

Antworten

Wie Finanzspezialisten finden und binden?

Die Nachfrage nach freiberuflichen Experten im Finanz- und Rechnungswesen hat weiter zugenommen, berichtet die Hays AG. Gleichzeitig steige auch der Trend zur Freiberuflichkeit bei den Finance-Spezialisten. Das auf die Rekrutierung von Spezialisten fokussierte Unternehmen habe allein in den letzten zwölf Monaten Experten für weit mehr als 300 Finance-Projekte in Unternehmen rekrutiert – mehr als doppelt so viele wie noch ein Jahr zuvor. Dabei seien die Bereiche Externes Rechnungswesen, Controlling sowie Bankfachliche Beratung besonders stark nachgefragt. Hays geht dabei mit einer neuen Möglichkeit an den Markt. Unternehmen können durch den Einsatz freiberuflicher Experten (Freelancer) gezielt das für spezifische Projekte benötigte Spezialwissen abrufen. Sie sehen diese Dienstleistung zunehmend als Alternative zum Einsatz von Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und Beratungsunternehmen.

Wie man Mitarbeiter in der Finanzberatung binden kann, zeigt die April Financial Services AG. Das Unternehmen nahm erstmalig am audit „berufundfamilie“ teil. Die umfangreiche Auditing überprüft den aktuellen Stand der Maßnahmen im Unternehmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. „In der heutigen Zeit stehen Unternehmen in einem harten Wettbewerb um leistungsfähige und motivierte Mitarbeiter. Damit wir unseren erfolgreichen Wachstumskurs beibehalten können, wollen wir im Unternehmen die Bedingungen weiter verbessern, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie deutlich erleichtern“, so Volker Stegmann, Vorstandsvorsitzender der April Financial Services AG. Das Marktforschungsinstitut GfK habe gerade erst ermittelt, dass für mehr als 90% junger Arbeitnehmer mit Kind die Familienfreundlichkeit von Unternehmen genauso wichtig ist wie das Gehalt. Ein Großteil der Mitarbeiter wäre sogar bereit, für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie den Arbeitgeber zu wechseln.

„Wir legen einen besonderen Fokus auf Maßnahmen im Bereich von Arbeitszeiten und der Organisation von internen Abläufen. Auch die Personalentwicklung ist für uns ein wichtiger Aspekt, um motivierte Mitarbeiter im Unternehmen zu halten und neue Leistungsträger zu gewinnen“, so Darius Zwioerek, der als Vorstand u.a. für den Bereich Personal zuständig ist.

Rekrutierung: Chancen für den Mittelstand?

Gute Nachrichten für alle Mittelständler aus der Provinz: Aus Sicht der Hochschulabsolventen ist Internationalität kein Muss, ein großer Konzern als Arbeitgeber ebenso wenig und das Produkt muss auch nicht aus der Fernsehwerbung bekannt sein – das sind die Antworten aus der Absolventenstudie 2007/2008 der Managementberatung Kienbaum auf die Frage, was ihnen bei der Wahl des Arbeitgebers wichtig ist. „Wohlfühlen“ und „Sicherheit“ sind dagegen Trumpf – beides Faktoren, bei denen Mittelständler punkten können. Ein angenehmes Arbeitsklima ist fast allen Absolventen besonders wichtig, ebenso die Solidität des Unternehmens. Für neun von zehn sind die Identifikation mit dem Arbeitgeber und die Unternehmenskultur wesentliche Entscheidungsfaktoren. Bei den Absolventen stehen mit 92% gute Karrierechancen ebenso weit oben auf der Prioritätenliste wie Eigenverantwortung. Ein adäquates Gehalt ist hingegen mit 78% weniger wichtig, ebenso wenig wie der Standort in einem Ballungszen-

trum (40%). Im Rahmen der Absolventenstudie 2007/2008 hatte Kienbaum 555 Absolventen verschiedener Fachrichtungen befragt, je zur Hälfte Frauen und Männer.

Arbeitgeber-Rankings werden von Seiten vieler Unternehmen überbewertet, wenn man den Befragten glaubt – wiederum aus Sicht des Mittelstands eine positive Nachricht, der in solchen Rankings auf den hinteren Plätzen landet. Nur ein Fünftel der Absolventen nutzt solche Ranglisten häufig als Informationsquelle. „Ein professionelles Employer Branding mit einem intelligenten Instrumenten-Mix ist im Wettbewerb um die besten Köpfe ein zentraler Erfolgsfaktor, gerade für Mittelständler, die sich gegen die großen Konzerne durchsetzen müssen“, sagt Kienbaum-Kommunikationsexperte Erik Bethkenhagen. Was dabei zu beachten ist, zeigte schon Prof. Dr. Armin Trost, AuA 3/08, S. 136 ff.

Auch besonders auffällige Kampagnen können im Kampf gegen den Fachkräftemangel helfen. So wirbt die Bema-Consulting GmbH – ein Mittelständler aus dem Schwarzwald – mit einer Plakat-Aktion für neue Mitarbeiter. „Kluge Köpfe an Bord“ heißt die Kampagne, mit der um neue Crewmitglieder auf verschiedenen Großflächenplakaten im Raum Stuttgart geworben wird. Auf diesen sind das wie durch Kinderhand zum Schiff verwandelte Firmengebäude und Mitarbeiter abgebildet. Neben den jung-dynamisch Erfolgreichen, geht man auch speziell auf die Erfahreneren und Mütter ein. Zudem wurde eigens eine Website für das Projekt konzipiert.

Leserstimme

Einstellungsuntersuchungen in der Privatwirtschaft

Zu der Kernaussage in dem Artikel „Wie sind Einstellungsuntersuchungen in der Privatwirtschaft einzuordnen?“ von MedDir Dr. Franz H. Müsch in AuA 5/08, S. 315, bekommt der Autor überraschend Schützenhilfe durch die Judikative:

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in seinem Urteil vom 13.7.2006 (V R 7/05) noch eine weitere Unterscheidung zwischen betriebsärztlichen Leistungen und Einstellungsuntersuchungen vorgenommen. Während betriebsärztliche Leistungen i.S.d. § 3 Abs. 1 Nr. 2 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) gem. § 4 Nr. 14 Umsatzsteuergesetz steuerfrei sind, gilt dies nicht für Einstellungsuntersuchungen. Der BFH stellt darauf ab, dass bei solchen erst über eine zukünftige

Einstellung entschieden wird, der Untersuchende aber gerade noch kein Arbeitnehmer ist. Grund für die Entscheidung ist die unterschiedliche Interessenlage. Denn die Einstellungsuntersuchung dient in erster Linie den Arbeitgeberinteressen und nicht wie durch das ASiG gefordert (§ 1) dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung.

Auch dieses Urteil unterstreicht den dringenden Bedarf einer arbeitsrechtlichen Klärung bezüglich des Spannungsfelds „Einstellungsuntersuchungen und Betriebsärzte“ bzw. des Einsatzes von unabhängigen Fachärzten. Es ist bemerkenswert, dass insbesondere von arbeitsmedizinischer Seite erst MedDir Dr. Franz H. Müsch diese für den Unternehmer bedeutsame Problematik öffentlich diskutiert.

Eva Melina Bauer,
Studentin der Rechtswissenschaft,
Eberhard Karls Universität Tübingen