Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle

Mitarbeiter motivieren

Image steigern

Fachkräfte gewinnen

DBZWK

Deutsche Beratungsgesellschaft
für Zeitwertkonten und
Lebensarbeitszeitmodelle mbH

KONZEPTION
VERWALTUNG
TREUHANDSCHAFT

aef OM
agrar + ernährungsforum
Oldenburger Münsterland

INHALT

2 Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle

Der demografische Wandel trifft Wirtschaft unvorbereitet

3 Der demografische Wandel als Herausforderung für Unternehmen und Beschäftigte

Demografiefeste Personalstrategien

4 Die Vorteile für die Arbeitnehmer/-innen durch die Nutzung des Lebensarbeitszeitmodells

5 Die Vorteile für das Unternehmen durch die Implementierung eines Zeitwertkonten-Modells

6 Das Profil der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle

8 Erfolgreiche Wertkonteneinführung von AEF-Mitgliedsunternehmen im Spiegel der Presse

Sehr verehrte Leser und Leserinnen,

sich als Arbeitgeber einen guten Namen zu machen, ist für viele Unternehmen und mittelständische Betriebe zum Hauptthema geworden. Gut ausgebildete Fachkräfte sind bereits Mangelware am Stellenmarkt. Der demografische Wandel verschärft das Problem zusätzlich.

Dieser Wandel macht vor der Arbeitswelt nicht halt und wird in den kommenden Jahren als neue Einflussgröße auf den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen wie auch auf die Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer enorme Auswirkungen haben.

Die Anhebungen des Renteneintrittsalters in Folge der steigenden Lebenserwartung ist für alle Arbeitnehmer Realität und bringt die Ungewissheit, ob gerade im Baugewerbe der eigene Gesundheitszustand die Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes bis zur Rente erfüllen wird.

Die Frage, die sich gerade die Arbeitnehmer stellen, lautet doch im Regelfall nicht:
„Wie lange möchte ich eigentlich arbeiten?“ – sondern vielmehr: **„Wie lange kann ich eigentlich arbeiten?“** – **„Wie lange und in welcher Art und Weise lassen körperliche und geistige Kräfte überhaupt eine Teilnahme am Arbeitsleben zu?“**.

Vor diesem Hintergrund wächst der Bedarf an flexiblen Arbeitszeitmodellen, die dabei helfen, den vorzeitigen Ruhestand zu ermöglichen.

Im Zusammenhang mit dem Ruf nach mehr Innovationen und neuen Ideen bieten gerade **Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle** zahlreiche Chancen. So ermöglichen sie etwa mehr Flexibilität bei der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, bieten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und kommen dem Wunsch nach einer freien Lebensgestaltung oder nach mehr finanzieller Sicherheit im Alter entgegen.

Immer mehr Betriebe wenden die innovativen Gestaltungsmöglichkeiten, die Lebensarbeitszeitkonten bieten, erfolgreich an.

Wie auch Sie und Ihr Unternehmen mittels innovativer Zeitwertkonten- und Lebensarbeitszeitmodelle für Arbeitgeber und Belegschaft eine **Win-Win-Situation** herstellen können, erfahren Sie in der vorliegenden Broschüre.

Wir freuen uns darauf, den Weg gemeinsam mit Ihnen erfolgreich zu gehen.

Herzlichst

Harald Röder
Geschäftsführer Deutsche Beratungsgesellschaft für
Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH

Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle

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 „Rentensystemsicherung“. Und wir sprechen über die Entwicklung hin zu einer überalterten Bevölkerung, die damit verbundenen Prognosen und deren Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft. Zusammengefasst unter dem Begriff „demografischer Wandel“ gehört dieser zweifellos zu den sichersten Zukunftsindikatoren, über die wir verfügen.

