



## BestPersAward 2005

# Enger Spitzenkampf auf breiter Basis

*Professionelle Personalarbeit im Mittelstand – diesem Grundsatz folgt der traditionsreiche BestPersAward (er geht auf einen Vorläufer aus dem Jahre 1991 zurück) und bewertet jährlich die Personalarbeit von mittelständischen Unternehmen. In diesem Jahr war der Wettbewerb besonders spannend: Es gab vier Firmen, die eng zusammen lagen und eigentlich alle den ersten Platz verdienten. Doch – so will es die Regel – es kann nur einen Sieger geben und der ist diesmal die DATEV eG: Nach bereits recht gutem Abschneiden 2003 hatte man ein Jahr beim Wettbewerb ausgesetzt und – so der Personalleiter Berthold Krausert – die „Hausaufgaben“ aus dem Feedback vom BestPersAward 2003 gemacht. Auf diese Weise konnte die Personalarbeit in einigen Punkten noch etwas verbessert und der erste Platz gewonnen werden.*

Übergeben wurde der Preis von Stefan Rüter (SAP AG) und Reiner Straub (PersonalMagazin). Platz 2 ging an den Vorjahressieger TNT Express GmbH: Für diesen Mut der erneuten Teilnahme (der wieder mit einem Platz auf dem Siegtreppchen belohnt wurde) erhielten Director Human Resources Jürgen Seifert und Projektverantwortlicher Human Resources Marketing Jörg Rössler von TNT ein Extralob, weil sie sich – anders als der Sieger aus dem Jahr 2003 – erneut dem Wettbewerb stellten. Auch TNT verbesserte sich im Punktergebnis gegenüber dem Vorjahr und verteidigte eindrucksvoll den von Frank-Uwe Jooß (SAP AG) vergebenen Spartensieg in der Kategorie „Personalbeschaffung“. Platz 3 im Gesamtergebnis teilten sich das T-Systems Unternehmen MultiMediaSolutions GmbH aus Dresden und die Zollner Elektronik AG. Vorstandsvorsitzender Johann Weber erhielt einen eindrucksvollen Sonderapplaus: Bei allen drei bishe-

rigen BestPersAwards angetreten und auf dem Siegtreppchen gelandet, führt die Zollner Elektronik AG die Gesamtwertung „2003 bis 2005“ vor TNT Express GmbH an.

Was war besonders bemerkenswert beim BestPersAward 2005, außer dass der von FESTO mitfinanzierte Siegerwürfel wieder mehr als 4 kg wog?

## Stolz auf den BestPersAward

(1) Als zunehmend wichtig angesehen wird das Zertifikat zum BestPersAward. Obwohl dieser Wettbewerb keine Zertifizierung anstrebt, sind Firmen zunehmend stolz darauf, sich beim BestPersAward messen und bei entsprechender Leistung ihre Personalarbeit durch das Zertifikat zum BestPersAward „honorieren“ zu lassen. Insgesamt erhielten (und das ist eine beachtliche Leistung), immerhin 33 der 36 angetretenen Firmen aufgrund ihrer Leistungen dieses

Zertifikat, diesmal in würdigem Rahmen bei der SAP verliehen vom SAP-Personalvorstand Prof. Dr. Claus Heinrich.

(2) Es gibt immer prägnantere mittelstandsspezifische Lösungen. Sie folgen nicht dem Prinzip „wir sind klein, und deshalb machen wir weniger“. Vielmehr gilt: „Wir sind klein, und deshalb machen wir Dinge anders und machen teilweise sogar mehr“. Oder anders ausgedrückt: Der Mittelstand muss und kann sich im Punkt Professionalität mit Großunternehmen messen lassen – so Frau Monika M. Rösler (PPM AG) als Jury Mitglied beim BestPersAward. Beispiele für diese Mittelstandsaktivitäten lieferten unter anderem die Spartensieger Drilbox GmbH in der Kategorie Entlohnung und The RITZ-CARLTON Wolfsburg in der Kategorie Personalentwicklung. Wie die beiden Laudatoren in dieser Kategorie, Franz Langecker (Datakontext-Verlag) und Dr. Guido Leidig (Bundesverband Druck und Medien e.V.) betonten, kam es dabei weniger auf das „Viel“ an, als vielmehr auf die zielgerichtete Ausrichtung an strategischem Notwendigen.

