Handwerkskammer Dresden

Mitarbeiter finden und binden

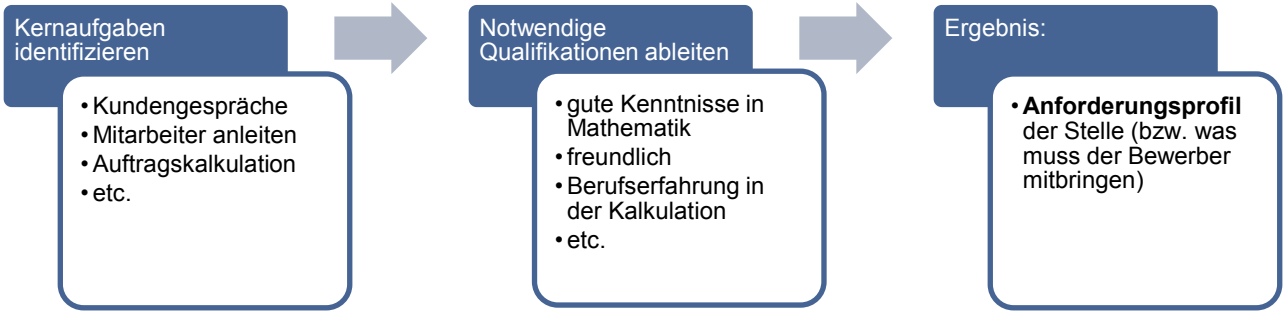
modernes Personalmanagement

06.12.2016 BA Bautzen

norbert.winter@hwk-dresden.de

Wen suchen Sie denn?

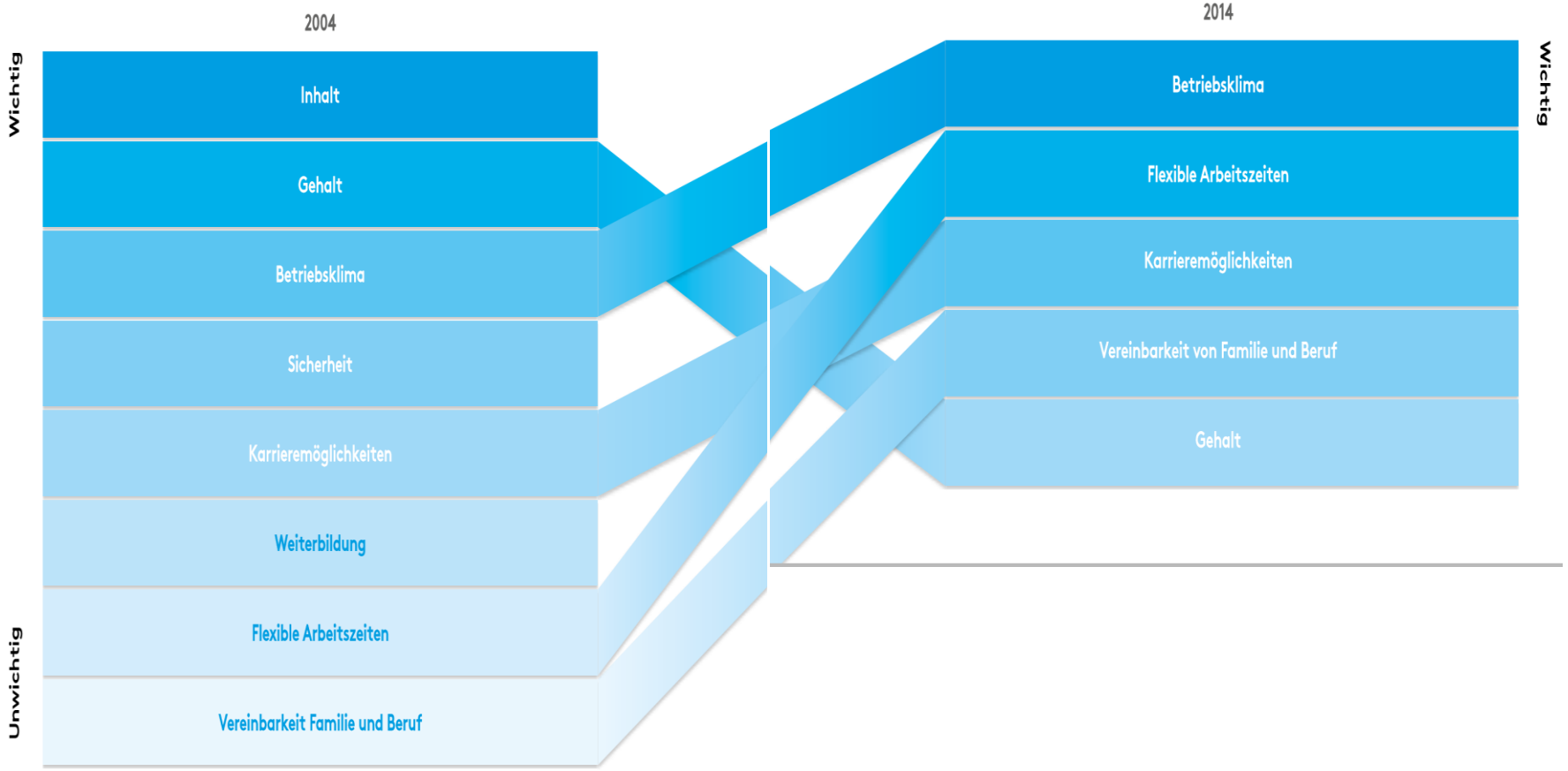
1. Erstellen Sie eine Liste mit den gegenwärtigen und zukünftigen Aufgaben der zu besetzenden Stelle und identifizieren Sie die Haupttätigkeiten. Meist wird hierzu eine **Stellenbeschreibung** herangezogen.
2. Leiten Sie hiervon die erforderlichen Fähigkeiten, Qualifikationen und Fertigkeiten zur Ausführung der Tätigkeiten ab.



