

UVAKTUELL

MITGLIEDERMAGAZIN UNTERNEHMERVERBAND SACHSEN E. V.



DEZ 18

WWW.UV-SACHSEN.ORG

JUBILÄUM

10. Leipziger Personalforum
deutschlandweit bekannt

AKTUELLE STUDIE

Nur 53 Prozent der Beschäftigten
mit Arbeitgeber zufrieden



MITARBEITER GEWINNEN, HALTEN, BEGEISTERN

UV AKTUELL EXTRA-AUSGABE ZUM THEMA 'PERSONAL': 18 SEITEN ÜBER ENTWICKLUNGEN, IDEEN UND PRAXISBEISPIELE

Liebe Mitglieder, Partner & Freunde des UV Sachsen

Wir wünschen Ihnen, Ihren Familien und Mitarbeitern
einen guten Rutsch ins neue Jahr, beste Gesundheit
und viel Kraft für die kommenden Aufgaben.
Gemeinsam möchten wir uns auch 2019 für die Interessen
des sächsischen Mittelstandes stark machen.

Herzlichst

die Präsidiums- und Vorstandsmitglieder und
die Mitarbeiter des Unternehmensverbandes Sachsen

2019



Editorial Dezember 2018

SEHR GEEHRTE VERBANDSMITGLIEDER,



‘Personalarbeit kann doch jeder’ ist häufig zu hören. Hinzu kommt heute die Aussage, dass hier vieles digitalisiert wird. Kann dies funktionieren? Ich denke NEIN! Mitarbeitende sind einzigartige Erfolgsfaktoren. Bei der Personalarbeit geht es darum, Mitarbeitende zu gewinnen, anhaltend für eine engagierte Mitarbeit zu begeistern und dadurch an die Unternehmen zu binden. Es macht Sinn, über Erfolgsfaktoren einer modernen Personalarbeit nachzudenken.

Im Recruiting dürfte den meisten Unternehmen klar sein, dass sie sich bei potenziellen Mitarbeitenden und Auszubildenden aktiv bewerben müssen. Hieran müssen sich eine fundierte Personalauswahl und die zielgerichtete Einführung der Mitarbeitenden anschließen. Neben dem Recruiting geht es um Fragen der Bindung und Weiterentwicklung von Mitarbeitenden. Entscheidend dabei ist, wie die Mitarbeitenden konkret

geführt werden. Entsprechen die dabei gesammelten Erfahrungen den Erwartungen der Mitarbeitenden, können diese als Botschafter ihrer Arbeitgeber agieren und sogar als Personalbeschaffer aktiv werden. Die Erfahrungen mit dem Arbeitgeber bestimmen letztlich auch Engagement und Bindung der Mitarbeitenden. Geprägt werden die Erfahrungen neben einer angemessenen Vergütung, durch die auszuführenden Aufgaben, den Umgang mit Arbeitszeit und Arbeitsort sowie durch die Wirkungen organisatorischer Regelungen auf die Mitarbeitenden. Hier zeigt sich auch, dass Möglichkeiten zum Mitentscheiden zunehmend wichtiger werden. Dies ist ein Zeichen dafür, dass moderne Personalarbeit auf einer funktionierenden Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden basiert.

Allen Verantwortlichen muss klar sein, dass es bei der Personalarbeit letztlich da-

rum geht, wie Mitarbeitende diese Beziehung erleben. Erfolgreiche Personalarbeit zielt deshalb künftig weit weniger auf die administrative Absicherung als vielmehr auf die konsequente Gestaltung aller Prozesse, die die Erfahrungen von Bewerbern sowie der aktuellen und ehemaligen Mitarbeitenden prägen.

PROFESSOR DR. PETER M. WALD

Professor für Personalmanagement an der Fakultät Wirtschaftswissenschaft und Wirtschaftsingenieurwesen an der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig



10. LEIPZIGER PERSONALFORUM

*Erstmals Warm-up-Treffen am Vorabend –
Vielseitiger Austausch über erfolgreiche Personalarbeit*

Zu seinem 10. Geburtstag begann das Leipziger Personalforum schon am Vorabend mit einem Warm-up-Treffen bei der design2sense GmbH. Im umfunktionierten Abfüllraum der ehemaligen Hornschen Likörfabrik stimmten sich Teilnehmer und Referenten in geselliger Runde auf das Jubiläumsprogramm ein.

Das Zentrum für Aus- und Weiterbildung Leipzig GmbH (ZAW) bot in bewährter Tradition wieder optimale Bedingungen für die Veranstaltung. Zur zentralen Fragestellung 'Personalarbeit der Zukunft – Was

bleibt? Was kommt?' tauschten sich die Teilnehmer über Entwicklungen, Ideen und Praxisbeispiele aus.

Dabei setzten die Veranstalter, die IHK zu Leipzig und der UV Sachsen in Zusammenarbeit mit der ZAW und der Agentur gala royale – special events, auf ein vielseitiges Programm mit Referaten und Workshops. In den Pausen blieb dabei genügend Zeit für persönliche Gespräche. Dass das Konzept des Personalforums jedes Jahr aufs Neue den Nerv der Zeit trifft, zeigt die konstant hohe Teilnehmerzahl an Führungs-

kräften mittelständischer Unternehmen und Personalexperten. Der Erfolg spricht sich auch über Leipzigs Grenzen hinaus herum. So kamen in diesem Jahr nicht nur Gäste aus Sachsen, sondern auch aus Hamburg und München.

Das 11. Leipziger Personalforum findet am 7. November 2019 statt. Und auf vielfachen Wunsch wieder mit einem Warm-up-Treffen am Vorabend.

www.leipziger-personalforum.com



A Ein starkes Team für ein erfolgreiches Personalforum: Dr. Gert Ziener, Abteilungsleiter Wirtschafts- und Bildungspolitik (IHK zu Leipzig), Maria Sharichin (gala royale), Dr. Elena Temper (IHK), Daniela Bensch (ZAW) und Lars Schaller (UVV Sachsen) | v.l.n.r. **B** In einer der sechs Praxisrunden sprach Franziska Okun, Mitglied der Geschäftsleitung DE VACTO – Führungs- und Veränderungsakademie (r.), zum Thema 'Führung von und in ständigen Veränderungsprozessen'. **C** **D** Die Teilnehmer nutzten die Pausen, um sich auszutauschen. **E** Theresa Kretschmar, Global HR Director der sprd.net AG **F** Ralf Freudenthal, Inhaber von futurebirds – Beratung für Digitalisierung / Innovation / Agiles Arbeiten, während seiner Praxisrunde zum Thema 'Wie gelingt ein professioneller Einstieg in die digitale Transformation?'. **G** Beate Fischer, Leiterin Fachbereich Personal der tronic5 Holding GmbH, sprach über 'Azubis gewinnen – Querdenken – Chancen eröffnen!'. **H** Warm-up-Treffen bei Guido Rottkämper (l.), Geschäftsführer der design2sense GmbH. Hier mit Professor Dr. Peter M. Wald **I** Katja Teichert, Geschäftsführerin talents for it GmbH **J** Mit über 100 Teilnehmern war der Raum auch zum Jubiläum komplett belegt. **K** Bereit für ihre Praxisrunden: Maria Sharichin stellt Sebastian Ziemann (ZAW-Ausbilder), Franziska Okun, Dr. Iris Henkel, Birgit Porompka, Steuerberaterin PETERSEN HARDRAHT PRUGGMAYER, Karina Hillmann, Hauptkordinatorin Jugendliche und Mentoren, JOBLINGE gAG Leipzig und Ralf Freudenthal vor | v.l.n.r. **L** Dr. Iris Henkel, RA für Arbeitsrecht PETERSEN HARDRAHT PRUGGMAYER, sprach über Arbeitsrecht und aktuelle Urteile. Fotos: PIXAPOOL



ENDLICH DIE RICHTIGEN (IT)-TALENTE FINDEN!

talents for it GmbH bietet individuelle Lösungen für Spezialistensuche



Katja Teichert, Geschäftsführerin talents for it GmbH | Foto: Hagen Wolf

Mit der stetig voran schreitenden Digitalisierung im Arbeitsmarkt bietet die talents for it GmbH RECRUITING NETWORK individuelle Lösungsansätze für die Spezialistensuche; insbesondere für die Kandidaten, die sich nicht mehr von der klassischen Suche angesprochen fühlen. Dabei integriert das Unternehmen am Standort Leipzig bewusst assoziierte Themen wie das Bewerberempfehlungsgeschäft, Mobiles Recruiting, Executive Search und Konzepte für moderne Arbeitswelten in Mitteldeutschland. Dies garantiert den Auftraggebern neben erfolgreichen Rekrutierungsstrategien auch eine hohe Mitarbeiterbindung.

Geschäftsführerin Katja Teichert verrät im Interview, was sie und ihr Team anders machen.

KT: Unsere Kernkompetenz liegt in der Personalvermittlung sowie HR-Prozessberatung/Training. Dieser Fokus wird durch ein Human Resources-Expertenteam als Netzwerk ergänzt. Die Suche und Auswahl der IT-Spezialisten erfolgt über einen auf das Social Media Recruiting fokussierten Ansatz. Neben web-basierten Stellenanzeigen kommen die modernen Mittel einer 'Active Sourcing-Strategie' zum Einsatz, das heißt, die Identifikation und professionelle Ansprache wechselwil-

liger Kandidaten über die einschlägigen sozialen Netzwerke. Darüber hinaus verstehen wir uns auch, im Sinne von agilen Kooperationsmethoden, als ein 'mobiles Einsatzteam' für Inhouse-Prozesse im Bereich Recruiting.

Konzepte für moderne Arbeitswelten in Mitteldeutschland

UV-A: Wie müssen sich Unternehmen auf die neue Arbeitsmarktsituation einstellen?

KT: Die Entwicklung vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt heißt, dass die Anzahl der offenen Stellen die Zahl geeigneter Bewerber übersteigt. Die neue Arbeitswelt betrifft damit direkt die Personaler: Sie müssen die Suche, Ansprache und Gewinnung geeigneter Mitarbeiter an die neuen Rahmenbedingungen anpassen, müssen sich noch digitaler aufstellen, nach alternativen Rekrutierungswegen suchen. Und sie brauchen das notwendige Rüstzeug und Rücken- deckung der Geschäftsleitung, um diese neuen Wege auch gehen zu können: Wer

Wachstumspläne umsetzen will, muss seine Personalabteilung befähigen, die dazugehörige Mitarbeitersuche stemmen zu können.

UV-A: Woher kommen Ihre Kunden?

KT: Über das Internet haben uns schon Kunden aus Berlin, München und Stuttgart gefunden. 90 Prozent kommen jedoch über Empfehlung oder über unsere aktive Netzwerkarbeit.

UV-A: Wie erfolgt die Absprache mit dem Kunden?

KT: Beim Erstbesuch lernen wir das Unternehmen kennen, stecken die Rahmenbedingungen ab und analysieren, worin der Mehrwert des Unternehmens liegt. Wie tickt beispielsweise die Führung, ist sie eher klassisch oder agil aufgestellt. Im zweiten Schritt geht es um die freie Stelle. Wir bewerben uns im Namen des Kunden bei den Kandidaten, und definieren dafür das Stellenprofil so konkret wie möglich. Im Idealfall finden wir aus rund 100 identifizierten Kandidaten drei Bewerber, die der Kunde zum Gespräch einlädt. Es ist nicht mein Ansatz, viele offene Stellen für ein Unternehmen zu besetzen. Ich sehe uns als Manufaktur und möchte nur die schwierigen Stellengesuche haben.

UV-A: Fallen Ihnen zum Abschluss noch ein, zwei besondere Beispiele ein?

KT: Spannend war ein Transfer aus England. Dort konnten wir einen Software-Entwickler aus Pakistan für unseren Kunden gewinnen. Und die schnellste Vermittlung ging in 14 Tagen über die Bühne. Originell war dabei, dass der Arbeitnehmer mit sehr speziellen Qualifikationen nur 15 Kilometer von seinem neuen Arbeitgeber entfernt wohnt. Manchmal liegt das Glück eben fast vor der Tür.

talents for it GmbH
Waldstraße 19
04105 Leipzig
Telefon 0341 39291880
info@talentsforit.de
www.talentsforit.de

Als Netzwerker geht Danny Wehnert (r.) ebenfalls besondere Wege: Hier als Teilnehmer der SACHSEN Sail 2017 mit einem portugiesischen Kollegen in Lissabon.



MASSGESCHNEIDERTE STELLEN FÜR INTERESSANTE MENSCHEN

UV-Mitglied Danny Wehnert setzt nicht auf starre Stellenausschreibungen

Eine Mikrobiologin als Projektleiterin, ein Elektromonteuer aus Neuseeland, ein Jura-student in der Buchhaltung und eine Hotel-fachfrau als Assistentin der Geschäftsleitung – alles Mitarbeiter der Leipziger Energiege-sellschaft mbH. Geschäftsführer Danny Wehnert hat keine Probleme, Fachkräfte für sein innovatives Unternehmen zu finden. Er setzt nicht auf starre Ausschreibungen, sondern schafft Stellen maßgeschneidert für interes-sante Menschen: „Ich schreibe keine konkre-te Stelle aus, sondern schaue in persönlichen Gesprächen nach Kompetenzen. Wichtig sind mir geistige Beweglichkeit, eigenverantwort-

liches Arbeiten und Höflichkeit. Ich sehe mich als Coach, der das Fachwissen vermittelt.“

Sein Unternehmen zählt momentan zehn Mitarbeiter. Studenten, die bis zu ihrem Masterabschluss drei Jahre bei ihm Praxiser-fahrung sammeln, findet Danny Wehnert per Aushang an der Universität oder an der HTWK Leipzig. Zahlreiche Interessenten be-werben sich auch auf eigene Initiative, weil erneuerbare Energien ein spannendes und wichtiges Thema sind. „Ich achte darauf, dass immer eine gute Mischung aus erfahrenen Mitarbeitern und Neueinsteigern im Unter-nehmen arbeitet. Ich suche eigentlich stän-

dig neue Leute, beispielsweise für ein großes Projekt in der Ukraine. Einige der Studenten übernehme ich. Alle anderen sind ebenfalls fit für den Arbeitsmarkt, so dass sie attraktive Stellen finden. Mein Herangehen passt sich wirklich perfekt der aktuellen Arbeitsmarkt-situation an. Und da ich mich auch in ver-schiedenen Welten bewegt habe, zum einen als Erwachsenenpädagoge und zum anderen als Elektroingenieur, bin ich selbst ein gutes Beispiel für Kompetenzerweiterung.“

www.leipzigerenergie.de

DG-Gruppe® IIII

Mehrwert schaffen.
Für Menschen und Unternehmen.

