



Ursel Reiningger



Bettina Volkens

## Bettina Volkens wechselt zur Lufthansa

**Bettina Volkens**, derzeit Leiterin Personalentwicklung Konzern und Konzernführungskräfte bei der DB Mobility Logistics AG, übernimmt zum 15. August die Leitung „Führungskräfte Konzern“ bei der Deutschen Lufthansa AG. Die 48-Jährige folgt damit **Ursel Reiningger** nach, die in den Vorruhestand geht. In ihrer neuen Funktion berichtet Bettina Volkens an den Vorstandsvorsitzenden der Lufthansa AG, **Christoph Franz**.

2006

Vorstand Personal,  
DB Regio AG

2008

zudem Leiterin Personal  
Personenverkehr, DB Mobility

2011

u. a. Leiterin Personalentwick-  
lung Konzern, DB Mobility



Sebastian Jenke

## Sebastian Jenke leitet die Personalrekrutierung

**Sebastian Jenke** (36) ist seit Kurzem Leiter der Personalrekrutierung in der Vertriebsdirektion Berlin bei der Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG. Er folgt **Dirk Walter** nach und ist unter anderem für 13 Filialdirektionen für die Personalrekrutierung verantwortlich. Sebastian Jenke berichtet an den Direktor der Vertriebsdirektion, **Ingolf Profitlich**.

2006

Filialdirektor, Dresdner Bank,  
Berlin Köpenick

2009

Gebietsleiter, Allianz, Commerz-  
bank, Versicherungs Kooperation

Anzeige

Für jede Aufgabe gibt es das perfekte Werkzeug.



Haare schneiden



Wand streichen



Mitarbeiter finden

XING - das perfekte Werkzeug, um neue Mitarbeiter zu finden.

Erreichen Sie unter 11 Millionen Fach- und Führungskräften Ihren Top-Kandidaten. Schalten Sie Jobanzeigen oder suchen Sie direkt mit der Recruiter-Mitgliedschaft.

Jetzt informieren!



## Die neue Ausgabe des Human Resources Manager ist da!

Über hundert Seiten spannende Geschichten, Analysen und Neuigkeiten aus dem HR-Bereich. Abonnieren Sie noch heute unter [www.humanresourcesmanager.de](http://www.humanresourcesmanager.de) das moderne Magazin für Personalmanager.



Karin Wiedermann Andrea Wessel

## Verwaltung Holzminden mit neuer Ausbildungsleiterin

**Andrea Wessel** ist seit April neue Ausbildungsleiterin in der Verwaltung des Landkreises Holzminden in Niedersachsen. Die 43-Jährige tritt damit die Nachfolge von **Karin Wiedermann** an, die als Verwaltungsleiterin zur Georg-von-Langen-Schule, Berufsbildende Schule in Holzminden gewechselt ist. Andrea Wessel ist seit 1989 für den Landkreis Holzminden tätig, zuletzt als Verwaltungsfachangestellte im Amt für Bauen und Umwelt.

<b>1997</b> Verwaltungsfachangestellte, Umweltschutzamt	<b>1999</b> Verwaltungsfachangestellte, Kreisvolkshochschule	<b>2001</b> Verwaltungsfachangestellte, Amt für Bauen und Umwelt
---	--	--



Ingo Janssen

## Janssen verantwortet Human Resources bei netz98

**Ingo Janssen** ist seit Anfang April Mitglied der Geschäftsführung der E-Commerce-Agentur netz98 und trägt die Verantwortung für die Bereiche Finanzen und Human Resources. Der 36-Jährige tritt damit die Nachfolge von netz98-Mitbegründer **Manuel Seitner** an, der als Gesellschafter mit dem Unternehmen verbunden bleibt. Ingo Janssen war vor seinem Wechsel zu netz98 Bereichsleiter bei einem Mainzer IT-Dienstleister. Davor war er mehrere Jahre für das Beratungsunternehmen Towers Watson tätig, zuletzt als Projektmanager im Bereich Pension Management.

## Der Human Resources Manager auf Facebook



Der Human Resources Manager ist jetzt auch auf Facebook zu finden. Besuchen Sie uns und diskutieren Sie über alles, was rund ums HR-Management interessant und wichtig ist.



