



Jürgen Penner

VARICON®-HR Partner...

... Personalentwicklung im Mittelstand – seit 1996 !

■ Arbeitsverträge und ihre Tücken

Es passiert immer wieder, und in manchen Unternehmen auch häufig. Endlich hat sich ein interessanter Kandidat für eine Stellenbesetzung gefunden, und alle Vorgespräche sind zur vollen gegenseitigen Zufriedenheit gelaufen. Das Unternehmen sagt die Zusendung des Arbeitsvertrages, und der Bewerber die unterschriebene Rücksendung bis zu einem zeitnahen Termin zu. Der Termin ist erreicht, aber **der Arbeitsvertrag kam nicht unterschrieben zurück**. Auf entsprechende Nachfrage kommt dann die **Absage**, oft mit dem Hinweis auf persönliche Gründe.

Der ganze Aufwand mit dem Kandidaten war umsonst, viel Zeit ist verstrichen, und alles geht von vorne los!

Sicher kann es mal persönliche (oft familiäre) Gründe für eine Absage in letzter Minute geben. **Meistens liegt der Grund jedoch im Inhalt oder der Formulierung des Arbeitsvertrages**, der das „gute Gefühl“ aus den Vorgesprächen zunichtemacht.

Diese Gründe sind häufig beispielsweise eine **vorgeschaltete Befristung, deutlich weniger Urlaub** als in der Branche üblich, das **Recht des Arbeitgebers auf deutliche Reduzierung der Arbeitszeit bei gleichzeitiger Gehaltsreduzierung, Mehrarbeit in erheblichem Umfang** (die mit dem Grundgehalt abgegolten ist), eine **Überbetonung der Pflichten des Arbeitnehmers** bei gleichzeitig kaum erkennbaren Pflichten des Arbeitgebers.

Ein **wesentliches Indiz** für einen problematischen Arbeitsvertrag ist allein schon **sein Umfang**. Für Fach- und Führungskräfte bis zum mittleren Management kommen marktführende Unternehmen mit 5-6 seitigen Arbeitsverträgen aus.

Umfangreichere Arbeitsverträge wurden in der Regel **von Juristen im Alleingang formuliert**. Diese decken dann zwar auf 10-12 Seiten alle Risiken ab, **überbetonen die Pflichten des Arbeitnehmers** (meistens wiederholt), aber sie **sind nicht mehr vermittelbar**.

Mit derartigen **Problem-Arbeitsverträgen gewinnen Sie** allenfalls dringend Suchende oder Absolventen. **In keinem Fall aber Top-Kräfte aus bestehenden unbefristeten Arbeitsverhältnissen, und nur diese bringen Ihr Unternehmen wirklich weiter.**

Ein guter Arbeitsvertrag **deckt die wesentlichen Risiken ab, signalisiert ein Gleichgewicht** zwischen den Pflichten von Arbeitnehmer und Arbeitgeber, und **ist dadurch vermittelbar**.

Richtig erfolgreiche Unternehmen (in der Rekrutierung und im Unternehmensergebnis) kommen ohne aufgeblähte und verunsichernde Arbeitsverträge aus, weil sie seit Jahren erfolgreich eine Arbeitgeber-Markenbildung, das sogenannte „**Employer-Branding**“ betreiben.

Im nächsten Schritt gehen wir hier konkret auf das **Employer-Branding und die Auswirkungen für Ihr Unternehmen** ein. Bleiben Sie unbedingt „am Ball“.

Zur Beantwortung eventueller Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

VARICON®-Stuttgart / München

Jürgen Penner

Ostweg 15

Tel.: +49 (0) 7452 / 790718

www.varicon.de/stuttgart.html

D-72229 Rohrdorf

Fax.: +49 (0) 7452 / 790719

Juergen.Penner@varicon.de