



INTERVIEW

Das Arbeitgebersiegel „Exzellenter Arbeitgeber“ – Da bewegt sich was!

Ein Gespräch mit StB Dirk Peters, Hannover, www.strategisch-steuern.de,
und Uwe Loof, Geschäftsführer der PAON GmbH, Hannover, www.paon.de

| Steuerkanzleien stehen im Wettbewerb um die besten Köpfe. Auch wenn es vielleicht paradox klingt: Gerade im digitalen Zeitalter kommt es mehr denn je auf den Faktor Mensch an, denn er ist es, der für den Mandanten den Unterschied ausmacht und den Mehrwert erbringt. Doch sind Steuerkanzleien, und hier vor allem die kleineren, für den Wettbewerb ausreichend gewappnet? Der Steuerberaterverband Niedersachsen/Sachsen-Anhalt und die PAON GmbH haben mit dem Arbeitgebersiegel „Exzellenter Arbeitgeber“ eine Initiative ins Leben gerufen, um Kanzleien in diesem Wettbewerb zu unterstützen. |

REDAKTION: *Herr Peters, was hat Sie motiviert, am Wettbewerb um das Arbeitgebersiegel teilzunehmen?*

DIRK PETERS: Das Arbeitgebersiegel ist quasi so etwas wie die Bestätigung für die Arbeit in und an der Kanzlei, die wir in den letzten zehn Jahren alle gemeinsam geleistet haben. Wir sind zwar nicht unmittelbar von der Personalknappheit betroffen, denn wir bilden immer schon aus. Aber wir erhoffen uns natürlich eine größere Sichtbarkeit und eine gesteigerte Wahrnehmung unserer Kanzlei. Das Siegel hat eine hohe Aussagekraft, gerade weil unsere Branche immer noch Werbebeschränkungen unterliegt.

REDAKTION: *Könnten Sie bitte kurz erläutern, inwiefern Sie das Siegel als Bestätigung sehen?*

DIRK PETERS: Ich meine das mit Blick auf die Mitarbeiterorientierung. Wir haben damals bereits mit ProCheck begonnen, das Wissen unserer Kanzlei aufzuschreiben und für die hinzukommenden Mitarbeiter zu bewahren. Und zwar haben wir das damals als Team gemacht. Dann kam 2011 das DMS. Da waren es gerade die Mitarbeiter, die sich dafür eingesetzt haben, dass das angeschafft wurde, weil sie die Vorteile für ihre Arbeit erkannt haben. Beides erleichtert heute den Mitarbeitern die Arbeit.

REDAKTION: *Herr Loof, wie kamen Sie auf die Idee, das Siegel zu konzipieren?*

UWE LOOF: 2015 hat die PAON GmbH mit Vorträgen zur Mitarbeitergewinnung für den Steuerberaterverband Niedersachsen/Sachsen-Anhalt den Fachkräftemangel erstmals aufgegriffen. Da habe ich gemerkt, dass die Inhalte zwar zur Kenntnis genommen wurden, aber ich hatte nicht das Gefühl, dass daraus aktives Handeln wurde. Der Verband hatte festgestellt, dass gerade die kleineren Kanzleien als Arbeitgeber gar nicht so richtig wahrgenommen werden – nicht zuletzt, weil sie zu wenig auf sich aufmerksam machen.

Motivation der
Teilnehmer

Anlass für das Siegel

Beides verbindet das Arbeitgebersiegel, indem zum einen die Teilnehmer die eigene Sichtbarkeit am Arbeitsmarkt erhöhen und zum anderen über sich anschließende Seminare und Erfa-Gruppen neues Wissen erwerben und in Handeln umsetzen können.

REDAKTION: *Was muss eine Kanzlei tun, wenn sie sich für das Siegel bewirbt?*

UWE LOOF: Die Teilnehmer beantworten einen Fragebogen mit Fragenkategorien zu unterschiedlichen Bereichen und Handlungsfeldern wie Kanzleistrategie, Digitalisierung, Personalmarketing, Personalentwicklung und so weiter. Der Fragebogen wird dann von uns anhand vorgegebener Kriterien ausgewertet und die Kanzleien erhalten dann ihr Ergebnis mit einem Feedback.

REDAKTION: *Also geht es letztlich um eine Selbsteinschätzung der Teilnehmer?*

UWE LOOF: Ja, uns ist die – ehrliche – Selbsteinschätzung und die Reflexion sehr wichtig. Wir entwickeln die Fragen auch von Jahr zu Jahr weiter, da sich der Arbeitsmarkt ja auch kontinuierlich verändert. Nicht alle, die beim ersten Mal das Siegel bekamen, schafften es im zweiten Jahr wieder! Für 2020 ist zum Beispiel zusätzlich eine Mitarbeiterbefragung geplant. Zusammen mit den Antworten der Kanzleileitung ergibt sich dann – idealerweise – ein rundes Bild: So siehst Du, Kanzleileitung, die Dinge und so sehen sie Deine Mitarbeiter.