... für das perfekte Zusammenspiel von

Entgeltoptimierung und **betrieblicher Altersversorgung**.



AGATERKLISA

VERSICHERUNGSMAKLER
INDUSTRIE | MITTELSTAND | SPORT

Kooperationspartner der DG-Gruppe

www.unternehmer.dg-gruppe.eu/karsten.klisa

KOMPETENZEN BEHINDERTER MENSCHEN IM FOKUS

support: Dienstleistungsnetzwerk für KMU zur Beschäftigungsförderung

Die Gewinnung von kompetenten Fachkräften ist zu einer überlebenswichtigen Aufgabe vieler Arbeitgeber geworden. Die dauerhafte berufliche Integration von arbeitsmarktpolitisch benachteiligten Arbeitnehmern mit Behinderungen ist einer der Lösungswege zur Verbesserung der Fachkräftesituation in der Wirtschaft.

In vielen Unternehmen gibt es bereits das Bewusstsein, Menschen mit Behinderungen Arbeitsmöglichkeiten zu bieten und sie dauerhaft zu beschäftigen. Im zunehmenden Maße schätzen Arbeitgeber deren hohe Motivation, Ehrgeiz, Leistungsbereitschaft, ihre fachlichen und sozialen Kompetenzen und ihre gute Ausbildung.

Seit 2015 ist das Dienstleistungsnetzwerk support der Ansprechpartner für

alle sächsischen Arbeitgeber hinsichtlich der Belange zum Thema Beschäftigung (schwer)behinderter oder von Behinderung bedrohter Arbeitnehmer. Im Auftrag des Kommunalen Sozialverbandes Sachsen – Integrationsamt – steht support kostenfrei und neutral den Firmen in den Regionen Chemnitz/Südwestsachsen, Leipzig/Nordsachsen und Dresden/Ostsachsen zur Verfügung.

Die Zusammenarbeit mit allen relevanten Leistungsträgern und -erbringern im Netzwerk gewährleistet eine fachkompetente Beratung und Unterstützung entsprechend der betrieblichen Erfordernisse, zum Beispiel zu Fördermöglichkeiten, Arbeitsplatzergänzung oder Stellenbesetzung. Support entlastet die Unternehmen durch

seine Netzwerkarbeit von Aufwand und Bürokratie.

Anliegen von support ist es, auch zukünftig mit den betrieblichen Ansprechpartnern zum Thema der Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer ins Gespräch zu kommen und Unternehmen die Unterstützung zu geben, die sie benötigen.

www.support-fuer-kmu.de



RECHT BEWEGT

PETERSEN HARDRAHT PRUGGMAYER

Rechtsanwälte Steuerberater

www.petersenhardrahtpruggmayer.de

LEIPZIG

Petersstraße 50 · 04109 Leipzig

T +49 (0) 341 3558210
F +49 (0) 341 35582130
E leipzig@phplaw.de

DRESDEN

Königstraße 1 · 01097 Dresden

T +49 (0) 351 2856910
F +49 (0) 351 28569129
E dresden@phplaw.de

CHEMNITZ

Stefan-Heym-Platz 1 · 09111 Chemnitz

T +49 (0) 371 66645960
F +49 (0) 371 666459620
E chemnitz@phplaw.de

WAS SIND OKRS?

Agiler Ansatz statt klassischer Zielvereinbarungen



Interview: Maria Sharichin, Inhaberin gala royale – special events

Theresa Kretzschmar ist seit 2011 als Personalleiterin bei der sprd.net AG für alle Themen im Bereich Human Resources (HR) zuständig. Seit 2015 fungiert sie als Global HR Director bei Spreadshirt. Auf dem 10. Leipziger Personalforum stellte sie OKRs (Objectives & Key Results) als agilen Ansatz zur Zielvereinbarung vor. Doch was sind eigentlich OKRs? Spreadshirt hat sein altes, mit einem Bonus verknüpft Zielvereinbarungssystem mittlerweile vollständig durch dieses System abgelöst, in dem jedes Team quartalsweise Ziele definiert, die für alle unternehmensweit einsehbar sind. Mit dem OKR-System können Unternehmen wichtige erste Schritte in der Digitalen Transformation gehen und zum Beispiel Synergien zwischen Abteilungen erkennen und nutzen.

Wir haben Theresa gefragt, welche Erfahrungen Spreadshirt damit gemacht hat, und welche Vorteile die Methode für Unternehmen bietet.

UV-A: Theresa, in Deinem Vortrag ging es im weitesten Sinne um Mitarbeiterführung. Ihr arbeitet mit einem System namens OKRs, damit arbeitet Google schon seit 1999, LinkedIn und Twitter auch. Was war das Argument, das Euch überzeugt hat?

TK: Wir sind als E-Commerce-Unternehmen von vornherein schon ziemlich agil aufge-

stellt. Das Hauptargument war daher tatsächlich, daß wir kürzere Zeiträume für die Zielvereinbarungen finden wollten. Wir hatten vorher, wie die meisten Unternehmen auch, das klassische Zielvereinbarungssystem, über ein klassisches Kalenderjahr gestreckt, arbeiteten aber in anderen Bereichen, zum Beispiel in Product und IT, schon mit sehr viel kürzeren und agileren Zyklen. Mit den OKRs konnten wir das zusammenführen und ergänzen. Seit Januar 2017 arbeiten und denken wir jetzt im gesamten Unternehmen in Quartalsrhythmen, das macht alles leichter.

UV-A: Wie schwierig war es, diese Veränderung zu vermitteln? Ihr habt im Zuge dessen zum Beispiel Eure Bonuszahlungen abgeschafft.

TK: Da haben wir uns vorher viel mehr Sorgen gemacht, was das mit dem Bonus dann tatsächlich für die Mitarbeiter bedeutet. Sowohl das Management war relativ gut zu überzeugen, als auch die Mitarbeiter. Die Boni sind mit der Einführung der OKRs ja umgelegt worden auf die Grundgehälter, so fanden die Mitarbeiter es dann gar nicht weiter schlimm, sich von ihrem Bonus im klassischen Sinne zu verabschieden. Ein Zielvereinbarungssystem wie die OKRs setzt ja eine große Transparenz innerhalb des Unternehmens voraus. Wobei man natürlich die Transparenz tatsächlich auch mit dem System der OKRs einführen kann. Aber Ja, über

das hohe Maß an Transparenz muss man sich im Klaren sein.

UV-A: Für welche Unternehmen passen Deiner Einschätzung nach OKRs?