Anzeige



**Erfahrung für Ihren Unternehmenserfolg**

Die **ZAV-Managementvermittlung** unterstützt Sie bei der Besetzung Ihrer vakanten Führungsposition.  
[www.zav.de](http://www.zav.de)



# COMPLIANCE CONTRA ARBEITNEHMERSCHUTZ

## Über das Spannungsfeld zwischen Persönlichkeitsschutz und der Sicherstellung rechtmäßigen Verhaltens

**G**esetzliches Handeln im Unternehmen, Schutz des Gesellschaftsvermögens, Verbraucherschutz – hehre Ziele, die zu verfolgen jedermann begrüßen wird. Wenn aber zur Aufdeckung ungesetzlichen Handelns personenbezogene Daten von Arbeitnehmern verarbeitet werden müssen, ist zumindest die öffentliche Meinung merkwürdig widersprüchlich. Und wenn ein Arbeitnehmer Gesetzesverstöße im Unternehmen öffentlich anprangert, halten die deutschen Arbeitsgerichte eine verhaltensbedingte Kündigung für wirksam, während der Europäische Gerichtshof (EuGH) dem Whistleblower eine Entschädigung zuspricht. Wie so häufig werden in der Diskussion oft vermeintlich zwingend erscheinende Lösungsvorschläge unterbreitet, ohne die Auswirkungen auf andere Rechtsgüter zu berücksichtigen. In einigen jüngeren Spezialgesetzen wird das Spannungsfeld zwischen Compliance und Arbeitnehmerschutz stillschweigend zu Lasten des letzteren aufgelöst – weitgehend unbemerkt selbst von weiten Teilen der Fachöffentlichkeit. Nach § 25 c des Kreditwesengesetzes (KWG) müssen Kreditinstitute über Verfahren und Grundsätze zur Verhinderung von Straftaten verfügen. Zu diesem



Zwecke müssen sie Datenverarbeitungssysteme betreiben, mit Hilfe derer sie einzelne Transaktionen auf ihre Strafbarkeit untersuchen können. § 25 c Abs. 2 Satz 2 KWG erlaubt ausdrücklich die Nutzung personenbezogener Daten zu diesem Zweck. Mit dem kürzlich in Kraft getretenen Anlegerschutz- und Funktionsverbesserungsgesetz (AnsFuG) werden persönliche Anforderungen an Mitarbeiter definiert, die in Banken in der Anlageberatung tätig sind. Sie müssen sachkundig und zuverlässig sein. Widrigenfalls kann die BaFin ein Beschäftigungsverbot aussprechen – mit der Folge,

dass eine personenbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt ist, nicht anders als wenn einem Kraftfahrer die Fahrerlaubnis entzogen wird. Hier führt der Verbraucherschutz per Gesetz zu einer Verkürzung der Arbeitnehmerrechte. Die Datenerhebung ohne Kenntnis des Betroffenen unterliegt seit jeher strengen Regeln, die angesichts der fast unbegrenzten Transparenz vieler Social Media zum Teil etwas lebensfremd erscheinen. Die Rechtmäßigkeit etwa der E-Mail-Überwachung ist an den Anforderungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) zu messen. Und das heißt in erster Linie Interessenabwägung und Verhältnismäßigkeit.

Diese zwingend erforderliche Abwägung ist verallgemeinerungsfähig: Es gibt keinen absoluten Vorrang von Compliance oder Arbeitnehmerschutz. Sowohl die Sicherstellung rechtmäßigen Verhaltens als auch der Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmer haben hohe Priorität. Eingriffe in Arbeitnehmerrechte zur Sicherstellung des gesetzmäßigen Verhaltens in Unternehmen können zulässig sein, aber nur unter strenger Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit, auch wenn vermehrt Spezialgesetze den Ausgang der Abwägung für Arbeitgeber deutlicher als bisher aufzeigen.

# 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](http://www.jobware.de)  
**RELAUNCHED**

**Jobware**  
ERSTKLASSIGE JOBS. ERSTKLASSIGE BEWERBER.



## TERMINE

### Wichtige Termine für Personalmanager im April

24.04.2012 - 25.04.2012 – Stuttgart

### Corporate Health Convention

Betriebliche Gesundheitsförderung, Prävention und Arbeitsplatzgestaltung stehen ganz oben auf der Agenda der Fachmesse für Corporate Health. Mit Praxisforen, Ausstellungsangeboten und einem Gesundheitsparcours wird Personalmanagern ein abwechslungsreiches Programm geboten.

Landesmesse Stuttgart GmbH, Messepiazza I Halle 7, 70629 Stuttgart

[www.corporate-health-convention.de](http://www.corporate-health-convention.de)

20.04.2012 - 21.04.2012 – Kassel

### 18. Expertenkreis Arbeitsrecht und Praxis

Auf der Tagung erhalten Fachanwälte und Personalverantwortliche ein umfassendes Update zur Rechtsentwicklung des abgelaufenen Jahres und Einblick in praxisrelevante Themen des Arbeitsrechts. Durch die Veranstaltung führt Michael Worzalla, Professor an der EBZ Business School.

