

Mitarbeiter binden und gewinnen



Seit Beginn des 21. Jahrhunderts tauchen in Debatten, die sich um Wirtschaft und Arbeit drehen, verstärkt Stichworte auf, wie zum Beispiel „Globalisierung“, „Flexibilität“, „Lohnnebenkosten“ sowie „Rentensystemversicherung“ – zusammengefasst unter dem Begriff „demografischer Wandel“. Dabei haben die wichtigsten Wesensmerkmale des demografischen Wandels – die Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung – einen erheblichen Einfluss auf die Betriebe. Wenn sie nicht vorsorgen und/oder recht-zeitig gegensteuern, fehlen ihnen in der Folge immer mehr junge Leute, die sie als Fachkräfte ausbilden oder von den Hochschulen anwerben können, altern ihre Belegschaften und verursachen auf diese Weise höhere Fehlzeiten und Krankheitskosten sowie niedrigere Innovationsrenditen, gehen ganze Mitarbeitergenerationen zeitgleich in den Ruhestand und nehmen ihr gesamtes Wissen mit – unwiederbringlich!

Als einer der kreativsten Lösungsansätze bietet sich hier die Einrichtung insolvenzgeschützter und innovativer Zeitwertkonten an, auch Lebensarbeitszeitmodelle genannt. Sowohl das bereits seit 1998 bestehende „Flexi-Gesetz“ – dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen – als auch das zum 1. Januar 2009 in Kraft getretene „Flexi-II-Gesetz“ haben die Maßnahmen zur flexiblen Gestaltung der Lebensarbeitszeit maßgeblich positiv beeinflusst.

Das Prinzip von Zeitwertkonten ist einfach

Überstunden, Urlaubstage, Bonifikationen, das Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder auch Bestandteile des regulären Entgelts können vom Arbeitnehmer zunächst steuer- und sozialversicherungsfrei auf einem Zeitwertkonto angespart werden. Zur Kapitalanlage und Insolvenzsicherung überführt der Arbeitgeber das Entgelt in

sicherheitsorientierte Versicherungslösungen oder in gesetzkonforme und damit sichere Investmentfonds. Mit dem gebildeten Wertguthaben sind längere Freistellungsphasen für den Arbeitnehmer (zum Beispiel für Weiterbildung/Qualifizierung, Sabbatical, Kindererziehung, Betreuung häuslicher Pflegefälle etc.) ebenso möglich, wie der Vorruhestand. Er kann also ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente früher als mit 67 Jahren aus dem Berufsleben aussteigen. Der Arbeitnehmer ist auch während der Freistellungsphase beim Arbeitgeber angestellt und erhält weiter sein Gehalt – finanziert aus dem Wertguthaben.

Im Mittelstand führen Wertkontenmodelle noch ein „Mauerblümchen-Dasein“

Bisher nutzen hauptsächlich Großunternehmen die Möglichkeiten, die das Flexi-Gesetz bietet und die im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle wie bei Volkswagen und vielen anderen Dax-Unternehmen Einzug gehalten haben. Die gesetzlich geschaffene

Möglichkeit, geleistete Beschäftigungszeit als Guthaben anzusammeln und später zu einer mittel- oder sogar längerfristigen Freistellung einzusetzen, hat sich in den Unternehmen mit einem solchen Angebot bereits bestens bewährt. Denn Zeitwertkonten erlauben eine Dynamik in der Arbeitswelt, die dem Älterwerden der Bevölkerung sehr entgegenkommt.

Mittlerweile ist die Einführung von in Geld geführten Zeitwertkonten in vielen Tarifverträgen fest verankert und nicht zuletzt auch für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst möglich. Zeitwertkonten sind nicht nur für große Unternehmen ein wertvolles personalpolitisches Steuerungsinstrument. Alle Unternehmen können die interessanten Gestaltungsvorteile, die Lebensarbeitszeitmodelle bieten, für sich nutzen: Von den Kleinunternehmen, über klassische Handwerksbetriebe bis hin zum ausgewachsenen Mittelstand. Ernüchternd dagegen ist das Umfrage-Ergebnis des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK): Danach führen nur zwei Prozent aller Betriebe mit weniger als 500 Beschäftigten Lebensarbeitszeitkonten, was den enormen Informations- und Handlungsbedarf verdeutlicht.