TK: Das ist ganz klar eine Frage der Unternehmenskultur. Es macht nicht viel Sinn, wenn in einem Unternehmen der Vorstand oder der Geschäftsführer vorgeben will, was jedes Team zu tun hat und das in jedem Moment, und von ganz oben nach ganz unten durchsetzen will. In einer solchen Kultur funktionieren OKRs nicht. Man muss agiler sein, es vielmehr aushalten können, wie sich die OKRs entwickeln und wie sie sich im Unternehmen ergeben. Das ist ähnlich wie bei Zielvereinbarungen. Das sind ja auch keine Zielvorgaben. Genauso sind OKRs Zielvereinbarungen und bilden eine Priorisierung von Themen, die anstehen in den folgenden Quartalen. Es braucht eine wirklich offene Unternehmenskultur. Denn die Transparenz, die mit der Einführung von OKRs einhergeht, bezieht sich ja nicht nur auf die Ziele selbst, die dann irgendwo stehen und jeder vom anderen sieht, sondern auch auf die Zielerreichung. Da hat man als Unternehmen, als Geschäftsführer, als Teammanager oder Mitarbeiter natürlich Sachen, die man nicht geschafft oder erreicht hat. Das werden dann auch alle anderen sehen.

www.spreadshirt.de

PERSONALENTWICKLUNG FÜR WEIBLICHE FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE

25 Unternehmen in Sachsen nutzen Projekt 'WoMen' – Betriebsinternes Mentoring für Mitarbeiterinnen

Führungskräfte sind für den Gesamterfolg des Unternehmens essentiell. Daher ist wichtig, dass die richtigen Personen an der richtigen Stelle sitzen. Aber: Der Arbeitsmarkt ist vielerorts leergefegt. Besonders kleine und mittelständische Unternehmen ringen um Azubis, Fachkräfte und Führungskräfte. Da es weniger weibliche als männliche Führungskräfte gibt, liegt es auf der Hand, Frauen für die Führungsebene vorzubereiten.

Das Projekt 'WoMen' setzt an der unternehmensinternen Entwicklung von weib-

lichen Führungskräften in mittelständischen Betrieben an. Im Mittelpunkt steht das betriebsinterne Mentoring, eine arbeitsnahe Form der Personalförderung. Dabei unterstützt ein führungserfahrener Mentor aus dem Unternehmen zwölf Monate lang die Entwicklung und Karriere einer weniger erfahrenen Nachwuchskraft im Betrieb.

Auf Basis der Ziele der weiblichen Nachwuchskraft wird ein individueller Entwicklungsplan für das Mentoring erstellt. Zudem werden die Mentoren durch Wei-

terbildungen optimal auf ihre neue Rolle vorbereitet. Die weiblichen Nachwuchskräfte erhalten beispielsweise Qualifizierungen zur Personalführung, Umgang mit Konflikten sowie selbstsicherem Auftreten. Darüber hinaus wird Kleingruppencoaching angeboten.

Eine Teilnehmerin von der Plauener Seidenweberei GmbH sagt über ihre Erfahrungen: „Im Projekt kann ich mich jederzeit mit meiner Mentorin offen austauschen. Und ich lerne viel über die Zusammenhänge von Theorie und Praxis. Außerdem bekomme ich Einblicke in neue Unternehmensbereiche. Ich gehe jetzt neue Dinge an und fühle mich sicherer.“

*Das Projekt 'WoMen' bereitet Frauen auf Führungspositionen vor.
Foto Fotolia.de/Jeanette Dietl*



Unternehmensinterne Entwicklung von weiblichen Führungskräften in mittelständischen Betrieben

Für Unternehmen in Sachsen (außer Raum Leipzig), die qualifizierte Frauen für Fach- und Führungsaufgaben vorbereiten wollen, gibt es eine begrenzte Anzahl geförderter Teilnahmeplätze. Eine Anmeldung für den im Frühjahr 2019 startenden Zyklus ist noch möglich.

Die ATB Arbeit, Technik und Bildung gGmbH (UV-Mitglied) führt das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds geförderte Projekt gemeinsam mit der RKW Sachsen GmbH durch.

ATB Arbeit, Technik und Bildung gGmbH
Neefestrasse 76, 09119 Chemnitz
Michael Uhlmann
Telefon 0371 369 5813
uhlmann@atb-chemnitz.de
www.atb-chemnitz.de
www.women-sachsen.de



Foto: iStock/0dem1970

AUS OFFENER THEMENRUNDE WIRD STARKES NETZWERK

Mehrmals im Jahr reger Austausch zu allen Facetten der Personalarbeit

Was im Juli 2015 mit einer offenen Themenrunde und 15 Teilnehmern begann, bringt seitdem drei bis vier Mal pro Jahr Personaler aus der Region zusammen: Die Netzwerktreffen Personal in Leipzig. In lockerer Runde kommen jeweils 20 bis 30 Experten im Restaurant Telegraph zusammen und besprechen aktuelle Themen.

Die Organisation liegt bei Maria Sharichin (Geschäftsführung gala royale) und Nicole Scheuermann (Inhaberin Intuition denken), die vor mehr als drei Jahren gemeinsam die Idee zu der Netzwerkrunde entwickelt haben. „Eine unserer Stärken ist die entspannte und eher informelle Atmo-

sphäre. Wir sind kein Verein, es gibt keine Anwesenheitspflicht, sondern jeder entscheidet je nach Termin und Thema, ob er teilnehmen möchte. Networking und Erfahrungsaustausch stehen dabei im Vordergrund“, so Maria Sharichin, die den meisten Teilnehmern als Projektkoordinatorin des Leipziger Personalforums bekannt ist. „Dabei achten wir besonders darauf, dass die Mischung der Runde spannend bleibt. Der Schwerpunkt liegt auf echten Personalern, hinzu kommen ausgewählte Dienstleister und Berater“, ergänzt Nicole Scheuermann.

Der Ablauf ist dabei immer gleich: Eine Stunde ist ab 18.30 Uhr für den offiziellen Teil

vorgesehen, den entweder ein Impulsvortrag oder eine moderierte Gesprächsrunde bildet. Anschließend werden die Gespräche beim gemeinsamen Abendessen fortgesetzt. Die Themen, die in den vergangenen Treffen besprochen wurden, greifen alle Facetten der Personalarbeit auf: 'Authentisch kommunizieren', 'Leadership 4.0', 'Betriebliches Gesundheitsmanagement', 'Recruiting über soziale Netzwerke' oder 'Feel-good-Management'. Das erste Treffen 2019 findet am 4. Februar im Restaurant Telegraph statt.

www.netzwerktreffen-personal.de



- Sicherung von Arbeitsplätzen für behinderte, schwerbehinderte und von Behinderung bedrohter Menschen
- Unterstützung bei der Besetzung von Arbeitsstellen durch Beschäftigungsförderung von Menschen mit Behinderung
- kostenfrei, neutral und unbürokratisch

Ansprechpartner unter: www.support-fuer-kmu.de

Im Auftrag des
Kommunalen Sozialverbandes Sachsen
- Integrationsamt -



Soziales Förderwerk e.V. sfw
Projektkoordination | Berufsbegleitung | Vermittlung



TALENTE ERKENNEN – MITARBEITER BEGEISTERN

Erfolgreich führen, heißt Motivation erhalten

**Autor: Norbert Hasel, Geschäftsführer
eleanto | die Talentmanufaktur**

Wer einem Dirigenten bei der Arbeit zuschaut, begreift die Herausforderung seiner Aufgabe: Mit Blick und Verständnis fürs Detail und zugleich fürs große Ganze bestimmt er nicht nur Takt und Tempo des Orchesters. Er bringt Talente zueinander. Macht sie sichtbar. Schafft Raum für einen unverwechselbaren Auftritt, gestaltet den musikalischen Ausdruck, führt und koordiniert – auf und hinter der Bühne. Und stellt sich zugleich den hohen Erwartungen von Publikum und Kritikern.

