

NOVEMBER 2011

bAVspezial

Renaissance eines Oldtimers

Warum Unterstützungskassen wieder an Glanz gewinnen

Auslagerung der
bAV-Verwaltung:
Möglichkeiten,
Risiken,
Chancen



Motiviert in jeder Lebensphase

Ausblick. Wer Mitarbeiter binden will, muss durchdachte Work-Life-Balance-Konzepte bieten. Zeitwertkonten erlauben eine familienorientierte Personalpolitik.

Motiviert in jeder Lebensphase

Ausblick. Wer Mitarbeiter binden will, muss durchdachte Work-Life-Balance-Konzepte bieten. Zeitwertkonten erlauben eine familienorientierte Personalpolitik.

Von **Harald Röder**

Während Wirtschaftswissenschaftler noch darüber streiten, ob der Fachkräftemangel ein Phantomproblem ist, herrscht in der Praxis längst bittere Gewissheit: Die Lücke ist eklatant. Der Fachkräftemangel besteht branchenübergreifend. Es mangelt an qualifizierten Akademikern genauso wie an Handwerkern, Pflegekräften und Facharbeitern.

Zudem werden sich die meisten Betriebe in den nächsten Jahren auf ein steigendes Durchschnittsalter der Belegschaft einstellen müssen. Zum einen wird die Deckung des Bedarfs an jungen Fachkräften erheblich schwieriger, zum anderen verbleiben ältere Mitarbeiter länger im Betrieb, wenn die bisherigen Vorruhestandsregelungen auslaufen oder nicht mehr finanzierbar sind. Die weiterhin zu erwartende Erhöhung des faktischen Renteneintrittsalters wird die Altersstruktur der Mitarbeiter im Unternehmen zusätzlich verändern.

Der Wandel bringt Handlungsbedarf

Die Zeiten, in denen sich hoch qualifizierte Fachkräfte und vor allem Hochschulabsolventen nach einem Arbeitgeber umschauen, sind vorbei. Heute bewerben sich die Unternehmen bei den Kandidaten. Und gerade Firmen mit geringem Bekanntheitsgrad müssen sich etwas einfallen lassen. Sich als Arbeitgeber einen guten Namen zu machen ist daher für viele mittelständische Betriebe zum Hauptthema geworden. „Employer Branding“ nennen die Personalverantwortlichen die Strategie,

mit denen sie sich im Wettbewerb um Fachkräfte von der Konkurrenz absetzen wollen. Unternehmen müssen die besten Fachkräfte für sich gewinnen, zum anderen müssen sie diese mit gezielten

die sich daraus ergebenden Gestaltungsmöglichkeiten haben bei Bewerbern wie auch bei den Beschäftigten mittlerweile erheblich an Bedeutung gewonnen. Wertkontenmodelle ermöglichen den Mitar-

Die Gestaltungsmöglichkeiten, die sich aus Lebensarbeitszeitmodellen ergeben, haben bei den Beschäftigten an Bedeutung gewonnen.

Maßnahmen langfristig an den Betrieb binden. Gefragt sind

- mehr Flexibilität bei Organisation und Gestaltung von Arbeit,
- eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- eine freiere Lebensgestaltung der Arbeitnehmer,
- mehr finanzielle Sicherheit im Alter.

Eine ganze Reihe von Instrumenten können Unternehmen und Institutionen zur Bindung qualifizierten Personals nutzen und so ihre Attraktivität erhöhen und Talente fördern. Eine gute „Work-Life-Balance“ spielt für die Arbeitnehmer eine immer wichtigere Rolle und ist mitunter noch vor Fragen, wie etwa nach der Gehaltshöhe, für die Entscheidung maßgeblich, ob man sich auf eine langfristige Zusammenarbeit mit einem Unternehmen einlässt.

Konzerne wie VW, Siemens, die Deutsche Telekom oder SAP haben es vorgemacht. Mit interessanten Lebensarbeitszeitmodellen verschaffen sich diese Unternehmen im Wettbewerb um die besten Fachkräfte erhebliche Vorteile. Denn

beitern, ihr Renteneintrittsalter schon während ihrer Berufstätigkeit frühzeitig und aktiv zu gestalten, und so über die Beendigung ihrer Tätigkeit weitgehend selbst zu bestimmen.