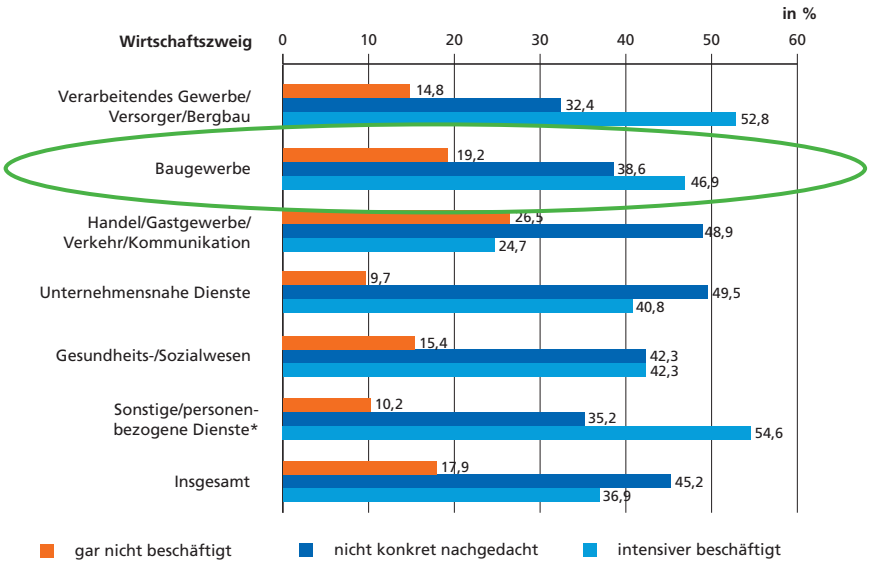
Nach unserem derzeitigen Kenntnisstand haben wir in Deutschland zwischen 2011 und 2040 einen dramatischen Verlust unseres Erwerbspotenzials zu erwarten. Schon allein innerhalb der nächsten 10 Jahre wird seine Zahl um etwa 10 Prozent sinken. Bis in 30 Jahren rechnet man sogar mit einem Rückgang von den heutigen 41 auf dann nur noch 25 Millionen Erwerbstätige – das sind insgesamt zirka 40 Prozent! Der Anteil der über 60-Jährigen hingegen wird in diesem Zeitraum um bis zu 350 Prozent gestiegen sein. Schreibt man diese Trends fort, dann werden laut dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung im Jahr 2015 mindestens 7 Millionen Fach- und Führungskräfte fehlen. Zahlen, die belegen, dass es für Unternehmen zunehmend schwer werden wird, neue Mitarbeiter zu rekrutieren. Zudem wird zur Finanzierung des Rentensystems das gesetzliche Eintrittsalter wahrscheinlich zwischen dem Jahr 2015 bis 2020 weiter angehoben – seriösen Prognosen zufolge bis auf das 70. Lebensjahr.

Dennoch zeigt eine Befragung des Instituts für Mittelstandsforschung zur Vorbereitung seiner Klientel auf die Auswirkungen des demografischen Wandels folgendes, erschreckendes Bild: Knapp zwei Drittel aller Unternehmen haben sich bisher noch gar nicht, oder nicht intensiv genug mit den Konsequenzen dieses Phänomens beschäftigt.

Dabei haben die wichtigsten Wesensmerkmale des demografischen Wandels einen erheblichen Einfluss auf die Betriebe. Wenn diese 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!

Der demografische Wandel trifft Wirtschaft unvorbereitet



Quelle: Institut für Mittelstandsforschung, Bonn 2008

Der demografische Wandel als Herausforderung für Unternehmen und Beschäftigte

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.

Denn gerade jetzt kommt der Vereinbarkeit von Karriere und Familie eine noch größere Bedeutung zu. Während bislang der Fokus auf die Gleichgewichtung von Beschäftigung und Elternschaft sowie entsprechende Fragen der Kinderbetreuung gelegt wurde, rückt nun zunehmend eine weitere Aufgabe in den Mittelpunkt: 2,25 Millionen Menschen hierzulande sind pflegebedürftig. In 10 Jahren werden es schon 3 Millionen sein. Bereits heute kümmert sich jeder 10. Beschäftigte um einen engen Angehörigen. Im Jahr 2030 wird es nach vorsichtigen Schätzungen jeder 5. Arbeitnehmer sein.