Moderne Arbeitswelten sind Konzertsäle. Was hier gilt, gewinnt vor dem Hintergrund chronischen Personalmangels zunehmend an Bedeutung: Die Kunst, Potenziale und Begabungen einzelner Mitarbeiter zu erkennen, ihren Wert glaubhaft zu schätzen und ihre Kraft und Wirkung gezielt einzusetzen, um sie zu einem stimmigen Ganzen zusammenzubringen.

Dafür braucht es neben der fachlichen Qualifikation von Arbeitnehmern eine vertrauensvolle, optimistische und respektvolle Unternehmenskultur. Vor allem aber kommunikationsstarke Führungspersönlichkeiten, die einen sicheren, verlässlichen Rahmen

Die Kunst, Potenziale und Begabungen einzelner Mitarbeiter zu erkennen

schaffen und um die Notwendigkeit von Mitarbeitermotivation wissen. Sie sollen Mitgestaltung und Teilhabe fördern und über ausgeprägte Sozialkompetenz verfügen. Sie überzeugen mit Klarheit in Aufgaben und Strukturen und begeistern für die Entwicklung

gemeinsamer Ziele. Das prägt nicht nur die Atmosphäre innerhalb eines Unternehmens, sondern zahlt gleichzeitig auf die Wahrnehmung als attraktive Arbeitgebermarke, auf Kundenzufriedenheit und nicht zuletzt wachsende wirtschaftliche Erfolge ein.

Steigender Kostendruck, dauerhafte Überlastung und regelmäßige Personalausfälle verlangen mutige Antworten und kreative Lösungen. In Workshops mit engem Bezug zum Berufsalltag der Teilnehmer, erarbeiten wir Techniken und Handlungsempfehlungen, die Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer besonderen Verantwortung für Mitarbeiter und deren Selbstvertrauen stärken und entlasten. Dabei gilt es, Teamleistungen in den Mittelpunkt zu stellen, mit begeisternder, selbstsicherer und aktiver Führung zu motivieren. Talente erkennen – Mitarbeiter begeistern.

www.eleanto.de

Norbert Hasel (l.) bei der Arbeit: Workshop auf dem Leitkongress für Unternehmen 'MUT'.





FÜHRUNG GEHT HEUTE ANDERS. WAS HEISST DAS FÜR FÜHRUNGSENTWICKLUNG?

*Franziska Okun über gravierende Veränderungen
und Konsequenzen*

**Autorin: Franziska Okun, Führungs- und
Veränderungsakademie DE VACTO**

Führung ändert sich. Dafür sorgen gravierende Veränderungen in schneller Folge bei wachsender Komplexität und sinkender Planbarkeit. Wir sind aus einer tradierten Unternehmenswelt, klar berechenbar mit gut definierten Aufgaben und Organisationen, in eine Welt geraten, die in ständiger Veränderung begriffen ist und viel Agilität auf höchstem Niveau verlangt.

- Ständig sind kluge Entscheidungen zu treffen, ohne alle Folgen überschauen zu können.
- Strategische Orientierung ist in ungewissen Zeiten besonders wichtig, scheint aber kaum noch möglich zu sein.
- Wegen ständiger Veränderungen müssen wir in der Arbeit immer mehr über sie kommunizieren, haben dafür immer weniger Zeit, aber auch höchste Ansprüche an Kommunikation. Wir brauchen mehr denn je Mitdenken und Verlässlichkeit.

Das hat Konsequenzen für die Führungsentwicklung. Ist sie den komplexen Situationen und schnellen Veränderungen noch gewachsen, inhaltlich, methodisch wie funktional? Das wirft viele Fragen auf:

Was ist an der früheren Führung falsch, wenn sie sich jetzt ändern muss?

Falsch ist nicht der treffende Ausdruck. Ihre Bedingungen haben sich radikal verändert. Vieles, was früher passte, funktioniert nicht mehr.

Ohne generelle Umstellung auf disruptive Märkte bleibt Führung zurück, statt voranzugehen und hinterlässt ein Führungsvakuum, das die wirtschaftliche Entwicklung bremst. Wer von alter Führung nicht lassen kann, verursacht zunehmend 'paradoxe Überforderungen', die viel Führungs- und Arbeitskraft vernichten und mit einer anderen Führung sofort verschwinden.

Weiter so oder Umstellung der Führung ist also keine Frage individueller Belieblichkeit, sondern generell eine Frage der Profitabilität von Führung. Eine der veränderten

Arbeitswelt angemessene Führungsentwicklung ist wie ein Investment zu behandeln. Die meisten Klagen über Führung wie 'Lehmschicht', 'Sisyphosyndrom', Eskalation unliebsamer Aufgaben und 'Silodenken', sind tief in überkommener Führung verankert. Ohne Neuorientierung der Führungsentwicklung werden sie nicht zu überwinden sein.

Aber was tun, damit die Umstellung nicht zu viel Zeit kostet? Und wie sicher können wir sein, dass sie ergebnissicher und nachhaltig gelingt?

Dafür lohnt sich der Blick auf Schlüsselthemen von Führung, die das gesamte Führungshandeln neu ausrichten, wie: Reflexive und situationssichere Kommunikation, Strategie-Sharing und Modelle agiler Führung. In der Kombination mit Fallsupervisionen sichern sie die schnelle und ergebnissichere Übertragung in den Führungsalltag.

www.devacto.de



TERMINE

NEUJAHRSEMPFANG 'GEMEINSAM FÜR DIE REGION'

23. JANUAR 2019

16. Neujahrsempfang 'Gemeinsam für die Region' von UV Sachsen, der IHK zu Leipzig, der HWK zu Leipzig und des Marketing Club Leipzig
Einlass ab 18 Uhr | Ort: Glashalle der Leipziger Messe | Festansprache von Michael Kretschmer, Ministerpräsident des Freistaates Sachsen

NEUJAHRSEMPFANG 'GEMEINSAM FÜR LEIPZIG'

25. JANUAR 2019

Neujahrsempfang und Verleihung der 'Leipziger Lerche' | Gastgeber: Verein 'Gemeinsam für Leipzig'
Beginn 19 Uhr | Glaskuppel der Leipziger Volkszeitung | Einladung durch 'Gemeinsam für Leipzig'
www.gemeinsam-fuer-leipzig.de

28. SÄCHSISCHER UNTERNEHMERBALL

26. JANUAR 2019

Einlass ab 18 Uhr | Hotel The Westin Leipzig, Gerberstraße 15
www.uv-sachsen.org/unternehmerball
Kontakt: denise.greibig@uv-sachsen.org

MITGLIEDERVERSAMMLUNG UV SACHSEN

30. APRIL 2019

Mitgliederversammlung und Wahl zum neuen Präsidenten
Haus der Presse in Dresden, Ostra-Allee 20
Einladung folgt
www.uv-sachsen.org

2. OSTDEUTSCHER UNTERNEHMERTAG

16. MAI 2019

Veranstalter: Interessengemeinschaft der Unternehmerverbände Ostdeutschlands und Berlin
Thema: Wie international muss der ostdeutsche Mittelstand werden? Chancen und Risiken in Zeiten eines aufkommenden Protektionismus
Waschhaus Arena Potsdam
UV-Mitglieder erhalten Sonderkonditionen für Ticketpreise.
www.ostdeutscher-unternehmertag.de

8. UV-BUSINESS CHALLENGE

25. MAI 2019

Traditionelles Golfturnier der Interessengemeinschaft der Unternehmerverbände Ostdeutschlands und Berlin
Golfturnier, Schnupperkurs, Siegerehrung
Golfanlage Warnemünde
www.uv-sachsen.org

NUR 53 PROZENT DER BESCHÄFTIGTEN MIT ARBEITGEBER ZUFRIEDEN

Neue repräsentative Studie für Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen

Eine neue repräsentative Studie für Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen zeigt, dass fast jeder zweite Beschäftigte in der Region mit seinem Arbeitgeber unzufrieden ist. Gerade einmal etwas mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer (53 Prozent) sind mit ihrem Arbeitgeber zufrieden, wobei nur jeder Neunte (11 Prozent) sehr zufrieden ist.

