

HR-Management – Personalführung und Personalverwaltung in Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberaterkanzleien

Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberaterkanzleien müssen ihre Leistungen gut verkaufen: nicht nur an potenzielle Kunden, sondern verstärkt auch an mögliche Bewerber. Das ist gerade für kleine und mittlere Kanzleien nicht ganz einfach, denn die Topkandidaten werden weniger und die Ansprüche dieser Wenigen steigen. Investitionen in Mitarbeiterkarrieren sind so wichtig wie ein intensives Personalmarketing.

Gehaltsunterschiede steigen

In den Einkommen der Angestellten aus den Bereichen Arbeitsrecht, Steuer und Rechnungswesen liegen die Steuerfachleute auf allen Hierarchieebenen vorn, das Accounting hinkt hinterher.

Der Start ins Berufsleben sieht 2010 für den akademischen Nachwuchs je nach fachlichem Schwerpunkt in der Grundvergütung sehr unterschiedlich aus. Young Professionals im Sektor Steuer steigen mit 51.000 Euro ein, Arbeitsrechtler mit 49.000 und Mitarbeiter im Rechnungswesen erhalten 47.000 Euro. Diese durchschnittlichen Summen filterte das Frankfurter Beratungsunternehmen Towers Watson für DER BETRIEB aus der Informationsbank heraus, die mit Vergütungsdaten aus 480 Unternehmen aller Branchen und insgesamt 350.000 Mitarbeitern gefüttert ist.

Mit steigenden Positionen und Gehältern werden die Unterschiede noch größer – auch weil die Grundvergütung und die Istbarvergütung weiter auseinander klaffen. Zwar sind alle drei Bereiche als Zentralfunktionen von der Boniwelt derer,

die in der Linie arbeiten, weit entfernt, dennoch steigen die Zusatz- und Nebenleistungen mit wachsendem Aufgaben- und Verantwortungsfeld.

Liegen Teamleiter, die Spezialisten und Sachbearbeiter führen, Prioritäten setzen und operationale Entscheidungen im Rahmen des Businessplans treffen, in allen drei Bereichen inklusive der Bonusleistungen mit ihren Gehältern noch unter 100.000 Euro, so machen Abtei-

Gehälter im Bereich Arbeitsrecht, Steuern und Rechnungswesen

	Arbeitsrecht		Steuern		Rechnungslegung	
	Grund	Ist	Grund	Ist	Grund	Ist
Bereichsleiter	128	172	138	178	121	153
Abteilungsleiter	103	125	100	128	96	115
Teamleiter	78	94	82	98	78	88
Young Professional/Hochschulabsolvent	49	52	51	54	47	50
median, in 1.000 Euro						

Abkürzungen: Grund = Grundvergütung; Ist = Istbarvergütung
Quelle: Towerswatson, Frankfurt

lungsleiter, die bereits neben der Personal- auch eine strategische Verantwortung für die Businesspläne der Abteilung tragen, im Steuersektor im Mittel gleich einen Sprung auf 128.000 Euro Istbarvergütung. Dagegen stehen im Accounting auf gleicher Ebene 115.000 Euro. Der Trend setzt sich bei den Bereichsleitern

Neben dem unternehmensinternen Gehaltsgefüge spielt auch die Positionierung des Unternehmens, des jeweiligen Bereiches und der jeweiligen Funktion eine wesentliche Rolle

mit Führungs- und Steuerungskompetenzen gegenüber den Abteilungsleitern fort, wo der Bereich Steuer mit 178.000 klar vorn liegt, gefolgt von den 172.000 Euro der Arbeitsrechtler und abgeschlagen den 153.000 Euro der Führungskräfte im Rechnungswesen.

Die Differenzen hängen freilich nicht nur vom Ansehen, sondern vor allem von der Verfügbarkeit der Mitarbeiter und Manager auf dem Arbeitsmarkt ab. Bei den Buchhaltungsfachkräften ist der Arbeitskräftemangel noch nicht angekommen. Bei Steuerberatern gibt es dagegen am Markt dauerhaft einen Engpass, bedingt auch dadurch, dass sich der ohnehin rare Nachwuchs gerne selbstständig macht.