Vorteile für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Es gibt viele gute Gründe für Unternehmen Zeitwertkonten zu implementieren. Arbeitgebern wird ein wirksames Personalinstrument zur Arbeitszeitflexibilisierung und Steuerung der Altersstruktur im Unter-

nehmen zur Seite gestellt und Mitarbeiter können die Gestaltung ihrer Lebensarbeitszeit gezielt auf ihre beruflichen und privaten Bedürfnisse abstimmen. Das ist gleichermaßen attraktiv für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Insbesondere die Vorteile für die Unternehmen durch die bessere Nutzung von Marktchancen und die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit liegen auf der Hand:

REDUZIERUNG VON PERSONALKOSTEN

- Nutzung einer arbeitnehmerfinanzierten Vorruhestandslösung und somit Vermeidung von
- kostenintensiven Vorruhestandsmodellen
- Wegfall von Abfindungszahlungen
- Reduktion von Krankheitskosten

BEEINFLUSSUNG DER INNERBETRIEBLICHEN DEMOGRAPHIE

- Vermeidung überalterter Mitarbeiterstrukturen
- Sozialverträgliche Verjüngung der Belegschaft
- Optimierte und moderne Personalplanung

MODERE ALTERNATIVEN ZUR AUSGELAUFENEN ALTERSTEILZEITREGELUNG

- Ersatz der ausgelaufenen staatlichen Förderung der Altersteilzeit

ZUKUNFTSWEISENDES PERSONALMANAGEMENT

- Langfristige Know-how-Sicherungs- und Qualifizierungskonzepte zum Erhalt der Leistungsfähigkeit

- Höhere Mitarbeiter-Effektivität über die Gesamtdauer der Betriebszugehörigkeit
 - Schaffung höherer Mitarbeitermotivation und damit Senkung der Fluktuationskosten
 - Mitarbeiterbindung führt zur Sicherung der vorhandenen Arbeitnehmer-Kompetenzen
 - Imagesteigerung des Unternehmens – Positionierung als innovativer und familienbewusster Arbeitgeber
- Angesichts des Fachkräftemangels dienen attraktive Wertkontenmodelle dazu, qualifiziertes Personal zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden

Qualifizierte Beratung ist wichtig

Die Einführung und Verwaltung eines Lebensarbeitszeitmodells ist ein komplexer Prozess. Im Focus muss dabei immer stehen, dass die Implementierung und Verwaltung der Wertkonten mit dem bestmöglichen finanziellen und betriebswirtschaftlichen Nutzen für das Unternehmen und dessen Mitarbeiter geschieht. Wichtige Faktoren für die effiziente und Erfolg versprechende Einführung in Unternehmen sind vor allem eine kompetente und umfassende Beratung, rechtssichere Durchführung, stimmige Abwicklung, Insolvenzsicherheit, ein erfahrenes Administrationsmanagement, sichere Kapitalanlageinstrumente und die Möglichkeit zur Individualisierung. Jedes Unternehmen sollte sich vorab entsprechend aussagefähige Qualifikationsnachweise des Modellanbieters, beziehungsweise Beraters dokumentieren lassen. Wie erfolgreich ist zum Beispiel die Durchdringung, also die Arbeitnehmer-Akzeptanz bei den bisherigen Referenzunternehmen? Das ist eine der wesentlichsten Kennziffern überhaupt.

Win-Win-Situation

Angesichts der durch Verknappung von Arbeitskräften gestellten, besonderen Anforderungen an die Gewinnung und Bindung von qualifizierten und motivierten Mitarbeitern wird der Wettbewerb der Zukunft vor allem auf den Personalmärkten entschieden. Denn die Beschäftigten werden die Attraktivität eines Unternehmens zunehmend auch danach bewerten, inwieweit es sie dabei unterstützt, Privat- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen zu können. Das wegweisende Instrument von Wertkontenmodellen zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit wird dabei zu den wesentlichsten

Faktoren gehören, Unternehmer- und Arbeitnehmerinteressen, betriebswirtschaftliche Ziele und personalpolitische Maßnahmen ausgewogen zu gestalten und miteinander zu verzahnen. Vor diesem Hintergrund sind Zeitwertkontenlösungen der konkurrenzlose Schlüsselfaktor für erfolgreiches Personalmanagement und werden zukünftig aus der täglichen Unternehmenspraxis nicht mehr weg zu denken sein.



Harald Röder
Deutsche Beratungsgesellschaft
für Zeitwertkonten und
Lebensarbeitszeitmodelle mbH

Informationsveranstaltung

**ZEITWERTKONTEN
UND LEBENSARBEITS-
ZEITMODELLE**



Angesichts des demografischen Wandels, der durch Verknappung von Arbeitskräften besondere Anforderungen an die Gewinnung und Bindung von qualifizierten Mitarbeitern stellt, wird sich der Wettbewerb der Zukunft auf den Personalmärkten entscheiden.

Dabei spielt die Attraktivität des Unternehmens, und wie die Beschäftigten Privat- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen können, eine entscheidende Rolle. Zukünftig wird es darauf ankommen, durch intelligente Modelle und Module Unternehmer- und Arbeitnehmerinteressen, betriebswirtschaftliche Ziele und personalpolitische Maßnahmen ausgewogen zu gestalten und miteinander zu verzahnen.

Referent

Harald Röder, Geschäftsführer Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH, Schwäbisch Gmünd

Termin

Dienstag, 15. Juni 2010, 16:00 Uhr

Ort

IHK Ostwürttemberg, Ludwig-Erhard-Str. 1, 89520 Heidenheim

Anmeldung zur Veranstaltung

Bis 14. Juni 2010 unter
Telefon 07321 324-122,
Fax 07321 324.169,
E-Mail: kronthaler@ostwuerttemberg.ihk.de