Für die Zufriedenheit spielen verschiedene Faktoren eine Rolle, zum Beispiel Unternehmenskultur, das Team, Tätigkeit, Gehalt sowie das Verhalten und die Beziehung zum Vorgesetzten. Dieses Ergebnis erbrachte eine aktuelle repräsentative Befragung der MAS Gesellschaft für Marktanalyse und Strategie mbH in Kooperation mit dem Görtitzer KIB-Institut sowie der Kommunikationsagentur KOCCOC. Das KIB berät unter anderem Behörden und Unternehmen zum Thema Fachkräftemangel.

Die größte Zufriedenheit der Arbeitnehmer besteht hinsichtlich der Tätigkeit und der Kollegen. Mehr als zwei Drittel der abhängig Beschäftigten in Mitteldeutschland (69 Prozent) sind laut Erhebung mit den ausgeübten Tätigkeiten in ihrem Job zufrieden. Etwas niedriger fällt die Zufriedenheit mit den Kollegen aus (63 Prozent). Nur knapp die Hälfte der Arbeitnehmer (47 Prozent) ist mit ihren Vorgesetzten zufrieden. Noch weniger zufrieden zeigen sich die Arbeitnehmer hinsichtlich Entwicklungsmöglichkeiten (38 Prozent) und Bezahlung (39 Prozent).

Die geringe Zufriedenheit drückt sich auch in einer schwachen emotionalen Bindung sowie geringer Weiterempfehlungsbereitschaft aus. Zwar sagen drei Viertel der Arbeitnehmer (77 Prozent), dass sie gegenüber ihres Arbeitgebers loyal sind, aber nur die Hälfte fühlt sich dem Arbeitgeber zugehörig (50 Prozent). Darüber hinaus würde nur ein Viertel der Arbeitnehmer in Mitteldeutschland (26 Prozent) den aktuellen Arbeitgeber aktiv weiterempfehlen, zum Beispiel an potenzielle Bewerber. Die schwache Bindung und geringe Zufriedenheit führt auch zu einer erheblichen Wechselbereitschaft. Mehr als ein Viertel der mitteldeutschen Arbeitnehmer (27 Pro-

zent) möchten innerhalb der nächsten zwei Jahre den Arbeitgeber aus eigenem Antrieb wechseln.

Die Gründe für eine schwache Bindung und den Wechselwunsch sind vielschichtig. Den stärksten Zusammenhang in der Studie zeigten allerdings das Verhalten des Vorgesetzten und dessen Beziehung zum Mitarbeiter.



Foto: iStock/Lightfieldstudios

beiter. Wichtig sind vor allem Wertschätzung und der Rückhalt, den ein Vorgesetzter den Mitarbeitern bei ihren Initiativen gibt sowie die Förderung der Entwicklung der Mitarbeiter durch den Vorgesetzten. Darüber hinaus sind eine gute Unternehmenskultur und ein gutes Betriebsklima sowie eine leistungsgerechte Entlohnung starke Bindungstreiber.

STUDIENSTECKBRIEF REPRÄSENTATIVE ONLINE-BEFragung

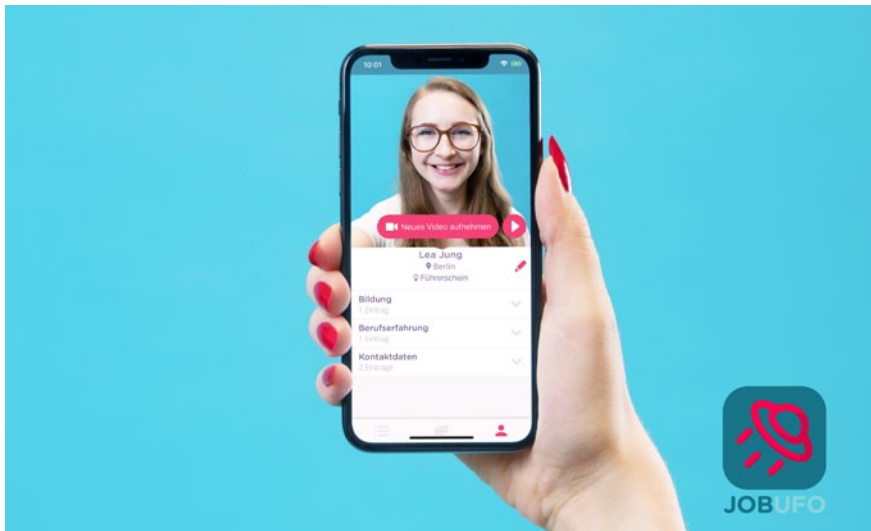
Zielgruppe: Deutschsprachige Bevölkerung in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen in Privathaushalten im Alter zwischen 16 und 67 Jahren

Feldzeit: 22. Juni 2018 bis 24. Juli 2018

Fallzahl: 1.351 Fälle

Stichprobenverfahren: Quotenstichprobe nach Alter, Geschlecht und Region

www.maspartners.de



Der Personaler bekommt direkt den ersten 'echten' Eindruck vom Kandidaten.

MOBIL ZUM NEUEN JOB: VIDEOBEWERBUNG ALS ERFOLGSFAKTOR

JobUFO: Mobile Kompatibilität hat Priorität

Deutschlands Unternehmen eint ein Problem: Fast 800.000 offene Stellen, aber kaum Bewerber. Die Zeiten, in denen Printanzeigen zum Erfolg führten, sind lange vorbei. Doch was tun, wenn selbst die Online-Ausschreibung versagt?

60 Prozent der Bewerber suchen heute auf mobilen Endgeräten nach Jobs. Für Berufseinsteiger zwischen 15 und 25 Jahren ist das Smartphone der wichtigste Informations- und Kommunikationskanal. Darauf sind die meisten Karriereseiten nicht eingestellt. Spätestens, wenn der Bewerber auf 'Jetzt bewerben' klickt, folgt Ernüchterung. 'Lade hier dein Anschreiben hoch, da

dein Zeugnis'. Zu kompliziert, der Kandidat springt ab.

Genau an dieser Stelle mischt JobUFO aus Berlin den Bewerbungskmarkt auf. Mobile Kompatibilität hat Priorität. Statt eines generischen Anschreibens sendet der Bewerber ein 30-sekündiges Video. Ob kreativ, redegewandt oder mit Prädikat 'Überzeugungstäter' – jeder Bewerber kann sich authentisch präsentieren. Der Personaler bekommt den ersten 'echten' Eindruck vom Kandidaten direkt in sein System gespielt.