1. Zur weiteren Beschreibung des gesuchten Mitarbeiters benötigen Sie weitere soziodemographische Festlegungen wie Alter, Geschlecht, Berufserfahrung etc.. Dieser Schritt ist notwendig, da jede Gruppe unterschiedlich urteilt, ob Sie als Arbeitgeber in Frage kommen oder nicht.

© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

Der Arbeitnehmer im zeitlichen Wandel



© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

Altersspezifische Faktoren

Altersabhängige Faktoren zur Beeinflussung der Arbeitgeberattraktivität

18 - 29 Jahre	30 - 49 Jahre	50 - 67 Jahre
-Höheres Einstiegsgehalt im Vergleich zur Konkurrenz - Image des Unternehmens -Entwicklungsperspektiven aufzeigen (Karriereplan) -Aufstiegsmöglichkeiten -Mentoren/ Ansprechpartner im Unternehmen - Arbeitsplatzmobilität	-Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern -Flexible Arbeitszeitmodelle -Weiterbildungsangebote -Verantwortungsvolle Positionen im Unternehmen -Altersvorsorge	-Verantwortungsvolle Positionen im Unternehmen -Altersvorsorge -Arbeitsplatzsicherheit -Gesundheitsfördernde Maßnahmen -Mentorenprogramme -Möglichkeiten bieten Erfahrungen einzubringen -Altersgerechtes Arbeiten

© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

Die Stellenanzeige

1. Sie haben nun ein Anforderungsprofil mit den notwendigen Kenntnissen und Fertigkeiten erstellt sowie eine Eingrenzung der Zielgruppen vorgenommen.
2. Beginnen Sie jetzt, auf Basis dieser Daten, eine **Stellenanzeige zu formulieren.** Diese sollte möglichst attraktiv auf die gewünschte Zielgruppe wirken. Arbeiten Sie hierzu die Faktoren der Zielgruppen besonders heraus.
3. Beispiel: für **Zielgruppe Berufseinsteiger**

„ Gleichgewicht bringt Freude: Mit einer unbefristeten Anstellung in Voll- oder Teilzeit, unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen und flexiblen Arbeitszeiten bietet die …beste Voraussetzungen für eine optimale Work-Life-Balance“

„Planen Sie Ihr Glück: Wir unterstützen Sie entsprechend Ihrer Motivation und Qualifikation bei Ihren Karriereplänen – z. B. durch finanzielle Förderung bei Weiterbildungen“

„…steht Ihnen stets ein kompetenter Ansprechpartner zur Seite“

„Auch außerhalb der Bürozeiten sorgen wir für ein erfreuliches Angebot – egal ob Sommerparty, Firmenlauf, Beachvolleyballcup oder Vernissage“

© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

Die Goldene Runkelrübe (Award für schlechtes PM)

Empfangsdame (m/w) TZ

Wir suchen ab sofort für unseren Kunden in Hamburg ab sofort zur Personalvermittlung (mit vorgeschalteter Zeitarbeit). Referenznummer 1266/3/2015

Ihr Aufgabengebiet

- Bedienung der Telefonzentrale – Annahme und Weiterleitung von Telefonaten
- Empfang und Betreuung von Gästen
- Bearbeitung der Ein- und Ausgangspost
- Führung von Listen
- Ablage

© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

Wählen Sie ein passendes Bild zur Ihrer Anzeige.

Stellen Sie Ihr Unternehmen kurz und knapp vor, und beschreiben Sie Ihre Positionierung am Markt.

Wählen Sie einen allgemein gültigen Jobtitel mit zusätzlichen Informationen zur Position. (Bsp. Innendienst oder Außendienst / Vertriebsgebiet / vertriebenes Produkt). Verwenden Sie keine internen Bezeichnungen.

Geben Sie den Arbeitsstandort genau an.

Beschreiben Sie detailliert und aussagekräftig die konkreten Aufgaben. Vermeiden Sie dabei interne Begrifflichkeiten.

Verwenden Sie alle wesentlichen Schlüssel-begriffe und benennen Sie die geforderten Qualifikationen und Kenntnisse genau.

Nennen Sie alle Vorteile, die Ihr Unternehmen attraktiv machen und Sie im Wettbewerb um begehrte Talente hervorheben. Stimmen Sie Ihre Vorteile auf die Position ab.

Beschreiben Sie klar den gewünschten Bewer-bungsweg und geben Sie einen Ansprechpart-ner an.

Passen Sie die „Muster"-Hinweise auf Ihr Unternehmen an. (Produkt, Industrie, Branche o.Ä.)