REDAKTION: *Das Siegel geht 2020 ins dritte Jahr. Welche Erkenntnisse brachten denn die beiden ersten Jahrgänge?*

UWE LOOF: Die Kanzleien tun sich z. B. mit Personalmarketing schwer. Bei der Strategieentwicklung sind es eher die Größeren, die das als Prozess implementiert haben. Auch die Personalplanung ist so ein Thema, da werden die Kleineren immer wieder kalt erwischt: „Frau X wird 65 und geht in Rente – wer hätte das auch ahnen können.“ Gerade für die mit viel Verantwortung gibt es oft keine rechtzeitige Nachfolgeplanung, und damit sind jetzt nicht nur die Chefs gemeint. Andererseits ist immer wieder feststellbar, dass die Kanzleien viel in die Personalentwicklung und auch in die Personalbindung investieren. An erster Stelle steht da das Fachliche, aber es geht auch um die Entwicklung der Arbeitsorganisation und um die Digitalisierung. Da wird viel inhouse geschult. Das wird nach draußen gar nicht so kommuniziert.

REDAKTION: *Stichwort Selbstreflexion, Herr Peters, Sie haben den Fragebogen für Ihre Kanzlei ausgefüllt ...*

DIRK PETERS: Ja, ich habe den Fragebogen alleine ausgefüllt, denn das Thema Kanzleientwicklung fällt in meinen Bereich. Dabei habe ich auch gemerkt, dass wir beim Thema Personalmarketing noch mehr tun können. Aber noch mehr Einsichten hatte ich eigentlich in der vom Steuerberaterverband und der PAON GmbH gemeinsam durchgeführte Erfa-Gruppe für die Träger des Arbeitgebersiegels. Dort ist der Austausch sehr offen und man lernt mit und von den Kollegen. Ich habe den Fragebogen auch so ausgefüllt, wie wir aufgestellt sind, selbst auf die Gefahr hin, dass wir das Siegel beim ersten An-

Teilnahme-
voraussetzungen

Erkenntnisse aus
bald drei Jahren

Selbstreflexion der
Teilnehmer

lauf nicht bekommen. So ist uns das beim ersten Mal mit der „Digitalen Kanzlei“ bei der DATEV gegangen. Aber dann haben wir uns im Team mit allen Mitarbeitern hingesetzt und überlegt, woran es gelegen hat, und beim nächsten Mal hat es geklappt.

REDAKTION: *Jetzt haben Sie das Siegel, wie geht es weiter? Wie halten Sie den „Spirit“ wach?*

DIRK PETERS: So ein Prozess hört nie auf. Das wird ja auch durch die Erfahrungsgruppen unterstützt. Wir haben das jetzt nicht institutionalisiert. Mir ist wichtig, dass alle die in der Kanzlei arbeiten, auch an der Kanzlei mitarbeiten. Das ist kein Zwang, aber wenn alle teilnehmen, dann steigt die Wertschätzung gegenüber der Arbeit der anderen und Probleme, die immer entstehen, wo Leute zusammenarbeiten, werden gelassener gelöst.

REDAKTION: *Welchen Rat würden Sie beide einer Kanzlei mitgeben, die an sich als „Exzellenter Arbeitgeber“ arbeiten möchte?*

DIRK PETERS: Fang an. Nimm dich selbst zurück, hol dafür die Mitarbeiter ins Boot und kümmere Du Dich um Kanzleientwicklung.

UWE LOOF: Genau diese Einstellung ist wichtig und muss auch nach innen kommuniziert werden: Wo bin ich gut, was sollte ich daher regeln? Wo sind die Mitarbeiter gut, was sollten sie daher direkt untereinander regeln, weil ich als Vorgesetzter z. B. gar nicht so gut darüber Bescheid weiß. Steuerberatung ist eine personenbezogene Dienstleistung. Die Technik ist im Endeffekt immer die gleiche – den Unterschied macht der Mensch. Das Arbeitgebersiegel ist ein zusätzlicher Impuls diesen Unterschied für die eigene Kanzlei herauszuarbeiten. Wenn ich als Kanzlei auf das Siegel „Exzellenter Arbeitgeber“ verzichte, setze ich als Kanzlei damit auch ein Zeichen.

■ Arbeitgebersiegel „Exzellenter Arbeitgeber“

Das Qualitätssiegel „Exzellenter Arbeitgeber“ gibt es bislang exklusiv für die Mitglieder des Steuerberaterverbands Niedersachsen Sachsen-Anhalt.

Meilensteine 2020

- Online-Befragung 1. bis 30.10.20
- Mitarbeiter 1. bis 30.10.20
- Ergebnis-Feedback 12.20
- Feierliche Verleihung des Siegels Januar 2021

Teilnehmer profitieren von

- Checklisten zur Mitarbeiterförderung und Mitarbeiterführung
- einem moderierten Forum zum Erfahrungsaustausch der Teilnehmer
- Fachvorträgen und Exklusiv-Seminaren zu Themen wie Arbeitgeberattraktivität und Personalentwicklung
- informativen Podcasts

Für weitere Informationen zur Initiative des Steuerberaterverbands Niedersachsen/Sachsen-Anhalt sei auf dessen Webseite verwiesen.

Wie geht es weiter?

Ratschläge für Interessierte

Arbeitgebersiegel 2020