Der Erfolg gibt JobUFO Recht. Im Jahr 2018 konnten so 60tausend Bewerbungen generiert werden. Unternehmen wie Edeka,

Evonik oder die Deutsche Bahn setzen auf JobUFO. Auch kleine und mittelständische Unternehmen profitieren von der Videobewerbung und dem hohen Qualitätsanspruch von JobUFO. Bewerber werden individuell gecocht und zu den für sie passenden Stellen gelost. Entlastung der Personalabteilung ist also garantiert.

Benjamin Maischak, COO
JobUFO GmbH
bm@jobufo.com
Telefon 030 549082682
www.jobufo.com

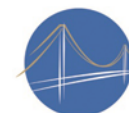
Systemisches Coaching und Kompetenztraining für weibliche Führungskräfte und Unternehmerinnen

Was macht Ihren verantwortungsvollen Berufsalltag leichter?

- Umgang mit schwierigen Kunden/innen trainieren
- Konfliktklärung mit Mitarbeiter/innen und Kollegen/innen üben
- Systematik von privaten und beruflichen Herausforderungen vereinfachen
- Entscheidungen mit Optionen und Risiken abwägen

Herausfordernde Situationen souverän meistern.
Entlasten Sie sich durch meine neutrale und externe Perspektive.

Ihre Bedürfnisse sind mein Ziel!



Dr. Mary Lindner
VERHÄLTNIS-PERSPEKTIVE

Gesundheitswissenschaftlicher Service:
KONZEPTION · MEDIATION · EVALUATION



Dr. Mary Lindner
Gesundheitswissenschaftlerin
Wirtschaftsmediatorin
Systemische Beraterin

+49 (0) 176 999 10 100
mary.lindner@verhaeltnis-perspektive.de
www.verhaeltnis-perspektive.de

- ↳ 20 Jahre berufliche Erfahrung im Wirtschaftsrecht
- ↳ 20 years of professional experience in business law
- ↳ 20 ans d'expérience professionnelle dans le droit des affaires

www.dr-schober.de

RA Dr. jur. Axel Schober

Technologie Zentrum Dresden
Gostritzer Straße 67 · 01217 Dresden
Telefon (0351) 8718505

IHR SPEZIALIST FÜR:

Gabelstapler + Lagertechnik



DRE GAB

DRESDNER GABELSTAPLER
VERKAUF UND SERVICE GMBH

Lessingstraße 12
01465 Dresden-Langebrück

T 035201 720-0
E info@dregab.de

DREGAB.DE

TOYOTA MATERIAL HANDLING
Dexion
BAUMANN
SCHULTE
SVEVTRUCK
EVA-T
COMBIFT



Foto: iStock/nolpanpan

ARBEITSRECHT AKTUELL

Rückzahlungsklausel zu Fortbildungskosten

Mit Urteil vom 18. Mai 2018 hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm die Anforderungen an Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten weiter verschärft. Wenn Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern Fortbildungsmaßnahmen finanzieren, haben sie ein Interesse daran, die neu gewonnenen Kenntnisse auch noch eine Zeit lang für ihr

dungsverträge in den letzten Jahren immer weiter erhöht. So müssen die dem Arbeitgeber entstehenden Kosten in dem Fortbildungsvertrag konkret beziffert werden. Die Bindungsdauer muss angemessen sein und darf nicht außer Verhältnis zu der Dauer und dem Wert der Fortbildungsmaßnahme stehen. Ferner ist besonders sorgfältig zu formulieren, in welchen Fällen der Arbeitnehmer bei vorzeitigem Ausscheiden zur Rückzahlung verpflichtet ist. Die Rückzahlungspflicht eines Arbeitnehmers entsteht nur dann, wenn die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Sphäre des Arbeitnehmers zuzurechnen ist, wie z.B. im Falle einer vom Arbeitnehmer verschuldeten verhaltensbedingten Kündigung. Anderweitige Regelungen werden als den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligend angesehen.



Dr. Iris Henkel
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Unternehmen zu nutzen. Zu diesem Zwecke schließen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Fortbildungsvertrag, der den Arbeitgeber verpflichtet, die Kosten der Fortbildungsmaßnahme und der Freistellung des Arbeitnehmers zu tragen. Im Gegenzug verpflichtet sich der Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber auch nach erfolgreicher Beendigung der Fortbildung für einen bestimmten Zeitraum zur Verfügung zu stehen. Bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer jedenfalls einen Teil der Fortbildungskosten wieder an den Arbeitgeber zurückzuzahlen.

Die Rechtsprechung hat die Anforderungen an die Wirksamkeit solcher Fortbil-

Das LAG hatte nun einen Fall zu entscheiden, in dem die Arbeitgeberin, eine Fluggesellschaft, einem Arbeitnehmer eine Pflichtfortbildung als Verkehrspilot im Wert von fast 22.000 US-Dollar zahlte. Der Arbeitnehmer kündigte das Arbeitsverhältnis selbst vor Ablauf der vereinbarten Bindungsdauer von sechs Monaten, woraufhin die Arbeitgeberin die anteilige Rückzahlung der Fortbildungskosten verlangte. Das LAG Hamm hat die Klage abgewiesen. Die Fortbildungsvereinbarung sei zwar hinreichend klar und verständlich. Allerdings benachteilige die Rückzahlungsklausel den Arbeitnehmer unangemessen. Der berufliche Vorteil, den der Arbeitnehmer als Pilot aus der Fortbildung erlangt, rechtfertige die sechsmona-

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Unternehmerverband Sachsen e.V.
www.uv-sachsen.org

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Lars Schaller | Geschäftsführer

HAUPTGESCHÄFTSSTELLE LEIPZIG

Bergweg 5c | 04356 Leipzig
T +49 341 52625844 | F +49 341 52625833
lars.schaller@uv-sachsen.org
denise.greibig@uv-sachsen.org

GESCHÄFTSSTELLE CHEMNITZ

Marianne-Brandt-Straße 4 | 09112 Chemnitz
T +49 371 49512912 | F +49 371 49512916
chemnitz@uv-sachsen.org

GESCHÄFTSSTELLE DRESDEN

Semperstraße 2b | 01069 Dresden
T +49 351 8996467 | F +49 351 8996749
dresden@uv-sachsen.org

CHEFREDAKTION/ANZEIGEN

Agentur Koslowski
Gottschedstraße 45 | 04109 Leipzig
T +49 341 9628323 | F +49 341 9628324
koslowski@uv-sachsen.org

LAYOUT/SATZ

RAUM ZWEI

Agentur für visuelle Kommunikation
Peterssteinweg 10 | 04107 Leipzig
T +49 341 30326760 | F +49 341 30326768
www.raum-zwei.com
uvaktuell@raum-zwei.com

DRUCK

Repromedia Leipzig GmbH
Johannisplatz 21 | 04103 Leipzig
T +49 341 1405890 | F +49 341 14063321
www.repromedia-leipzig.de
info@repromedia-leipzig.de

ERSCHEINUNG

3–4x jährlich für Mitglieder des UV im Rahmen ihrer Mitgliedschaft. Einzelpreis: 1,50 Euro.
Für die Richtigkeit der Beiträge zeichnen die Autoren verantwortlich. Es besteht kein Veröffentlichungsrecht.

