

## Editorial



Jens Brümmer-Jerkovic  
(Leitung Personalintern)

**Liebe Leserinnen und Leser,**

auf den Tag genau vor einem Jahr erschien die erste „neue“ Ausgabe von PERSONALintern im überarbeiteten Design.

Seitdem erreichte uns viel Lob für den eingeschlagenen Weg, für das wir uns herzlich bedanken. Dennoch wollen wir uns nicht auf dem Status quo ausruhen und freuen uns über Impulse aus unserer Leserschaft. Falls Sie also Anregungen für uns haben, was wir (noch) besser machen können, oder welche Inhalte Ihnen bisher fehlen, schreiben Sie uns gerne an die [redaktion@personalintern.de](mailto:redaktion@personalintern.de).

Ähnlich wie wir uns dem „Constant Change“ bezüglich unseres Angebotes stellen, greift die diesjährige COPETRI Convention das Thema Change als Leitmotto für die diesjährige Veranstaltung auf. PERSONALintern wird am 14. und 15. Mai wieder als Medienpartner vor Ort sein. Den ausführlichen Vorbericht zur Veranstaltung finden Sie schon jetzt in dieser Ausgabe.

Dazu gibt es zwei spannende Gastbeiträge. Welche Chancen und Risiken die Globalisierung der HR-Organisationen mit sich bringt, erläutert Harald Smolak von der Managementberatung Atreus. Und Dr. Ryne A. Sherman von Hogan Assessments erläutert in seinem Beitrag die „unverkennbaren Zeichen einer toxischen Führung“.

**Ich wünsche viel Spaß bei der Lektüre! Ihr Jens Brümmer-Jerkovic**

## Personalien

### **Georgiana Lazar ist neue Head of People & Culture bei der Hypovereinsbank**



Bild: Hypovereinsbank

Seit Februar ist **Georgiana Lazar** neue Head of People & Culture bei der Hypovereinsbank. Darüber hinaus wurde sie im März in die Geschäftsführung berufen. Lazar tritt die Nachfolge von Christoph Auerbach an, der als Chief Operating Officer zur NORD/LB wechselte.

Lazar arbeitet bereits seit 2007 für den Unicredit-Konzern, dem auch die Hypovereinsbank angehört. Zuletzt verantwortete sie seit 2020 den Bereich People & Culture bei der Unicredit Bank Austria, war dort seit 2021 auch Vorstandsmitglied. Gleichzeitig fungierte Lazar bis 2023 als Aufsichtsratsmitglied bei der Unicredit Banka Slovenija. Zuvor hatte Lazar über zehn Jahre lang verschiedene HR-Positionen bei der Unicredit Bank AG in London inne – zuletzt von 2017 bis 2020 als Head of HR UK & Global Markets. Ihre Karriere begann Lazar 2004 als HR Development Manager bei Glaxosmithkline in Bukarest, bevor sie als Recruiting Manager zur UniCredit Tiriac Bank wechselte.

*„Ich freue mich, dass Georgiana das Führungsgremium ergänzt. Ihr umfassendes Fachwissen und ihre Leidenschaft für Menschen in Verbindung mit der relevanten fachlichen Erfahrung werden die HypoVereinsbank als attraktiven Arbeitgeber auch in Zukunft stärken“,* sagt CEO **Marion Höllinger**.

## Astrid Lausberg ist neue Chief People Officer bei Mendix



Bild: Mendix

Die Siemens-Tochter Mendix hat **Astrid Lausberg** zur neuen Chief People Officer (CPO) ernannt. Lausberg war zuvor Head of HR Operations und HR for Product and Technology und ist nun Mitglied des C-Suite-Führungsteams, wie das Unternehmen schreibt. In ihrer neuen Rolle soll sie bei der Low-Code-Entwicklungsplattform den Aufbau einer mitarbeiterzentrierten Organisation fort-

setzen, die offene Kommunikation begrüßt, Feedback fördert, psychologische Sicherheit bietet und zu Innovationen anregt.

Dabei wird sie dem Unternehmen zufolge eng mit **Mia Ellis**, Global Head of Diversity, Equity and Inclusion (DEI) und **Cristina Samaniri**, Head of Social Impact, zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass DEI- und CSR-Strategien (Corporate Social Responsibility) zu einem ganzheitlichen Bestandteil aller Aktivitäten und Prozesse bei Mendix werden.

Die Arbeits- und Organisationspsychologin Lausberg ist seit 2020 im Unternehmen und verfügt über mehr als 15 Jahre Erfahrung im Personalwesen. Als neue CPO von Mendix löst sie Lara Pyko ab, die eine neue Position als Head of HR bei Siemens Österreich übernimmt.

ANZEIGE

**CONSULTING.de**

Das Fachmagazin mit  
News, Hintergründen  
und Know-How  
fürs Consulting

**Erfahrene  
Consultants gesucht?**

Dann jetzt Stellenanzeige  
auf **CONSULTING.de** schalten

# Personalveranstaltungen

## COPETRI Convention 2024: Die Chancen des Wandels



Die Eventlocation Fredenhagen ist ein altes Fabrikgelände und sorgt für eine Festival-Atmosphäre mit industriellem Charme. (Bild: COPETRI)

„Constant Change – Let’s Turn It Into Chances!“ – so lautet das diesjährige Motto der COPETRI Convention 2024, die am **14. und 15. Mai** zum dritten Mal in Offenbach bei Frankfurt am Main stattfindet. Das Event richtet sich an Professionals aus den Bereichen People, Transformation und Innovation, die an ihrer Zukunftsfähigkeit arbeiten wollen.



Ralf Hocke, CEO und Co-Founder der COPETRI GmbH (Bild: COPETRI)

In Zeiten der Omnikrise und Künstlicher Intelligenz (KI) will sich die COPETRI CONVENTION 2024 als ein Format positionieren, das auf Chancen, Zuversicht und Lösungen setzt. COPETRI-CEO **Ralf Hocke** erläutert: *„Veränderung ist unser konstanter Begleiter. Indem wir den kontinuierlichen Wandel nicht nur akzeptieren, sondern ihn als Chance annehmen, werden wir handlungs- und zukunftsfähig.“* In den drei Bereichen Expo, Conference und Community zielt das Event darauf ab, Mitarbeitende aller Branchen und Level in diesem Sinne handlungsfähig zu machen. Aufgrund des großen Bedarfs an Lernen, Entwicklung und Orientierung geht COPETRI davon aus, die Zahl der Teilnehmenden von gut 4.000 im letzten Jahr zu übertreffen (PERSONALintern [berichtete](#)).

### **Vielseitiges Programm mit inspirierenden Vorträgen**

Das Vortragsprogramm umfasst rund 200 Sessions – darunter Keynotes, Deep Dives, Panels und interaktive Workshops zu aktuellen Themen und Trends in den Handlungsfeldern People, Transformation und Innovation. Die Fokusthemen in diesem Jahr sind: ‘Künstliche Intelligenz’, ‘Organisation, Culture & Leadership’, ‘Talent &

Skills', 'Innovationsstrategie & -kultur' und 'Wettbewerbsvorteil ESG'. Zu den Speakerinnen und Speakern auf den fünf In- und Outdoor-Bühnen zählen:

- **Claudia Viehweger**, Chief People & Sustainability Officer Scout24 Group
- **Tristan Horx**, Trend- und Zukunftsforscher
- **Sara Nuru**, Sozialunternehmerin und Model
- **Jan-Hendrik Goldbeck**, Managing Director Goldbeck Group
- **Irène Kilubi**, Corporate Influencerin und Autorin

### Künstliche Intelligenz: Game Changer und Top Thema

Da es auf der COCON um Zukunftsfähigkeit geht, steht das aktuelle Top-Tech-Thema Künstliche Intelligenz im Fokus, so die Veranstalter. In zahlreichen Vorträgen, Panels und Workshops betrachten die Vortragenden KI auf der Metaebene sowie in der Praxis. Sie erläutern die Bedeutung und den Einsatz von KI in vielfältigen Bereichen, etwa in Recruiting, Learning, Führung, Prozessoptimierung und in der Agilität. Es wird beleuchtet, was der epochale Wandel konkret für die Arbeitswelt und Jobprofile bedeutet und wie sich Methodenkompetenz rund um Daten und KI aufbauen lässt. Auch ethische Aspekte einschließlich Diversity und Fairness kommen zur Sprache.



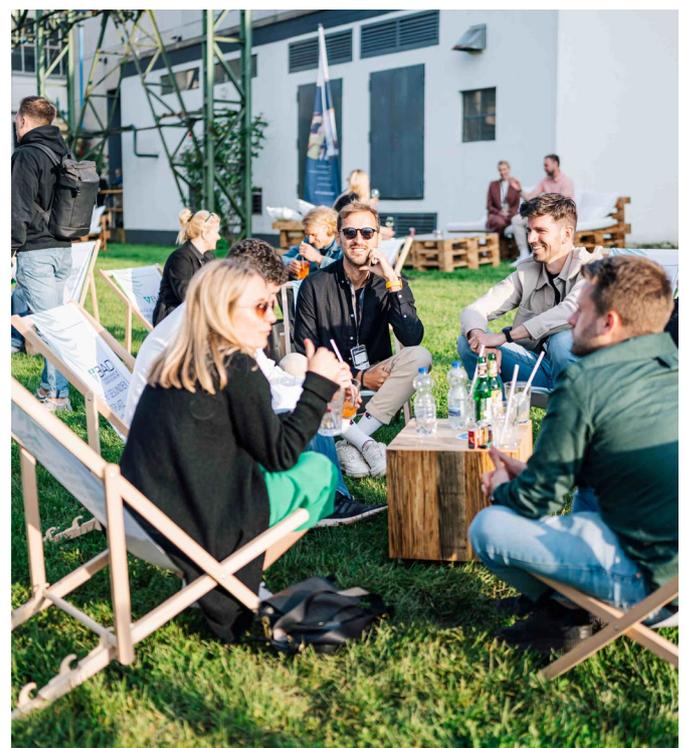
Blick in den Ausstellungsbereich der COPETRI Convention (Bild: COPETRI)



Hacks und How-Tos, beispielsweise zu KI in der Kommunikation, können in Workshops erlernt werden.

### Große Expo mit Solution Stage und Innovation Area

Konkrete Handlungsfähigkeit sollen die COCON-Besuchenden auch mithilfe der vielseitigen Lösungsanbieter erlangen. Bei renommierten Dienstleistern und innovativen Start-ups finden sie Tools, Produkte und Services, um ihre konkreten Projekte umzusetzen und Herausforderungen anzugehen. In diesem Jahr gibt es wieder zahlreiche Interaktionsformate & Networking-Möglichkeiten: Zum Beispiel Business-Speed-Dating und Topic Talks, bei denen Besuchende auf entspannte Weise passende Anbieter kennenlernen können.



Networking im Outdoor-Bereich (Bild: COPETRI)

Ganz neu ist die Solution Stage, auf der Unternehmen ihre Produkte und Services präsentieren. Auf einer digital geleiteten Rallye können Besuchende zudem spielerisch unter anderem die Expo erkunden. Ebenfalls neu ist die Innovation Area. Hier erzählt COPETRI eine Innovation Story, indem Anbieter diverse Abschnitte der Innovation Journey abdecken – von der Strategie bis zur Kulturentwicklung.

#### Austausch, Networking und Rahmenprogramm

Die COCON bietet zudem wieder zahlreiche Angebote zum Austauschen und Netzwerken mit der Community. So gibt es Stammtische, sportliche Aktivitäten, Chill-out-Areas, Fireside Chats uvm. Am ersten Tag rundet die Fuckup Night das Programm ab. Diesmal erzählt unter anderem Sebastian Klein, Co-Founder Blinkist & Neue Narrative, seine Geschichte. Im Anschluss sorgt die COPETRI Night mit DJ für Party-Atmosphäre.

Weitere Infos zur COPETRI CONVENTION 2024 gibt es [hier](#).

ANZEIGE

TR VA

**PERSONALGEWINNUNG  
FÜR DEN MITTELSTAND**

WWW.TROVA.CONSULTING

## Masterclass: Text-Coaching Stellenanzeigen (kostenloses Webinar)



Gute Texte sind das wichtigste Erfolgskriterium im anzeigengestützten Recruiting. Im Textcoaching nimmt Werbetexter und HR-Marketing-Berater Jonas Nordholt ausgewählte Stellenanzeigen der Teilnehmer unter die Lupe. Freuen Sie sich auf praktische Tipps, um mit der passenden Ansprache dauerhaft mehr Bewerber für Ihr Unternehmen zu gewinnen.

- ✓ **Best Practices** für Stellenanzeigen 2024 – vom Jobtitel bis zum Call-to-Action
- ✓ **Analyse** von Stellenanzeigen anhand realer Fallbeispiele
- ✓ **Optimierungshinweise** sowie Profi-Insights für erfolgreiche Anzeigentexte
- ✓ **Kostenlose Teilnahme** per Zoom-Webinar
- ✓ **Tipp:** Reichen Sie Ihre Stellenanzeige [direkt bei der Anmeldung ein!](#)

Ihre Stellenanzeige im kostenlos Expertencheck – das nehmen Sie mit:

- ✓ **Echte Verbesserungstipps** für mehr Bewerbungen auf Ihre Stellenanzeigen
- ✓ Know-how für eine bessere **Auffindbarkeit** Ihrer Anzeigen durch starke Jobtitel
- ✓ **Mehr Selbstsicherheit** für das Texten künftiger Job Ads in Ihrem Unternehmen

Sichern Sie sich Ihren Platz für den 09.04.2024:  
[Jetzt kostenlos anmelden!](#)

# Personalliteratur

## Team Toppings. 21 Lernhacks für agiles Arbeiten



**Autorinnen und Autoren:**  
Franziska Schleuter,  
Patrick Schuder,  
Jan Schönfeld,  
Thomas Tillmann

Seit einiger Zeit nimmt ein neuer »Lern-Ansatz« in der Arbeitswelt Fahrt auf: Lernen und Arbeiten untrennbar zusammen zu denken, Lernen also nicht mehr als »Hineinquetschen« von kleinen Einheiten in den Arbeitsprozess zu verstehen. Wie lernreiche Arbeit konkret aussehen kann, führt unweigerlich zu dem Rahmenwerk Scrum, das dabei unterstützt, iterativ Lösungen für komplexe Probleme zu generieren. Die Wirksamkeit von Scrum strahlt – ausgehend von der Softwareentwicklung – zunehmend auf andere Arbeitsbereiche aus.

Dieses kompakte Buch liefert mit 21 Lernhacks für agiles Arbeiten einen Werkzeugkoffer, mit dem Lernmomente in Scrum erkannt und Impulse für lernorientierte Interventionen geliefert werden. Zielgruppe sind alle, die das Potenzial lernreicher Arbeit mehr ausschöpfen wollen.

ISBN: 978-3-8006-7193-9 | Verlag: Franz Vahlen 2024 |  
Preis: 34,90,- Euro (inkl. MwSt.)

## Impressum

PERSONALintern.de  
Smart News Fachverlag GmbH  
Max-Ernst-Str. 4  
D-50354 Hürth (bei Köln)

Tel.: +49 (0)2233 - 46078 86  
Fax: +49 (0)2233 - 46078 89  
E-Mail: redaktion(at)personalintern.de

Registergericht: Amtsgericht Köln  
Registernummer: HRB 60274  
USt.-IDNr.: DE257625438

### Herausgeber:

Prof. Horst Müller-Peters

### Geschäftsführung:

Lars-O. Gayk, Holger Geißler

### Leitung:

Jens Brümmer-Jerkovic

### Redaktion:

Alexander Kolberg, Ricarda Eul, Markus Grunwald

### Design:

Simone Füllgraf

### Verantwortlich im Sinne von § 55 Abs. 2 RStV:

Jens Brümmer-Jerkovic

## Personalfokus

### Personaler setzen auf KI, um die Arbeitsbelastung zu verringern

Personalmanager weltweit betrachten KI als Möglichkeit, die Belastung durch administrative Arbeiten zu verringern und Zeit für strategische Aufgaben zu gewinnen. Das ist ein Befund der neuen Studie „HR Trends – die Zukunft der Personalarbeit“ von Sage. Für die jährlich erscheinende Studie wurden mehr als 1.000 Personalverantwortliche aus verschiedenen Branchen und Ländern (USA, Vereinigtes Königreich, Deutschland, Südafrika, Kanada, Spanien und Frankreich) befragt.

77 Prozent der Befragten gaben dabei an, dass KI das Potenzial hat, die Arbeitsweise in ihrem Unternehmen zu revolutionieren. 95 Prozent der Befragten sahen sich im vergangenen Jahr einer gestiegenen Arbeitsbelastung ausgesetzt, und 91 Prozent bejahten eine Zunahme der Verantwortlichkeiten in ihrer Rolle. Laut der Studie ist es dreimal wahrscheinlicher als vor der Pandemie, dass Personalleiter in Deutschland mehr als 45 Stunden pro Woche arbeiten.

#### Weitere Befunde der Studie:

- Hohe Arbeitsbelastung (80 %), niedrige Arbeitsmoral und Burnout der Mitarbeiter (79 %) sowie begrenzte Budgets (79 %) sind die größten Herausforderungen, die HR-Fachleute nachts wachhalten.
- 80 Prozent der Personalverantwortlichen glauben, dass sich die Rolle der Personalabteilung durch KI erheblich verändern wird.
- 71 Prozent der HR-Fachleute sind davon überzeugt, dass die Implementierung von KI in HR-Aufgaben mehr Arbeitsplätze schaffen wird.
- 45 Prozent der HR-Führungskräfte nutzen derzeit HR-Metriken, 44 Prozent setzen auf Automatisierung und 43 Prozent auf HR-Lösungen aus der Cloud, was eine deutliche Verlagerung in Richtung Automatisierung und Analytik belegt.
- Mehr als die Hälfte (56 %) der Personalleiter wünschen sich mehr Technologie, um effektiver arbeiten zu können.

**Ausblick:** Personalverantwortliche wollen künftig vor allem für drei Bereiche mehr Zeit aufwenden: die strategische Planung (61 %), die Nutzung von Daten zur Entscheidungsfindung (59 %) und das Engagement der Mitarbeitenden (59 %). Immerhin 68 Prozent der Befragten bestätigen, dass mehr als die Hälfte der HR-Prozesse in ihrem Unternehmen bereits automatisiert sind. Allerdings gehen 79 Prozent davon aus, dass noch mehr automatisiert werden könnte, um die Effizienz zu steigern.

**Amanda Cusdin**, CPO bei Sage, erläutert: *„Unsere Ergebnisse zeigen, dass Personalverantwortliche unter zunehmendem Druck stehen, Ergebnisse zu liefern und eine immer länger werdende Liste von Aufgaben zu bewältigen haben. Die Branche und ihre Beschäftigten sind jedoch widerstandsfähig und diejenigen, die Technologie und KI nutzen, werden mehr Zeit zurückgewinnen. Das ist von unschätzbarem Wert, wenn man versucht, einen Burnout zu vermeiden. Infolgedessen können sich Personalverantwortliche auf Bereiche ihrer Arbeit konzentrieren, die sie für wertvoller halten, wie etwa Personalstrategien. Diese Verschiebung kann wiederum die Arbeitszufriedenheit erhöhen.“*

Die komplette Studie zum Download gibt es [hier](#).