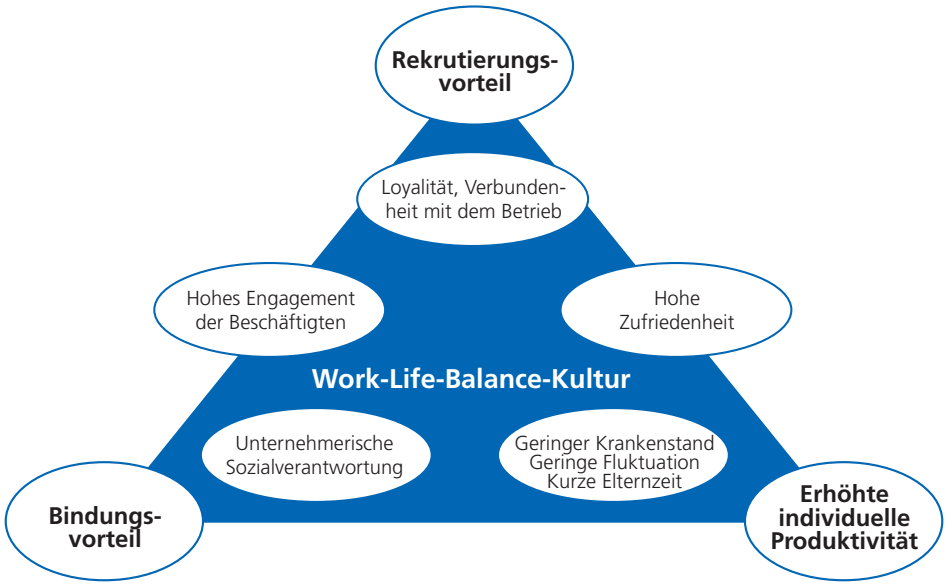
Um auf diese zahlreichen, durch die demografischen Entwicklungen bedingten Herausforderungen zu reagieren oder sogar vorbeugend zu handeln, war und ist man auf den Chefetagen also gut beraten, den Mitarbeitern bessere Angebote in Sachen Work-Life-Balance zu unterbreiten. In diesem Kontext haben inzwischen auch schon einige Unternehmen ganzheitliche Personalmanagementsysteme erstellt. Konzepte, die sich vorwiegend an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausrichten:

- an ihrem **beruflichen Lebenszyklus** – von der Berufswahl bis zum Ausscheiden auf dem Berufsleben,
- an ihrem **familiären Lebenszyklus** – von der Gründung einer Familie über die Kindererziehung bis hin zur Betreuung von pflegebedürftigen Familienmitgliedern,
- an ihrem **biosozialen Lebenszyklus** – also der Förderung der unterschiedlichen Potenziale in den unterschiedlichen Lebensphasen.

Daraus ergaben sich bereits einige konkrete Anknüpfungspunkte für entsprechende Maßnahmen. Als einer der kreativsten Lösungsansätze unter ihnen bietet sich hier die Einrichtung insolvenzgeschützter und innovativer **Zeitwertkonten- und Lebens- arbeitszeitmodelle** an. Die seit 1998 mit dem „Flexi-Gesetz" – dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelung 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.

Das wegweisende Instrument von Wertkontenmodellen zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit wird dabei zu den wesentlichsten Faktoren gehören, die für eine neue personalpolitische Stabilität in den Unternehmen sorgen.

Demografiefeste Personalstrategien



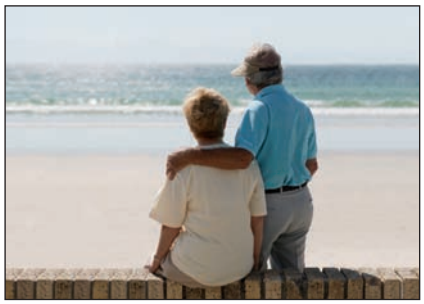
Die Vorteile für die Arbeitnehmer/-innen durch die Nutzung des Lebensarbeitszeitmodells

- Mit dem Wertkontenmodell haben Arbeitnehmer die Möglichkeit – ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente – früher als mit 67 Jahren auszusteigen
- Flexible Gestaltung der Lebensarbeitszeit, damit verbunden eine höhere Lebensqualität (Stichwort: Arbeitssouveränität)
- Sie können das Wertguthaben auch zur Ausweitung des Erziehungsurlaubs nutzen. Bei vollen Bezügen ganz für die Familie da sein.
- Oder sie finanzieren die Auszeit für häusliche Pflegefälle und kümmern sich um ältere oder erkrankte Familienangehörige – mit fortdauernder sozialer Absicherung.
- Sie müssen die Verwendung des Wertguthabens also nicht sofort festlegen, sondern entscheiden erst in der Zukunft darüber, wofür sie persönlich es einsetzen wollen.
- In das Lebensarbeitszeitkonto sparen sie ohne Abzüge von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen.
- Ersparte Steuern und ggf. Sozialabgaben werden in die Zukunft verlagert und bis dahin im Zinseszins-Effekt angelegt.
- Nicht verbrauchte Wertguthaben können bei Rentenbeginn auf Wunsch – ohne Abzug von Steuern – in eine betriebliche Altersversorgung (bAV) übertragen werden.
- Mitnahme des Wertguthabens zu einem neuen Arbeitgeber bei Arbeitsplatzwechsel.
- Lebensarbeitszeitkonten und Wertguthaben sind uneingeschränkt vererbbar.
- Gesetzlich garantierter Insolvenzschutz durch Trennung vom regulären Betriebsvermögen und zusätzlicher Verpfändung an Treuhänder.

Die Verwendungsmöglichkeiten von Wertguthaben – Lebensarbeitszeit sicher und flexibel gestalten

So wird für den/die Arbeitnehmer-/in eine ideale Verbindung von Berufs- und Privatleben erreicht

Vorruhestand



Generation 55plus –
mit weniger Arbeit das Leben genießen.
Arbeitszeitreduzierung bei vollem Gehalt.

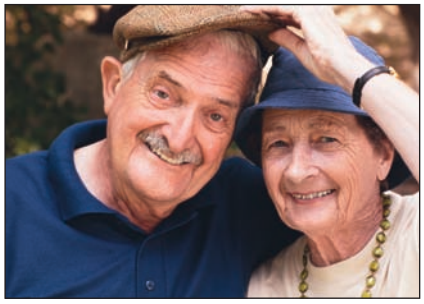
Freistellung für Qualifizierung

Ohne finanziellen Verzicht die eigene Karriere fördern. Weiterbildungschancen selbstverantwortlich nutzen.

Ausweitung Erziehungsurlaub

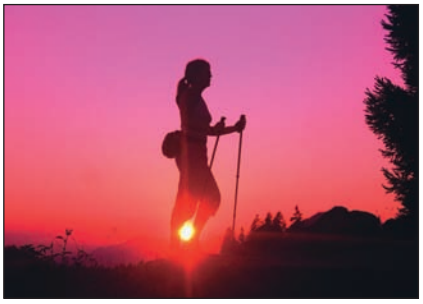
Bei vollen Bezügen ganz für die Familie da sein. Elternzeit für die Kindererziehung verwirklichen.

Einbringung in die bAV



Den Ruhestand aktiv und sorgenfrei erleben. Das Alter ohne finanzielle Sorgen gestalten können.

Sabbatical



Abstand gewinnen und fit werden für neue Aufgaben.
Die eigenen Akkus aufladen.

Betreuung häuslicher Pflegefälle

Selber alte oder erkrankte Familienangehörige pflegen. Die Auszeit für die häusliche Pflege finanzieren.

