

Erfolgreiches Personalmanagement

-

Mitarbeiter finden und binden

- > **Wege und Quellen der Personalfindung**
- > **Qualifikation und Fortbildung**
- > **Gehaltsstrukturen im Markt**
- > **tun Sie ihren Helferinnen Gutes**
- > **Abwerbeversuchen vorbeugen**

Wege und Quellen der Personalfindung

Grundsätzliches – was ist zu tun ?

- **Erstellen von Tätigkeitsprofilen**
- **Erstellen von Anforderungsprofilen**
- **Erstellung einer geeigneten Stellenanzeige**
- **Das Bewerbergespräch**

Wege und Quellen der Personalfindung

Welche Quellen gibt es ?

Wo platziere ich meine Anzeige ?

Soll ich überhaupt noch eine Anzeige schalten ?

Stichwort: Personalvermittlung

Wege und Quellen der Personalfindung



Wege und Quellen der Personalfindung

Personalfindung 2.0: Welche Möglichkeiten bieten Jobbörsen?

Unternehmer die auf Jobbörsen wie Xing oder Monster.de setzen, sind gegenüber der klassischen Jobsuche klar im Vorteil.

In Zeiten der Digitalisierung bekommen Stellenanzeigen in der klassischen Tageszeitung immer weniger Beachtung. Stattdessen werden Online-Plattformen wie Xing, Monster.de oder auch Facebook immer häufiger genutzt.

Wege und Quellen der Personalfindung

- Xing
- Das Business-Netzwerk hat in Deutschland aktuell ca. 7,3 Millionen Nutzer. Dabei ist die Mehrheit (39 Prozent) zwischen 30 und 39 Jahre alt.
- Jeder Nutzer verfügt auf XING über ein eigenes Profil, auf dem er unter anderem detaillierte Angaben über seine berufliche Laufbahn machen kann – auch ohne eine kostenpflichtige Mitgliedschaft eingehen zu müssen.
- Auf XING haben Sie die Möglichkeit
- Stellenanzeigen zu schalten
- passende Kandidaten mithilfe eines Talentmanagers zu finden
- geeignete Mitarbeiter für Ihre Projektarbeit zu finden
- ein „Employer Branding Profil“ zu gestalten

Wege und Quellen der Personalfindung

- Monster.de
- Mithilfe von diversen Filterfunktion haben Jobsuchende die Möglichkeit, den maßgeschneiderten Arbeitsplatz zu finden. Laut Monster Worldwide kennen 80 Prozent der Jobbörsen-Nutzer diese Plattform. Aufgrund dieser Bekanntheit hat das Jobportal für Unternehmen großes Potenzial, die passenden Bewerber für ausgeschriebene Stellen zu finden.
- Bei Monster.de haben Sie die Möglichkeit
- Stellenanzeigen zu schalten
- geeignete Kandidaten über eine Lebenslaufdatenbank zu finden
- die Stellenanzeige per E-Mail an Ihre Zielgruppe zu senden

Wege und Quellen der Personalfindung

- Facebook
- Das soziale Netzwerk kann von Unternehmen genutzt werden, um potentielle Bewerber auf aktuell zu besetzende Stellen aufmerksam zu machen. Folgende Möglichkeiten können dabei in Betracht gezogen werden:
 - die Einrichtung von Unternehmens-Karriere-Seiten
 - das Posting von Stellenanzeigen mit der Verlinkung zur Unternehmens-Website
 - die Schaltung von Facebook-Ads (Werbeanzeigen)
- Sie sollten auch beachten, dass über Facebook deutlich jüngere Personen angesprochen werden, als es bei Xing oder Monster.de der Fall ist.

Wege und Quellen der Personalfindung

Gibt es Alternativen ?