ANZEIGE

**APEX**  
detektive GmbH

BDD  
BUNDESVERBAND  
DEUTSCHER  
DETEKTIVE

TÜV NORD  
TUV NORD CERT  
GmbH  
DIN EN ISO 9001

TÜV Cert · Verbandsmitglied  
25 Stützpunkte bundesweit  
Tel.: 0800 8 666 555 freecall  
[www.apex-detektive.de](http://www.apex-detektive.de)

## Personalrecht

### Erfolgreiche Klagen auf Vergütungsdifferenzen freigestellter Betriebsratsmitglieder bei der Volkswagen AG nach Gehaltsrückstufungen



Das Kraftwerk der Volkswagen AG in Wolfsburg. (Bild: picture alliance/dpa | Melissa Erichsen)

Das Arbeitsgericht Braunschweig hat am 05. Juli 2023 zwei Klagen freigestellter Betriebsratsmitglieder in vollem Umfang stattgegeben. In den Verfahren klagen freigestellte Betriebsratsmitglieder Vergütungsdifferenzen ein, nachdem die Volkswagen AG, ausgelöst durch eine Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 10.01.2023, Az. 6 StR 133/22, Gehaltskürzungen vorgenommen hat.

Das Arbeitsgericht Braunschweig schildert in seiner Pressemitteilung vom 05.07.2023 die Sachverhalte und Entscheidungen zu den Fällen jeweils wie folgt:

In dem ersten Fall war der Kläger bei Übernahme des Betriebsratsamtes im Jahr 2002 in die Entgeltstufe 13 des auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag eingruppiert und erhielt zuletzt eine Vergütung nach der Entgeltstufe 20. Die Beklagte nahm auf der Grundlage einer Vergleichsgruppenbetrachtung mit Wirkung ab Oktober 2022 eine Rückstufung des Klägers in die Entgeltstufe 18 vor und kürzte die Vergütung um ca. 640,00 Euro brutto monatlich. Der Kläger hat die Vergleichsgruppenbildung der Beklagten als nicht nachvollziehbar angegriffen und

sich auf eine ihm im Jahr 2015 angebotene Stelle berufen, die eine Vergütungsentwicklung – unstreitig - bis zumindest in die Entgeltstufe 20 beinhaltet. Die Beklagte verteidigt die von ihr vorgenommene Vergleichsgruppenbildung und hat vorgetragen, sie sehe sich durch die Entscheidung des Bundesgerichtshofes zu einer strengen Vergleichsgruppenbetrachtung gezwungen.

Die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Braunschweig hat der Klage unter Hinweis auf die dem Kläger im Jahr 2015 angebotene Stelle stattgegeben. Die Entscheidung des Bundesgerichtshofes vom 10.01.2023 stehe der Berücksichtigung dieses Stellenangebotes unter dem Gesichtspunkt einer „hypothetischen Karriere“ nicht entgegen. Es habe sich um eine tatsächlich zu besetzende Stelle gehandelt, für die sich der Kläger nicht aufgrund seiner Tätigkeit im Betriebsrat, sondern der zuvor übertragenen Aufgaben und den dort gezeigten Leistungen qualifiziert habe. Die Stelle habe der Kläger mit Rücksicht auf eine kurz zuvor im Betriebsrat übernommene Funktion abgelehnt. Eine Berufung gegen dieses Urteil ist zulässig.

In dem zweiten Fall war ein Mitarbeiter Ende 2016 vor der Übernahme des Betriebsratsamtes (Mai 2017) von der Entgeltstufe 12 in die Entgeltstufe 13 höhergruppiert worden. Die Beklagte nahm mit Wirkung ab dem Oktober 2022 eine Rückgruppierung in die Entgeltstufe 12 vor und kürzte das Gehalt des Klägers für die Monate Februar und März 2023 um ca. 280,00 Euro brutto monatlich. Sie begründet die Rückgruppierung damit, dass die Höhergruppierung des Klägers Ende 2016 in die Entgeltstufe 13 im unmittelbaren Zusammenhang mit der Amtsübernahme ohne erkennbare Änderung seiner Tätigkeit erfolgt sei. Der Kläger macht geltend, die Höhergruppierung habe auf einer bereits im April 2016 vollzogenen Erweiterung seines Tätigkeitsbereichs beruht.

Die erkennende 3. Kammer des Arbeitsgerichts Braunschweig hat der Klage unter Hinweis auf den Vortrag des Klägers zu übernommenen Zusatzaufgaben als Grundlage für die Höhergruppierung stattgegeben. Sie hat festgestellt, dass die Beklagte dieser Darstellung des Klägers nicht entgegengetreten ist. Eine zunächst von der Beklagten erhobene Widerklage wegen überzahlter Vergütung für die Monate Oktober 2022 bis Januar 2023 wurde noch vor dem Kammertermin zurückgenommen.

Gegen dieses Urteil ist eine Berufung nicht zulässig.

ArbG Braunschweig, 05.07.2023 (Az: 3 Ca 132/23; 3 Ca 138/23)



**ADVO curam**  
DIE KANZLEI FÜR STRATEGIE & RECHT

Rechtsanwalt Frank Priewe, ADVOcuram – Kanzlei für Strategie und Recht, [www.advocuram.com](http://www.advocuram.com)

ANZEIGE

## ProPlus HR

**hohe Reichweite - starker Preis**

Das meistgebuchte Paket für die Schaltung von Stellenanzeigen auf [personalintern.de](http://personalintern.de)

Jetzt schalten

# Personalthema

Internationales Personalmanagement

## Zunehmende Globalisierung der HR-Organisation – Herausforderungen und Chancen



Viele Mittelständler haben bereits ihre Wertschöpfungsketten globalisiert. Gleiches sollten sie mit der HR-Organisation und ihren Prozessen tun. (Bild: picture alliance / Sergey Nivens/Shotshop | Sergey Nivens)

Der gehobene Mittelstand in Deutschland erstreckt sich von 100 Millionen Euro Umsatz bis zu einer Größenordnung von zwei Milliarden Euro pro Jahr. Viele Akteure sind globale Player. Ihre Herausforderungen sind die Integration von Standorten und neuen Akquisitionen. Schnell müssen Prozesse, Organisationseinheiten und das Management global aufgestellt werden. Harald Smolak, Partner und Leiter des People Managements bei Atreus, beleuchtet die Herausforderung, eine kulturelle Transformation mit einheitlichen Prozessen, Jobgrades und Entwicklungsmaßnahmen umzusetzen.

Während einerseits die Kosten in allen Industrien reduziert werden und Personal abgebaut wird, muss zugleich investiert werden. In solch einer systemischen Krise und dem schnellen Wandel können kritische Herausforderungen nicht mehr nacheinander, sondern sie müssen vielmehr gleichzeitig angegangen werden. Durch den Abschied der Babyboomer aus dem Arbeitsleben werden in den nächsten zehn Jahren 35 Prozent von Führungskräften aus den Unternehmen ausscheiden. Zugleich nimmt

der Fachkräftemangel gravierend zu. Um sich im Mittelstand erfolgreich auf die Zukunft vorzubereiten, werden Talente auf internationaler Ebene gebraucht. Eine globale HR-Organisation ist dabei der Schlüssel, um Leistungsträger flexibel in Organisationen einzusetzen und weiterzuentwickeln.

International operierende Mittelständler haben in der Regel bereits wesentliche Bereiche ihrer Wertschöpfungskette globalisiert. Darüber hinaus sind einheitliche Personalstrukturen mit einheitlichen Job-Profilen in einheitlichen regionalen Gehaltsbändern erforderlich. Der Personalbereich ist deshalb ein wesentliches Glied in der Kette. Ähnlich verhält es sich mit den sehr sensitiven Titeln diverser Rollen, die in unterschiedlichen Ländern unterschiedlich bezeichnet und wahrgenommen werden. Beides fließt in eine globale „Compensation & Benefits“-Regelung, die für transferierende Leistungsträger hinsichtlich Weiterentwicklungsmaßnahmen und deren Integration in länderübergreifenden Organisationen entscheidend sind.

## Mitarbeitende müssen für die Transformation gewonnen werden

Globale Strukturen zu schaffen, Prozesse aufzubauen und mit lokalen Strukturen zu integrieren, ist schon schwierig genug – funktioniert aber nur, wenn man die Mitarbeitenden entsprechend vorbereitet und sie für diese Transformation gewinnt. Dies erfordert eine Herangehensweise, die kulturelle Unterschiede überbrückt, eine effektive Kommunikation sicherstellt und ein Verständnis für Unternehmensziele schafft. Hier sollten HR-Manager gute Sparringspartner für Mitarbeiter und Führungskräfte sein. Sie müssen auf Augenhöhe mit den globalen Leitern aus Vertrieb, Marketing, Finance, Produktion und IT eine HR-Transformation auf globaler Ebene entwickeln und umsetzen.

Für eine erfolgreiche globale Umsetzung ist Erfahrung aus internationalen Personalverantwortungen unabdingbar, damit eine Transformation umgesetzt werden kann. Learning-by-doing dauert zu lange, denn die Komplexität steigt durch die fachlichen Herausforderungen mit den kulturellen Unterschieden sowie deren Organisationsformen. Parallel müssen Recruiting-Maßnahmen entwickelt werden, um Mitarbeitende zu gewinnen. Gleichzeitig gilt es Leistungsträger zu fördern. Dafür braucht es Rahmenbedingungen, die Unternehmen von ihren Mitbewerbern unterscheiden. Eine Chance für den Mittelstand liegt darin, kreative neue Ideen über Mitarbeiterbindungsprogramme zu entwickeln und schneller umzusetzen als Konzerne mit längeren Entscheidungswegen.