(3) Besonders markante Defizite wurden im Bereich Personaleinsatz festgestellt, zu dem auch die Personalbedarfsbestimmung

## BESTPERSAWARD 2006:

Der BestPersAward ermittelt jährlich, welche mittelständischen Firmen gute, das heißt „stimmige“ Personalarbeit praktizieren, und wie sie im Vergleich zu ihren Wettbewerbern stehen. Teilnehmen können Unternehmen mit bis zu 5.000 Mitarbeitern aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Abgesehen vom auf Wunsch ausgefertigten Detail-Feedback ist die Teilnahme dank diverser Partner vollkommen kostenlos: und zwar von der Bewerbung bis über die Siegerliste und das Kurzfeedback bis hin zu den Eintrittskarten für die Siegesfeier. Der Startschuss für die nächste Runde fällt im März 2006 auf der CeBIT. Einsendeschluss für den ausgefüllten Fragebogen ist der 14. Juli 2006.

Ausführliche Informationen sowie die Möglichkeit zum Abrufen des kostenlosen Kurzberichts finden Sie unter [www.bestpersaward.de](http://www.bestpersaward.de) bzw. von [maria.scholz@bestpersaward.de](mailto:maria.scholz@bestpersaward.de). Für Rückfragen können Sie sich auch am Institut für Managementkompetenz (imk) an Frau Dipl.-Kffr. Stefanie Müller (06 81/302-41 20 bzw. [stefanie.mueller@orga.uni-sb.de](mailto:stefanie.mueller@orga.uni-sb.de)) wenden.

# Werteorientiert zum Erfolg

Interview mit Prof. Dr. Jörg W. Knoblauch, Unternehmer, Gewinner des „Best Factory Award“, Auszeichnung für das bestgeführte Kleinunternehmen Deutschlands, Gewinner des Ludwig-Erhard-Preis-Wettbewerbs 2002 und Gewinner des BestPersAward 2005 für die beste Vergütungspolitik.



Prof. Dr. Jörg Knoblauch ist geschäftsführender Gesellschafter der Firma tempus-Zeitplansysteme in Giengen (bei Ulm). Außerdem ist er verantwortlich für in- und ausländische Firmen wie z.B. drillbox (Werkzeugverpackungen) und DISG-Training. Ebenso ist er Managementtrainer und Autor vieler Bücher.

Unsere Gesellschaft ist sozial wie wirtschaftlich mit enormen Herausforderungen konfrontiert. Wie sehen Sie die Entwicklung?

**Knoblauch:** Deutschland befindet sich nicht erst seit der Osterweiterung der Europäischen Union in einem gewaltigen Veränderungsprozess. Das Ende des Kalten Krieges wie die zunehmende Globalisierung haben die Rahmenbedingungen des sozialen und wirtschaftlichen Lebens nachhaltig verändert – und tun dies weiter. In Deutschland verlieren wir allein im Jahr 2004 über 400.000 Arbeitsplätze. Das muss uns zu denken geben.

Sind wir damit die Verlierer der Osterweiterung?

**Knoblauch:** Nein. Die Osterweiterung ist ein wichtiger Schritt hin zur europäischen Integration und damit auch für Deutschland eine große Chance. Die Arbeitsplätze verlieren wir nicht so sehr an Osteuropa, sondern an China. Die Firmen investieren nicht mehr wie in den 70er Jahren in Ungarn oder wie in den 90er Jahren in der Ukraine. Heute heißt die Frage: Kann ich mir den Ingenieur in Shanghai für einen Stundenlohn von 1,30 Dollar noch leisten? Wenn nicht, dann muss ich eben in eine der nördlichen Provinzen gehen. Dort kostet der chinesische Ingenieur mit der selben Qualifikation in der Stunde nur 70 US-Cent.

Wie müssen wir reagieren?

**Knoblauch:** Mit der konsequenten Weiterentwicklung hin zur Informationsgesellschaft. Künftig hat der die Nase vorn, der die besten Informationen hat und sie am besten und schnell-

sten verarbeiten kann. Firmen in Deutschland werden nur überleben, wenn sie einen hohen Geist-Anteil haben und innovative Produkte und Dienstleistungen bieten.

Was für konkrete Maßnahmen sind erforderlich?

**Knoblauch:** Die Frage ist, wie wir unsere Gesellschaft ausrichten. Wir müssen massiv in die Ausbildung und in die nachhaltige Förderung von Forschung und Entwicklung investieren. Ebenso wichtig – wenn nicht noch wichtiger – ist unser Wertesystem. 8 von 10 Menschen füllen ihre Steuererklärung wissentlich falsch aus. Wir haben in Deutschland ein echtes Werte-Problem. Und Werte spielen auch für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen eine entscheidende Rolle. Der amerikanische Bestseller-Autor Jim Collins hat nachgewiesen, dass Firmen, die seit Jahrzehnten Erfolg haben, stark werteorientiert sind. So spielen Verlässlichkeit, Loyalität, Kundenorientierung und Fairness beispielsweise für HP oder 3M eine zentrale Rolle.

Lassen sich Werte auch im Arbeitsalltag entwickeln?