- **Ausbildung**
- **Weiterempfehlung**
- **Aushang**

Qualifikation und Fortbildung

Ein Vorteil für alle Beteiligten: Arzt, Mitarbeiter, Team und Patienten

- **Entlastung, Aufgaben können delegiert werden**
- **Arbeit wird interessanter, mehr Aufgaben – mehr Verantwortung**
- **Motivation, Verbesserung Betriebsklima**
- **Erweiterung des Praxisangebotes, Bindung der Patienten an die Praxis**
- **Zusätzliche Leistungen und Abrechnungspotential**

Qualifikation und Fortbildung

Karrierewege der Medizinischen Fachangestellten



Qualifikation und Fortbildung

- **Weiterbildungen / Aufstiegsfortbildungen:**
- **Praxismanagerin / PM**
- **Zahnmedizinische Prophylaxeassistentin / ZMP**
- **Zahnmedizinische Verwaltungshelferin / ZMV**
- **Dentalhygienikerin / DH**
- **(Zahnmedizinische Fachassistentin / ZMF)**

Gehaltsstrukturen im Markt

- **Tarifverträge als Richtschnur**
- **Gehaltscheck.com**
- **Atlas Medicus**

Tun Sie Ihren Helferinnen Gutes

Optimierungsbaustein 01

Waren und Dienstleistungen Dritter

Im Rahmen der Sachbezugsregelung kann die monatliche Freigrenze von 44 Euro in Form von Sachleistungen ausgeschöpft werden. Vom Arbeitgeber ausgegebene Gutscheine für Waren, die bei Dritten einzulösen sind, sind steuer- und beitragsfrei, sofern die Freigrenze von 44 Euro pro Monat nicht überschritten wird. Entscheidend ist, welche Sache (kein Geldwert) in welchem Zeitraum konkret übertragen wird. Unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen kann alternativ durch Vorlage von Kaufbelegen des Arbeitnehmers eine Erstattung vorgenommen werden. Gutscheine für Waren und Dienstleistungen dürfen nicht in Geldwert ausgezahlt werden.

Tun Sie Ihren Helferinnen Gutes

Optimierungsbaustein 02

Tankgutschein

Grundsätzlich findet hier die Regelung „Waren und Dienstleistungen Dritter“ Anwendung, sofern die Freigrenze von 44 Euro pro Monat nicht überschritten wird. Alternativ kann eine Erstattung der vom Arbeitnehmer im eigenen Namen gezahlten Kraftstoffkosten in maximaler Höhe von 44 Euro durch Vorlage von Tankbelegen durchgeführt werden. Viele Tankstellen bieten auch eigene Tankkarten mit entsprechendem Wertguthaben an.

Tun Sie Ihren Helferinnen Gutes

Optimierungsbaustein 03

Stromkosten

Zu den Sachbezugsregelungen für „Waren und Dienstleistungen Dritter“ gehören alle Wirtschaftsgüter, die im Wirtschaftsverkehr wie Sachen behandelt werden, also auch elektrischer Strom und Wärme. Über eine monatliche Abschlagszahlung an den Energielieferanten des Arbeitnehmers lässt sich der Energiebezug des Arbeitnehmers in maximaler Höhe der monatlichen Freigrenze von 44 Euro steuer- und beitragsfrei vom Arbeitgeber übernehmen. Je nach Größe der Wohnfläche und des Energieverbrauchs fallen in der Regel höhere Kosten im Haushalt des Arbeitnehmers an. Diese Nachzahlungen können gegebenenfalls mit der jährlichen Stromabrechnung steuer- und beitragspflichtig gezahlt werden.

Tun Sie Ihren Helferinnen Gutes

Optimierungsbaustein **04**

Zeitungsabonnement

Besitzt der Arbeitnehmer ein Abonnement für seine Lieblings- oder Fachzeitschrift? Eine weitere Möglichkeit, Waren und Dienstleistungen im Rahmen der Sachbezugsregelung steuer- und beitragsfrei an den Arbeitnehmer zu überlassen, ist das monatliche Abonnement einer Zeitung oder Zeitschrift. Der Arbeitgeber erhält hierbei die Rechnung, der Arbeitnehmer wiederum kommt in den Genuss seiner Lektüre. Der steuer- und beitragsrechtliche Vorteil für den Arbeitnehmer wird über die Freigrenze von monatlich 44 Euro geregelt.

