



## Eine zweite Chance für Ex-Kollegen

Beim Wechsel zu einem neuen Arbeitgeber lohnt es sich, im Guten auseinander zu gehen: 81 Prozent der deutschen Unternehmen geben laut einer Studie von Robert Half Finance & Accounting einem ausgeschiedenen Mitarbeiter die Chance zur Wiedereinstellung. „Natürlich haben diejenigen Kandidaten die besten Chancen, die vor ihrem Wechsel einen ausgezeichneten Eindruck beim Arbeitgeber hinterlassen haben“, betont Sven Hennige, Senior Regional Director Central Europe bei Robert Half. „Gerade junge High Potentials möchten Erfahrungen in unterschiedlichen Unternehmen sammeln, bevor sie sich langfristig binden. Entscheiden sie sich dann bewusst für eine Rückkehr, ist das die beste Voraussetzung für eine langfristige Zusammenarbeit.“ High Potentials, die ein verlockendes Angebot vom Wettbewerber erhalten, sollten nicht sofort darauf eingehen. Fühlen sie sich beim aktuellen Arbeitgeber wohl, kann es sich lohnen, ein offenes Gespräch mit dem Vorgesetzten zu suchen. In 58 Prozent der deutschen Unternehmen hätten sie gute Karten: Nach eigener Aussage würden die Chefs in diesem Fall ein Gegenangebot unterbreiten.

Um es gar nicht erst zu einer Kündigung kommen zu lassen, sind Weiterbildungsangebote in 73 Prozent der befragten Unternehmen Standard, um so die Mitarbeiter stärker an sich zu binden. 83 Prozent der Personalverantwortlichen sind der Meinung, dass lebenslanges Lernen talentierte Fachkräfte langfristig im Unternehmen hält.

## Was zahlen andere Arbeitgeber?

Die Beratungsunternehmen PersonalMarkt und Baumgartner & Partner haben eine Vergütungsplattform ins Leben gerufen, die den direkten Zugriff auf mehr als 250.000 Gehaltsdaten ermöglicht. Die Plattform ist unter [www.compensation-online.de](http://www.compensation-online.de) zu erreichen. Personalverantwortliche finden hier Antworten zu der marktgerechten Vergütung für diverse Positionen. Die Datenbank hält Vergleichsdaten von mehr als 200 Positionen in unterschiedlichen Hierarchiestufen aus 21 Organisationsbereichen und mehr als 50 Branchen bereit. Jede Position kann auf der Basis von insgesamt 19 Kriterien analysiert werden. Interessenten können die Plattform über einen kostenlosen Testzugang für fünf Abfragen nutzen.

## Kein Bonus trotz guter Betriebsergebnisse

Obwohl das Jahr 2007 für viele Unternehmen in Deutschland steigende Umsätze und mehr Aufträge bereit hielt, haben die meisten ihre Mitarbeiter an diesem Erfolg nicht beteiligt. Wie das Jobportal Monster in einer Umfrage unter 1.000 deutschen Arbeitnehmern herausfand, gab es für fast die Hälfte der Beschäftigten keinerlei Sonderzahlungen zum Jahresausklang. Auch auf ein 13. Monatsgehalt konnte sich im vergangenen Jahr nur ein Fünftel der Befragten freuen. „Trotz des positiven Wirtschaftswachstums im vergangenen Jahr sind viele Unternehmen beim Thema Sonderzahlung noch zurückhaltend“, erklärt Marco Bertoli, Geschäftsführer Central Europe bei Monster Worldwide. Er rät Unternehmen, ihre Mitarbeiter zu beteiligen. Dies sei eine Investition in die Zukunft, denn so etwas motiviere die Angestellten für ihre weitere Arbeit.

## Neu: Center for Family Office

Der Stiftungslehrstuhl Private Finance and Wealth Management der European Business School und das Private Finance Institute (PFI) haben Ende 2007 das Center for Family Office (CFFO) gegründet. Family Offices sind auf das Management sehr großer und komplexer Familienvermögen spezialisiert. Sie richten ihren Fokus nicht nur auf monetär messbares Vermögen, sondern auch auf den Bereich des Human- und Sozialvermögens der betreuten Familien. „Die Aktivitäten des CFFO liegen auf der gezielten wissenschaftlichen Auseinandersetzung praxisbezogener Fragestellungen rund um das Thema Family Office, der spezifischen Weiterbildung von Mitarbeitern im Family Office sowie der Unterstützung von Familien beim Aufbau eines eigenen bzw. der Nutzung externer Family Offices“, fasst Professor Dr. Rolf Tilmes, Wissenschaftlicher Leiter des PFI und Inhaber des Stiftungslehrstuhls, zusammen.