REDAKTIONS-/ANZEIGENSCHLUSS

Ausgabe 1/2019: 1. Quartal 2019

TITELMOTIV

iStock/Rawpixel



tige Bindung, da die Kosten erheblich seien. Dies gelte auch trotz der kurzen Dauer der Fortbildung von nur einer Woche und der nur einjährigen Gültigkeitsdauer der Fortbildung. Die Rückzahlungsklausel differenziere aber nicht ausreichend nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens. Zwar löse nach der Klausel eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers keine Rückzahlungspflicht aus, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber zu verantworten ist. Aber sie führe auch im Fall einer berechtigten personenbedingten Eigenkündigung zu einer Rückzahlungspflicht. Das Risiko, dass der Arbeitnehmer aus personenbedingten Gründen – z. B. aufgrund einer krankheitsbedingten Fluguntauglichkeit – das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen könne, sei jedoch dem Arbeitgeber zuzuweisen. Er müsse klarstellen, dass eine berechnete personenbedingte Eigenkündigung keine Rückzahlungspflicht auslöse.

Das Urteil des LAG Hamm ist noch nicht rechtskräftig. Eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) über die im Urteil zugelassene Revision steht noch aus. Arbeitgeber sollten unabhängig davon ab sofort sehr viel Wert auf eine sorgfältige Formulierung der Fortbildungsvereinbarung legen, denn die Kosten einer Fortbildung können sehr hoch sein und wechselwillige Arbeitnehmer werden sich im Zweifel von einem Anwalt beraten lassen, ob und wenn ja mit welchen Rückzahlungskosten sie zu rechnen haben.

Dr. Iris Henkel

Rechtsanwältin, Fachanwältin

PETERSEN HARDRAHT PRUGGMAYER

Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaft mbB

i.henkel@phplaw.de

www.petersenhardrahtpruggmayer.de

STEUER AKTUELL

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz

Seit dem Jahr 2002 haben Arbeitnehmer grundsätzlich das Recht auf eine Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz verpflichtet den Arbeitgeber nunmehr 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss zu zahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Diese Verpflichtung besteht nicht für Entgeltumwandlungen an eine Unterstützungskasse oder in eine Direktzusage.

Die Verpflichtung zur Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses beginnt:

- Ab 01.01.2018: für reine Beitragszusagen mit Tarifvertrag
- Ab 01.01.2019: für Neuverträge zur betrieblichen Altersvorsorge
- Ab 01.01.2022: für alle bestehenden Altverträge

Der Jahreswechsel 2018/2019 hat somit eine große Bedeutung. Eine im Jahr 2018 vereinbarte Entgeltumwandlung geht bis zum Jahr 2022 'leer' aus, wohingegen eine im Jahr 2019 neu getroffene Vereinbarung von Beginn an vom Arbeitgeber bezuschusst

werden muss. Maßgeblich für die Abgrenzung zwischen einer 'alten' und einer 'neuen' Entgeltumwandlung ist der Zeitpunkt der Entgeltumwandlungsvereinbarung (Unterschrift der Vertragsparteien). Der Versicherungsbeginn oder die erste Fälligkeit sind hierbei unbedeutend.

B & P Wirtschafts- und

Steuerberatungsgesellschaft mbH

Max-Liebermann-Straße 4 | 01217 Dresden

Telefon 0351 465230 | Telefax 0351 4652444

kanzlei@steuerberatung-sachsen.de

www.steuerberatung-sachsen.de



Ulrike Eberhard

Steuerberaterin, Fachberaterin
für Internationales Steuerrecht



UV-Mitglied Karsten Klisa (2. v. r.) ist für interessierte UV-Mitglieder Ansprechpartner. Hier nach einer gemeinsamen Veranstaltung mit dem UV Sachsen, der Creditreform Leipzig GmbH und der DG-Gruppe.

INNOVATIVE IDEE DER ENTGELTOPTIMIERUNG

Konzepte der DG-Gruppe: Attraktive Lohn- und Gehaltsstrategie schafft Mehrwert für Mitarbeiter

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor eines Unternehmens sind dessen Mitarbeiter. Deshalb ist der Fachkräftemangel eine der großen Herausforderungen der heutigen Zeit. Somit ist die Rechnung für Firmen einfach: Mitarbeiterbindung und -gewinnung fördern das Unternehmen.

Dieses Prinzip kann nur aufgehen, wenn die eingesetzten Mittel zur 'Mitarbeiterbindung und -gewinnung' für die Belegschaft transparent sowie nachvollziehbar sind und die einzelnen Arbeitnehmer davon auch wirklich profitieren.

Das Mitarbeiterkonzept der DG-Gruppe setzt deshalb auf die innovative Idee der Entgeltoptimierung. Das Einkommenssteuergesetz bietet als Alternative zum Gehalt eine Vielzahl an verschiedenen Entgeltbausteinen, wie beispielsweise Einkaufsgutscheine, Werbepauschalen und viele mehr.

Diese Bausteine sind steuer- und sozialversicherungsbegünstigt und wirken sich deshalb positiv auf das Entgelt der Mitarbeiter

**Wesentlicher Erfolgsfaktor
eines Unternehmens sind
dessen Mitarbeiter.**

und auch auf die Situation des Arbeitgebers aus. Ob nun eine Entgeltoptimierung aus dem Bruttolohn oder aus einer anstehenden Gehaltserhöhung – die konkrete Ausgestaltung wird individuell ermittelt.

Die Experten der DG-Gruppe entwickeln spezielle Konzepte vor allem auch in

Bezug auf die Altersvorsorge. Dadurch ermöglichen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern eine Vorsorge, die der Altersarmut effektiv entgegensteuert. Eine verständliche Kommunikation, die individuellen Mitarbeitergespräche und die nachhaltige Betreuung sind der Garant für den Erfolg.

Mit einer attraktiven Lohn- und Gehaltsstrategie schaffen Unternehmen Mehrwerte für Mitarbeiter und sich selbst. Nicht zuletzt führt die Förderung des Human Capital zu einer nachhaltigen Stärkung des Wirtschaftsstandortes Sachsens.

Agater & Klisa GmbH
Karsten Klisa
Tel. 0341-9807619
k.klisa@agaterklisa.de
www.agaterklisa.de

28. SÄCHSISCHER UNTERNEHMERBALL

26. JANUAR 2019
HOTEL THE WESTIN LEIPZIG

Ballnacht im Herzen der Stadt: Feiern Sie mit Gästen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Kultur. Genießen Sie ein exklusives Menü und ein stimmungsvolles Programm. Wir freuen uns auf Sie! Alle Details sowie das Anmeldeformular finden Sie auf www.saechsischer-unternehmerball.de



Unternehmerverein Sachsen e.V. | Bergweg 5c | 04356 Leipzig | 0341 52625844 | denisegreibig@uv-sachsen.org



LBBW
Region Ost:

Ihre Bank für
Unternehmen in
Chemnitz, Dresden,
Erfurt, Leipzig und
Magdeburg.

In jeder Herausforderung steckt eine Chance: Wir finden sie.

Die Welt ist in Bewegung: Märkte und Geschäftsmodelle verändern sich rasanter denn je. Umso wichtiger, einen Partner zu haben, der Ihre Ziele fest im Blick behält. Mit der LBBW an Ihrer Seite meistern Sie die Herausforderungen des Wandels und bleiben langfristig erfolg-

reich. Warten Sie nicht länger und nehmen Sie die Zukunft selbst in die Hand – besuchen Sie uns am besten noch heute auf www.LBBW.de/unternehmenskunden

Bereit für Neues

LB  BW