Zur umfassenden Beschreibung der Einkommenslage in den Unternehmen gehören auch die Benefits. Im Beliebtheitsgrad unterscheiden sich diverse Benefits, die neben dem, was monatlich oder am Ende des Geschäftsjahres auf das Konto der Angestellten überwiesen wird, nach Altersgruppen kaum voneinander. Zu diesem Ergebnis kam die Vergütungsberatung Watson Wyatt Heissmann, heute Towers Watson, 2008 mit einer ausgiebigen Befragung unter 8.500 Mitarbeitern aller Branchen.

Fort- und Weiterbildung nannten die 20- bis 30-Jährigen ebenso als erste Priorität wie die 51- bis 60-Jährigen – mit dem Unterschied, dass die gestandenen Berufstätigen konkrete Qualifizierungsangebote zu ihren aktuellen Jobs forderten, wogegen die jungen Leute eher allgemeine Fach- und Führungskraftthemen nannten. In den Dekaden zwischen jung und alt wurden flexible Arbeitszeiten mit den höchsten Werten bedacht. Die kamen bei den bis zu 30-jährigen Angestellten

an zweiter Stelle, wo bei den 31- bis 50-Jährigen die Weiterbildung stand. Nur die über 50-Jährigen scherten aus: Hier rückte die arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge rückte auf Platz 2.

Insgesamt lagen nur Weiterbildung und flexible Arbeitszeiten bei über 70 Prozent. In den Branchen Banken/Finanzen, Consulting und Dienstleistungen gesellte sich ein weiterer eher weicher Faktor zu den ersten Dreien: Mitarbeiter-, Feedback- und Jahres-Gesprächen als Basis für die Personalentwicklung. Mit 61,2 Prozent der Nennungen kam als erstes monetäres Benefit die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung.

Bei Besserverdienenden gab es leichte Interessenverschiebungen: In den Einkommensklassen zwischen 80 und 150 000 Euro pro anno wurde nach den flexiblen Arbeitszeiten gleich der Firmenwagen als prestigeträchtiges Goody genannt. Und bei den Einkommen über 100.000 kam die betriebliche Altersversorgung auf Platz 3. Doch selbst die Angestellten dieser höheren Verdienstklassen sehen heute den Wert von Weiterbildung – ein Zeichen, dass der Wissenszyklus immer kürzer wird.

Was beim Vergleich der beiden Studien bleibt, ist die Erkenntnis, dass Benefits eine ordentlich hohe finanzielle Ausstattung selbstverständlich voraussetzen – eine Entwicklung, die sich allen Industrie- und Dienstleistungsbranchen beschleunigen wird. „Unternehmen die auf einem bestimmten Senioritätsniveau überdurchschnittlich gute Mitarbeiter rekrutieren möchten, müssen meist ihre Vergütungspakete entsprechend gestalten“, meint Martin Hauler, bei Towers Watson, Bereich Data, Surveys and Technology. „Um die richtige Vergütungshöhe zu finden, ist sowohl das aktuelle Gehaltsniveau eines potenziellen Kandidaten als auch die Frage, wie die Vergütung der Position im relevanten Vergleichsmarkt ausgestaltet ist, entscheidend.“

„Neben dem unternehmensinternen Gehaltsgefüge spielt dabei auch die Positionierung des Unternehmens, des jeweiligen Bereiches und der jeweiligen Funktion eine wesentliche Rolle“, ergänzt sein Beraterkollege Paul Fabiszak. Und die Wertigkeit steht unter dem Begriff Wertschätzung in der Liste der Forderungen, die junge Betriebswirtschaftler und Juristen an ihre Arbeitgeber stellen, bei mehreren Umfragen in jüngster Zeit ganz oben.

