

Interessante Informationsveranstaltung der IHK Industrie- und Handelskammer Ostwürttemberg mit dem Referenten Harald Röder, Geschäftsführer Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle am Dienstag, den 15. Juni, in Heidenheim.

Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle

Mitarbeiter binden und gewinnen - Demografiekosten mindern
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 rechtzeitig 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 Insolvenzversicherung überführt der Arbeitgeber das Entgelt in sicherheitsorientierte Versicherungslösungen oder in gesetzeskonforme 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.

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 ent-

schieden. 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
(Geschäftsführer DBZWK) und
Andrea Lamparter
(Geschäftsfeld Recht | Fair Play
IHK Ostwürttemberg)



Harald Röder referierte über die Vorteile von Zeitwertkontenmodellen



Andrea Lamparter erläuterte die Wichtigkeit dieser Veranstaltung