Lebensarbeitszeitkonten funktionieren nach einem einfachen Prinzip: Heute ansparen, bei Bedarf nutzen. Zeitwertkonten flexibilisieren die Lebensarbeitszeit der Mitarbeiter dadurch, dass das Entgelt für einen Teil der geleisteten Arbeit nicht unmittelbar zur Auszahlung gelangt, sondern sicher und insolvenzgeschützt angespart wird. Die Guthaben werden zu einem späteren Zeitpunkt in Form von bezahlter Freistellung abgebaut, wobei diese nach den Regelungen des Sozialgesetzbuchs eine sogenannte vorruhestandsnahe Freistellung (Vorruhestand) oder eine zwischenzeitliche Auszeit in Form eines Sabbaticals sein kann.

Familienfreundliche Angebote steigern die Mitarbeiterzufriedenheit

Vor allem wünschen sich viele Erwerbstätige, berufliche Verpflichtungen besser mit den familiären, sei es Kin-

INTERVIEW

„Es war für alle der richtige Schritt“

Redaktion: Herr Krippner, sie haben bereits 2006 ein Lebensarbeitszeitmodell eingeführt – warum?

Ralf Krippner: Wir wollten, dass unsere Mitarbeiter über angesparte Gehaltsbestandteile ihre Lebensarbeitszeit individuell verkürzen können. Wir hofften, so innovative Ideen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie praktisch umzusetzen.

personalmagazin: Wie war die Akzeptanz?

Krippner: Mehr als zwei Drittel aller Arbeitnehmer in unserem Unternehmen haben sich entschlossen, an dem Wertkontenmodell teilzunehmen. Die hohe Quote zeigt mir, dass wir eine sehr glaubwürdige Kommunikation betrieben haben und so das Vertrauen der Arbeitnehmer gewinnen konnten.



Ralf Krippner

geschäftsführender Gesellschafter Hoffmann + Krippner GmbH, setzt auf Lebensarbeitszeitkonten

personalmagazin: Wie funktioniert ihr Modell?

Krippner: Wir verwenden ein sogenanntes Garantiezinsmodell, die umgewandelten Beträge werden insolvenzgeschützt und verzinslich attraktiv angelegt. Wir als Arbeitgeber sprechen gegenüber den Arbeitnehmern, neben einer Mindestverzinsungsgarantie, die gesetzlich geforderte Werterhaltungs-Garantie bei planmäßiger Verwendung aus.

personalmagazin: Sie übernehmen selbst die Vermögensverwaltung der Wertguthaben und sprechen Garantien aus?

Krippner: Wir wollen Planungs- und Finanzrisiken außerhalb unseres Geschäftsfeldes vermeiden, also bestimmen wir auch selbst die Vermögensanlage. Hier nutzen wir bereits seit 2008 den Investmentfonds „H2 Time 4 Life“ – einen Vermögensveraltungsfonds der nach den Regeln und Vorgaben des Flexi-II-Gesetzes eigens für Zeitwertkontenanlagen konzipiert wurde, meines Wissens nach Deutschlands erster testierter Zeitwertkontenfond. Wir schätzen diesen sicherheitsorientierten Fonds sehr auf Grund der geringen Volatilität.

personalmagazin: Welches Fazit ziehen Sie heute für sich und das Unternehmen?

Krippner: Die Einführung des Zeitwertkontos war der richtige Schritt: Die Arbeitsplätze gewinnen an Attraktivität und wir erreichen eine noch intensivere Mitarbeiterbindung.

Das Interview führte **Katharina Schmitt**.

für das Unternehmen, denn familien- und mitarbeiterbewusste Arbeitgeber haben im Regelfall engagierte und loyalere Mitarbeiter, bessere Chancen auf dem Personalmarkt, niedrigere Krankenstände und geringere Mitarbeiterfluktuation, zufriedener Kunden durch zufriedener Mitarbeiter sowie mehr Innovationspotenzial und Veränderungsbereitschaft und damit größeren wirtschaftlichen Erfolg.

Lebensarbeitszeitkonten dienen so als innovatives und effizientes Personalmanagementmodell, das den Ansprüchen an einer immer komplexeren und differenzierten Arbeitswelt Rechnung trägt.