- Ruth Lemmer -



Klaus Weißbach, Vorstand Caritasverband
der Erzdiözese München und Freising e. V.



*Man weiß ich:
Anspruchsschutz von
Alterszeitmodellen
sollte schnell und einfach
umsetzbar sein.*

Immer mehr Unternehmen suchen nach flexiblen Möglichkeiten, den gesetzlich geforderten Insolvenzschutz bei Zeitwertkontenlösungen umzusetzen.

Mit Allianz Global Investors haben Sie dafür einen leistungsstarken Partner an Ihrer Seite. Wir bieten maßgeschneiderte, fondsbasierte Komplettlösungen mittels überbetrieblicher Treuhand. Sprechen Sie uns an!

Mehr entscheidende Einblicke unter
[allianzgi.de/pensions](https://www.allianzgi.de/pensions)



Allianz 
Global Investors

Karriere planen

Die Ansprüche der Wirtschafts- und Prüfungsgesellschaften an die Bewerber bleiben hoch. Neu ist, dass auch die Berufseinsteiger Ansprüche bei den Arbeitgebern anmelden, bei denen sie Karriere machen wollen.

Nach Online-Bewerbung, Test, erstem Interview, Assessment Center und zweitem Interview fällt die Entscheidung: Die Kandidatin hat die Fachkompetenz, den Leistungswillen und die Persönlichkeit, die wir in unserem Team brauchen. Der Arbeitsvertrag wird zur Post gegeben. Eine Woche später unterschreibt die Kandidatin – allerdings nicht den Vertrag, sondern einen Brief, in dem sie die Steuerprüfungsgesellschaft darüber informiert, dass sie sich für ein anderes Angebot entschieden hat.

Was war passiert? Beim Einkreisen der Topkandidaten in dem hochkomplexen Verfahren hatten die Steuerberater und ihre Personalfachleute gezeigt, dass sie ein sehr genaues, aber auch enges Bild davon haben, wer das perfekte Profil hat. Dankend hat die Einser-Absolventin das Kompliment entgegen genommen, dass sie es geschafft hat. Aber gleichzeitig wurde ihr während des Auswahlverfahrens klar, dass das Versprechen, selbstständig arbeiten zu können und schnell Verantwortung zu erhalten, nicht sehr glaubwürdig war. Themen, die

Spitzennachwuchs wird über viele Kanäle gesucht

in regelmäßigen Befragungen junger exzellenter Studierender von Trendence oder Absolventa neben der Karriere immer wieder eine Rolle spielen, sind Work-Life-Balance, Wertschätzung, Compliance, soziale Verantwortung – und genau das alles kam zu kurz. Ein paar Surfminuten im Internet hatten den Eindruck der Bewerberin bestätigt.

Die Personalverantwortlichen gewöhnen sich erst langsam daran, dass die Unternehmen die Informationshoheit bei der Rekrutierung von Talenten weitgehend verloren haben. Es verbreitet sich übers Internet unter den Bewerbern blitzartig, wenn die auf der Website so wunderschön beschriebene Unternehmenskultur überhaupt nicht mit der Arbeitsrealität übereinstimmt. Wer in einem Blog zur Lach- oder Hassnummer wird, sollte den Personalmarketingetat kräftig erhöhen, um Topbewerber wieder vom Gegenteil zu überzeugen.

Eine andere Einsicht haben alle Recruiting-Spezialisten allerdings inzwischen: Wer bei der Suche nach Spitzennachwuchs fündig werden will, muss möglichst viele Kanäle bedienen. Versprachen die Karrieremessen an den Renommier-Unis Köln und Mannheim einst exzellente Kontakte, müssen Unternehmen heute anders auftreten. Die Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaften investieren in Social Media. Denn dort tummeln sich die High Potentials – auch Qualifizierte wollen heute spielend und lustvoll kommunizieren. Strittig ist noch, welche Aktionen am meisten gute Kontakte einbringen: die Konzentration auf Netzwerke, die sich von vorneherein an Berufstätige richten, wie XING und LinkedIn oder der Rundumschlag von Facebook über studiVZ bis zum Videoportal Youtube.