## Transformale Führung als wesentliche Komponente

Digitale Lösungen unterstützen Entscheidungsträger, flexiblere Arbeitsmodelle zu schaffen. Versetzungen sind heute nicht mehr so stringent, da viel mehr in fluiden Organisationsstrukturen zusammengearbeitet werden kann. Dennoch geht es nicht ohne eine lokale Präsenz. Eine persönliche Zusammenarbeit hilft, Vertrauen und Kultur vorzuleben. Man kann heute sowohl gemeinsam vor Ort als auch digital teamorientiert zusammenarbeiten. Zugleich nimmt der Anspruch an Führungsqualitäten zu. Das transaktionale Führen durch Zielvorgabe und Zielerreichung reicht nicht mehr. Führen in einer globalen, digitalen Welt fordert von den Führungskräften Inspiration und Unterstützung in der Entwicklung ihrer Mitarbeitenden. Es braucht diese transformale Führung als wesent-

liche Komponente. Es gilt, Mitarbeitende zu fördern und sie zu unterstützen, besser zu werden. Führungskräfte müssen Menschen durch gemeinsame Sinnstiftung begeistern können und sollten die Schwarmintelligenz fördern. Denn: In globalen Organisationen wächst die Komplexität der Zusammenarbeit, weshalb die Vernetzung von Wissensträgern unabdingbar ist. HR-Verantwortliche können in diesem Prozess das operative Management bei ihrer Aufgabe unterstützen, umsetzungsorientiert kurzfristige Ergebnisse zu realisieren, und gleichzeitig die Weichen so stellen, dass der dafür notwendige Führungsansatz transformiert und gelebt wird. Drei Erfolgsfaktoren sind wesentlich:

- Das Ganze muss mit einer zeitnahen Veränderungsgeschwindigkeit erfolgen,
- mit notwendiger Flexibilität und
- mit einem Fokus auf der Umsetzung.

Alle drei Faktoren zeigen auf, wie agil das Unternehmen tatsächlich aufgestellt ist.

## Unternehmen haben mittlerweile nicht mehr die Wahl

Doch wie könnte dieser agile Führungsgedanke erfolgreich umgesetzt werden, wenn Führungskräfte zuvor über viele Jahre durch hierarchische, patriarchalische Führungskulturen geprägt wurden? Die Antwort ist sehr einfach: Wir haben nicht mehr die Wahl! Talente und Leistungsträger mit ihrem Know-how für den zukünftigen Erfolg von Unternehmen entscheiden heute, wo und für wen sie arbeiten möchten. Die Abhängigkeit hat sich zugunsten der Arbeitnehmenden verschoben. Arbeitge-

ANZEIGE



ber müssen heute ihre Attraktivität den Arbeitnehmern zeigen können. Glaubt man den Statistiken von Gallup, so verlassen Mitarbeitende primär ihren Arbeitgeber aufgrund ihrer Vorgesetzten. Daran hat sich leider in den letzten Jahren nichts geändert.

Vorgesetzte prägen die Unternehmenskultur eines Unternehmens. Je globaler ein Unternehmen aufgestellt ist, umso wichtiger wird das subjektive Erleben der Menschen im Unternehmen. Eine globale Personalstrategie hat deshalb zur Aufgabe, ein leistungsmotivierendes Systemklima zu schaffen, welches den Unternehmenserfolg sichert. Dies kann nur gemeinsam mit den Unternehmensführern und ihren Schlüsselführungskräften erfolgen. Die Personalleitung sollte hier in der Verantwortung stehen, dieses Systemklima als Gesamtprojektleiter in der Globalisierung voranzutreiben und in der Organisation zwischen den Stakeholder zu orchestrieren.

### Fazit

Die Globalisierung der HR-Organisation im Mittelstand ist essenziell, um den Herausforderungen eines internationalen Wettbewerbs und schnellen Wandels erfolgreich zu begegnen. In einem Umfeld, in dem Unternehmen ihre Wertschöpfungsketten bereits globalisiert haben, wird die Notwendigkeit einer einheitlichen und flexiblen HR-Struktur deutlich. Die Integration von internationalen Talenten, die Bewältigung des Fachkräftemangels und die Entwicklung von globalen Führungskräften sind zentrale Aufgaben. Dabei spielen digitale Lösungen eine unterstützende Rolle, ermöglichen flexiblere Arbeitsmodelle und fördern die Zusammenarbeit.

HR-Manager müssen als Sparringspartner für Mitarbeiter und Führungskräfte agieren, insbesondere wenn es um die Integration von Compensation & Benefits-Regelungen und die Entwicklung von Mitarbeiterbindungsprogrammen geht. Eine transformale Führung wird in einer globalen, digitalen Welt immer wichtiger, da sie neben der Optimierung stabiler Geschäftssituationen auch die Förderung und Unterstützung der Mitarbeiterentwicklung umfasst.

HR-Verantwortliche spielen in der Globalisierung also eine Schlüsselrolle, indem sie eine globale Personalstrategie entwickeln, die ein leistungsmotivierendes Systemklima schafft und so den Unternehmenserfolg auf globaler Ebene sichert.



**Harald Smolak** ist Partner & Direktor sowie Leiter People Management bei der Managementberatung Atreus in München. Sein Fokus liegt auf den Bereichen Mindful Leadership, Coaching von Top Führungskräften, Konfliktmanagement, Organisations- und Teamentwicklung, Unternehmenstransformationen.

## Leadership

## Die unverkennbaren Zeichen einer toxischen Führung



Wagemutige Führungskräfte können inspirierend wirken, neigen aber häufig auch zu Selbstüberschätzung und mangelnder Solidarität. (Bild: picture alliance / Shotshop | Addictive Stock)

Vorsicht, Einfallsreichtum, Mut – diese Eigenschaften sind grundsätzlich positiv besetzt. Sie können sich allerdings bei Führungskräften als schädlich erweisen, wenn sie nicht rechtzeitig unterbunden werden. Das beobachtet **Dr. Ryne Scherman**, Chief Science Officer bei Hogan Assessments.

Studien haben gezeigt, dass [9 von 10](#) Beschäftigten schon einmal toxische Vorgesetzte erlebt haben – eine alarmierende Zahl. Aus diesem Grund ist es wichtig, die charakteristischen Merkmale zu identifizieren, die zu toxischem Verhalten in Führungspositionen führen können. Nur so kann bestimmt werden, was bei der Beförderung oder Einstellung einer Person in eine Führungsposition vermieden werden sollte.

Nicht alle Charaktereigenschaften sind gleich. Manche Eigenschaften können zunächst positiv erscheinen oder hochgeschätzt werden, wenn Mitarbeitende als Einzelperson agieren. Sie können sich jedoch nach und nach als schädlich erweisen, wenn dieselben Personen eine Führungsposition innehaben. Erfolgreiche Führung hat oft nichts mit dem IQ oder den Qualifikationen zu tun,

sondern hängt von der [zwischenmenschlichen Kompetenz](#) ab. Die Persönlichkeit ist hier ein wesentlicher Faktor. Hier einige Verhaltensweisen, die sich als schädlich erweisen können, wenn sie nicht rechtzeitig unterbunden werden.

**Eigenschaft #1: Zu vorsichtig**

Vorsichtig zu sein scheint auf den ersten Blick eine gute Eigenschaft für Führungskräfte zu sein, da man davon ausgeht, dass diese in ihrer Führungsrolle besonnen und rational sind. Vorsichtige Führungskräfte können sich jedoch schnell als schädlich erweisen, da ihre Angst, Fehler zu machen, Projekte und Unternehmen zum Stillstand bringen kann. Diese Art von Führungskräften neigt dazu, mit einer „Worst-Case-Szenario“-Mentalität zu arbeiten, die sie in ein Mindset versetzt, dass nichts garantiert sicher ist. Dies wiederum führt dazu, dass zu vorsichtige Führungskräfte nicht bereit sind, neue Wege und Lösungen auszuprobieren und sich schwertun, einfache und noch viel eher schwere Entscheidungen zu treffen.

Diese Unfähigkeit, sich auf eine Entscheidung festzulegen, kann Projekte zu einem faktischen Stillstand bringen

und zu einem völligen Mangel an Führung oder abwesenden Managern führen. Dies wirkt sich insofern negativ aus, als dass Teams dann lernen, um die Führungskraft herum zu arbeiten, um ihre täglichen Aufgaben erledigen zu können, und unter einem Mangel an strukturierter Arbeit leiden. Diese Unentschlossenheit könnte aber auch direkt auf das Team abfärben und dazu führen, dass sich die gesamte Abteilung orientierungslos fühlt und dauerhaft Mühe hat, ihre Ziele zu erreichen.

### **Eigenschaft #2: Zu viel Einfallsreichtum**

Einfallsreiche Angestellte sind sehr kreativ und lieben es, sich an Brainstorming-Sitzungen zu beteiligen. Als Führungskräfte können sie sich jedoch leicht von den täglichen Aufgaben und Aktivitäten gelangweilt fühlen, was für den Erfolg eines Unternehmens letztendlich kontraproduktiv sein kann. Fantasievolle Führungskräfte lassen sich leicht von ihren eigenen Gedanken ablenken und können von ihren Aufgaben abschweifen, was zu einem eher chaotischen und unorganisierten Führungsstil führt, der die ihnen unterstellten Beschäftigten, die von einem strukturierteren Arbeitsansatz profitieren, isolieren oder gar aktiv beeinträchtigen kann.

Ihr Führungsstil hat daher das Potenzial, toxisch zu werden, da sie dazu neigen, Probleme zu sehr zu verkomplizieren, und sie genießen die Gelegenheit, unkonventionelle oder neue Wege zu finden, um Probleme anzugehen. Leider müssen Führungskräfte nicht für jedes Problem das Buch neu schreiben, und ihr Beharren auf Einfallsreichtum und Kreativität kann dazu führen, dass ihre Angestellten sie als unkonzentrierte und unpraktische Führungskräfte ansehen.

### **Eigenschaft #3: Zu mutig**

Wagemutige Führungskräfte können inspirierend, beherzt und selbstbewusst sein. Die Angestellten können in der Tat viel von ihnen und ihrem Aufstieg an die Spitze ihrer Organisationen lernen, aber sie können auch eine Herausforderung sein, sowohl für diejenigen, die für und die unter ihnen arbeiten. Mutige Führungspersönlichkeiten weigern sich oft, ihre Fehler zuzugeben oder die Verantwortung für ihr Versagen zu übernehmen, aus Angst, ihr Gesicht zu verlieren. Da sie sich für unfehlbar halten oder zumindest darauf bestehen, derart dargestellt zu werden, schieben sie die Schuld für Probleme oft auf ihre Teams. Dies kann zu mangelndem Vertrauen innerhalb

einer Teamstruktur und zu Unmut unter den niedrigeren Mitgliedern der Organisation führen, wodurch schnell ein toxisches Arbeitsumfeld entsteht.