Mustermann GmbH ist ein mittelständisch agierendes Unternehmen und auf Musterprodukte spezialisiert. Mehr als 700 Mitarbeiter entwickeln, produzieren und vertreiben Standardprodukte sowie Sonderlösungen für den nationalen und internationalen Markt.
Wenn Sie in der Lage sind, andere Menschen mit Spaß, Wissen und Charme zu begeistern, und kein Problem damit haben, die Initiative zu ergreifen, dann verstärken Sie unser Vertriebsteam als engagierter

Vertriebsmitarbeiter (m/w) im Außendienst für Musterprodukte im süddeutschen Raum

Standort: Musterstadt

Was Sie erwartet...
- Sie realisieren die Umsatz- und Vertriebsziele in Ihrem Vertriebsgebiet
- Sie vereinbaren selbständig Kundentermine, erstellen Verkaufsangebote und verhandeln Verträge
- Sie betreuen Ihre Bestandskunden vor Ort und am Telefon und erweitern kontinuierlich Ihren Kundenstamm
- Sie beobachten aktuelle Markttrends und behalten die Wettbewerber im Blick
- Sie berichten direkt an den Vertriebsleiter

Was wir erwarten...
- Sie verfügen über eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung oder über einen akademischen Werdegang (Uni, FH usw.)
- Idealerweise können Sie aussagekräftige Erfolge in der Muster-Branche vorweisen
- Sie besitzen Durchsetzungsvermögen, Kommunikationsstärke und Verhandlungssicherheit
- Hohe Eigenmotivation und klare Zielorientierung zeichnen Sie aus
- Sie reisen gerne und verfügen über einen PKW-Führerschein

Was wir Ihnen bieten...
- Attraktives Vergütungspaket bestehend aus Fixgehalt und einem Bonusanteil, der sich an Ihrem Erfolg orientiert
- Attraktiver Firmen-PKW mit Privatnutzung
- Hochwertiges Kommunikationspaket (Smartphone, Laptop)
- Eigenständiges Agieren aus dem Homeoffice im Einsatzgebiet
- An Ihre Stärken angepasste individuelle Trainings- und Coaching-Maßnahmen

Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Wir freuen uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbung unter Angabe Ihrer Gehaltsvorstellung und des frühestmöglichen Eintrittstermins per E-Mail an: bewerbung@musterfirma.de
Für einen ersten Kontakt steht Ihnen Herr Max Mustermann gerne auch telefonisch unter 0123 / 4 56 78 90 zur Verfügung.

Musterfirma GmbH
Musterstraße 10
12345 Musterstadt
www.musterfirma.de

MUSTER FIRMA

© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

Wo platzieren Sie die Stellenanzeige?

1. Sie haben bis hierhin eine Stellenanzeige ausgearbeitet, welche größtmögliche Attraktivität auf Ihre Zielgruppe ausstrahlt und alle notwendigen Kenntnisse sowie Fertigkeiten enthält.
2. Der nächste Schritt ist die Überlegung wie Sie am besten Ihre Zielgruppe erreichen?

Wie suchen Mitarbeiter nach neuen Arbeitgebern?

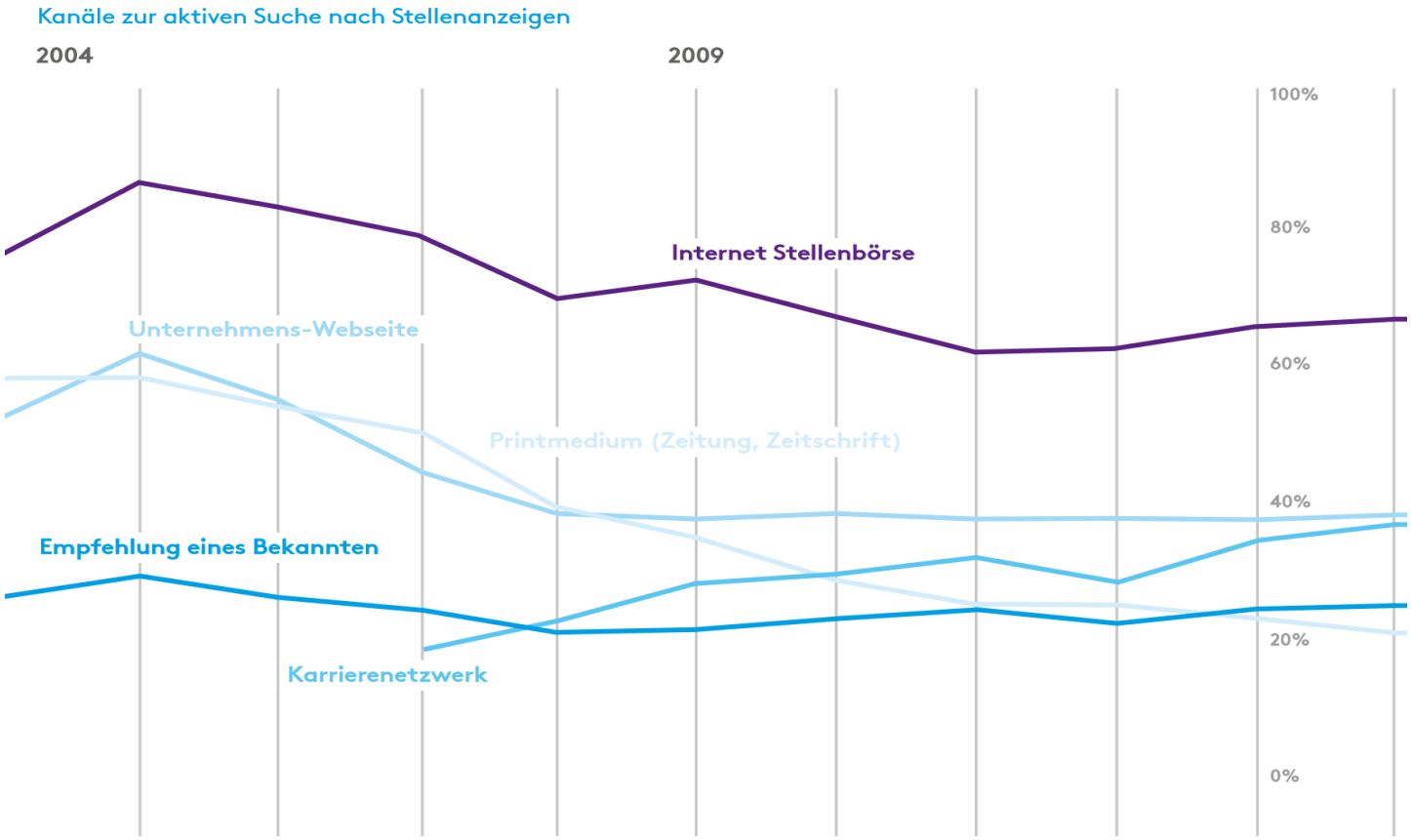
Aktiv (finden selber)

