezahlt wird – für

Schrank eine unverständliche Lösung seitens der politisch Verantwortlichen. Diese Neuerung gilt sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte.

Fristlose Kündigung

Am Nachmittag stellte Schrank die wichtigsten Neuerungen in der Rechtsprechung vor: Immer wieder brachte der Experte Beispiele aus der Praxis. So erzählte er von einem Arzt, der in einem Krankenhaus arbeitete und von einer Krankenschwester angerufen wurde, die eine stete Verschlechterung des Gesundheitszustands eines Patienten erkannte. Die Schwester äußerte dem Arzt gegenüber ihre Bedenken, dieser antwortete nur mit den Worten „Ich kenne die Patientin“ und schlief einfach weiter. Da auch der Unternehmensvorstand durch ein derartiges Verhalten einen schlechten Ruf

fürchtete, folgte im weiteren Verlauf die fristlose Kündigung.

Insgesamt nutzten die Teilnehmer die Pausen beim HRBC-Tagesseminar nicht nur zum Netzwerken, sondern auch zum Austausch über die praktische Umsetzung der Neuerungen in ihren Betrieben. Die HRBC-Mitglieder ließen in den Gesprächen anklagen, dass sie sich sehr auf das abwechslungsreiche Veranstaltungsprogramm im Jahr 2018 freuen.

Infos & Kontakt

Human Resources Business Club
Karolingerstraße 40
5021 Salzburg
Tel.: +43 662 / 8373-281
OFFICE@HRB-CLUB.AT
WWW.HRB-CLUB.AT