Mutigen Führungskräften mangelt es zwar manchmal an Verantwortungsbewusstsein, aber gleichzeitig nutzen sie auch jede Gelegenheit, um sich selbst zu loben, und gehen sogar so weit, dass sie die Lorbeeren für die Leistungen des Teams einheimsen, unabhängig davon, wie stark sie selber an der Arbeit beteiligt waren. Diese Art von Führungskräften erkennt oft auch die harte Arbeit ihrer Angestellten nicht genügend an und hebt stattdessen lieber die eigenen Leistungen gegenüber den Vorgesetzten hervor. Dieser Mangel an Solidarität im Team und das Fehlen von Ermutigung kann demoralisierend für ein Team sein und zu Unmut unter den Kollegen sowie zu einem Mangel an Antrieb oder Motivation bei den Angestellten, die sie leiten, führen.

### **Weitere Eigenschaften, die man im Auge behalten sollte**

Es gibt noch einige andere Persönlichkeitsmerkmale, die man unbedingt im Auge behalten sollte, um das Risiko zu vermeiden, dass ein Unternehmen einer toxischen Führung erliegt.

- Zurückhaltende Führungskräfte, die glauben, dass man am besten arbeitet, wenn man sich in völliger Abgeschlossenheit konzentrieren kann, neigen dazu, verschlossen und kalt zu wirken. Dies kann sich nachteilig auswirken, da sie die Zeit, die sie von Angesicht zu Angesicht verbringen, auf ein Minimum beschränken, sich abkapseln, wenn es stressig wird, und weniger Verständnis für die Probleme ihrer Untergebenen aufbringen können.
- Begeisterungsfähige Führungskräfte können große Begeisterung für Unternehmen oder Projekte zeigen. Auf der anderen Seite werden sie schnell desinteressiert, wenn Projekte nicht nach den ursprünglichen Plänen verlaufen, und neigen dazu, ihre Frustration über Menschen und Projekte öffentlich in emotionalen Ausbrüchen auszudrücken. Dies kann zu einer beunruhigenden Arbeitsatmosphäre führen, in der die Angestellten aus Angst, ihre Vorgesetzten zu verärgern oder zu enttäuschen, auf Eierschalen laufen.

- Zu guter Letzt sind gewissenhafte Führungskräfte Perfektionisten und haben oft Schwierigkeiten, Arbeit effizient an ihre Mitarbeiter zu delegieren. Infolgedessen neigen sie dazu, die meisten Aufgaben selbst zu erledigen und sich mehr aufzuladen, als sie bewältigen können, was letztlich die Qualität und den Durchsatz beeinträchtigt. Die Zusammenarbeit mit diesen Führungskräften ist insofern schwierig, als sie die Produktivität bremsen und ihre Angestellten einem Micromanagement aussetzen.

### Was bedeutet das für die Führungsebene?

Die Entwicklung und Pflege eines Bewusstseins für die hier erörterten Eigenschaften kann Führungskräften und Teamleitern dabei helfen, engere Arbeitsbeziehungen zu ihren Angestellten aufzubauen. Das Management sollte diejenigen Kandidaten herausfiltern, die diese Verhaltensweisen während des Vorstellungsgesprächs stark aufzeigen, indem es ein maßgeschneidertes Gesprächsverfahren anwendet oder Persönlichkeitstests in den Bewertungsprozess einbezieht.

Diese Schritte tragen nicht nur dazu bei, potenzielle zwischenmenschliche Entgleisungen zu erkennen. Sie zeigen auch Aspekte auf, die Mitarbeitende entwickeln und verbessern können, um zu verhindern, dass sich diese zuvor positiven Verhaltensweisen im Falle einer Beförderung auf eine höhere Führungsebene toxisch entfalten. Sobald sich Angestellte der potenziellen Fallstricke bewusst sind, können sie gemeinsam mit dem Management einen Plan entwickeln, um diese Probleme anzugehen oder zu lösen. Der beste Weg, eine toxische Situation zu vermeiden, ist, sie präventiv ganz zu vermeiden.

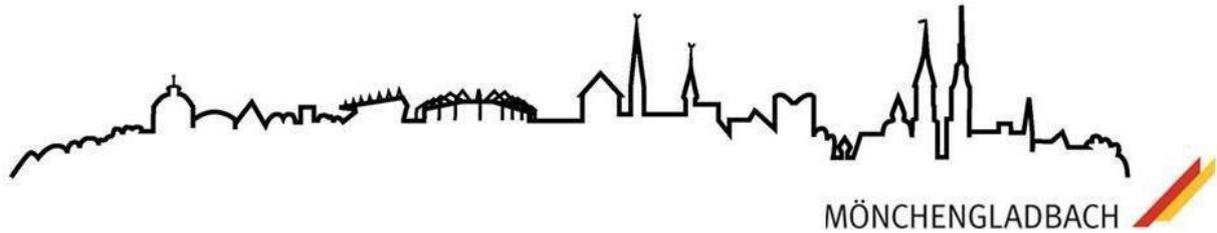


**Ryne Sherman** ist ein renommierter Persönlichkeitspsychologe und Führungsexperte. Als Chief Science Officer bei Hogan arbeitet er mit Top-Organisationen zusammen, um die besten Führungskräfte und CEOs durch die Nutzung von Persönlichkeitsdaten auszuwählen. Ryne hat unter anderem umfangreiche Untersuchungen zu den drei häufigsten Herausforderungen durchgeführt, mit denen Teams in Organisationen heute konfrontiert sind, sowie Ansätze entwickelt und getestet, um diese zu überkommen.

**PERSONAL**  
*intern*

# HR-Stellenanzeigen





Als größte Stadt am linken Niederrhein geben wir mehr als 272.000 Menschen mit unterschiedlichen Sprachen, Kulturen und Religionen ein Zuhause. 44 Stadtteile mit lebenswerten Quartieren prägen die Stadt auf vielfältige Weise. Rund 150 verschiedene Nationalitäten leben heute in unserer Stadt zusammen. Ihr Charakter ist geprägt durch urbanes Flair in grüner Umgebung - nicht umsonst nennt man die Stadt mit ihren zahlreichen Parks und Grünanlagen auch "Großstadt im Grünen". Mönchengladbach ist Hochschulstandort, verfügt über eine vielfältige Schullandschaft und ein breit gefächertes kulturelles Leben. Florierende Unternehmen und eine grüne Umgebung mit Parks und Radwegen bieten die ideale Kulisse für ein ausgewogenes städtisches Leben.

Die Stadt Mönchengladbach sucht für den Fachbereich Personalmanagement zum 01.09.2024 eine\*n

## Sachbearbeiter\*in Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

### Ihre Aufgaben und Verantwortung:

- Geschäftsstelle gemäß Dienstanweisung zum integrierten Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Geschäftsführung des Arbeitsschutzausschusses
- Geschäftsführung der Betrieblichen Kommission Sozial- und Erziehungsdienst
- Federführung für den Arbeitsmedizinischen Dienst
- Aufgaben in Zusammenhang mit der Dienstanweisung zum Umgang mit Überlastungsanzeigen
- Zentrale Stelle für Aufgaben in Zusammenhang mit Unfallanzeigen
- Geschäftsführung der Arbeitsgruppe Konfliktmanagement und der Arbeitsgruppe Sucht
- Mitglied der fachbereichsübergreifenden Arbeitsgruppe Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Konzeption, Umsetzung und Evaluation von Maßnahmen des Betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes (z.B. PSU, Impfungen etc.)
- Planung und Durchführung von Maßnahmen (BGF)
- Konzeption, Umsetzung und Evaluation aller Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (z.B. Betriebssport etc.)
- Mittelbewirtschaftung und Beschaffungen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

### Ihr Profil:

Sie verfügen über

- die Befähigung für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt des nichttechnischen Verwaltungsdienstes oder den abgeschlossenen Verwaltungslehrgang II alternativ
- einen Bachelor oder eine vergleichbare Qualifikation auf DQR-Niveau 6 jeweils mit verwaltungs-, rechts- oder wirtschaftswissenschaftlicher Ausrichtung sowie Tätigkeitsbezug und praktischen Erfahrungen bezogen auf das Aufgabengebiet
- eine gut ausgeprägte Arbeitsweise und Arbeitsorganisation
- die Fähigkeit, Fachwissen und Fachkenntnisse effektiv anzuwenden
- ein hohes Maß an Initiative und Leistungsbereitschaft

Darüber hinaus bringen Sie vorzugsweise folgendes mit:



Erzdiözese  
Freiburg



Die Erzdiözese Freiburg sucht für das Erzbischöfliche Ordinariat

zum nächstmöglichen Zeitpunkt mit einem Beschäftigungsumfang von 60 Prozent (23,7 Wochenstunden) und ab dem 01.10.2024 mit einem Umfang von 100% (39,5 Wochenstunden) unbefristet eine/n

## REFERENT/IN (w/m/d) für strategische Personalentwicklung

### IHRE AUFGABEN WERDEN SEIN:

Sie arbeiten in einem sich neuformierenden Team zu den Themen Personalentwicklung und -gewinnung.  
Auswickeln, entwickeln, transformieren: Wollen Sie gestalten?