Passiv (wollen gefunden werden)

→ Es kommt nur auf die Bewerbersicht an

© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

Die aktiv Suchenden

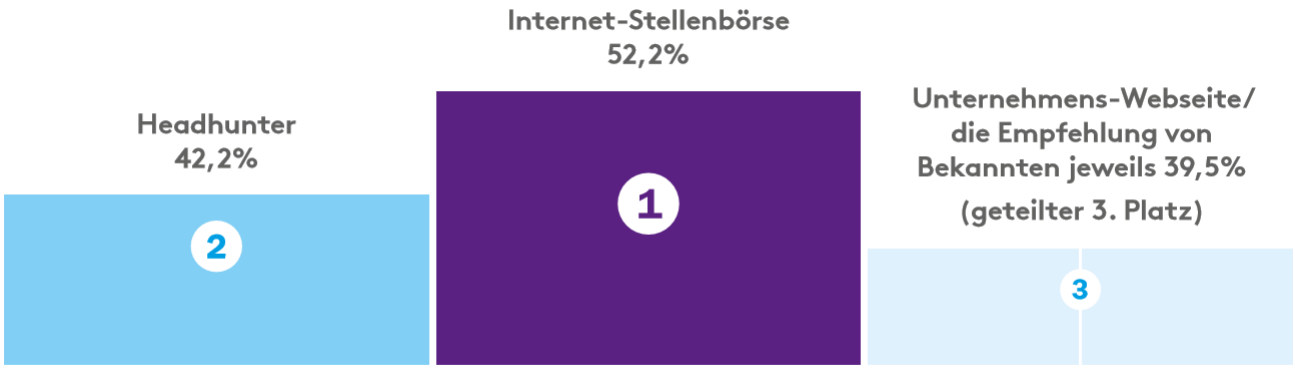


© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

Die passiv Suchenden

- 71,6 Prozent der Studienteilnehmer einen Lebenslauf in einer Lebenslaufdatenbank in einer Internet-Stellenbörse hinterlegt.
- Ferner haben 67,0 Prozent ein öffentliches Profil in einem Karrierenetzwerk und 47,6 Prozent einen Lebenslauf in Lebenslaufdatenbanken von Unternehmen.

Die Aussichtsreichsten Kanäle aus Bewerbersicht sind folgende (werden Sie gefunden!)



© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

Internet Stellenbörsen

1.Mobile Apps, Lehrstellen Apps → **Talenthero.de**

→ Lehrstellenradar.de

2. Arbeitsagentur (selber einstellen)

3. Ebay Kleinanzeigen →vorzugsweise für Jobs mit geringerer Verantwortung, durchschnittlichem Einkommen

4. Nutzen Sie spezifische Stellenbörsen zur Platzierung Ihrer Stellenanzeige

Jobworld.de (Meta Job Suchmaschine, wertet über 50 verschiedene Stellenbörsen aus)

Indeed (kostenlos), Stepstone (ab 950 EUR), Monster, Meine Stadt,

Banken: Bankingclub.de

IT Bereich: pcwelt.de/Stellenmarkt.de

industriejobs.de

Elternzeitvertretungen.de

© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

Headhunting- suchen Sie selbst nach geeigneten Kandidaten

1. Übersicht über gängige Börsen mit integriertem Bewerberpool (aktuelles Ranking, Testberichte lesen)