Plansecur-Akademie, Druseltalstraße 150, 34131 Kassel

[www.vsb-nordhessen.de](http://www.vsb-nordhessen.de)

24.04.2012 - 25.04.2012 – Stuttgart

### Zukunft Kommune 2012

Die achte Fachmesse für kommunale Lösungen findet parallel zur Personal Süd und Corporate Health Convention statt. Für Personaler besonders interessant: Eine integrierte Fachkonferenz zur Bedeutung von Fachkräfteallianzen und zur demografischen Entwicklung in Baden-Württemberg.

Landesmesse Stuttgart GmbH, Messepiazza I Halle 7, 70629 Stuttgart

[www.zukunft-kommune.de](http://www.zukunft-kommune.de)

24.04.2012 - 25.04.2012 – Wiesbaden

### Datenschutztag 2012

Prominente Referenten wie die ehemalige Bundesjustizministerin, Hertha Däubler-Gmelin, werden bei den zehnten Datenschutztagen in Wiesbaden erwartet. Auf der Veranstaltung wird erörtert, welche Änderungen die Europäischen Datenschutzvorgaben in Deutschland hervorrufen.

Dorint Pallas Wiesbaden, Auguste-Viktoria-Straße 15, 65185 Wiesbaden

[www.datenschutztag.de](http://www.datenschutztag.de)

Anzeige

Insgesamt über • 450 Aussteller  
• 240 Vorträge • 6 Keynotes und  
• mehr als 7.500 Fachbesucher

Barcelona | Budapest | Genf | Hamburg | Köln | Lyon | Madrid | Moskau | München | Stuttgart | Wien | Zürich

# PERSONAL2012

FACHMESSEN FÜR PERSONALMANAGEMENT

Twitter Stuttgart:  
#Psued12

[www.personal-messe.de](http://www.personal-messe.de)

Twitter Hamburg:  
#Pnord12

24.-25. April  
Stuttgart

09.-10. Mai  
Hamburg

In Stuttgart  
zeitgleich mit:



3. Europäische Fachmesse für betriebliche  
Gesundheitsförderung und Demografie

40% bei Online-Registrierung sparen!

# ERFOLG IN ALLEN DIMENSIONEN

## Ungenutzte Potenziale: Die sexuelle Identität als Bestandteil eines ganzheitlichen Diversity Managements

**W**ie weit ist die Wirtschaft bei der Implementierung eines Diversity Managements, das die sexuelle Identität inkludiert? Warum es sich lohnt, in LGBT-Diversity Management zu investieren.

Die sexuelle Identität ist als Kerndimension im Diversity Management bisher zumeist ungenutzt. LGBT-Diversity (LGBT = lesbian, gay, bisexual, transsexual/transgender) hat das Ziel, die ohnehin im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zugrunde gelegte Dimension „sexuelle Identität“ aktiv unter der Potenzialperspektive wahrzunehmen, zu würdigen oder wertzuschätzen und im Optimalfall wieder für Unternehmensprozesse zu nutzen. Denn die Berücksichtigung aller Kerndimensionen der Vielfalt ist nicht nur juristisch notwendig und ethisch begründet, sondern auch wirtschaftlich sinnvoll – und zwar auf drei Ebenen.

Die Studie der Universität Köln „Out im Office?!“ belegt bezüglich der intrapersonalen und intraorganisationalen Effekte, dass durch ein ganzheitliches Diversity Management und eine LGBT-freundliche Unternehmenskultur der

selbstverständliche Umgang mit der sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz gefördert wird. Beschäftigte, die offen auch über diese Identitätsdimension sprechen (können), haben mehr freie Ressourcen für ihre Arbeitstätigkeit, eine höhere Arbeitszufriedenheit und fühlen sich verbundener mit ihrem Unternehmen. Diese Effekte haben einige

**GASTBEITRAG**



**Dominic Frohn ist Berater, Coach, Mediator und Trainer sowie Experte für LGBT-Diversity**

große Unternehmen bereits erkannt und LGBT-Mitarbeiter(innen)-Netzwerke initiiert. Thomas Sattelberger zum Beispiel hat als Personalvorstand der Deutschen Telekom für das LGBT-Netzwerk im Konzern die Patenschaft übernommen. Bezüglich der extraorganisationalen Effekte ist zunächst einmal das Produkt- und Dienstleistungsmar-

keting zu betrachten. 70 bis 80 Prozent der 2.230 Befragten der Studie „Out im Office?!“ gaben an, dass sie beim Kauf von Produkten oder bei der Nutzung von Dienstleistungen darauf achten, ob das anbietende Unternehmen LGBT-freundlich ist.

Gerade in Zeiten des demografischen Wandels und dem „war for talents“ spielt das Personalmarketing und -recruiting eine besondere Rolle: 70 Prozent der Befragten bevorzugen bei Bewerbungen Organisationen, die als LGBT-freundlich gelten. Diese Effekte haben einige große Unternehmen identifiziert und bringen sich aktiv bei Europas größter Job- und Karrieremesse für Schwule, Lesben und Heteros – der Milk Messe – ein. Die Aussteller haben LGBT-Personen als Zielgruppe für ihr Personalmarketing fest im Blick. Sie sind davon überzeugt, dass sie sonst auf besondere Potenziale verzichten würden.