- Sie bauen eine kompetenzorientierte Personalplanung auf
- Sie verfolgen eine nachhaltige, systematische, bedarfs- und personenbezogene Personalentwicklung
- Sie entwickeln methodisch vielfältige Entwicklungsangebote
- Sie entwickeln Strategien und Maßnahmen zur Bindung von Mitarbeitenden
- Sie definieren Erfolgskriterien für Ihr Tun und evaluieren Ihre Strategien und Maßnahmen

### SIE BRINGEN DAFÜR MIT:

- Abgeschlossenes Masterstudium in einer der folgenden Fachrichtungen: BWL/VWL mit Schwerpunkt Personal, Verwaltungswissenschaften, Personalmanagement, Psychologie, Arbeitspsychologie, Sozialpsychologie, Organisations- und Personalentwicklung, unternehmerische Strategieentwicklung oder vergleichbare Qualifikation mit Schwerpunkt Personal
- Fundierte Berufserfahrung in der strategischen Personalentwicklung
- Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Kirche

### UNSER ANGEBOT:

- Eine unbefristete Stelle in Entgeltgruppe 13 nach AVO (in Anlehnung an den TV-L) bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen
- Ein Arbeitsplatz mitten in Freiburg
- Flexible Arbeitszeiten, Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf & Familie
- Besinnungszeiten als Dienstzeit
- Zusatzversorgung (Kirchliche Zusatzversorgungskasse Köln)
- Fortbildungen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement:
- Hansefit
- Jobrad
- Zuschuss zur „Regiokarte-Job“ des Regio-Verkehrsverbundes Freiburg oder zum „Deutschland-Ticket Job“

Die Stelle ist grundsätzlich teilbar.

Für Fragen steht Ihnen die Referatsleiterin Katrin Kendel unter der Telefonnr. 0761- 2188 726 gerne zur Verfügung.

**Ihre aussagekräftige Bewerbung** richten Sie bitte bis **21.04.2024**

unter Angabe der folgenden Bezeichnung sowie Ihrem Namen in der Betreffzeile:  
*240326-EO-HA7-strat.-Personalentwicklung*

per E-Mail in einem zusammengeführten PDF-Dokument an:

**[bewerbung@ordinariat-freiburg.de](mailto:bewerbung@ordinariat-freiburg.de)**

Weitere interessante Stellenangebote finden Sie unter: [www.ebfr.de/stellen](http://www.ebfr.de/stellen)



„Als größte Stadt am linken Niederrhein geben wir mehr als 272.000 Menschen mit unterschiedlichen Sprachen, Kulturen und Religionen ein Zuhause. 44 Stadtteile mit lebenswerten Quartieren prägen die Stadt auf vielfältige Weise. Rund 150 verschiedene Nationalitäten leben heute in unserer Stadt zusammen. Ihr Charakter ist geprägt durch urbanes Flair in grüner Umgebung – nicht umsonst nennt man die Stadt mit ihren zahlreichen Parks und Grünanlagen auch „Großstadt im Grünen“. Mönchengladbach ist Hochschulstandort, verfügt über eine vielfältige Schullandschaft und ein breit gefächertes kulturelles Leben. Florierende Unternehmen und eine grüne Umgebung mit Parks und Radwegen bieten die ideale Kulisse für ein ausgewogenes städtisches Leben.“

Die Stadt Mönchengladbach sucht für den Fachbereich Personalmanagement für ein interdisziplinäres Team zum frühestmöglichen Termin eine\*n

## Sozialarbeiter\*in für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

### Ihre Aufgaben und Verantwortung:

Das Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, den Ursachen von Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeitszeiten der Beschäftigten gemeinsam nachzugehen, nach Möglichkeiten zu suchen, künftige Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern, Rehabilitationsbedarfe zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten frühzeitig zu erkennen und entsprechende Rehabilitationsmaßnahmen rechtzeitig einzuleiten.

Zu den wesentlichen Aufgaben gehören:

- Auswertung der Fehlzeiten zur Ermittlung der Betroffenen im Sinne des § 167 Abs. 2 SGB IX
- Herstellen eines Erstkontaktes
- Durchführung von BEM-Gesprächen
- Vertrauens-/und Vermittlerperson für die BEM-Berechtigten
- Einzelfallbezogene systematische Beratung der BEM-Berechtigten
- Prozesssteuerung und Koordination der am Prozess beteiligten internen und externen Akteur\*innen
- Maßnahmeneinleitung und Wirksamkeitsprüfung
- Datenschutzkonforme Führung und Verwahrung der BEM-Akten
- Geschäftsführung für das Integrationsteam nach der Dienstvereinbarung über das Betriebliche Eingliederungsmanagement der Stadt Mönchengladbach

### Ihr Profil:

Sie verfügen über

- ein abgeschlossenes Studium der Sozialen Arbeit, Sozialarbeit oder Sozialpädagogik (Diplom oder Bachelor mit staatlicher Anerkennung) oder
- eine abgeschlossene Hochschulbildung (Diplom (FH) / Bachelor) der Fachrichtung Gesundheitsmanagement, Fitness & Health Management oder einer vergleichbaren Fachrichtung
- eine gut ausgeprägte Arbeitsweise und Arbeitsorganisation
- ein hohes Maß an Initiative und Leistungsbereitschaft
- Soziale Kompetenz

Darüber hinaus bringen Sie vorzugsweise folgendes mit:

- Erfahrungen und Kenntnisse im oben genannten Aufgabengebiet
- sicherer Umgang mit den MS-Office Produkten Word und Excel

### Wir bieten Ihnen:

- eine **berufliche Sicherheit** durch ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im öffentlichen Dienst
- eine **faire Vergütung** gemäß des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst für den Bereich Sozial- und Erziehungsdienst (TV-SuE) **nach Entgeltgruppe S 15** Bei bereits bestehendem Beamtenverhältnis, eine nach **Besoldungsgruppe A 11** LBesG NRW ausgewiesene Stelle
- eine **regelmäßige Arbeitszeit** von 39 Wochenstunden bei Tarifbeschäftigten bzw. 41 Wochenstunden bei Beamtinnen und Beamten. Die Stelle ist grundsätzlich teilbar, soweit es der Dienstbetrieb zulässt
- ein **flexibles, familienfreundliches Gleitzeitsystem**
- einen **Einsatz innerhalb der Stadt Mönchengladbach**, derzeit im Verwaltungsgebäude Wilhelm-Strauß-Straße 50-52 in 41236 Mönchengladbach
- die Möglichkeit zur **Mobilen Arbeit**
- **Beiträge zu einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung** des öffentlichen Dienstes bei Beschäftigten
- eine **arbeitsplatz- und personenbezogene Personalentwicklung**
- ein **umfangreiches betriebliches Gesundheitsmanagement**
- eine Unterstützung bei der Suche nach **Kinderbetreuungsmöglichkeiten**
- **Corporate und Prime Benefits** sowie ein **vergünstigtes Deutschland-Ticket**

### Hinweise:

Chancengleichheit, Diversität und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Bestandteile der gelebten Personalpolitik der Stadtverwaltung Mönchengladbach. Wir freuen uns daher auf Ihre Bewerbung, unabhängig Ihres Alters, Geschlechts, Ihrer kulturellen und sozialen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexuellen Identität.

Die Bereitschaft zur Absolvierung individuell geeigneter Weiterbildungsmaßnahmen wird vorausgesetzt.

Weiterhin wird die Bereitschaft erwünscht, einen eventuell vorhandenen privateigenen Pkw für dienstliche Zwecke einzusetzen.

Als Ansprechpartner steht Ihnen für fachliche Fragen Herr Oliver Flohr (Tel. 02161 25-3020) im Fachbereich Personalmanagement zur Verfügung. Alle sonstigen Fragen beantwortet Ihnen im Fachbereich Personalmanagement gerne Herr Ralf Neuß (Tel. 02161 25-3027).

Weitere Informationen zum Fachbereich Personalmanagement finden Sie [hier](#).

Interessantes und Wissenswertes über die Stadt Mönchengladbach und die Stadtverwaltung finden Sie im Internet unter [www.moenchengladbach.de](http://www.moenchengladbach.de).

Wenn Sie sich in diesem Profil wiederfinden, bewerben Sie sich bitte über das Karriereportal der Stadt Mönchengladbach auf [www.stadt.mgl/karriere](http://www.stadt.mgl/karriere) unter der Kennziffer **11.10-BEM** und Beifügung der üblichen Unterlagen bis spätestens **17.04.2024**.

Sofern Sie hierzu keine Gelegenheit haben, können Sie sich auch postalisch an die Adresse: Stadt Mönchengladbach, Der Oberbürgermeister, Fachbereich Personalmanagement, 41050 Mönchengladbach, bzw. per E-Mail an [ralf.neuss@moenchengladbach.de](mailto:ralf.neuss@moenchengladbach.de) wenden.

Bitte berücksichtigen Sie bei der Übermittlung von Informationen per E-Mail, dass unverschlüsselte Dokumente grundsätzlich nicht vor unberechtigter Einsicht geschützt sind; die Vertraulichkeit kann daher nicht gewährleistet werden. Darüber hinaus wird aus sicherheitstechnischen Gründen die Übermittlung von Officedateien mit Dateiformaten vor Version 2007 (\*.doc, \*.xls, \*.ppt, u.a.) und Dateianhänge mit Makros oder sonstigen ausführbaren Dateien durch die städtische Firewall blockiert und aussortiert.

Im Sinne von Nachhaltigkeit und Ökologie legen wir keinen Wert auf Bewerbungsmappen, Plastikordner, Prospekthüllen u. ä.



**Hannoversche  
Volksbank**

Die Hannoversche Volksbank eG ist ein gleichermaßen modernes sowie traditionsreiches Institut und blickt auf eine mehr als 160-jährige Historie zurück. Mit einer Bilanzsumme von ca. 8,6 Mrd. € und rund 1.000 engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zählt sie zu den größeren Volksbanken in Deutschland. Bei den rund 240.000 Privat- und Firmenkunden ist das Institut innerhalb eines wirtschaftlich prosperierenden Geschäftsgebietes als verlässlicher Finanzpartner etabliert und in der Region präsent. Im Rahmen des Generationswechsels werden in den kommenden Jahren wichtige Positionen im Kreise der Bereichsleitungen neu zu besetzen sein. Im Rahmen einer Nachfolgeplanung wird eine gestandene Managerpersönlichkeit mit strategischem Weitblick und hoher persönlicher Integrationskraft gesucht.