**Knoblauch:** Aber sicher. Letztlich ist das eine Aufgabe für jeden Einzelnen von uns. Wenn du dein Land in Ordnung bringen willst, musst du deine Städte in Ordnung bringen, wenn du deine Städte in Ordnung bringen willst, musst du deine Familie in Ordnung bringen, wenn du deine Familie in Ordnung bringen willst, musst du dich selbst in Ordnung bringen. Jeder von uns kann durch Vorleben in seinem persönlichen Umfeld bestimmte Werte entwickeln. Manche Firmen motivieren ihre Mitarbeiter sogar zu sozialem Engagement in der Freizeit oder während des Urlaubs.

Dieses Engagement wirkt sich wiederum auf die Firmenpolitik und den Firmenerfolg aus?

**Knoblauch:** Ja, dahinter steckt ein einfacher Mechanismus. Werteorientierte Unternehmen ziehen ganz bestimmte Mitarbeiter an, die motiviert und loyal zum Erfolg des Unternehmens beitragen. Damit erschließt die werteorientierte Unternehmensführung ein ungeheuer wichtiges Potenzial. Denn nach meiner Einschätzung ist der knappste „Rohstoff“ unserer Zeit der charaktervolle und zuverlässige Mitarbeiter.

Quelle: Mit freundlicher Genehmigung entnommen aus: tisoware.Zeitung 2004 (Reutlingen)

# Mitarbeiterschulung

## Datenschutz



Schon über 1 Mio. mal im Einsatz!

### GDG - Merkblatt Neues Bundesdatenschutz-Gesetz

Erstinformation für Mitarbeiter in Betrieb und Verwaltung

21. Auflage 2006

broschiert – 21 x 21 cm – 20 Seiten

ISBN 3-89577-228-3

Kostenloses Muster auf Anfrage

- Allgemein einführende Erstinformation
- Ideal für jeden neu eingestellten Mitarbeiter
- Grundlagen, Bedeutung und Notwendigkeit des Datenschutzes
- Erklärt Rechte und Pflichten
- Geeignet für Wirtschaft und Verwaltung
- Kurz und knapp auf 20 Seiten
- Durch anschauliche Grafiken aufgelockert

#### Staffelpreise in Euro ab:

20	Expl.	64,-	50	Expl.	130,-
100	Expl.	220,-	200	Expl.	360,-
500	Expl.	775,-	1000	Expl.	1.450,-



Über 1/2 Mio. mal verkauft

### GDG - Datenschutz-Mitarbeiterinformation zur Datenschutz-Unterweisung am Arbeitsplatz

12. Auflage 2005

broschiert – DIN A4 – 30 Seiten

ISBN 3-89577-227-5

Kostenloses Muster auf Anfrage

- Ausführliche Datenschutzunterweisung auf 27 DIN A4 Seiten
- Für Mitarbeiter, die auf das DS-Geheimnis zu verpflichten sind und mit personenbezogenen Daten umgehen
- Erläutert Grundregeln, Aufbau und Schutzbereich des BDSG
- Auch als Grundlage für Schulungen und die Erstellung einer betrieblichen Datenschutzrichtlinie geeignet

#### Staffelpreise in Euro ab:

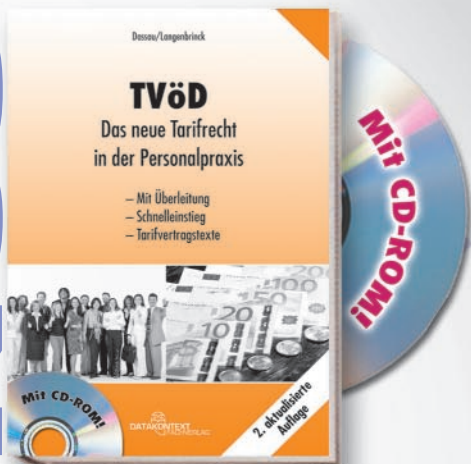
20	Expl.	72,-	50	Expl.	160,-
100	Expl.	260,-	200	Expl.	480,-
500	Expl.	1.000,-	1000	Expl.	1.850,-



Tel. 02234/96610-0 · Fax 02234/9 6610-9

www.datakontext.com · bestellung@datakontext.com





Dassau/Langenbrinck

## TVöD – Das neue Tarifrecht in der Personalpraxis

Mit Überleitung · Schnelleinstieg · Tarifvertragstexte

1. Auflage 2006

328 Seiten – Paperback

€ 22,80

ISBN 3-89577-393-X

- **Mit Überleitung**
- **Schnelleinstieg**
- **Tarifvertragstexte**

Personalleiter, Personalsachbearbeiter und Bezügeabrechner im öffentlichen Dienst sind seit dem 1. Oktober 2005 mit einem völlig neuen Regelwerk konfrontiert: dem Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD).