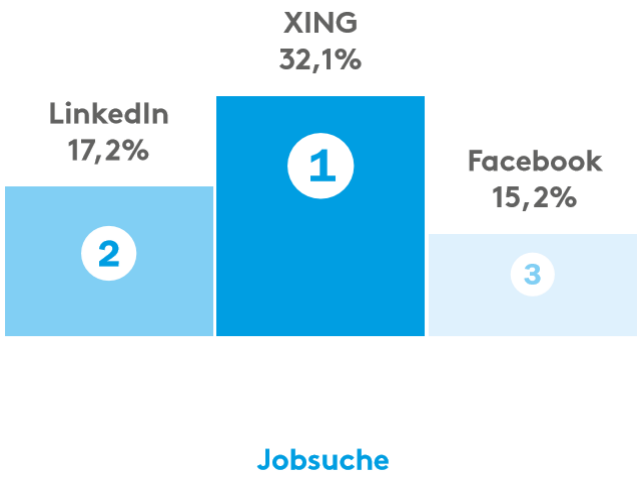
Monster.de

Xing.de

Ingenierukarriere.de

Jobscout24.de

Amadeus fire



2. Fachkräftebörsen bei HWK/IHK StBK etc. Verbände Innungen

3. Kontaktieren Sie regionale Personaldienstleister

© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

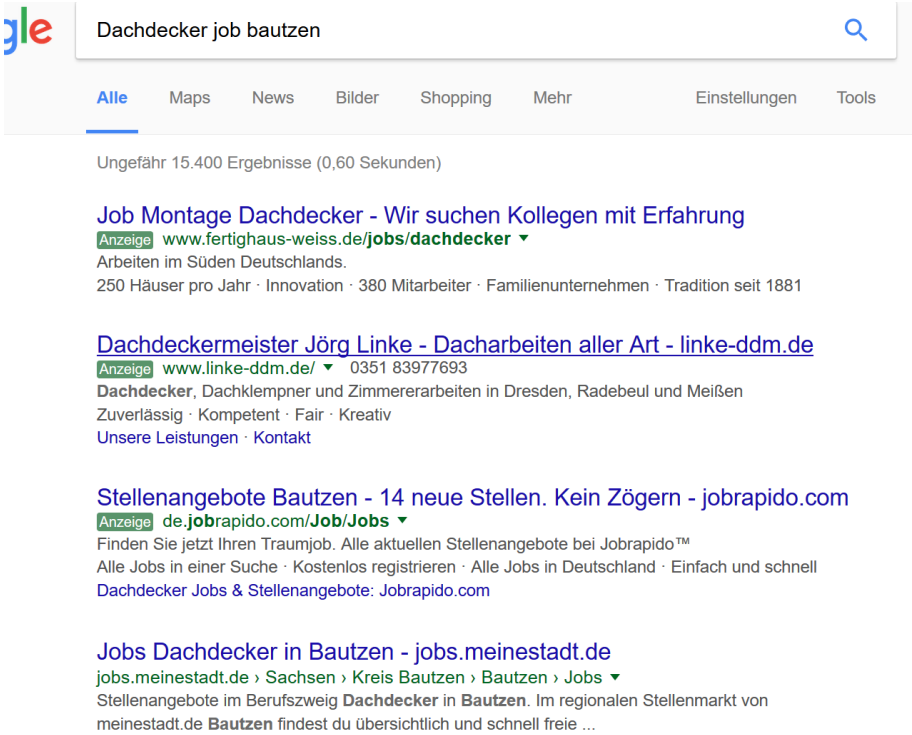
Karrierenetzwerke/ Website

1. LinkedIn, Xing, Fachzeitschriften

2. **Facebook** (angepasste Stellenanzeige, Gruppenfunktion nutzen, Beispiel!)

1. **Eigene Internetseite**

- ad words,
- keine sprechende URL, H1,
- SEO der Karriereseite, call-to-action,
- Bewerberpool einrichten,



4. **Analoges Karrierenetzwerk**: Entlang der Wertschöpfungskette Informationen streuen (Lieferanten, Steuerberater, Finanzdienstleister, Vertreter, etc.)

5. **Kooperieren** Sie mit Bildungsträgern, BO Lehrern, BA Bautzen, Tu Dresden, HTW, (die meisten haben eine Praktikumsstelle oder Aushänge am schwarzem Brett, etc.)

© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

Finden Sie neue Fachkräftepools

Bauen Sie ein Netzwerk auf.

Kooperieren Sie mit regionalen Akteuren.

(was gibt es bereits??)

© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

Finden Sie neue Fachkräftepools

- Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Arbeitsagentur. Die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland kann Ihre Lücken schließen.
- Sie kann die Personalsuche in Zusammenarbeit mit Ihrer örtlichen Agentur für Arbeit europaweit und darüber hinaus ausdehnen, wenn sich Ihre Stelle nicht über den deutschen Arbeitsmarkt besetzen lässt
- Oder Sie haben bereits einen ausländischen Arbeitnehmer gefunden und benötigen Unterstützung bei der Zulassung zum deutschen Arbeitsmarkt.

Die Personalgewinnung im Ausland konzentriert sich auf die Branchen:

- Technik:

Ingenieure, IT-Spezialisten, nichtakademische Fachkräfte (z.B. Mechatroniker)

- Gesundheit:

Ärztinnen und Ärzte (Humanmediziner), Gesundheits- und Altenpflegekräfte, Für Privathaushalte mit pflegebedürftigen Angehörigen vermittelt die ZAV auch Haushaltshilfen aus der EU.