## Bereichsleitung Personalmanagement

**Aufgabenschwerpunkte.** In dieser verantwortungsvollen Funktion, mit direktem Berichtsweg an den Vorstandsvorsitzenden, gestalten Sie die strategische und operative Personalarbeit. Aus der Unternehmensstrategie leiten Sie die mittel- und langfristige HR-Strategie ab. Zu Ihren wichtigsten Aufgaben zählt die Beratung des Vorstands und der obersten Führungsebene zu allen personalwirtschaftlichen Fragestellungen. Sie zeichnen verantwortlich für das gesamte Leistungsangebot und Instrumentenportfolio in dem Bereich. In diesem Zusammenhang sind Sie Impulsgeber für die Weiterentwicklung und Transformation der wertschätzenden und leistungsförderlichen Zusammenarbeits- und Führungskultur und implementieren zeitgemäße Personalentwicklungs- und Kommunikationskonzepte unter optimaler Nutzung digitaler Lösungen. Dem strategischen Recruiting, Maßnahmen zur Bindung der Beschäftigten sowie der Gestaltung der Arbeitgebermarke kommt gleichfalls eine große Bedeutung zu. Verbunden damit beziehen Sie gesellschaftliche Themenstellungen (z. B. Nachhaltigkeit und Diversität) in Ihre Arbeit ein. Sie planen und steuern die Kapazitäts- und Personalkostenentwicklung und vertreten das Haus in Gremien, Arbeitskreisen, Arbeitsrechtsverfahren und fungieren als Verhandlungspartner:in des Betriebsrats.

**Qualifikationen.** Um diese Position bestmöglich auszuüben, verfügen Sie über ein abgeschlossenes Studium im Bereich Betriebswirtschaftslehre, Psychologie, Jura oder über eine vergleichbare Qualifikation. Zudem bringen Sie Kenntnisse zu relevanten gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben mit. Darüber hinaus können Sie auf eine mehrjährige Berufserfahrung im Personalmanagement und dadurch auf Wissen zu allen relevanten Themen der modernen Personalarbeit zurückgreifen. Zusätzlich verfügen Sie über Expertise im Changemanagement und in der Gestaltung von Transformationsprozessen sowie in der systematischen Rekrutierung. Ihr Denken und Handeln lässt sich als unternehmerisch und managementorientiert beschreiben. Ihnen gelingt es, entsprechende Impulse zu setzen, andere dabei aktiv einzubeziehen und Ihre Ideen auf allen Ebenen überzeugend zu vertreten. Persönlich zeichnen Sie sich durch Ihr souveränes Auftreten, die Fähigkeit zur Selbstreflexion sowie eine hohe Belastbarkeit, Durchsetzungsstärke und ausgleichende Fertigkeiten im Dialog aus. Abgerundet wird Ihr Profil durch Führungserfahrung mit ausgeprägten Kompetenzen im Beziehungsmanagement, in der Mitarbeitermotivation und der Teamführung sowie im lösungsorientierten Umgang mit Konflikten.

### **Ansprechpartnerinnen**

Maïke Netzer  
+49 (0) 221 / 20 50 67 6  
maïke.netzer@ifp-online.de

Sybille Bühler-Zielke  
+49 (0) 221 / 20 50 64 7

Wenn Sie diese Herausforderung in einem interessanten Unternehmensumfeld reizt, dann senden Sie uns bitte Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen (Lebenslauf, Zeugnisse, Gehaltsvorstellung) unter Angabe der Kennziffer **MA 18.107-PI** zu. Die vertrauliche Behandlung Ihrer Bewerbung ist selbstverständlich.

Die Stadt Mönchengladbach sucht zum frühestmöglichen Eintrittstermin eine\*in

## Teamleiter\*in Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

für den

### Fachbereich Personalmanagement

Die Planungen für eine Verwaltung der Zukunft, digitale Transformation und New Work sorgen neben vielen weiteren Schwerpunkten für ein spannendes und modernes Arbeitsumfeld. Mit der Entwicklung eines Selbstbildes hat sich die Verwaltung auf den Weg gemacht, einen Kulturwandel einzuleiten, den es weiter umzusetzen gilt. Diese positiven Entwicklungen, aber auch demografischer Wandel, steigende Lebensarbeitszeit sowie psychische und physische Belastungen durch Veränderungen in der Arbeitswelt stellen besondere Herausforderungen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement mit den Teilbereichen Betriebliches Eingliederungsmanagement, Arbeitssicherheit und Betriebliche Gesundheitsförderung dar.

Nutzen Sie Ihre Chance, unsere dynamische Entwicklung als Stadtverwaltung und Arbeitgeberin aktiv mitzugestalten.

#### Diese spannenden und abwechslungsreichen Aufgaben erwarten Sie:

- Evaluation, Implementierung und Weiterentwicklung bestehender und neuer Konzepte, Angebote, Dienstvereinbarungen und Verfahren
- Wahrnehmung der Funktion der\*des Inklusionsbeauftragten

#### Diese Qualifikationen und Kompetenzen zeichnen Sie aus:

- eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (einschließlich Master) der Fachrichtung Gesundheitsmanagement oder Psychologie
- eine ausgeprägte Arbeitseffizienz und Belastbarkeit
- ein hohes Maß an Initiative und Leistungsbereitschaft
- Soziale Kompetenz
- Veränderungskompetenz
- Kompetenzen in der Personalführung
- Erfahrungen in der Projektarbeit
- die Bereitschaft zur Teilnahme an notwendigen Fortbildungsveranstaltungen zur Erlangung weiteren Fachwissens

#### Darüber hinaus bringen Sie vorzugsweise folgendes mit:

- die Bereitschaft zur Außendiensttätigkeit und Reisebereitschaft in Zusammenhang mit Netzwerkarbeit und Weiterbildung
- Kenntnisse der MS-Office Produkte Word und Excel, die einen sicheren Umgang mit diesen Programmen ermöglichen
- Bereitschaft zum Einsatz des privateigenen PKW für dienstliche Zwecke

#### Darauf können Sie sich freuen:

- Wir bieten Ihnen eine spannende, vielfältige und verantwortungsvolle Aufgabe in einem hochmotivierten Team.
- Wir bieten Ihnen eine berufliche Sicherheit durch ein unbefristetes und zukunftsorientiertes Beschäftigungsverhältnis.
- Wir bieten Ihnen eine faire Vergütung nach Entgeltgruppe 13 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst für den Bereich Verwaltung (TVöD-V) bzw., bei bereits bestehendem Beamtenverhältnis, eine nach Besoldungsgruppe A 13 E 2 Landesbesoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LBesG NRW) ausgewiesene Stelle;
- Wir bieten Ihnen eine regelmäßige Arbeitszeit von 39 Wochenstunden bei Tarifbeschäftigten bzw. 41 Wochenstunden bei Beamtinnen und Beamten und die Möglichkeit zur Teilnahme an mobiler Arbeit und an der Nutzung moderner Arbeitsformen; Die Stelle ist grundsätzlich teilbar, soweit es der Dienstbetrieb zulässt.
- Wir bieten Ihnen einen Einsatz innerhalb der Stadt Mönchengladbach, derzeit im Verwaltungsgebäude Wilhelm-Strauß-Straße.
- Wir gewähren Ihnen im Beschäftigtenverhältnis die Sozialleistungen des öffentlichen Dienstes, wie z.B. Zusatzversorgung, Jahressonderzahlung und ein Leistungsentgelt.
- Wir kümmern uns mit umfangreichen Angeboten um Ihre Gesundheit.
- Wir helfen Ihnen, Familie und Beruf bestmöglich zu vereinbaren.
- Wir bieten Ihnen vielfältige Qualifizierungsmöglichkeiten.
- Wir unterstützen Sie bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten.
- Wir vermitteln Ihnen bei Bedarf ein vergünstigtes Deutschland-Ticket zur Nutzung von Bus und Bahn.
- Wir bieten Ihnen Corporate und Prime Benefits

#### Hinweise:

„Als größte Stadt am linken Niederrhein geben wir mehr als 272.000 Menschen mit unterschiedlichen Sprachen, Kulturen und Religionen ein Zuhause. 44 Stadtteile mit lebenswerten Quartieren prägen die Stadt auf vielfältige Weise. Rund 150 verschiedene Nationalitäten leben heute in unserer Stadt zusammen. Ihr Charakter ist geprägt durch urbanes Flair in grüner Umgebung - nicht umsonst nennt man die Stadt mit ihren zahlreichen Parks und Grünanlagen auch "Großstadt im Grünen". Mönchengladbach ist Hochschulstandort, verfügt über eine vielfältige Schullandschaft und ein breit gefächertes kulturelles Leben. Florierende Unternehmen und eine grüne Umgebung mit Parks und Radwegen bieten die ideale Kulisse für ein ausgewogenes städtisches Leben.“

Mehr Interessantes und Wissenswertes über die Stadt Mönchengladbach und die Stadtverwaltung finden Sie im Internet unter [www.moenchengladbach.de](http://www.moenchengladbach.de).

Weitere Informationen zum Fachbereich Personalmanagement finden Sie [hier](#).



