

GIANT-HR RUNDSCHAU

NEWS AUS DEM PERSONALBEREICH



Ausgabe Juni 2024

Erscheint einmal pro Quartal



In diesem Newsletter

- EU-Entgelttransparenzrichtlinie
- Wo es im Personalwesen hakt
- Bewertung von Arbeitgebern
- Äußerungen in einer Chatgruppe
- Höhere Tarifentgelte in der Zeitarbeit
- Arbeitgeberbindung & Attraktivität
- Floskeln in einer Stellenanzeige
- Fehlzeitenmanagement
- Frustration und Potentialnutzung der Arbeitnehmenden
- Mitarbeiterbefragung
- Arbeitsmarktpolitische Forderungen

Entgelttransparenz - EU gibt den Weg vor

Eine neue EU-Richtlinie soll die Entgelttransparenz mit neuen Rechten für Arbeitnehmer und Verpflichtungen für Arbeitgeber wirksamer gestalten.

Die Richtlinie soll bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden.

Es gilt zu beachten: Falls es etwa schon 2024 einen Referentenentwurf geben sollte, könnte das Gesetz schneller als erwartet verabschiedet werden.

Darum: Bereits jetzt das Notwendige in die Wege leiten - wir unterstützen Sie dabei!

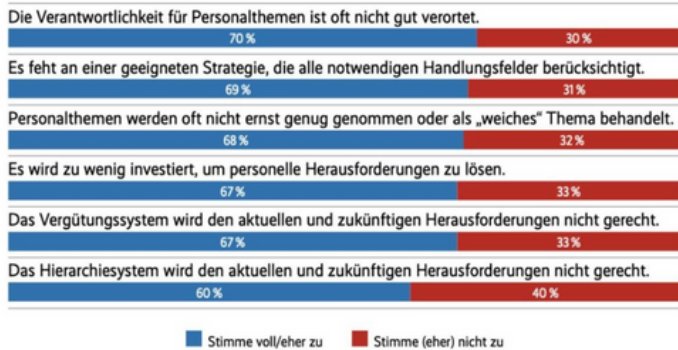
Herzliche Grüße
Hubertus Dejl & Ruth Döring



GIANT-HR:
Ihre externe Personalabteilung

WO ES IM PERSONALWESEN HAKT

Die größten Baustellen aus Sicht von Führungskräften



Befragt wurden 170 Führungskräfte von Mittelmanagement bis C-Level aus Unternehmen der DACH-Region sowie aus den USA mit mindestens 100 Millionen Euro Umsatz.

Quelle: Managementberatung Horváth

Angaben gerundet

Kündigung wegen Äußerung in einer Chatgruppe

Das BAG hat in einem viel beachteten Urteil vom 24.08.2023 entschieden, dass stark beleidigende Äußerungen über Vorgesetzte und Kollegen in einer privaten Chatgruppe eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen können.

(BAG, Az. 2 AZR 17/23)

Arbeitgeberbewertung: Kununu muss Klarnamen herausgeben

Nach einer Eilentscheidung des OLG Hamburg muss Kununu bei einer konkreten Beanstandung die Echtheit der Bewertungen überprüfen (Beschluss vom 08.02.2024 - 7 W 11/24).

Dabei müsse der Plattformbetreiber die Anonymität der bewertenden Person aufheben und bei Zweifeln an der Echtheit die Bewertung dauerhaft löschen.

Höhere Tarifentgelte für Zeitarbeitskräfte ab dem 1.10.2024

Nach intensiven Verhandlungen zur Anpassung der Tarifentgelte in der Zeitarbeit hat die arbeitgeberseitige Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit (VGZ) gemeinsam mit der Tarifgemeinschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) einen neuen Tarifabschluss erreicht.

Die Tarifentgelte aller Entgeltgruppen steigen demzufolge zum 01.10.2024 um 3,7% und zum 01.03.2025 um 3,8%.

EU-

Entgelttransparenzrichtlinie

Arbeitgeber müssen transparente, nachvollziehbare und überprüfbare Entgeltsysteme bereitstellen. Das kommt nach der Umsetzung in nationales Recht voraussichtlich auf die Unternehmen zu:

- Einführung einer regelmäßigen Meldepflicht für Unternehmen mit über 100 Arbeitnehmenden
- Maßnahmen die sicherstellen, dass Arbeitgeber über Vergütungsstrukturen verfügen, durch die gleiches Entgelt bei gleicher und gleichwertiger Arbeit garantiert wird.
- Der Arbeitgeber muss Bewerbern Informationen über Einstiegsgehalt oder Spanne bereitstellen
- Die Beschäftigten bekommen erweiterte Auskunftsrechte unabhängig von der Unternehmensgröße

Fazit: Unternehmen sollten die Vergütungspraxis auf den Prüfstand stellen und klare Richtlinien aufstellen.

Nur 14 Prozent

... der deutschen Arbeitnehmenden geben an, eine hohe Bindung zum eigenen Arbeitgeber zu haben. Der Negativtrend der letzten Jahre setzt sich damit fort.

Mehr dazu lesen Sie auf personalwirtschaft.de.

Personalwirtschaft

Tipps für die Arbeitgeberattraktivität

Aus den Erfahrungen unserer Tätigkeit als externe Personalabteilung empfehlen wir in folgende Themen zu investieren:

- Flexible Arbeitsbedingungen
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Gesundheitsförderung
- Attraktive Benefits
- Unternehmenskultur
- Digitale Innovation
- Mitarbeiterengagement

Gern unterbreiten wir hierzu ein detailliertes auf Ihr Unternehmen abgestimmtes Konzept!