- **Hotellerie und Gastrononomie:**

Koch, Restaurantfachmann/-frau, Hotelfachmann/-frau, Fachmann/-frau Systemgastronomie

Kontakt: http://eures.europa.eu

© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

Verhalten im Auswahlprozess

Bewerbungseingang → Entscheidung

Sammel der Bewerbungen und Analyse

- **Mindestanforderungen:**
- - Äußere Form
- - Vollständigkeit
- - Übersichtlichkeit
- Fehlerfrei
- **Detailanforderungen**
- - Anschreiben
- -Lebenslauf
- -Zeugnis

Einstellungstests

- **Testverfahren**
- - Leistungstests
- - Persönlichkeitstests
- - Intelligenztests
- - Szenarien durchspielen

Vorstellungsgespräche

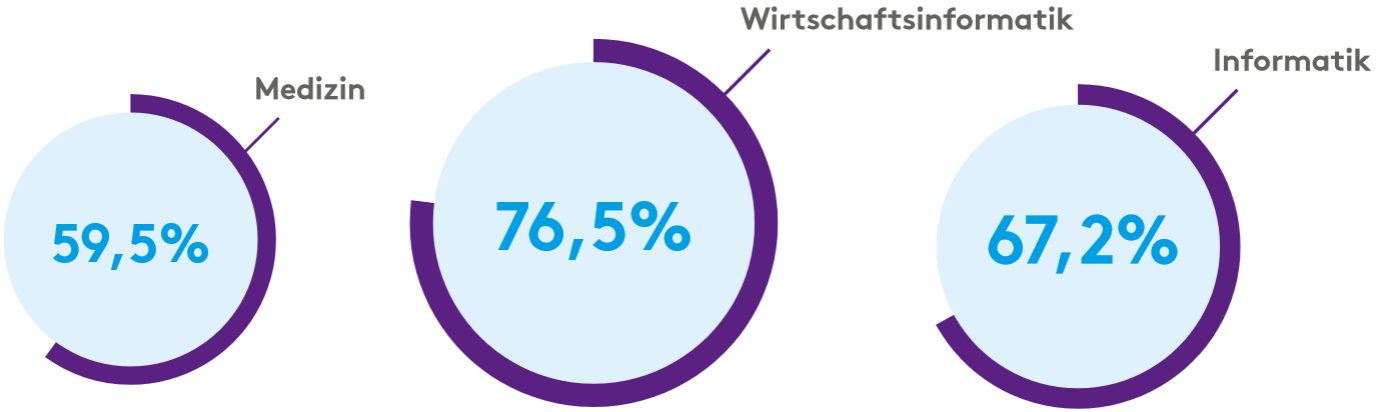
- Erscheinungsbild
- Fachwissen
- Flexibilität
- Kollegialität
- Selbstbeherrschung

Antworten Sie unbedingt innerhalb einer Woche!

© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

Mitarbeiter binden (Retention Management)

Die Wahrnehmung des Arbeitsmarktes



1. Wechselwilligkeit hängt von Wahrnehmung des Arbeitsmarktes, Zufriedenheit und Bindung zum Arbeitgeber ab.
2. Zufrieden mit Kollegen (68%) Abteilung (58%) mit der Arbeit (56%)
3. Unzufriedenheit mit Gehalt (34%) Informationsweitergabe (24%) und Karrieremöglichkeiten (20%)

© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

Herausforderrungen für Sie – Standort bestimmen

1. Erfolgsrelevante Mitarbeiter identifizieren

   Leistungsträger

   Potenzialträger

   Spezialisten

Durchführen von Befragungen (Zufriedenheit, der Einflussbereich des direkten Vorgesetzen erfassen)

Easy-feedback.de → Tool zur kostenlosen Mitarbeiterbefragung

© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

Die 4 Bausteine des Retention Management

1. „**Vertrauen, Ehrlichkeit, Authentizität**. Das sind die Fundamente einer langfristigen Zusammenarbeit zwischen Menschen und Unternehmen. Wenn sich meine Mitarbeiter mit mir als Arbeitgeber **nicht nur auf rein rationaler Ebene, sondern auch emotional verbunden fühlen,** wirkt sich das auch auf meinen Erfolg als Unternehmer aus.“ Oliver Marquardt

- Emotionalste Bindung ist das stabilste Fundament einer Beziehung.

- Ausschlaggebend ist :
  - starke Arbeitgebermarke (Employer Branding)
  - guter Führungsstil (z.B.: Umgang in Falle einer Erkrankung)
  - Erwartungsabgleich
  - Integration der Neuen

- Neben der emotionalen Ebene muss die rationale Bindung über sachliche Dimension komplettiert werden.

Sachliche Dimension: **Cafeteria Ansatz**

© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

starke Arbeitgebermarke

1. Betriebliches Vorschlagsmanagement zur stetigen Verbesserung der Arbeitgeberwahrnehmung
2. Employer Branding Profil bei Xing, LinkedIn einrichten.
3. Aktueller Stand bei Arbeitgeber Bewertungsportalen, oder auch Google. Aktivieren Sie hierfür Ihre Mitarbeiter.
4. Prägende Kontaktpunkte bearbeiten (Imagebroschüre, Weiterbildung, Events, Alumni, Bewerbungsprozess, Blog etc.)

