

Wirtschaft

IN OSTWÜRTTEMBERG

Zeitwertkonten

Ein Instrument zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit zur Balance von Unternehmer- und Arbeitnehmerinteressen.



Soziales U(u)nternehmen

Studie zur Elektromobilität
Automobilzulieferer schlecht
gerüstet?

Kosten sparen
Energieeffiziente
Beleuchtung

Zeitwertkonten
Dem Fachkräfte-
mangel begegnen

Gläubigerschutz-
vereinigung
Kunde pleite – Geld weg?



IHK
Industrie- und Handelskammer
Ostwürttemberg



(Foto: Bettina Magg)

ZEITWERTKONTEN

Dem Fac

Mit innovativen Lebensa

Erstmals seit der Wirtschaftskrise dürfen sich deutsche Unternehmen eigentlich wieder freuen: Volle Auftragsbücher lassen auch die Gewinne wieder sprudeln. Dennoch sehen viele Branchen mit gemischten Gefühlen in die Zukunft. Das Stichwort lautet „Fachkräftemangel“. Ein Ansatz für Unternehmen sich dagegen zu wappnen, können innovative Lebensarbeitszeitmodelle sein, um Mitarbeiter zu binden und Fachkräfte zu gewinnen.

Während Wirtschaftswissenschaftler noch darüber streiten, ob der Fachkräftemangel nun ein Phantomproblem ist oder nicht, herrscht in der Praxis längst bittere Gewissheit: Die Lücke ist eklatant. Ob Metall-, Elektro- oder Automobilindustrie – die Betriebe dieser Branchen suchen händelringend qualifiziertes Personal. Oft vergeblich. Es sind allerdings längst nicht mehr nur die technischen Berufsfelder, in denen es schlecht um Fachkräfte bestellt ist. Im medizinischen Bereich und in der Pflege oder im Kaufmännischen sieht es ebenfalls düster aus. Im Klartext: Der Fachkräftemangel besteht nicht partiell, sondern branchenübergreifend. Es mangelt an qualifizierten Akademikern genauso wie an Handwerkern.

Demografischer Wandel erzeugt Handlungsbedarf

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 erheb-

lich 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.

Während die Folgen der demografischen Entwicklung im Hinblick auf die Finanzierung der Renten von allen Seiten diskutiert werden, fehlt in der Personalpolitik vieler Unternehmen eine intensive Auseinandersetzung mit diesem Thema. Große Konzerne entwickeln bereits seit Jahren Strategien für 2020, 2030 und später. Vor allem die kleinen und mittelgroßen Unternehmen hingegen haben sich vielfach noch nicht ausreichend auf die zu erwartenden Herausforderungen vorbereitet.

Kampf um die besten Köpfe

Qualifizierte, engagierte und motivierte Mitarbeiter sind die nachhaltigste und wertvollste Ressource eines Unternehmens. Die Zeiten, in denen sich hochqualifizierte Fachkräfte und vor allem Hochschulabsolventen lange nach einem Arbeitgeber umschauen, unzählige Bewerbungen schreiben und etliche Gespräche führen mussten, bis sie vielleicht irgendwann einen Vertrag unterschreiben konnten, 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

Strategien, mit denen sie sich im Wettbewerb um Fachkräfte von der Konkurrenz absetzen wollen. Die Zahl der Firmen, die sich um einen Ruf als attraktiver Arbeitgeber bemühen, ist in den vergangenen Jahren stark gestiegen.

Mit flexiblen Lebensarbeitszeitmodellen die Lücke schließen

Unternehmen stehen dabei vor einer großen Herausforderung: Einerseits müssen sie die besten Fachkräfte finden und für sich gewinnen, zum anderen müssen sie diese mit gezielten Maßnahmen langfristig an den Betrieb binden. Solch eine Personalpolitik ist unerlässlich für den Unternehmenserfolg. Die Stimmen, die nach Innovationen und neuen Ideen rufen, werden immer lauter.