Tun Sie Ihren Helferinnen Gutes

Optimierungsbaustein 05

Betriebliche Altersvorsorge

Die gesetzliche Rentenversicherung dient heute nur noch der Grundsicherung. Neben der gesetzlichen und privaten Rente wurde mit der betrieblichen Altersvorsorge eine attraktive Möglichkeit für die zusätzliche Finanzierung des Ruhestands geschaffen. Seit einigen Jahren ist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber verpflichtet, für die Entgeltumwandlung einen Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge anzubieten. Dabei fließen die Beiträge direkt aus dem Bruttoentgelt des Arbeitnehmers in die Altersvorsorge. Das lohnt sich für beide Seiten, denn es sinkt nicht nur die Steuerlast für den Arbeitnehmer, sondern auch die vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge fallen geringer aus. Pro Kalenderjahr lassen sich so bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung steuer- und sozialabgabenfrei und darüber hinaus unter gewissen Voraussetzungen bis zu 1.800 Euro steuerfrei, aber beitragspflichtig, in bestimmte Modelle der betrieblichen Altersvorsorge einzahlen.

Tun Sie Ihren Helferinnen Gutes

Optimierungsbaustein 06

Betriebliche Gesundheitsförderung

Fehlzeiten eines Mitarbeiters verursachen im Betrieb hohe Kosten. Besonders in kleinen und mittleren Unternehmen kann der Ausfall eines Mitarbeiters empfindliche Störungen im Betriebsablauf verursachen. Viele Arbeitnehmer achten bereits aus persönlichen Gründen darauf, durch gesundheitsfördernde Aktivitäten einen Ausgleich zum beruflich anspruchsvollen Alltag zu finden, um gesund und fit zu bleiben. Der Arbeitgeber kann mit eigenen Maßnahmen gezielt die Aufrechterhaltung und Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands seiner Arbeitnehmer beeinflussen. Maßnahmen von bis zu 500 Euro sind hier pro Jahr steuer- und beitragsfrei. Sind im eigenen Betrieb keine gesundheitsfördernden Möglichkeiten gegeben, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unter bestimmten Umständen in gleicher Höhe Barzuschüsse für solche privat durchgeführten Maßnahmen gewähren.

Tun Sie Ihren Helferinnen Gutes

Optimierungsbaustein 07

Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

Über die sogenannte Pendlerpauschale machen viele Arbeitnehmer die Belastungen, die durch regelmäßige Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte anfallen, jährlich gegenüber dem Finanzamt geltend. Vorteilhafter ist hier die Übernahme oder Bezuschussung der Fahrtkosten seitens des Arbeitgebers. Bei Fahrten mit dem Privatfahrzeug können dem Arbeitnehmer bis zu 0,30 Euro je Entfernungskilometer und Tag pauschalbesteuert und beitragsfrei gewährt werden. Die Berechnung der Arbeitstage je Monat lässt sich mit 15 Tagen pauschalieren. Bei öffentlicher Verkehrsmittel besteht sogar die Möglichkeit, die tatsächlichen Kosten für Fahrscheine zu ersetzen.

