

Stellenbezeichnung:	Abteilungsleitung Human Resources
Funktion Bereich:	Human Resources
Vorgesetzte(r):	Bereichsleitung Human Resources
Vertretung:	Bereichsleitung Human Resources

Ziel der Stelle
<p>Der Bereich Human Resources unterstützt den Vorstand und die Führungskräfte bei der Erreichung der geschäftspolitischen, wirtschaftlichen und qualitativen Ziele, indem er mitwirkt, das für den Betriebserfolg quantitativ und qualitativ erforderliche Personal zu beschaffen und zu entwickeln.</p> <p>Der Bereich Human Resources ist wesentlich verantwortlich, die VR-Bank Mitte als attraktiven Arbeitgeber zu etablieren – sowohl bei den aktuellen Mitarbeitern als auch bei potenziellen Bewerbern. Ferner obliegt dem Bereich die Verantwortung für eine effiziente und fachgerechte Erfüllung der Aufgaben der Personalverwaltung und der Entgeltabrechnung.</p> <p>Die Abteilungsleitung Human Resources wirkt beim Erreichen der geschäftspolitischen Anforderungen und Ziele des Bereichs inkl. der Verantwortung für eine zukunftsweisende Personalpolitik und Mitarbeiterentwicklung mit.</p>

Fachaufgaben (wesentliche Tätigkeiten der Stelle)
<p>Die Stelle hat alle Aufgaben, die aus fachlicher Sicht der Stelle zuzuordnen sind.</p> <p>Dies gilt für die nachfolgend im Text aufgeführten Beschreibungen der wesentlichen Aufgaben, sowie für Aufgaben, die hier nicht schriftlich fixiert sind und Aufgaben, die sich aus zukünftigen Entwicklungen ergeben.</p> <p>Entsprechend der Aufgabenstellung sind die Tätigkeiten rationell und sicher zu gestalten und auszuführen.</p> <p>Die jeweils gültigen Gesetze, sonstigen Vorschriften, betrieblichen und geschäftspolitischen Grundsätze, Arbeitsanweisungen, Arbeitsablaufpläne und sonstigen Regeln zum Aufgabengebiet sind anzuwenden und zu beachten.</p> <p>Mit anderen Stellen und Mitarbeitern der Bank ist so zusammenzuarbeiten, dass die Erfüllung der Aufgaben effektiv, sicher und mit der Beachtung aller Aspekte erfolgt. Kosten und Risiken aufgrund mangelnder Abstimmung sind zu vermeiden.</p>

Führungsaufgaben

- Mitwirkung bei der Entwicklung der Unternehmensstrategie und deren Umsetzung
- Mitwirkung bei der Planung und Steuerung des Erfolgs auf Gesamtbankebene
- Sparringspartner der Bereichsleitung bei der Weiterentwicklung des Bereiches Human Resources
- Mitwirkung bei der Definition der Ziele des Funktionsbereichs auf Basis der verabschiedeten Gesamtbankziele
- Koordination der Ziele des Funktionsbereichs sowie unterjährige Überprüfung des Zielerreichungsgrads und ggf. Einleitung von Gegensteuerungsmaßnahmen
- Initiierung und Mitwirkung bei der Personalbedarfsplanung für den Funktionsbereich
- Disposition des Personaleinsatzes im Bereich
- Mitwirkung beim Kosten- und Leistungsmanagement nach definiertem Umfang und Zielen
- Beobachtung von aktuellen internen und externen Entwicklungen, um für den Verantwortungsbereich die optimale strategische Ausrichtung abzuleiten
- Mitwirkung und Koordination von bereichsbezogenen Projekten
- Initiierung von und Mitwirkung bei kontinuierlichen Verbesserungsprozessen
- Sicherstellung der Einhaltung der definierten Qualitätsstandards im eigenen Funktionsbereich
- Sicherstellung qualitativ hochwertiger Strukturen und Abläufe im Bereich
- Förderung und Koordination der Kommunikation zwischen den zugeordneten Mitarbeitern sowie zu allen Unternehmenseinheiten

Aufgaben aus der Mitarbeiterführung

- Definition und Weiterentwicklung von Aufgaben- und Anforderungsprofilen als Basis zur systematischen Personalentwicklung und -auswahl
- Erarbeitung eines individuellen Fahrplans zur Personalentwicklung für die zugeordneten Mitarbeiter (auf Basis der vorhandenen PE-Konzepte der VR-Bank Mitte eG)
- Ermittlung von Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiter und Begleitung der nachhaltigen Umsetzung
- Initiierung der Personalauswahl für den Funktionsbereich gemäß dem gewünschten Aufgaben- und Anforderungsprofil
- Führen von regelmäßigen Gesprächen (Monatsgespräche, Mein Erfolgsbeitrag und sonstige Gespräche) mit zugeordneten Mitarbeitern
- Einarbeitung und Coaching von Mitarbeitern
- Motivieren der Mitarbeiter, eigeninitiativ und selbstverantwortlich im Sinne der Bank zu handeln
- Wahrnehmung der Vorbildfunktion
- Bildung eines engagierten, motivierten Mitarbeiterteams
- Schaffen eines angemessenen Rahmens, der Kreativität und Innovation fördert

Erstelldatum: 27.01.2022	Gültig ab: 01.02.2022	Stelle: Abteilungsleitung Human Resources
Version: 002	VR-Bank Mitte eG	Seite 2 von 6

Fachaufgaben

Allgemein

- Entwicklung und permanente Weiterentwicklung eines Konzeptes zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
- Entwicklung und Umsetzung von Instrumenten und Programmen zur Mitarbeiterbindung
- Initiierung und Leitung von aus der Unternehmensstrategie hervorgehenden Personalprojekten
- Beratung der Führungskräfte und der Mitarbeiter in allen relevanten Fragen des Personalwesens

Personalplanung

- Mitwirkung bei der Ermittlung des kurz-, mittel- und längerfristigen quantitativen und qualitativen Personalbedarfs (Soll) (unter Berücksichtigung der Gesamtbankziele, der quantitativen und qualitativen Belange des jeweiligen Fachbereichs und der prognostizierten Entwicklung)
- Abgleich des Personalbedarfs (Soll) mit dem Ist-Bestand und Analyse des internen und externen Arbeitsmarktes
- Erarbeitung von Anforderungsprofilen in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachbereichen
- Mitwirkung bei der Erarbeitung eines strategischen und operativen Personaleinsatzplanes (inkl. Entwicklungs- und Nachfolgeplanung, Urlaubs- und Krankheitsvertretung)
- Mitwirkung bei der Erstellung der Personalkostenplanung auf Basis der Personalplanung im Rahmen der Budgetierung (Eckwertplanung)

Personalbeschaffung

- Erstellung interner und externer Stellenausschreibungen und Stellenanzeigen auf Basis des definierten Sollprofils (qualitativ, quantitativ, zeitlich, räumlich)
- Verantwortung des Bewerbermanagements
- Festlegung des Auswahlverfahrens und Personalauswahl unter Einbindung der betroffenen Unternehmenseinheiten
- Auszubildendenrecruiting (Ausbildungsmarketing, Auswahl und Einstellung)

Personalverwaltung und -einsatz

- Sicherstellung der Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen (Arbeitsrecht, BetrVG etc.)
- Ausarbeitung der Arbeitsverträge (auf Basis rechtlich abgesicherter Grundlagen) und Verantwortung für die Aktualität der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen
- Verantwortung des Melde- und Bescheinigungswesens
- Ansprechpartner der Mitarbeiter in Personal- und Sozialangelegenheiten
- Sicherstellung und Verantwortung für folgende Aufgaben:
 - Erstellung und Verwaltung von Personalakten
 - Stellenbeschreibung/Anforderungsprofil
 - Ausstellen von Zeugnissen und Beurteilungen unter Einbindung des jeweiligen

Erstelldatum: 27.01.2022	Gültig ab: 01.02.2022	Stelle: Abteilungsleitung Human Resources
Version: 002	VR-Bank Mitte eG	Seite 3 von 6

- Fachbereiches
- Annahme und Bearbeitung von Krankmeldungen
- Durchführung von Aufgaben im Zusammenhang mit Lohn- und Gehaltsabrechnungen, Spesen- und Reisekostenabrechnungen
- Bearbeitung der Anforderungen und Aufgaben seitens Sozialversicherungsträgern, Berufsverbänden und sonstigen Behörden
- Erstellung von Personalstatistiken
- Planung und Koordination von Feierlichkeiten und Jubiläen unter Einbindung der verantwortlichen Führungskräfte
- Durchführung von Aufgaben im Zusammenhang mit Arbeitszeitmodellen
- Durchführung von Aufgaben im Zusammenhang mit Personalfreistellungen und Trennungsmanagement
- Ausarbeitung, Pflege und Verwaltung von Betriebsvereinbarungen/-ordnungen

Personalvergütung

- Mitwirkung bei der Entwicklung, Fortentwicklung und Umsetzung einer Personalvergütungsstrategie
- Regelmäßige Prüfung des Vergütungssystems auf Strategie- und Zielsystemkonformität
- Mitwirkung bei der Prüfung der Stellen hinsichtlich passender Eingruppierung (anforderungs-, qualifikations-, qualitäts- bzw. marktgerechter Angemessenheit)
- Verantwortung für die Entgeltabrechnung inkl. Einhaltung der sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Regelungen und die ordnungsgemäße Abführung der Sozialversicherungsbeiträge und Steuern
- Verantwortung für die Erstellung von Auswertungen und Statistiken
- Verantwortung für den regelmäßigen Soll-/Ist-Abgleich der Personalkosten für die Ergebnisvorschaurechnung bzw. das Personalkostencontrolling

Personalentwicklung

- Mitwirkung bei der ganzheitlichen Erarbeitung und Weiterentwicklung eines Personalentwicklungskonzeptes zur Bildung und Förderung der Mitarbeiter
- Erstellung und Umsetzung von Entwicklungsplänen
- Verantwortung der Ausbildung (Ausbildungsmarketing, Auswahl, Einstellung, Einführungskonzept, Einsatzplanung, Begleitung/Betreuung des Unterrichts, interne Beurteilung durch andere Fachbereiche, regelmäßige Orientierungsgespräche, Übernahmegespräche sowie Zeugniserstellung, Prüfungsvorbereitung etc.)
- Verantwortung der Weiterbildungskonzeption (auf Basis des PE-Konzeptes)
- Mitwirkung bei der Erstellung Beurteilungskonzeptes für Mitarbeiter und Führungskräfte und dessen qualitative Weiterentwicklung
- Talent Management

Personalcontrolling

- Mitwirkung bei der Erstellung und Weiterentwicklung regelmäßiger interner Mitarbeiterbefragungen sowie externer Imagebefragungen (hinsichtlich potenzieller Bewerber), Ergebnisanalyse und Erarbeitung zielorientierter Lösungsansätze
- Schaffen von Transparenz über die Kosten der Personalarbeit

Erstelldatum: 27.01.2022	Gültig ab: 01.02.2022	Stelle: Abteilungsleitung Human Resources
Version: 002	VR-Bank Mitte eG	Seite 4 von 6

- Standardisierung von Personalprozessen
- Regelmäßige Aufbereitung und Analyse definierter Kennzahlen (Benchmark- und Zeitreihenvergleiche)
- Mitwirkung bei der Erhebung und Auswertung von Personalkennzahlen, BSC, Ableiten von Handlungsfeldern und Umsetzungsprojekten, Vereinbarung von Zielkennzahlen

Arbeitsrecht/Betriebsrat

- Durchführung und Administration aller personellen Einzelmaßnahmen von der Einstellung über Veränderungen und Abmahnungen bis zur Beendigung ggf. unter Einbindung des jeweiligen Fachbereiches
- Angemessene Kommunikation und konstruktive Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat
- Ansprechpartner des Betriebsrates für operative Fragestellungen als Vertreter des Arbeitgebers
- Sicherstellung Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, Rechtsfragen, Betriebsratsinfo/-management

Funktionsspezifische Fachaufgaben

Personalmarketing und -beschaffung

- Sicherstellung eines zukunftsorientierten Personal-Marketings
- Auswahl und Durchführung von systematischen Personalauswahlverfahren
- Personalbeschaffung in Verbindung mit den Fachbereichen
- Bearbeitung von Bewerbungen

Personalplanung und -einsatz

- Verantwortliche Ermittlung des zukünftigen Personalbedarfs (qualitativ und quantitativ) zur Umsetzung der Geschäftsstrategie
- Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zum Bildungscontrolling
- Aufbau und Verantwortung eines Personal-Informationssystems
- Mitwirkung bei der Erstellung der Personalkostenplanung
- Mitwirkung bei der Erarbeitung von Arbeitsplatz- und Stellenbeschreibungen

Personalentwicklung

- Mitwirkung bei der Planung, Durchführung und Analyse von Mitarbeiterbefragungen (zur MA-Zufriedenheit, MA-Bindung und zum MA-Engagement)
- Bereitstellung einer Systematik für Mitarbeitergespräche und -beurteilung
- Analyse der Personalentwicklungsbedarfe der Führungskräfte und Mitarbeiter und Bereitstellung entsprechender Maßnahmen
- Erarbeitung und/oder Durchführung von Maßnahmen der Nachfolge- und Karriereplanung
- Regelmäßige Überwachung der Sachkunde und Zuverlässigkeit der Mitarbeiter gem. WpHG u. a.

Erstelldatum: 27.01.2022	Gültig ab: 01.02.2022	Stelle: Abteilungsleitung Human Resources
Version: 002	VR-Bank Mitte eG	Seite 5 von 6

Kompetenzen / Vollmachten

Berechtigungen entsprechend der Definitionen im Unternehmenshandbuch [UHB]:

- Allgemeine Kompetenzen
- Beraten / Handeln von Produkten der Bank
- Kreditkompetenzen
- Unterschriftenabgabe und Handzeichen

Die Kompetenzen gelten nur für die Aufgabenerledigung im Rahmen des jeweils übertragenen Aufgabenbereiches und des üblichen Geschäftes.

Übertragene Kompetenzen dürfen nicht vollständig, in Teilen oder als Untervollmacht an andere Mitarbeiter weitergegeben oder rückübertragen werden.

Entsprechend einer Kompetenzdefinition erteilte Kompetenzen sind für den Stelleninhaber in dem EDV-Programm Lotus-Notes unter UHB -> Kompetenzplan einsehbar und ausdrückbar. Diese besondere Verfügbarkeit schränkt die rechtliche Gültigkeit der Kompetenzen nicht ein.

Die übertragenen Kompetenzen gelten für die Stellvertretung.

Weitere Kompetenzen sind nicht erteilt.

Erstelldatum: 27.01.2022	Gültig ab: 01.02.2022	Stelle: Abteilungsleitung Human Resources
Version: 002	VR-Bank Mitte eG	Seite 6 von 6