Als Resümee bleibt festzuhalten: Für den Erfolg auf allen Dimensionen, empfiehlt es sich alle Schlüssel zum Erfolg mit einzubeziehen – denn mit einem ganzen Schlüsselbund lassen sich erheblich mehr Türen öffnen als mit einem oder zwei einzelnen Schlüsseln.

Anzeige



**PERSONALMANAGEMENT KONGRESS 2012**  
INTERNATIONALER KONGRESS FÜR HR-MANAGEMENT

**NEUE REFERENTEN IM PROGRAMM!**

**JETZT NOCH FRÜHBUCHERRABATT SICHERN!**

# 21. UND 22. JUNI 2012 IN BERLIN

ÜBER 100 KEYNOTES, DISKUSSIONEN, BEST CASES UND WORKSHOPS, 120 REFERENTEN UND DISKUTANTEN, 1.500 TEILNEHMER

 <b>Andrea Nahles</b> Generalsekretärin, SPD	 <b>Dr. Hermann Kues</b> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	 <b>Brigitte Hirl-Höfer</b> Microsoft Deutschland	 <b>Dr. Tilmann Knoll</b> Axel Springer	 <b>Christoph Bubmann</b> Deutsche Bank	 <b>Peer-Oliver Villwock</b> Bundesministerium für Arbeit und Soziales
--	--	--	--	--	---



Immer mehr Teilnehmer vernetzen sich auf unserer Facebookseite. Bleiben Sie auf dem Laufenden: Wir informieren Sie zum Kongress und wichtige HR-Themen.

# NEUES AUS DER HR-WELT

## Studien und Medienberichte rund ums Personalmanagement



### Pro und Contra

## Streikrecht

Sollte das Streikrecht eingeschränkt werden? Ja, sagt Wolfgang Franz, Präsident des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW). Die Zunahme der Warnstreiks und Arbeitsniederlegungen seien besorgniserregend, schreibt er in der Wirtschaftswoche. Anders sieht das Gustav Adolf Horn, Wissenschaftlicher Direktor des gewerkschaftsnahen Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK). Er sagt: Das Streikrecht ist ein hohes Gut. Eine Einschränkung dieses Rechts würde gesamtwirtschaftlich nicht dienlich sein.

-mehr I-

-mehr II-

### Kino-Tipp

## „Work hard – play hard“

Carmen Losmann hat einen sehenswerten Dokumentarfilm über die moderne Arbeitswelt gedreht, schreibt Zeit Online. „Work hard – play hard“ erzählt von Team Buildings und kreativer Ausbeutung. Im Zeit-Fazit heißt es: „Losmann hat mit klugem, nüchternem Blick einen Gruselfilm erster Güte geschaffen.“

-mehr-

### Studie

## Mitarbeiterbindung als Hauptmotiv für Wahlmöglichkeiten bei Nebenleistungen

Die **Bindung der Mitarbeiter** ist mit **77 Prozent** das Hauptmotiv deutscher Unternehmen für das Angebot von Wahlmöglichkeiten bei betrieblichen Nebenleistungen. Das ergab eine Studie des Beratungsunternehmens **Mercer** unter rund **600 Unternehmen** aus Europa. Als größtes Hindernis bei der Einführung solcher Wahlmöglichkeiten wurde die Komplexität der Verwaltung genannt (92 Prozent).

-mehr-

### Impressum

#### HERAUSGEBER:

Rudolf Hetzel,  
Paul Krebs,  
Torben Werner

#### REDAKTION:

Jan C. Weilbacher (Vi.S.d.P.),  
Sven Pauleweit, Patrick Weisbrod,  
Alexander Tietz, C. Klausnitzer  
[info@humanresourcesmanager.de](mailto: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](mailto: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

# Tagung Personalentwicklung

7. und 8. Juni 2012 // Berlin

### Referenten



**Henning Claußen**  
HR Manager,  
Lautsprecher  
Teufel GmbH



**Joachim Sauer**  
Geschäftsführer  
Personal und  
Arbeitsdirektor,  
Airbus Operations  
GmbH



**Nina Bessing**  
Leiterin Bereich  
Wirtschaft, Euro-  
päische Akademie  
für Frauen in Poli-  
tik und Wirtschaft



**Andreas Zimmermann**  
Leiter der Abtei-  
lung Fach- und  
Führungs-  
förderung, BSR



**Michael Tippmann**  
Partner, Kienbaum  
Management Con-  
sultants GmbH

Programm  
jetzt online!