Tun Sie Ihren Helferinnen Gutes

Optimierungsbaustein 08

Job-Ticket

Bei Job-Tickets handelt es sich um Monats- oder Jahreskarten für den öffentlichen Nah- und Fernverkehr, die der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer unentgeltlich oder entgeltbegünstigt für die regelmäßigen Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte zur Verfügung stellt. Der Arbeitgeber schließt hierfür einen Vertrag mit dem Verkehrsunternehmen ab und übernimmt die vereinbarten Kosten. Liegt der monatliche Wert des an den Arbeitnehmer überlassenen Job-Tickets unter der 44-Euro-Freigrenze, kann die Sachbezugsregelung angewandt werden. Damit kommt Steuer- und Beitragsfreiheit in Betracht, sofern keine weiteren Sachleistungen erfolgen. Übersteigt der Wert monatlich 44 Euro, kann das Job-Ticket pauschalbesteuert und beitragsfrei überlassen werden. Als Sachbezug anerkannt wird nur die Ausgabe des Job-Tickets im monatlichen Rhythmus.

Tun Sie Ihren Helferinnen Gutes

Optimierungsbaustein **14**

Erholungsbeihilfe

Plant der Arbeitnehmer eine Erholungsphase und nimmt einen Teil seiner Urlaubstage dafür in Anspruch, so kann ihm der Arbeitgeber eine finanzielle Beihilfe (nicht zu verwechseln mit Urlaubsgeld), auch für Ehegatten und Kinder, gewähren. Die festgelegten Beträge in Höhe von bis zu 156 Euro für den Arbeitnehmer, 104 Euro für dessen Ehegatten und 52 Euro für jedes Kind sind pauschalbesteuert eine optimale Lösung, um „Danke“ zu sagen, einen Ansporn für weitere Leistungen zu geben oder die Identifikation des Arbeitnehmers mit dem Unternehmen zu stärken. Übernimmt der Arbeitgeber die Pauschalsteuer, so erhält eine vierköpfige Familie immerhin 364 Euro zusätzliche Erholungsbeihilfe. Voraussetzung ist, dass die Erholungsbeihilfe im zeitlichen Zusammenhang zum Urlaub gewährt wird und der Arbeitnehmer diese zu Erholungszwecken einsetzt.

Tun Sie Ihren Helferinnen Gutes

Optimierungsbaustein **15**

Kinderbetreuungskosten

Familie und Beruf sind oft nicht leicht zu vereinbaren. Einen besonderen Schwerpunkt bildet hierbei die Kinderbetreuung während der Arbeitszeit. Die Kosten für die Betreuung, Unterbringung und Verpflegung der nicht schulpflichtigen Kinder in Kindertagesstätten oder vergleichbaren Einrichtungen spielen eine wesentliche Rolle bei der Abwägung, ob es sich überhaupt lohnt, arbeiten zu gehen. Übernimmt der Arbeitgeber einen Zuschuss oder gar die Vollerstattung der Kosten, ist diese Übernahme steuer- und beitragsfrei. Die Aufwendungen des Arbeitnehmers müssen jedoch mindestens dem Zuschuss oder der Erstattung durch den Arbeitgeber entsprechen und diesem mit Originalvertrag nachgewiesen werden.

Tun Sie Ihren Helferinnen Gutes

Optimierungsbaustein 17

Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte

Die Nutzung mobiler Geräte ist in vielen Unternehmen nicht mehr wegzudenken, auch um die Erreichbarkeit und Tätigkeit des Arbeitnehmers an unterschiedlichen Orten zu ermöglichen. Der Arbeitgeber stattet seinen Arbeitnehmer bspw. mit einem Laptop, Tablet oder Smartphone aus. Die Vorteile des Arbeitnehmers aus der privaten Nutzung dieser Geräte, der dazugehörigen System- und Anwendungsprogramme sowie des Zubehörs können steuer- und beitragsfrei sein. Voraussetzung ist, dass alle genannten Geräte und Programme auch im Betrieb des Arbeitgebers eingesetzt werden. Sofern es sich jedoch nicht nur um Überlassung, sondern um Übereignung handelt, ist der Wert pauschal zu besteuern.