Als **Leitfaden für Ihre Mitarbeiter** können dabei die folgenden Punkte dienen:

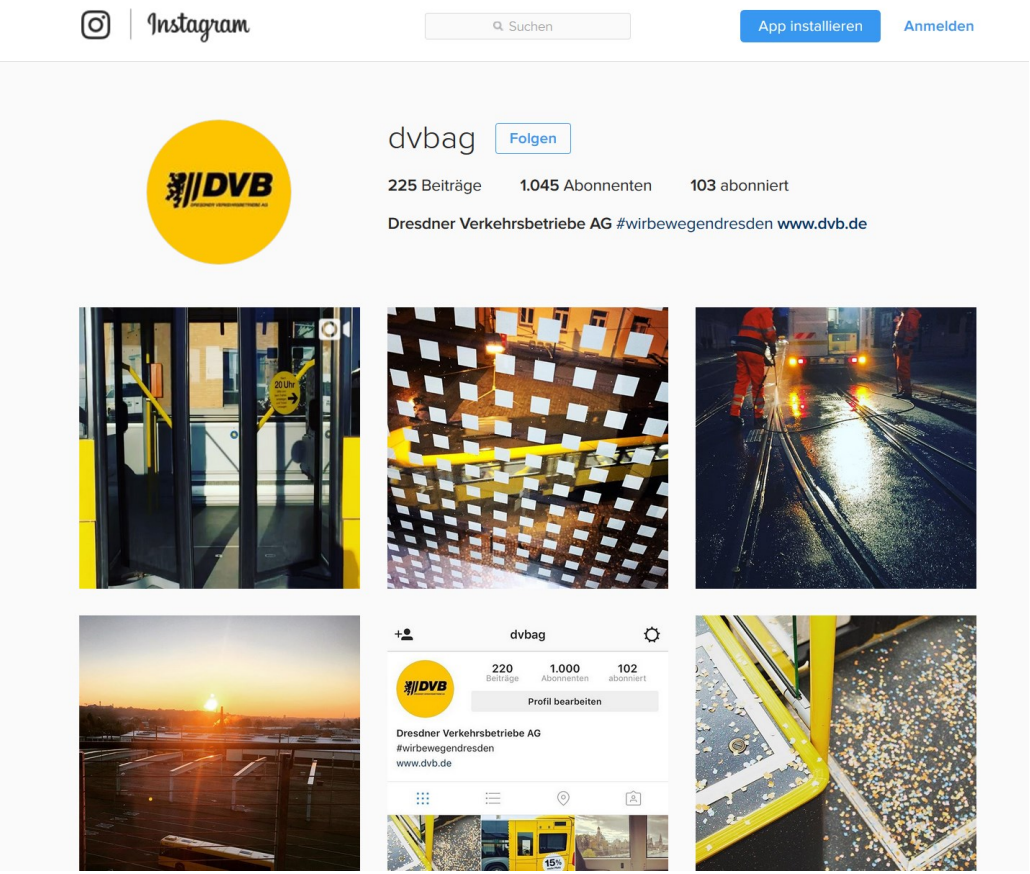
- Sprechen Sie **offen und ehrlich** über das Unternehmen und stellen Sie authentisch dar, warum Sie gerne hier arbeiten.
- **Empfehlen** Sie das Unternehmen weiter - wenn es angebracht ist.
- **Vermeiden Sie offensive Werbung**, bringen Sie das Unternehmen nicht um jeden Preis und in jedem Kontext zur Sprache.
- **Pflegen Sie Ihr Profil** und füllen Sie es vollständig aus.
- **Interagieren** Sie regelmäßig mit dem Unternehmensprofil.
- Teilen Sie gerne auch **Inhalte des Unternehmensblogs oder Berichte über das Unternehmen** mit Ihrem Netzwerk.
- Bringen Sie das Unternehmen auch **in Gruppen** nur dann zur Sprache, wenn es sich im jeweiligen Kontext anbietet.
- Potentielle Mitarbeiter können Sie gerne **auf das Xing Unternehmensprofil verweisen**.

© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

starke Arbeitgebermarke

Employer Branding mit Instagram bzw. Block einrichten

1. Blick hinter die Kulissen
2. Bildertagebuch wechselnder Mitarbeiter
3. Ablauf des Rekrutierungsprozesses
4. Video Statements
5. Szenen aus dem Alltag



© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

Guter Führungsstil

1. **Werte und Führung sind zwei Seiten einer Medaille.** Verdeutlichen kann man sich das Ganze, wenn man sich bewusst macht, dass das Verhalten einer Führungskraft einer der entscheidenden Faktoren der Unternehmenskultur ist. Daraus kann man zwei Aspekte ableiten

a) **Wenn der Führungsstil nicht zu den Werten der Angestellten passt, löst das Widerstand aus.** Widerstand führt langfristig gesehen zu Unzufriedenheit, Demotivation und innerer Kündigung

b) **Passen die Werte der Mitarbeiter nicht den Rahmen**, den die Unternehmensführung vorgibt, führt dies zum selben Problem.

Das Verhalten der Führungskräfte und das Umfeld analysieren.

Werte werden aus der Unternehmenskultur abgeleitet.

Bsp.:	man möchte ein angenehmes Arbeitsumfeld	→ Vorgesetzter schreit Mitarbeiter an
	wir sind offen und ehrlich miteinander	→ Mitarbeiter bekommt Informationen vorenthalten
	Mit Fehlern gehen wir konstruktiv um	→ einseitige Schuldzuweisungen

© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

Der Erwartungsabgleich

1. Erwartungen können nur erfüllt werden können, wenn man klar und deutlich sagt, was man möchte.
2. Und natürlich auch, was man gegebenenfalls falsch gemacht hat. Für erfolgreiches Retention Management ist ein durchdachtes System an Erwartungsgesprächen und regelmäßiges Feedback daher unabdingbar.
3. in solches System bildet die Grundlage eines kontinuierlichen Erwartungsabgleichs und damit langfristig die Basis hoher Zufriedenheit.

> *„Erwartungsgespräche und regelmäßiges Feedback sind eine wichtige Grundlage für erfolgreiches Retention Management. Nur, wenn ich die Erwartungen meiner Mitarbeiter kenne, kann ich sie in der Planung berücksichtigen und schaffe damit überhaupt erst die Grundlage für die Zufriedenheit, die für die langfristige Bindung unerlässlich ist.“ Oliver Marquardt*

© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

Integration der Neuen

Hier bietet sich für Unternehmen eine wunderbare Möglichkeit, neue Mitarbeiter von Anfang an mit ins Boot zu holen und sie nachhaltig für das Unternehmen zu begeistern.

Welcome Package anfertigen

Willkommen

Das Unternehmen (Fakten zur Firma, Unternehmensphilosophie Corporate Design, Die Gründer, Zusatzangebote (Weiterbildung, etc.)

Der Arbeitsplatz

Die Personen (Ansprechpersonen, Hierarchieebenen, Mitarbeiter und Kollegen)

Die Organisation (Material bestellen, Krankheitsfall, die Mittagspause, Urlausbregelungen)

Technische Belange

© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

Das Cafeteria System

Individuelle Zusammenstellung aus den angebotenene Sozialleistungen möglich

Festlegung eines Budgets dringend Notwendig

Buffetplan

- Zuschüsse zur Kinderbetreuung
- Zuschuss zur Internetnutzung
- Überlassung eines Mobiltelefons
- Direktversicherung (betriebliche Altersvorsorge)
- Jobticket
- Firmenwagen
- Verbilligte Überlassung eines PC´s
- Verbilligter Monatsbeitrag zur Nutzung eines Fitnesscenters
- Altersteilzeit
- Parkplatzgestellung

© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

Ein Rechenbeispiel

	Arbeitgeber finanziert	Arbeitnehmer finanziert	LSt	SV
Zuschuss zur Kinderbetreuung 100 Euro x 12 Monate = 1.200 Euro	1.200 Euro		frei	frei
Überlassung eines Mobiltelefons 80 Euro x 12 Monate = 960 Euro		960 Euro	frei	frei
Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG		2.520 Euro	frei	frei
Zuschuss für Internetnutzung für zwölf Monate	275 Euro		25 %	frei
Jobticket (Jahresticket) für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte	600 Euro		15 %	frei
Summe	**2.075 Euro**	**3.480 Euro**		

Beispiel:

Brutto 41500 EUR

Kinderbetreuung

Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel

DSL Flatrate 30 EUR Monat

Mobiltelefon für private Nutzung

© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

Ein Rechenbeispiel

1. Normalerweise steigt Das Bruttogehalt auf 43 575 EUR an.

Durch das Caferteria System Sinkt das Steuer und SV-Pflichtige Brutto auf 38 020 EUR (./. AN Anteil)

Es ergeben sich folgende Einsparungen

	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Sozialversicherung:		
Sozialversicherung Barlohnerhöhung	9.512,26 Euro	9.127,51 Euro
./. Sozialversicherung Cafeteria-System	8.364,40 Euro	8.022,22 Euro
= Ersparnis Sozialversicherung	**1.147,86 Euro**	**1.105,29 Euro**
Lohnsteuer/Solidaritätszuschlag:		
Lohnsteuer/Solidaritätszuschlag Barlohnerhöhung	5.518,01 Euro	
./. Lohnsteuer/Solidaritätszuschlag Cafeteria-System	3.926,00 Euro	
= Ersparnis Lohnsteuer/Solidaritätszuschlag	**1.592,01 Euro**	
Pauschale Lohnsteuer/Solidaritätszuschlag		
Internet [275 Euro x 0,25 x (1 + 0,055)]		72,53 Euro
+ Jobticket [600 Euro x 0,15 x (1 + 0,055)]		94,95 Euro
= Belastung durch pauschale Lohnsteuer/Solidaritätszuschlag		**167,48 Euro**

AN 2739, 87 EUR **AG** 937,81 EUR

© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

Care Management

Stellen Sie unternehmerisches/Internes Know How zur Verfügung.

-- Mitarbeiter können Steuerberater anrufen

-- Hilfestellung bei Antragsbearbeitung Elternzeit/Elterngeld

-- Mitarbeiterdarlehen (entgeltlichen Vorteil von Steuerberater prüfen lassen, Achtung es gilt AGB Regelung (sofortige Rückzahlung benachteiligt den AN)

Bei Beendigung wird der Arbeitgeber das Darlehen aber mit der gesetzlichen Frist von drei Monaten gem. § 488 Abs. 3 BGB kündigen)

-- Bereitstellung von Obst und Getränken in heißen Monaten

-- Freistellung im Bedarfsfall

© Handwerkskammer Dresden · Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden