

## HRPC – HR Personal Consulting Schlagzeilen aus der Welt des (HR-)Managements

Dezember 2018



- **Das dritte Geschlecht und seine künftige Berücksichtigung bei Stellenausschreibungen**  
Dazu: Anforderungen für Arbeitgeber aus der DSGVO
- **Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmt**  
Dazu: Der Unsinn von der „Work-Life-Balance“
- **Deutscher Corporate Governance Kodex: Vorstandsgehälter sollen begrenzt werden**  
Dazu Kollegenmeinung: Vergütungslücke zwischen erster und zweiter Ebene ist zu groß
- **„Rechtspopulismus schadet“ – Sächsische Unternehmen suchen verzweifelt nach Fachkräften**
- **Die beliebtesten Personalberater 2018**
- **Zu guter Letzt**

**männlich/weiblich/??? – menschlich!**

### **Das dritte Geschlecht und seine (künftige) Berücksichtigung bei Stellenausschreibungen**

Das Bundesverfassungsgericht entschied im vergangenen Jahr, dass das Personenstandsrecht einen dritten Geschlechtseintrag zulassen muss. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG schütze auch die geschlechtliche Identität derjenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen, noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen. Der Gesetzgeber hat mittlerweile einen Gesetzesentwurf auf den Weg gebracht, in dem ein drittes Geschlecht mit der Bezeichnung "divers" im Personenstandsrecht gesetzlich anerkannt wird. Das Gesetz soll zum Ende des Jahres in Kraft treten. In einem Gastbeitrag auf SPRINGER PROFESSIONAL erläutert ein Rechtsanwalt die Hintergründe.

Lesen Sie dazu auch einen Artikel, der bereits im März d.J. zu lesen war und erörtert, ob eine Handlungspflicht für Arbeitgeber zur Nachfrage besteht, ob Mitarbeiter zum dritten Geschlecht gehören, insbesondere vor dem Hintergrund der DSGVO:

### **DSGVO und drittes Geschlecht: Besteht die Pflicht zur Nachfrage bei den Mitarbeitern?**

**Digitalisierung als treibende Kraft:**

### **Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmt**

Einer Studie des Arbeits-Forschungsinstituts IZA zufolge verbringen vier von zehn Arbeitnehmer in ihrer Freizeit im Schnitt mehr als zwei Stunden pro Woche mit Tätigkeiten, die eigentlich zu ihrer Arbeit gehören. Dazu zählt etwa das Bearbeiten von dienstlichen E-Mails oder die Beschäftigung mit Fachliteratur und Informationsmaterial. Unter Mitgliedern des Karrierenetzwerks Xing, das im Frühjahr 2018 gemeinsam mit dem IZA die Studie durchgeführt hat, sind es sogar mehr als die Hälfte (58,1 Prozent). „Wissensarbeit“ und soziale Interaktion finde zunehmend außerhalb eines festen Arbeitsplatzes statt, so Hilmar Schneider, Leiter des IZA. Das Arbeitszeitgesetz gehe davon aus, dass sich Arbeitszeit eindeutig messen lasse. Dies sei jedoch nicht mehr der Fall. Damit verliere aber ein Instrument an Wirkung, das Arbeitnehmer eigentlich vor Überlastung schützen solle. Schneider hält eine grundsätzliche Debatte über die Definition von Arbeit für notwendig. Selbstständige Arbeit und abhängige Beschäftigung würden sich durch die Digitalisierung immer ähnlicher werden. Dadurch verliere der Arbeitnehmerschutz an Wirksamkeit. Mit Forderungen wie einem Verbot von beruflichen Mails außerhalb der Bürozeiten sei der Problematik jedoch nicht beizukommen.

Aber ist es überhaupt sinnvoll, in unserer begrenzten Lebenszeit strikt zwischen Arbeitszeit und Freizeit zu trennen, zwischen vermeintlich unfreiem „Work“ und freiem „Life“? Der Psychologe Robert Betz gab hierauf bereits im Jahr 2013 eine klare Antwort:

**Das Leben findet (auch) während der Arbeitszeit statt –**

### **Der Unsinn von der "Work-Life-Balance"**

**Deutscher Corporate Governance Kodex:**

### **Vorstandsgehälter sollen begrenzt werden**

Eine Obergrenze für die Gehälter von Dax-Vorständen und Managern, mehr Transparenz und langfristige Vergütung fordert die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK) in einem neuen Richtlinienentwurf. Geplant ist auch eine Deckelung der Aufsichtsratsmandate.

Nach dem neuen Entwurf soll der Aufsichtsrat die Obergrenze der Vergütung vorab festlegen können und so verhindern, dass das Gehalt von Top-Managern bei der Übererfüllung der Ziele durch die Decke schießt.

Auch die umstrittenen Boni greift der Entwurf auf: Die Kommission plädiert dafür, dass die langfristige variable Vergütung vor allem Anreize für die Umsetzung der Firmenstrategie setzt, was den Anforderungen der EU-

Aktionärsrichtlinie entspricht. Auch sollten Firmen bei diesen langfristigen variablen Vergütungsinstrumenten ausschließlich Aktien gewähren.

Auch für Aufsichtsräte empfiehlt die Regierungskommission schärfere Regeln, etwa bei der Unabhängigkeit von Anteilseignervertretern im Kontrollgremium. So sieht die Kommission Aufsichtsräte von kontrollierenden Aktionären oder Verwandte von Vorständen als nicht unabhängig an. Dem Aufsichtsrat solle eine angemessene Zahl von unabhängigen Mitgliedern angehören, so die Empfehlung.

Ferner nimmt die Regierungskommission Manager in den Blick, die in zahlreichen Aufsichtsräten zugleich sitzen - was Aktionärsschützer schon länger stört. So sollen Aufsichtsräte, die geschäftsführenden Organen angehören, maximal zwei Mandate ausüben. Für übrige Kontrolleure sollen höchstens fünf Aufsichtsratsposten erlaubt sein. Aufsichtsratsvorsitze zählen dabei doppelt.

Über den Entwurf wird noch beraten. Die neue Fassung des Kodex soll im April 2019 dem Bundesjustizministerium übergeben werden.

Eine etwas andere – in unseren Augen eher befremdliche – Sichtweise auf die Vergütungsthematik hat einer der Grandseigneurs der deutschen Personalberaterszene, Heiner Thorborg, der im MANAGER MAGAZIN vom 24.03.2018 statt einer Gehaltsbegrenzung „oben“ eine Anhebung darunter, auf der zweiten und dritten Führungsebene, forderte:

**Kollegenmeinung: Die Vergütungslücke zwischen erster und zweiter Ebene ist zu groß**

**Die Folgen rechter Hetze:**

**„Rechtspopulismus schadet uns“ – Unternehmer in Sachsen suchen verzweifelt Fachkräfte**

Die sächsische Wirtschaft boomt, viele Firmen würden gerne mehr produzieren. Dafür haben sie aber nicht genug Personal. In einer Umfrage der sächsischen Industrie- und Handelskammer gaben 22 Prozent der Firmen an, die Zahl der Mitarbeiter erhöhen zu wollen. Es fehlten aber die Bewerber.

Ein Grund dafür ist der große Imageschaden durch Rechtspopulisten und Nazis. Fachkräfte aus dem In- und Ausland seien schwerer zu gewinnen und das Vertrauen der Kunden würde zurückgehen, erklärte der Hauptgeschäftsführer der sächsischen IHK, Hans-Joachim Wunderlich, im „Handelsblatt“. In zehn Jahren könnte es auf dem sächsischen Arbeitsmarkt bis zu 300.000 unbesetzte Stellen geben.

Übrigens: Um den Fachkräftemangel zu bekämpfen, setzen sächsische Unternehmen vermehrt auf die Ausbildung von Flüchtlingen – die Hetze bewirkt also genau das Gegenteil dessen, was die rechten Chaoten wollen.

**WirtschaftsWoche-Studie:**

**Die beliebtesten Personalberater 2018**

Die WiWo führte im Herbst in Zusammenarbeit mit der IFH Bad Honnef/Bonn ein auf Kundenbewertungen von Personalberater-Leistungen basierendes Ranking durch.

Der zugrundeliegende Online-Fragebogen enthielt u.a. die Auflistung einiger großer, eher generalistisch geprägter Personalberatungsgesellschaften, die bewertet werden sollten. Kleinere oder spezialisiertere Personalberatungsboutiquen wie unser Haus fehlten in der vorgegebenen Liste, was sich dann letztlich auch im Ergebnis niederschlug.

Natürlich kommen wir aber gerne unserer Chronistenpflicht nach und beglückwünschen die Kolleginnen und Kollegen, die es dieses Jahr ins Ranking geschafft haben – und danken zugleich allen Kundinnen und Kunden, die uns Ihre Stimme gaben!

**Zu guter Letzt:**

“When I was 5 years old, my mother always told me that happiness was the key to life. When I went to school, they asked me what I wanted to be when I grew up. I wrote down ‘happy’. They told me I didn’t understand the assignment, and I told them they didn’t understand life.”

(John Lennon)

**In diesem Sinne:**

**Frohe Weihnachten und einen guten Rutsch ins neue Jahr!**

**HR Personal Consulting GmbH**

Mendelssohnallee 7 | 01309 Dresden

[www.hr-personal-consulting.com](http://www.hr-personal-consulting.com)

[info@hr-personal-consulting.com](mailto:info@hr-personal-consulting.com)