Tun Sie Ihren Helferinnen Gutes

Optimierungsbaustein 18

Handy- und Telefonnutzung

Entstehen dem Arbeitnehmer regelmäßig wiederkehrende Aufwendungen bei der Nutzung privater Telekommunikationsmittel für betriebliche Zwecke, können diese Aufwendungen auch in pauschaler Höhe steuer- und beitragsfrei vom Arbeitgeber erstattet werden. Zu den Aufwendungen zählt auch das Nutzungsentgelt einer Telefonanlage sowie der Grundpreis der Anschlüsse, entsprechend dem beruflichen Anteil der Verbindungsentgelte (Handy / Telefon und Internet). Für den Arbeitgeber ergeben sich zwei Möglichkeiten der Erstattung:

1. Erstattung tatsächlich angefallener Aufwendungen laut Einzelkostennachweis. Hier besteht die Möglichkeit, nach 3 Monaten einen repräsentativen Durchschnitt für die Zukunft anzusetzen.
2. Vereinfachte Erstattung ohne Einzelkostennachweis bis zu 20% des Rechnungsbetrags, höchstens jedoch 20 Euro im Monat.

Tun Sie Ihren Helferinnen Gutes

Optimierungsbaustein **19**

Internetpauschale

Die Nutzung des Internets ist in Betrieben und privaten Haushalten heutzutage nahezu unverzichtbar. Vor einigen Jahren wurde beschlossen, die Nutzung der neuen Medien in Privathaushalten zu fördern. Seither kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zusätzlich einen pauschal besteuerten Zuschuss in Höhe von monatlich bis zu 50 Euro für Aufwendungen gewähren, die den Zugang zum Internet ermöglichen. Als Bestandteil dieser Aufwendungen zählen neben Grundgebühren für erforderliche Telefon-/DSL-Verbindungen und Verbindungs-/Übertragungsentgelten auch Flatrates sowie Kosten für Installation, notwendige Hardware und Software. Der Arbeitgeber hat eine Erklärung des Arbeitnehmers über die Höhe seiner Aufwendungen aufzubewahren.

Tun Sie Ihren Helferinnen Gutes

Optimierungsbaustein **20**

Berufsbekleidung

In bestimmten Branchen und Betriebsbereichen hat der Arbeitnehmer zur Ausübung seiner Tätigkeit, zum Schutz seiner Gesundheit, zur Vereinheitlichung und Verbesserung des Erscheinungsbildes bzw. des Firmenimages typische Arbeitskleidung zu tragen. Die Überlassung von Berufsbekleidung an den Arbeitnehmer sowie deren Reinigung und Reparatur sind steuer- und beitragsfrei. Zur typischen Berufsbekleidung gehören Kleidungsstücke, die als Arbeitsschutzkleidung auf die jeweils ausgeübte Berufstätigkeit zugeschnitten, die uniformartig beschaffen oder durch ein dauerhaft angebrachtes Firmenemblem gekennzeichnet sind. Eine private Nutzung muss so gut wie ausgeschlossen sein.

Tun Sie Ihren Helferinnen Gutes

Optimierungsbaustein **21**

Vermietung von Werbeflächen

Gute Arbeitnehmer identifizieren sich gerne mit dem Unternehmen ihres Arbeitgebers. Da kann sich durchaus die Frage eröffnen, inwieweit der Arbeitnehmer auch Werbung für seinen Arbeitgeber machen kann. Die Anmietung von Werbeflächen beim Arbeitnehmer, bspw. an dessen privatem Fahrzeug, kann unter Marketingaspekten eine lohnende Möglichkeit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sein. Die Mietzahlungen, die der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zahlt, sind bei einem Betrag von weniger als 256 Euro pro Jahr steuer- und beitragsfrei. Wichtig: Laufzeit, Entgelt usw. einer solchen Werbeflächenanmietung regeln beide Vertragspartner über einen Mietvertrag.

Abwerbeversuchen vorbeugen

Was kann ich tun?

**Ich danke Ihnen für Ihre
Aufmerksamkeit**