Fazit: Den Wandel aktiv gestalten

Der demografische Wandel ist kein theoretisches Problem. Für Unternehmen und Institutionen heißt es darum vor allem: Nicht die Augen davor verschließen, denn er vollzieht sich in allen Bereichen und betrifft alle Bevölkerungsschichten. Die demografische Alterung ist irreversibel, sie läuft ab wie ein Uhrwerk. Betriebe, die ihn aktiv gestalten möchten, um Risiken zu vermeiden und Potenziale zu nutzen, müssen bereits heute handeln. Die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten ist ein erster Schritt, den demografischen Entwicklungen entgegenzusteuern und positive Signale zu senden. Zwischen den Bereichen Arbeitsmarkt, Personalressourcen und Alterssicherung stehen Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle gleichsam als Scharnier.

Unternehmen, die Arbeitszeitmodelle einführen, schaffen durch verantwortungsvolle Entscheidungen Freiräume für die Beschäftigten und zeigen durch familienorientierte Personalpolitik unternehmerisches Handeln im besten Sinne.

dererziehung oder die Pflege von älteren Angehörigen, zu vereinbaren. Für entsprechende Angebote sind sie sogar bereit, den Arbeitgeber zu wechseln. Unternehmen, die heute schon mit flexiblen Zeitarbeitskonten auf eine familienbewusste Personalpolitik setzen, steigern

deshalb ganz klar ihre Attraktivität auf dem Bewerbermarkt. Nicht zuletzt sind Arbeitnehmer stolz darauf, wenn sie in einem Betrieb tätig sind, der innovative Ideen zur Lebensarbeitszeit und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie umsetzt. Das hat positive Auswirkungen



Harald Röder

Geschäftsführer Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH

Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle im Spiegel der Presse



Abschied von der **Stechuhr**

Fachkräfte wollen ein gutes Gehalt, interessante Aufgaben – und einen Job, in dem sich **Beruf und Familie** vereinbaren lassen. Immer mehr Unternehmen ziehen mit

Mit einem familienfreundlichen Umfeld wollen Unternehmen auch Männer ködern

Der Wettbewerb um fähige Mitarbeiter ist hart – da können sich flexible Arbeitsmodelle durchaus als entscheidender Faktor erweisen. Auch Männer verbringen ihre Abende und Wochenenden ungern im Büro, während daheim die Kinder groß werden. „Man kann leichter von zu Hause aus ein guter Mitarbeiter sein als vom Büro aus ein guter Vater“, wirbt etwa die Telekom und verspricht, Beschäftigte zu unterstützen, „ihre Balance zwischen Beruf, Freizeit und Familie zu finden.“

Unternehmen müssen um Fachkräfte werben

Motive für die Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen in Unternehmen in Prozent

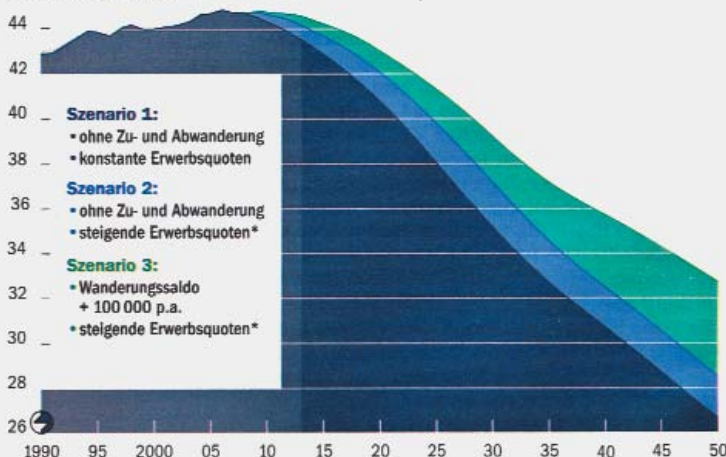


Quelle: IW Köln

Kampf um Talente Firmen verbessern ihre Arbeitsbedingungen, um sich die besten Kräfte zu sichern

Die Auswahl wird kleiner Selbst wenn pro Jahr 100 000 Einwanderer nach Deutschland kommen und die Erwerbsquoten steigen – z. B. durch mehr Frauen in Vollzeitstellen –, sinkt die Zahl der Menschen deutlich, die ihre Arbeitskraft anbieten

Entwicklung der Zahl an Arbeitskräften Erwerbspersonen in Mio.



* z. B. längere Arbeitszeiten, mehr berufstätige Frauen

FOCUS 41/2011

189

DBZWK



KONZEPTION
VERWALTUNG
TREUHANDSCHAFT

Karlsbader Straße 18, 73527 Schwäbisch Gmünd
Telefon (0 71 71) 8 74 88 80, Fax (0 71 71) 9 77 90-77

info@dbzwk.de, www.dbzwk.de