Ernst & Young in Stuttgart hat sich in Facebook gewagt. Das internationale Dienstleistungsunternehmen setzt wie alle großen Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaften auf die Crème de la crème unter den Hochschulabsolventen. Damit von den weniger werdenden Topkandidaten aus den geburtschwächeren Jahrgängen genügend Bewerber angelockt werden, hat der internationale Dienstleister ein weltweit einheitliches Personalmarketing installiert. Ob der Studierende auf der Suche nach einer Praktikumsstelle oder einem Platz im Traineeprogramm gerade ein Auslandssemester in Tokio oder Amsterdam macht, ob er in Greifswald oder St. Gallen seine Credit Points sammelt, er kann von überall her auf das Karriereportal zugreifen. Nur zwei Klicks sind die Informationen über Jobs entfernt, der dritte Druck auf die Maus bringt den Nutzer schon zu den konkreten Stellenausschreibungen.

Aber nicht nur der Zugang ist offen, auch der persönliche Kontakt wird gefördert, zum Beispiel mit dem Graduate's Breakfast@Audit an verschiedenen Standorten oder einer Summer School. Am besten für Bewerber wie Dienstleister sind Praktika schon während des Studiums. An den Arbeitsergebnissen können beide Seiten schnell ablesen, ob sie zusammenpassen.

Auch die Anforderungen sind eindeutig: überdurchschnittliche Noten, überdurchschnittlicher Leistungswille, Teamfähigkeit und ein Faible für Internationalität. Einmal bei Ernst & Young aufgenommen, können die Direkteinsteiger und Trainees mit Hang zu Einsätzen jenseits der deutschen Grenzen regelmäßig die internationalen Teams

verstärken. Das ist gewollt und beschleunigt den Aufstieg auf der Karriereleiter. Partner ohne Auslandsstation werden künftig kaum noch denkbar sein.

Nicht ganz so groß ist das Rad, das kleinere Steuerberatungsgesellschaften drehen. Aber auch sie fördern den Nachwuchs systematischer als vor etlichen Jahren noch – auch, weil der Zulauf schon heute bei Auszubildenden abnimmt. Die ETL European Tax & Law GmbH in Berlin mit ihren rund 6.000 Mitarbeitern bildet Steuerfachwirte und Bilanzbuchhalter sowie Kaufleute mit verschiedenen Schwerpunkten aus. I-Phone und I-Pad als Startgeschenke sind das eine, was Unternehmen und Azubis aber wirklich weiterbringt, sind die kostenlosen Qualifizierungen parallel zur Berufsschule. So können aus guten Bewerbern sehr gute Mitarbeiter werden, die Leistungs- und Aufstiegsambitionen haben, genau das, was Firmen benötigen und Beschäftigten ein höheres Einkommen bringt.

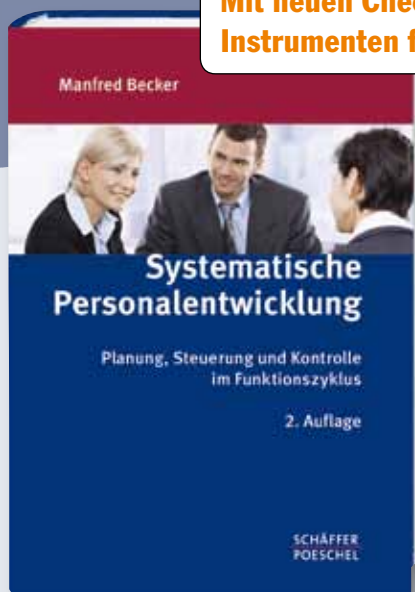
Auch Akademiker werden mit einer ETL-Weiterbildungsoffensive erfolgreich geködert. Für die bundesweit 640 Standorte gibt es zwei Akademien – eine im sachsen-anhaltinischen Aschersleben und eine im Ruhrgebiet. „Die Mitarbeiter investieren ihre Freizeit, denn die Schulungen finden freitags und samstags statt“, sagt der Berliner ETL-Steuerberater Jürgen R. Karsten.

„Wir übernehmen die Kosten.“ Dafür, dass das für karrierebewusste Kandidaten ein gutes Geschäft ist, hat der promovierte Steuerberater einen harten Beleg: Durch die Steuerberaterprüfung fallen aus seinen Gesellschaften statt der üblichen 50 bis 70 Prozent nur 30 bis 40 Prozent.

Ein noch speziellerer Karrierepfad als der durch das Nadelöhr Steuerberaterprüfung führt in die Kanzleien der Insolvenzverwalter. Auch hier sind engagierte Kandidaten gefragt, allerdings beklagen die Verwalterkanzleien die Lücke zwischen Juristerei und Betriebswirtschaftslehre bei den Bewerbern. Doch in der Branche der Sanierer und Restrukturierer will sich niemand mehr darauf verlassen, dass demnächst noch genügend hochqualifizierte Kandidaten vor der Kanzleitür stehen. An diversen deutschen Universitäten, zum Beispiel in Münster und Regensburg, Jena und Mannheim sind praxisorientierte Aufbaustudiengänge installiert worden. Andere Hochschulen, etwa in Heidelberg, Koblenz, Köln und Kiel, bieten schon in Bachelorstudiengängen eine Spezialisierung auf Sanierung oder Insolvenzrecht an. Auch in diesem Spezialgebiet gilt für karriereorientierte junge Wirtschaftler und Juristen, dass sie ihren Aufstieg befördern können, wenn sie schon während des Studiums ein Praktikum in einer Ver-

Erfolgreiche Personalarbeit ist messbar

Mit neuen Checklisten und Instrumenten für die Praxis



Von der Bedarfsanalyse über Zielplanung, Realisierung und Lernerfolgskontrolle bis zur Transfersicherung: Wie die Personalentwicklung systematisch geplant, kostengünstig realisiert und der Erfolg transparent überprüft werden kann, zeigt das bewährte Buch. Die Personalarbeit wird stärker betriebswirtschaftlich ausgerichtet und wandelt sich zu einem „Performance Improvement Department“. So wird – gerade in Krisenzeiten – eine nachhaltige Personalentwicklung gewährleistet.

- ▶ Praxisbezogene Konzepte, Methoden und Instrumente
- ▶ Mit Beispielen, Fallstudien, konkreten Arbeitshilfen, Leitfäden, Formularen und Tabellen

2., überarb. und erw. Auflage 2011.
490 S., 224 s/w Abb. Geb. € 49,95
ISBN 978-3-7910-2853-8

walterkanzlei machen. Frühe Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern zu suchen, das ist heute denn auch das einzige Rezept, das den Fachkräften von morgen auf alle Fälle zu Karrieresprüngen verhilft. Jedenfalls dann, wenn die Studierenden sich verständig, wissbegierig, leistungswillig und gut orientiert anstellen im Alltags-

geschäft der Wirtschaftsprüfungsgesellschaften oder juristischen und Insolvenz-Kanzleien. Möglich wird es dann auch, mit praxisnahen, von den Gesellschaften unterstützten Bachelor- und Masterarbeiten das Karriere-Eisen so lange zu schmieden, wie es heiß ist.

- Ruth Lemmer -

International und leistungsorientiert

Dr. Matthias Wehling, Geschäftsführer Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf, und verantwortlich für das Personal in Deutschland, Österreich und der Schweiz, sieht Engpässe in der Rekrutierung erst in rund fünf Jahren.

Finden Sie bei den Hochschulabsolventen 2011 hochqualifizierten Nachwuchs unter den Juristen und Wirtschaftswissenschaftlern?

Eindeutig ja. In den nächsten fünf Jahren wird es noch einen Überhang an Bewerbern geben. Danach wird sich der Arbeitgebermarkt rapide in einen Arbeitnehmermarkt wandeln. Hinzu kommt, dass wir es mit Absolventen zu tun bekommen, die einen Bachelor machen statt eines Diploms, und die Bundeswehr fällt weg, so dass die Bewerber jünger sein werden. Wir überlegen uns, wie die Trainings aussehen müssen, damit wir unter diesen Voraussetzungen aus den Absolventen wirklich gute Wirtschaftsprüfer und Berater machen.

Wie können die, die das Bewerbungsverfahren erfolgreich überstehen, bei Ihnen starten?

Es gibt zwei Einstiege, den direkten und das 18-monatige Trainee-Programm Audit Plus. Für Hochschulabsolventen, die schon wissen, dass sie Steuerberater, Wirtschaftsprüfer oder Berater in den Bereichen Advisory, Transaction oder Real Estate werden wollen, empfiehlt sich der Direkteinstieg als Assistent. So habe ich selbst angefangen. Wer sich erst einen Überblick über die Chancen in den verschiedenen Bereichen von Ernst & Young verschaffen will, lernt über Audit Plus die alle Schwerpunkte kennen. Übrigens bevorzugen wir Kandidaten, die schon auf unserer Summer School oder im Praktikum gezeigt haben, dass sie zu uns passen und bereit sind sehr viel zu leisten.

Wie international ist der Arbeitgeber Ernst & Young?

Wir arbeiten in einem internationalen Netzwerk. Deshalb können Trainees eine Wahlstation im Ausland auswählen. 140 Länder stehen zur Wahl. Das Rennen in der Beliebtheitskala machen regelmäßig unsere Büros in Sydney, New York und Shanghai. Später in der Beratung werden für internationale Kunden selbstverständlich internationale Teams aufgestellt. Auch da bleibt also die Chance, im Ausland zu arbeiten – für einzelne Projekte oder eine längere Dauer. Ich selbst war vier Jahre in Moskau, das war eine sehr eindrucksvolle Erfahrung.

Rund zehn Prozent Ihrer Partner sind weiblich. Wie wollen Sie die Zahl erhöhen?

Wir haben das Programm GROW aufgelegt, es steht für Growth And Retention Of Women. Etwa 50 Prozent unserer Berufsanfänger sind Frauen. Dieser Anteil sinkt auf 30 bis 40 Prozent bei jüngeren Führungskräften (Manager und Senior Manager), die fünf bis zehn Jahre Berufstätigkeit haben. Gerade für die Lebensphase, in der Beruf und Familie mit kleinen Kindern zu verbinden sind, müssen wir einen noch besseren Rahmen schaffen, der es den Kolleginnen erlaubt, beides, Familie und Karriere, zu verbinden und den nächsten Schritt, die Aufnahme in die Partnerschaft von Ernst & Young zu erreichen. Zu GROW gehören deshalb neben der Karriereförderung Module zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und flexible Regelungen.



Das Interview führte Ruth Lemmer

Akademiker aktiv unterwegs auf dem Bewerbermarkt

Junge Mitarbeiter rund um den Globus empfinden – anders als vor der Jahrtausendwende – keine hohe Identifikation mit ihrem Arbeitgeber. Weltweit will in den kommenden 12 Monaten jeder vierte Beschäftigte seinen Arbeitsplatz wechseln, eine von vier Personen würde für eine spannende Stelle ins Ausland gehen. In Deutschland bemühen sich derzeit 41 Prozent der Arbeitnehmer um einen neuen Job. Das sind einige der aufschüttelnden Ergebnisse der GfK International Engagement Studie 2011. Die internationale Studie, für die das weltweit tätige Marktforschungsunternehmen GfK mehr als 30.000 Angestellte in 29 Ländern befragte, findet einen polarisierten Arbeitsmarkt vor. Und es gibt keine Branche, die von der Bewegungsfreude der oftmals gut ausgebildeten Angestellten und Manager verschont bleibt. Die Zahlen im Dienstleistungssektor und in der Industrie ähneln sich.

Motor der steigenden Mobilität sind Unzufriedenheiten mit dem derzeitigen Arbeitgeber. Die Mitarbeiter nehmen den Arbeitsdruck innerhalb ihrer Firma stärker wahr, was langfristig zur Überforderung und damit zu Leistungsreduktion und Managementproblemen im jeweiligen Unternehmen führen kann. Obgleich jüngere Mitarbeiter zumeist von den größten Verantwortlichkeiten innerhalb ihrer Firma entbunden sind, fühlt sich gerade unter ihnen ein höherer Anteil „oft“ beziehungsweise „fast immer“ eingeschränkt in ihrer Work-Life-Balance, kritisiert eine zu lange Arbeitszeit oder auch, dass keine Rücksicht auf ihre persönliche Gesundheit genommen wird.

Wirft man einen Blick auf die jüngsten beziehungsweise ältesten Personengruppen innerhalb einer Belegschaft so zeigen sich nur 21 Prozent der 18-bis 29-Jährigen sehr verbunden mit ihrem Arbeitgeber, dagegen aber 31 Prozent der über 60-Jährigen. Diese Kluft von zehn Prozent zwischen Junior- und Senior-Kollegen stellt weltweit ein zunehmendes Problem für Unternehmen dar. Denn es besteht die Gefahr einer gespaltenen Arbeitnehmerschaft und insbesondere eines generationenübergreifenden Unmuts, wodurch Anwerbung, Bindung und Motivation qualifizierter, junger Talente erheblich erschwert werden kann.

www.gfk.de



SCHOLLMAYER&STEIDL

TAX & ACCOUNTING RECRUITMENT

DAS GLAS IST HALB VOLL.

WENN SIE DAS NICHT SO SEHEN –
DANN SOLLTEN WIR DARÜBER REDEN.



SCHOLLMAYER&STEIDL. DIE FÜHRENDE DEUTSCHE PERSONALBERATUNG FÜR STEUERFACHKRÄFTE.

Guter Rat ist persönlich. Als unabhängige, inhabergeführte Personalberatungsgesellschaft betreut SCHOLLMAYER&STEIDL europaweit Kanzleien und Unternehmen in Personalfragen sowie anspruchsvolle Kandidaten bei der beruflichen Neuorientierung. Unser Portfolio, unsere Erfahrung und unsere Kontakte sind nicht nur unser Vorteil, sondern vor allem Ihrer. WWW.SCHOLLMAYERSTEIDL.COM/TAX

INFO@SCHOLLMAYERSTEIDL.COM

FRANKFURT
Friedrichstraße 15
60323 Frankfurt
T. +49 (0)69 7171 2983 13

DÜSSELDORF
Königsallee 106
40215 Düsseldorf
T. +49 (0)211 30122 446

KÖLN
Krankenhaus Süd, Im Zoll-
hafen 24, 50678 Köln
T. +49 (0)221 650 78 177

Gesetzgebungsverfahren zum Beschäftigtendatenschutz im Endspurt

Sollen von der Personalabteilung Beschäftigtenbeurteilungen, von der Revision für Kontrollzwecke Datenabgleiche, vom Facilitymanagement für Diebstahlsprävention Videoaufzeichnungen geschaffen oder von der IT E-Mail-Accounts eines Beschäftigten geöffnet werden, sind Datenschutzregeln zu beachten. Diese sind bisher weitgehend allgemein im Bundesdatenschutzgesetz enthalten. Vor allem die vielfach über die Presse bekannt gewordenen Kontodatenabgleiche und Mitarbeiterkontrollen per Video haben seit mehr als zwei Jahren den Gesetzgeber erneut auf den Plan gerufen. Einige meinen, es bestünde zu viel Rechtsunsicherheit und wünschen konkrete gesetzliche Anweisungen. Andere fordern mehr – und neue – Einschränkungen der Arbeitgeber.

Das Gesetzgebungsverfahren ist fast beendet. Bezieht man die Änderungsanträge mit ein, steht ein weitgehend ausgewogener Entwurf zur Abstimmung. Bei einzelnen Vorschriften besteht noch Klarstellungsbedarf. Besonders hervorzuheben: Die Videoüberwachung ohne Kennzeichnung soll verboten, die Einwilligung eingeschränkt und für Konzerne sollen Erleichterungen geschaffen werden. Ende September 2011 geht das Gesetzgebungsverfahren weiter. „Die Gewerkschaften haben angekündigt, gegen das Änderungsgesetz vorzugehen und alternativ künftig besseren Datenschutz mit Betriebsvereinbarungen herbeizuführen“, sagt Philipp Kramer, Rechtsanwalt und Redakteur der Fachzeitschrift Datenschutz-Berater. Der Hamburger Datenschutzespezialist prognostiziert: „Es wird spannend.“

Am 28. und 29. November bietet Euroforum ein Update der Arbeitnehmerdatenschutzdebatte – samt Leitfaden zur Umsetzung des Reglements in der betrieblichen Praxis. Unter den Referenten sind auch Gregor Thüsing, Juraprofessor an der Universität Bonn, und der Düsseldorfer Arbeitsrechtler Oliver Vollstädt aus der Kanzlei Kliemt & Vollstädt.

www.euroforum.de/beschaefigtendatenschutz

Aufwändige Jahresgespräche ohne Wirkung

Kaum ein Mitarbeiter kann die eigenen

Ziele spontan nennen. Dabei sind Zielvereinbarungsgespräche aus den meisten Unternehmen kaum noch wegzudenken – und für Berater ein komfortables Geschäftsfeld. Die Unternehmensberatung Saamann AG in Freiburg hat sich der Wirksamkeit von Zielvereinbarungsgesprächen in einer Befragung von 700 Mitarbeitern und Führungskräften angenommen – und bürstet mit den Antworten ein etabliertes Personalmanagement-Werkzeug gegen den Strich. Denn auf die Frage, was im Arbeitsbereich und im Unternehmen passieren würde, wenn es morgen keine Zielvereinbarung mehr gäbe, sagten 35 Prozent der Mitarbeiter voraus, es hätte keine oder nur geringe Auswirkungen. Allerdings befürchteten 37 Prozent der Führungskräfte ohne Zielvereinbarungen einen Kontroll- und Orientierungsverlust. Insgesamt würden nur fünf Prozent aller Befragten die darauf basierende variable Vergütung vermissen, 16 Prozent erwarten einen Motivationsverlust und nur zehn Prozent rechnen mit einem Absinken der Produktivität. Positive Effekte erwarten 15 Prozent der Befragten, bei Mitarbeitern 20 Prozent: Sie kreuzten an, dass es Verbesserungen geben werde.

Eine Ursache für diese Ergebnisse kann darin liegen, dass fast 40 Prozent der Führungskräfte und fast 47 Prozent der Mitarbeiter meinen, es läge an äußeren – also nicht durch sie zu beeinflussenden – Faktoren, wenn sie ihre Ziele verfehlten. Damit übernehmen also weder die Vorgesetzten noch die Beschäftigten Verantwortung für ihre Arbeitsergebnisse. Gerade heute aber, so Berater Wolfgang Saamann, „bei immer kürzer werdenden Produkt- und Konjunkturzyklen wird Führung über Verantwortung wichtiger als die bloße Vereinbarung von Zielen“. Sein Fazit: Gewohntes gehört regelmäßig auf den Prüfstand. Vor allem, wenn begründeter Zweifel an einer gelungenen Relation zwischen Aufwand und Wirkung besteht.

Vorschau

DER BETRIEB spezial

In Heft Nr. 37 vom 16. 09. 2011 erscheint das nächste

DER BETRIEB **spezial:**
IT-Guide

Sie haben Fragen?

Sprechen Sie uns direkt an unter:

0211 / 887-1596

fz.rws@fachverlag.de