Die nervigsten Floskeln in Stellenanzeigen

Eine Umfrage zeigt, warum der Sprachgebrauch in Stellenanzeigen so wichtig ist. Büroangestellte wurden befragt, welche Ausdrücke sie nicht gerne in einer Stellenanzeige lesen. Ein Auszug:

- Stressresistenz
- Obstkorb
- Aus Deiner Komfortzone
- Multitasking
- Tolles Team
- Hands-on-Mentalität
- Attraktives Gehalt
- Leistungsorientiert

Quelle: Preply

Arbeitsmarktpolitische Schlussfolgerungen

Die IW-Konjunkturumfrage vom Frühjahr 2024 offenbart, dass sich die konjunkturelle Lage der Unternehmen nicht verbessert hat.

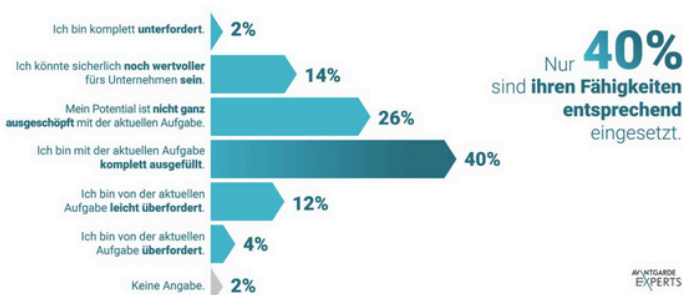
Mit Blick auf die Personalplanung sind in dieser angespannten Situation die Themen Arbeitskostenentwicklung und Fachkräftesicherung bedeutsamer als angebots- oder nachfrageseitige Determinanten.

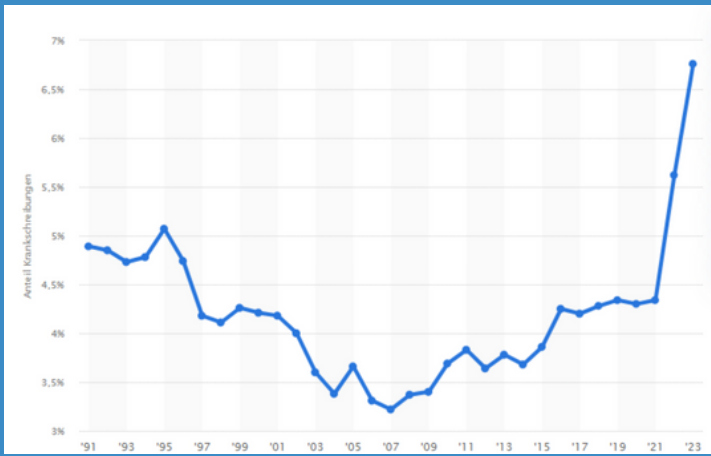
Die Relevanz des Fachkräftemangels und der Arbeitskostenentwicklung zeigt sich dabei mehrheitlich für alle Betriebsgrößen, Wirtschaftsbereiche und Regionen.

Unsere Schlussfolgerung: Unternehmen benötigen eine mittel- und langfristige Personalplanung um stabiler zu wachsen, Engpässe zu vermeiden, Mitarbeiter zufrieden zu stellen und langfristig erfolgreich zu sein.

58% der Arbeitnehmer:innen in Deutschland können ihr Potential nicht ideal nutzen.

Wie sehr fordert Sie Ihr aktueller Job?





Die Statistik zeigt die jährliche Anzahl krankheitsbedingter Fehltage in den Jahren von 1991 bis 2023. Im Jahr 2023 fehlte jeder Arbeitnehmer krankheitsbedingt durchschnittlich 15,2 Tage. Damit erreichte der Krankenstand in Deutschland einen erneuten Höchstwert.

Quelle: Statista

So frustriert sind Arbeitnehmer in Deutschland

Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich von der Vielzahl der Krisen gestresst und erfahren in ihren Jobs nicht mehr die Sicherheit und Unterstützung. Ein weiterer Frustfaktor sind Reibereien über Arbeits- & Präsenzzeiten.

Experten fordern: Führungskräfte müssten ihre Mitarbeitenden stärker einbinden und ihnen selbst überlassen, wie sie ihre Arbeit gestalten.

Quelle: Gallup Meinungsforschungsinstitut

PulseCheck - Mitarbeiterbefragung

Wir messen die Mitarbeiterzufriedenheit - der Pulse des Unternehmens wird erfasst. Dabei kombinieren wir persönliche Gespräche mit der digitalen Mitarbeiterbefragung und übernehmen die Umsetzung vereinbarter Maßnahmen - alles aus einer Hand!

Fehlzeitenmanagement

Durch Etablierung eines Fehlzeitenmanagement erhöhen Sie die Leistungsbereitschaft / -fähigkeit und reduzieren dadurch die Fehlzeiten ihrer Mitarbeitenden. Wir empfehlen folgende Maßnahmen:

- Analyse der Fehlzeitengründe
- Bewertung der Arbeitsbedingungen
- Hinterfragen des Arbeitszeitmodell
- Geben Sie inhaltliche Freiräume
- Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitenden
- Einführung Gesundheitsmanagement
- Schulen der Führungskräfte
- Datenorientiertes Monitoring

Machen Sie den HR-Check!

Finden Sie heraus, wie effizient Ihr HR-Management ist. Unser HR-Check liefert eine umfassende Anlyase!



GIANT-HR Mittelstandsberatung GmbH

Opernpatz 14

60313 Frankfurt am Main

069 / 209 75 75 0

www.giant-hr.de

Haftungsausschluss: Dieser Newsletter enthält allgemeine Informationen zu gesetzlichen Fragestellungen im Personalwesen für mittel-ständische Unternehmen. Die bereitgestellten Informationen dienen nur zur Orientierung und ersetzen keine rechtliche Beratung. Wir übernehmen keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen.