



MAG. THOMAS STUMMER
ALLGEMEIN BEEIDETER UND RICHTLICH ZERTIFIZIERTER SACHVERSTÄNDIGER



Schwerpunkte der sachkundigen Tätigkeit

in folgenden Fachgebieten:
Unternehmensberatung 91.05
Arbeits-/Betriebsorganisation 91.12
Berufskunde 91.15
Marketing 91.80

Personal- und Managementberatung, Human Resources (HR)

- Korrektheit der Leistungserbringung (z.B. Mängelvorwürfe, Branchenstandards, Objektivität, Betrugs-/Korruptionsverdacht)
- Kosten, Kostentransparenz (Honorare, Provisionen, Konditionen, Fremdkosten Garantien etc.)
- Ausschreibung von Dienstleistungen, Vergabeverfahren
- Ethische Fragestellungen und Standards (z.B. Vertraulichkeit, Diskriminierung, Gleichbehandlung), Compliance & Governance
- Beratung und gutachterliche Beurteilung von Managementperformance, Managemententscheidungen, Führungsstrukturen, Vergütungsfragen
- Organisationsentwicklung, Change-Projekte, Transformation auf Managementebene
- Auflösung von Vereinbarungen, Managementverträgen, Kündigungen, Entlassungen
- Gehälter, Leistungsbeurteilungen, Bonus-/Anreizsysteme
- Arbeitsbedingungen (z.B. Shared Desk, Homeoffice), betriebliche Infrastruktur
- Strategisches Personalmanagement, Kompetenzverteilungen & Geschäftsordnungen
- Personalbedarf (z.B. Nachfolgeplanung, Einsparungspotenziale, Mitarbeiterabbau)
- Führungskräfteentwicklung, Karrierepfade, Talentmanagement, Aus- und Weiterbildung
- Betriebliche Vereinbarungen, Betriebsrat, Personalvertretung, Vertrauenspersonen, Whistleblower

Personalsuche und -auswahl – Recruiting

- Objektivierung, Transparenz, Gleichbehandlung, Diskriminierungsvorwürfe, Interventionen, Fakes
- Unvereinbarkeiten, Ausschlusskriterien, Compliance-Fragen im Recruiting

- Recruiting-Methoden inkl. Auswahlkriterien, Research, Vorselektionen, Shortlists:
 - Executive Search (Headhunting)
 - Direktansprachen (Active Sourcing, Datenbanken)
 - Inseratensuchen (Print, Online, Social Media)
- Public Recruitment: Personalsuche im öffentlichen und öffentlich-nahen Bereich (z.B. öffentlicher Dienst, Körperschaften, Institutionen, Interessenvertretungen, Sozialversicherungen etc.)
- Verfahren nach Ausschreibungsgesetz (AusG), Stellenbesetzungsgesetz (Stellbg) sowie vergleichbaren Rechtsvorschriften für Bestellungen im öffentlichen Bereich.
- Kompetenzanalysen Aufsichtsräte, Beiräte, (Kontroll-)Organe, Führungskräfte etc.
- Ergänzende Auswahl- und Beurteilungsmethoden: Managementpotenzialanalysen, Audits, Eignungsdiagnostische Verfahren, Assessment Center, Hearings
- Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung von Führungskräften und Experten
- Anmerkung: kein gewerbliches Personal

Personalmarketing – Employer Branding

- Positionierung als Arbeitgeber (z.B. Employer Branding, Kampagnen, Corporate Culture)
- Fehlerhafte und irreführende Maßnahmen wie z.B. falsche Arbeitgeberversprechen, Fake-Jobs, Diskriminierungen etc.
- Mögliche Wettbewerbsverzerrungen oder unlauterer Wettbewerb, negative Arbeitgeber-Bewertungen, Trennungskultur (Offboarding)
- Kommunikation als Teil des Personalmarketings (Mailings, Imageinserate, Medienberichte, Presseartikel/Beiträge, Intranet/Internet, div. Plattformen, Messen, Events etc.)

Berufskunde für Tätigkeiten mit akademischer Ausbildung

- Berufsbilder und Tätigkeiten mit akademischer Ausbildung an Hochschulen und Universitäten, akademische Lehrgänge, postgraduale Ausbildungen
- Zusatzqualifikationen, Zertifizierungen (z.B. Lehrbefugnisse/Professuren, Stb/Wp, Ärzte, ZT, Certified Professionals etc.)
- Vergleiche akademischer Ausbildungen, Ausbildungswege und Abschlüsse
- Kompetenzbilder, Befähigungen, Berufsqualifizierung
- Wertigkeit von Ausbildungen in der Praxis (Stellenprofil vs. Bewerberprofil)
- Verdienstmöglichkeiten, Verdienstentgang (fiktive Karriereverläufe)
- Streitigkeiten zu Gehältern, Bonus- und Anreizsystemen, Verträgen, Konkurrenzklauseln, Ausbildungsvereinbarungen
- Arbeitsplatzfindungs- bzw. Vermittlungschancen, Trends, Zukunft von Berufsbildern
- Berufsausschließungsgründe und allfällige Einschränkungen

Stand: 04/2026