Dieses Fachbuch unterstützt Sie bei der rechtssicheren Umsetzung. Es bietet einen Schnelleinstieg in die neue Materie und unterstützt Sie vor allem beim Thema „Überleitung in den TVöD“. Das Buch liefert eine schnelle, umfassende Einführung in das neue Manteltarifrecht und alle damit zusammenhängenden Fragen. Die Darstellung geht vom Textstand der Tarifverträge im November 2005 aus. Textliche Änderungen oder Korrekturen in geringem Umfang sind zum Zeitpunkt der Drucklegung nicht auszuschließen.

Schwerpunkthemen:

- Geltungsbereich
- Überleitung
- Arbeitsvertrag, allgemeine Arbeitsbedingungen
- Arbeitszeit
- Eingruppierung
- Entgelt
- Urlaub, Arbeitsbefreiung
- Beendigung



gehört. Hier scheint für viele Unternehmen noch ein erheblicher Nachholbedarf und damit eine Chance zur Verbesserung ihrer Wettbewerbsfähigkeit zu bestehen. Dass gerade hier einiges machbar ist, hob Winfried Felser von „competence site“ hervor. Gleiches gilt für die Work-Life-Balance, die ebenfalls in vielen Fällen noch defizitär ist.

(4) Besonders wichtig ist die Kategorie „Zukunftsfähigkeit“: Hier wurden diesmal auf Anraten der Jury besonders hohe Maßstäbe gesetzt. Dies führte in den Benchmark-Bildern der Unternehmen teilweise zur Verschlechterung, die aber nur durch eine verschärfte Messmethodik begründet war. Denn: Gut sein heute ist leicht, gleichzeitig aber auch das Potenzial für den Erfolg von morgen zu schaffen, relativ schwer.

(5) Personalarbeit ist nicht Selbstzweck. Genau dies zeigte sich auch beim diesjährigen BestPersAward. Vor allem Aktivitäten bei Strategie & Vision, Work-Life-Balance und Personaleinsatz schlagen deutlich auf den Erfolg der Unternehmen durch. Damit ist gute Personalarbeit – so das Fachbei-

ratsmitglied Dr. Diether Walz (gfo) – nicht nur etwas für Schönwetterphasen, sondern ein klarer Wettbewerbsvorteil „zu allen Jahreszeiten“. Gerade die beiden zuletzt genannten Punkte stellten sich jedoch als Defizitbereiche (siehe oben) heraus. Vor diesem Hintergrund ist es umso wichtiger, sich damit auseinander zu setzen und effiziente Lösungen zu finden.

Auch 2006 gibt es einen neuen BestPersAward und wieder die Chance, das BestPers-Zertifikat zu erlangen und vielleicht sogar einen der begehrten Siegerwürfel zu gewinnen. Aber wichtiger als der Wettbewerb um den BestPersAward ist der Wettbewerb um tatsächliche Verbesserungen in der Personalarbeit: und gerade dazu liefert der (kostenlose) BestPersAward mit seinem Benchmarking wichtige Hinweise, die es auch in diesem Jahr wieder zu nutzen gilt.

Autor: Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz ist Inhaber des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre an der Universität des Saarlandes in Saarbrücken

### Mit dem Zertifikat vom BestPersAward 2005 ausgezeichnete Unternehmen:

ARS Altmann AG  
Comet Computer GmbH  
DATEV eG  
DDS Dresdner Direktservice GmbH  
Dr. R. Pflieger GmbH  
drilbox GmbH  
FENEBERG LEBENSMITTEL GmbH  
G. Fleischhauer Ingenieur-Büro Bremen GmbH  
HELBAKO GmbH  
Herweck AG  
I.T.E.N.O.S GmbH  
Kassenärztliche Vereinigung Bayerns KdöR  
Lyreco Deutschland GmbH  
Medizinischer Dienst der Krankenversicherung Berlin-Brandenburg e.V.  
Network Appliance GmbH (NetApp)  
PHOENIX CONTACT GmbH & Co. KG

Rentschler Unternehmen  
Rodenstock GmbH  
Rupp + Hubrach Optik GmbH  
SPECTRO Analytical Instruments GmbH & Co KG  
STADA Arzneimittel AG  
Stryker Trauma GmbH  
TAKATA-PETRI AG  
tegut... Gutberlet Stiftung & Co.  
Tele Atlas Deutschland GmbH  
The Information Management Group IMG AG  
The RITZ-CARLTON Wolfsburg  
TNT Express GmbH  
T-Systems Multimedia Solutions GmbH Dresden  
Vereinigte Sparkassen im Landkreis Weilheim i.OB  
VIVEON AG  
Volksbank Rhein-Neckar eG  
Zollner Elektronik AG  
Quelle: www.bestearbeitgeber.de