Erzdiözese  
Freiburg



Die Erzdiözese Freiburg sucht für das Erzbischöfliche Ordinariat

zum nächstmöglichen Zeitpunkt mit einem Beschäftigungsumfang von 100 Prozent  
(39,5 Wochenstunden) unbefristet eine/n

**REFERENT/IN der Abteilungsleitung Personal (w/m/d)**  
mit Schwerpunkt Organisations-, Risiko-, Prozess- und Qualitätsmanagement

#### IHRE AUFGABEN WERDEN SEIN:

- **Organisationsmanagement:** Weiterentwicklung der Aufbauorganisation und Begleitung der Umsetzung
- **Risikomanagement:** Unterstützung der Abteilungsleitung im Risikomanagement (Identifikation von Risiken und Definition von Maßnahmen und Kontrollen)
- **Qualitätsmanagement:** Weiterentwicklung des internen Qualitätsmanagements und der Kontrollumgebung (IKS).
- **Verantwortlich für das Prozessmanagement:** Aufnahme, Analyse und Optimierung von Ablaufprozessen für das Personalwesen in der Erzdiözese Freiburg
- **Entwicklung und Moderation von Veränderungsprozessen** in der Abteilung, Begleitung von Arbeitsbereichen bei Veränderungsprozessen
- **Prozessmanagement:** Begleitung von Projekten innerhalb der Abteilung Personal

#### SIE BRINGEN DAFÜR MIT:

- Masterabschluss mit Fachrichtung Wirtschaftswissenschaften / VWL / BWL / Wirtschaftsinformatik oder gleichwertiger Abschluss mit Vertiefung im Personalwesen
- Fundierte Erfahrung im Personalbereich, sowie praktische Erfahrung in der Projektarbeit und im Prozessmanagement wünschenswert
- Kreativität und Problemlösungsfähigkeit
- Fähigkeit zum analytischen Denken sowie Innovationsbereitschaft
- Team- und Kontaktfähigkeit

- Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Kirche

#### UNSER ANGEBOT:

- eine unbefristete Stelle in Entgeltgruppe 13 nach AVO (in Anlehnung an den TV-L)
- Ein Arbeitsplatz mitten in Freiburg
- Flexible Arbeitszeiten, Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf & Familie
- Besinnungszeiten als Dienstzeit
- Zusatzversorgung (Kirchliche Zusatzversorgungskasse Köln)
- Fortbildungen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Hansefit
- Jobrad
- Zuschuss zur „Regiokarte-Job“ des Regio-Verkehrsverbundes Freiburg oder zum „Deutschland-Ticket Job“

Die Stelle ist grundsätzlich teilbar.

Für Fragen steht Ihnen Frau Aglaja Gramelspacher unter der Telefonnr.0761- 2188 725 gerne zur Verfügung.

**Ihre aussagekräftige Bewerbung** richten Sie bitte bis **07.04.2024** unter Angabe der folgenden Bezeichnung sowie Ihrem Namen in der Betreffzeile:  
*240313-EO-HA7-ReferentIn Abteilungsleitung*

per E-Mail in einem zusammengeführten PDF-Dokument an:  
**bewerbung@ordinariat-freiburg.de**

Weitere interessante Stellenangebote finden Sie unter: [www.ebfr.de/stellen](http://www.ebfr.de/stellen)



Als größte Stadt am linken Niederrhein geben wir mehr als 272.000 Menschen mit unterschiedlichen Sprachen, Kulturen und Religionen ein Zuhause. 44 Stadtteile mit lebenswerten Quartieren prägen die Stadt auf vielfältige Weise. Rund 150 verschiedene Nationalitäten leben heute in unserer Stadt zusammen. Ihr Charakter ist geprägt durch urbanes Flair in grüner Umgebung - nicht umsonst nennt man die Stadt mit ihren zahlreichen Parks und Grünanlagen auch "Großstadt im Grünen". Mönchengladbach ist Hochschulstandort, verfügt über eine vielfältige Schullandschaft und ein breit gefächertes kulturelles Leben. Florierende Unternehmen und eine grüne Umgebung mit Parks und Radwegen bieten die ideale Kulisse für ein ausgewogenes städtisches Leben.

Die Stadt Mönchengladbach sucht für den Fachbereich Personalmanagement zum frühestmöglichen Termin eine\*n

## Sachbearbeiter\*in, Beauftragte\*r für Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

### Ihre Aufgaben und Verantwortung:

Das Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, den Ursachen von Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeitszeiten der Beschäftigten gemeinsam nachzugehen, nach Möglichkeiten zu suchen, künftige Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern, Rehabilitationsbedarfe zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten frühzeitig zu erkennen und entsprechende Rehabilitationsmaßnahmen rechtzeitig einzuleiten.

Zu den wesentlichen Aufgaben gehören:

- Auswertung der Fehlzeiten zur Ermittlung der Betroffenen im Sinne des § 167 Abs. 2 SGB IX
- Herstellen eines Erstkontaktes
- Durchführung von BEM-Gesprächen
- Vertrauens- und Vermittlerperson für die BEM-Berechtigten
- Einzelfallbezogene systematische Beratung der BEM-Berechtigten
- Prozesssteuerung und Koordination der am Prozess beteiligten internen und externen Akteur\*innen
- Maßnahmeneinleitung und Wirksamkeitsprüfung
- Datenschutzkonforme Führung und Verwahrung der BEM-Akten
- Geschäftsführung für das Integrationsteam nach der Dienstvereinbarung über das Betriebliche Eingliederungsmanagement der Stadt Mönchengladbach

### Ihr Profil:

Sie verfügen über

- die Befähigung für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt des nichttechnischen Verwaltungsdienstes oder den abgeschlossenen Verwaltungslehrgang II alternativ
- einen Bachelor oder eine vergleichbare Qualifikation auf DQR-Niveau 6 jeweils mit verwaltungs-, rechts- oder wirtschaftswissenschaftlicher Ausrichtung sowie Tätigkeitsbezug und praktischen Erfahrungen bezogen auf das Aufgabengebiet
- eine gut ausgeprägte Arbeitsweise und Arbeitsorganisation
- ein hohes Maß an Initiative und Leistungsbereitschaft
- Soziale Kompetenz

Darüber hinaus bringen Sie vorzugsweise folgendes mit:

- Erfahrungen und Kenntnisse im oben genannten Aufgabengebiet
- sicherer Umgang mit den MS-Office Produkten Word und Excel

### Wir bieten Ihnen:

- eine **berufliche Sicherheit** durch ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im öffentlichen Dienst
- eine **faire Vergütung** gemäß des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst für den Bereich Verwaltung (TVöD-V) **nach Entgeltgruppe E 10**; Bei bereits bestehendem Beamtenverhältnis, eine nach **Besoldungsgruppe A 11** LBesG NRW ausgewiesene Stelle
- eine **regelmäßige Arbeitszeit** von 39 Wochenstunden bei Tarifbeschäftigten bzw. 41 Wochenstunden bei Beamtinnen und Beamten. Die Stelle ist grundsätzlich teilbar, soweit es der Dienstbetrieb zulässt
- ein **flexibles, familienfreundliches Gleitzeitsystem**
- einen **Einsatz innerhalb der Stadt Mönchengladbach**, derzeit im Verwaltungsgebäude Wilhelm-Strauß-Straße 50-52 in 41236 Mönchengladbach
- die Möglichkeit zur **Mobilen Arbeit**
- **Beiträge zu einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung** des öffentlichen Dienstes bei Beschäftigten
- eine **arbeitsplatz- und personenbezogene Personalentwicklung** u.a. in Form eines Qualifizierungsangebotes für den Verwaltungslehrgang II
- ein **umfangreiches betriebliches Gesundheitsmanagement**
- eine Unterstützung bei der Suche nach **Kinderbetreuungsmöglichkeiten**
- **Corporate und Prime Benefits** sowie ein **vergünstigtes Deutschland-Ticket**

### Hinweise:

Chancengleichheit, Diversität und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Bestandteile der gelebten Personalpolitik der Stadtverwaltung Mönchengladbach. Wir freuen uns daher auf Ihre Bewerbung, unabhängig Ihres Alters, Geschlechts, Ihrer kulturellen und sozialen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexuellen Identität.

Die Bereitschaft zur Absolvierung individuell geeigneter Weiterbildungsmaßnahmen wird vorgesezt.

Weiterhin wird die Bereitschaft erwünscht, einen eventuell vorhandenen privateigenen Pkw für dienstliche Zwecke einzusetzen.

Als Ansprechpartner steht Ihnen für fachliche Fragen Herr Oliver Flohr (Tel. 02161 25-3020) im Fachbereich Personalmanagement zur Verfügung. Alle sonstigen Fragen beantwortet Ihnen im Fachbereich Personalmanagement gerne Herr Ralf Neuß (Tel. 02161 25-3027).

Weitere Informationen zum Fachbereich Personalmanagement finden Sie [hier](#).

Interessantes und Wissenswertes über die Stadt Mönchengladbach und die Stadtverwaltung finden Sie im Internet unter [www.moenchengladbach.de](http://www.moenchengladbach.de).

Wenn Sie sich in diesem Profil wiederfinden, bewerben Sie sich bitte über das Karriereportal der Stadt Mönchengladbach unter [www.stadt.mg/karriere](http://www.stadt.mg/karriere) unter der Kennziffer **11\_10-1098** und Beifügung der üblichen Unterlagen bis spätestens **10.04.2024**.

Sofern Sie hierzu keine Gelegenheit haben, können Sie sich auch postalisch an die Adresse: Stadt Mönchengladbach, Der Oberbürgermeister, Fachbereich Personalmanagement, 41050 Mönchengladbach, bzw. per E-Mail an [Ralf.Neuss@moenchengladbach.de](mailto:Ralf.Neuss@moenchengladbach.de) wenden.

Bitte berücksichtigen Sie bei der Übermittlung von Informationen per E-Mail, dass unverschlüsselte Dokumente grundsätzlich nicht vor unberechtigter Einsicht geschützt sind; die Vertraulichkeit kann daher nicht gewährleistet werden. Darüber hinaus wird aus sicherheits-technischen Gründen die Übermittlung von Office-dateien mit Dateiformaten vor Version 2007 (\*.doc, \*.xls, \*.ppt, u.a.) und Dateianhänge mit Makros oder sonstigen ausführbaren Dateien durch die städtische Firewall blockiert und aussortiert.

Im Sinne von Nachhaltigkeit und Ökologie legen wir keinen Wert auf Bewerbungsmappen, Plastikordner, Prospekthüllen u. ä.