Gefragt sind

- mehr Flexibilität bei der 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 zur Bindung qualifizierten Personals nutzen und so ihre Attraktivität erhöhen und Talente fördern. Je interessanter die Angebote und Leistungen eines Arbeitgebers, umso stärker die Bindung. Und desto größer die Wahrscheinlichkeit, dass die Wahl der Fach- und Führungskräfte auf ihn fällt. 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

Fachkräftemangel begegnen

Lebensarbeitszeitmodellen Mitarbeiter binden und Fachkräfte gewinnen

oder SAP haben es vorgemacht. Mit interessanten Lebensarbeitszeitmodellen verschaffen sich diese Unternehmen im Wettbewerb um die besten Fachkräfte erhebliche Vorteile. Denn die sich daraus ergebenden Gestaltungsmöglichkeiten haben bei Bewerbern wie auch bei den Beschäftigten mittlerweile erheblich an Bedeutung gewonnen. Warum? Weil die Arbeitnehmer das Angebot eines Lebensarbeitszeitkontos schätzen. Sie wissen, dass Wertkontenmodelle es ihnen ermöglichen, ihr Renteneintrittsalter schon während ihrer Berufstätigkeit frühzeitig und aktiv zu gestalten, und damit 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 Sozialgesetzbuches 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 vereinbaren zu können. Dies ist nur ein Aspekt, in dem es darum geht, die Kindererziehung oder die Pflege von älteren Angehörigen zu ermöglichen. 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.

Und das hat positive Auswirkungen 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 größere Veränderungsbereitschaft und damit größeren wirtschaftlichen Erfolg.

Tipp: Den Wandel aktiv gestalten

Der demografische Wandel ist kein theoretisches Problem. Er hat längst in den Unternehmen Einzug gehalten. Für sie 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 unausweichlichen demografischen Entwicklungen entgegenzusteuern und dort positive Signale zu senden. Zwischen den Bereichen Arbeitsmarkt, Personal-Ressourcen und Alterssicherung stehen Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle gleichsam als Scharnier.

Flexible Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle

- sind das wegweisende Instrument zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit,
- bringen Balance in Unternehmer- und Arbeitnehmerinteressen und
- verzahnen betriebswirtschaftliche Ziele mit personalpolitischen Maßnahmen.

Unternehmen, die Arbeitszeitmodelle einführen belegen, wie durch unternehmerische Weitsicht und verantwortungsvolle

Entscheidungen Freiräume für die Beschäftigten geschaffen werden – und das durch eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten. Flexibilität und Familienfreundlichkeit sind also kein Widerspruch, sondern ergänzen einander vielmehr. Denn eine mitarbeiterbewusste Personalpolitik durch Einsatz von flexiblen, innovativen Zeitwertkontenmodellen in den Betrieben ist unternehmerisches Handeln im besten Sinne.

Harald Röder
DBZWK

INFORMATIONSVORANSTALTUNG

Flexible Lebensarbeitszeit und Vergütungsmodelle

Durch die Wiederbelebung der Konjunktur und dem anstehenden demographischen Wandel suchen Unternehmen händierend nach Spitzenkräften. Dieser Trend wird sich noch weiter zuspitzen. Gut beraten ist der Arbeitgeber, der mit attraktiven und modernen Vergütungs- und Arbeitszeitmodellen Mitarbeiter an sich binden kann. Attraktive Bausteine hierfür sind sowohl eine variable und leistungsorientierte Vergütung als auch die Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit.

Die Veranstaltung gliedert sich in zwei Vorträge. Teil 1 widmet sich der rechtssicheren Gestaltung von leistungsgerechter Vergütung und im Teil 2 wird das Thema „Zeitwertkonten implementieren und verwalten“ behandelt.

Referenten

Dr. Rüdiger Gaenslen,
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Reutlingen
und Harald Röder,
Deutsche Beratungsgesellschaft
für Zeitwertkonten und
Lebensarbeitszeitmodelle mbH,
Schwäbisch Gmünd

Termin

Donnerstag, 14. Juli 2011, 15:00 Uhr

Ort

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

Anmeldung

bis 11. Juli 2011 unter
Tel. 07321 324-122, Fax 07321 324.169
kronthaler@ostwuerttemberg.ihk.de