Die Vorteile für das Unternehmen durch die Implementierung eines Zeitwertkonten-Modells

Bessere Marktchancen – Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit

Reduzierung von Personalkosten

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

Beeinflussung der innerbetrieblichen Demografie

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

Moderne Alternativen zur ausgelaufenen Altersteilzeitregelung

- Ersatz der ausgelaufenen staatlichen Förderung von 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 zur Sicherung der vorhandenen Arbeitnehmer-Kompetenzen
- Imagesteigerung des Unternehmens – Positionierung als innovativer und familienbewusster Arbeitgeber
- Gewinnung von qualifiziertem Personal und deren Bindung an das Unternehmen

Diese Unternehmen nutzen heute schon Zeitwertkonten

Große Unternehmen wie VW, Siemens, Deutsche Telekom, oder SAP wenden die innovativen Gestaltungsmöglichkeiten, die Lebensarbeitszeitmodelle bieten, schon seit vielen Jahren mit großem Erfolg an. Doch was viele nicht wissen, Lebensarbeitszeitkonten geben gerade auch kleineren und mittelständischen Betrieben die Möglichkeit wirtschaftliche Vorteile, wie zum Beispiel Kostensenkung, Ratingverbesserung und Vermögensoptimierung nutzen zu können.

Das Profil der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle

Konzeption – Verwaltung – Treuhandschaft

Lebensarbeitszeitmodelle liefern die optimale Lösung für aktuelle und zukünftige personelle und soziale Herausforderungen. Ihre Einführung und Verwaltung ist ein komplexer Prozess. Eine erfolgreiche Umsetzung erfordert rechtssichere Durchführung, stimmige Abwicklung, Insolvenzsicherheit, ein erfahrenes Administrationsmanagement, geeignete Kapitalanlageninstrumente und die Möglichkeit zur Individualgestaltung.

DBZWK

KONZEPTION
VERWALTUNG
TREUHANDSCHAFT

Konzeption

Die DBZWK ist in der Lage, für jedes Unternehmen interessante, individuell ausgestaltete Wertkontenmodelle anzubieten. Dabei stellt die Beratungsgesellschaft ein umfassendes Praxis-Know-how mit dem Ziel zur Verfügung, die Implementierung von Wertkontenmodellen zu Gunsten von Unternehmen und deren Mitarbeitern mit dem bestmöglichen finanziellen und betriebswirtschaftlichen Nutzen zu realisieren.

Verwaltung

Das Herzstück für ein erfolgreiches Zeitwertkontenmodell stellt die sichere und aufwandsarme Administration der Wertkonten dar. Das ZWK-OPTIMA-Verwaltungssystem erfüllt alle gesetzlichen Vorgaben zur sicheren Verwaltung von Wertguthaben. Die Übernahme der Kontenverwaltung inklusive der Übernahme der gesetzlich geforderten SV-Aufzeichnungspflichten erfolgt in einem von der DATEV-Consulting entwickelten Verwaltungssystem.

Treuhandschaft

Zur Flankierung des notwendigen Insolvenzschutzes sind die Unternehmen verpflichtet, die Wertguthaben wirksam gegen finanzielle Unabwägbarkeiten zu sichern. Mit dem von der DBZWK entwickelten Treuhandkonzept zur Insolvenzsicherung wird ein transparentes Modell genutzt. Die Wertgut- haben sind so gesetzeskonform und wirksam bei Zahlungs- unfähigkeit des Unternehmens geschützt.

Professionelle Beratung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Die Deutsche Beratungsgesellschaft bietet für die Einrichtung von Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodellen sowohl standardisierte als auch individuell abgestimmte Beratungs- und Administrationsdienstleistungen und Verwaltung an. Letztere werden durch umfangreiche Seminar-, Vortrags-, Informations- und Schulungsaktivitäten ergänzt.

Harald Röder, Experte für innovative Lebensarbeitszeitmodelle, und das **Kompetenz-Team** der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeistzeitmodelle

Beachtung/Verknüpfung aller rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen

Sozialversicherungsrecht	Rechtsgebiete	Steuerrecht
Arbeitsrecht		Insolvenzrecht

Bereitstellung des Beratungs- und Implementierungs-Know-hows

Implementierungs-Strategie	Arbeitgeber	Arbeitnehmerberatung
Betriebsversammlung		Koordination

Sicherstellung des reibungslosen Verwaltungs-/Administrationsprozesses

Unternehmen/Personalabteilung	Zeitwertkonto	Treuhänder
Verwalter		Bank-/Depotstelle

Ein optimales Zeitwertkonten-Modell entsteht erst durch die Vernetzung aller relevanten Funktionalitäten.

Leistungsspektrum

- Konzeption und Implementierung von Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodellen
- Durchführung von Seminaren und Workshops
- Informationsveranstaltungen für Unternehmen und Tarifpartner
- Beratung und Unterstützung bei Verhandlungen mit Tarifpartnern
- Vorlage von Betriebsvereinbarungen auf der Basis der unternehmensspezifischen Gegebenheiten und Vereinbarungen
- Vorlagen für die Vereinbarung und Vertragsgestaltung zur Ansammlung von Guthaben und allgemeinen Richtlinien von Zeitwertkonten zwischen Unternehmen und Belegschaft
- Vorbereitung, Organisation und Durchführung von Betriebsversammlungen
- Organisation und Durchführung gesonderter Info-Veranstaltungen
- Entwicklung und Aufbereitung individueller Informationsunterlagen
- Persönliche Beratung aller Mitarbeiter/-innen im Unternehmen durch ausgebildete Zeitwertkontenfachberater
- Koordination der gesamten Antrags- und Vertragsabwicklung
- Koordination im Zusammenhang des „Geschäftsbesorgungs- und Treuhandvertrages zur Verwaltung und Sicherung von Zeitwertkonten“
- Übernahme der Kontenverwaltung inklusive der gesetzlich geforderten Aufzeichnungspflichten zur Sozialversicherung
- Bereitstellung der Software und Einrichtung der Konten im Unternehmen
- Redaktionelle Begleitung im Zusammenhang der Pressearbeit und PR-Beratung

Erfolgreiche Wertkonteneinführungen innerhalb von AEF-Mitgliedsunternehmen im Spiegel der Presse

Gesucht wurde ein Unternehmen mit herausragenden Ideen
zur Personalentwicklung und Engagement:

Diekmann-Elektrotechnik ausgezeichneter Preisträger des Awards „Unternehmen mit Weitblick 2011“

Diekmann
Elektrotechnik

Die Macher des „ELEKTRO-FLEX-KONTO“: Thomas gr. Klönne (Volksbank Dammer Berge), die Preisträger Alfons und Thorsten Diekmann, sowie der Geschäftsführer der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle, Harald Röder.

Die Auszeichnung **„Unternehmen mit Weitblick 2011“** wird an herausragende Unternehmerpersönlichkeiten vergeben, die durch eine gelungene Zusammenarbeit zwischen Jung und Alt im Unternehmen einem drohenden Fachkräftemangel angesichts des demografischen Wandels entgegenwirkt und den Wissenstransfer zwischen den Generationen gewährleistet haben. Gesucht wurden Unternehmen, die unabhängig von ihrer Unternehmensgröße und vom Wirtschaftsbereich herausragende und beispielgebende Leistungen erbracht haben, die u. a. gesundheitsfördernde Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit, Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung beinhalten.

Unterstützt und gefördert u.a. durch:

Bundesministeri für Arbeit und So | Perspektive 50plus Beschäftigungspakte in den Regionen – 50plus: Eine gute Einstellung! | Landkreis Oldenburg | Landkreis Ammerland | jobcenter im Landkreis Vechta | BiLSE-Institut Bildung und Forschung | ddn Das Demographie Netzwerk

Diekmann-Elektrotechnik stärkt durch die Einführung eines Zeitwertkonten- und Lebensarbeitszeitmodell die eigene Arbeitgebermarke

Positive Resonanz auf die Preisverleihung zum „Unternehmen im Weitblick“ in den Medien und in der Öffentlichkeit

WESER-EMS MANAGER
Wirtschaft. Regional. Spannend.

Unternehmen mit Weitblick AKTUELL

Zeitwertkonten bieten Flexibilität

Elektrotechnik Diekmann als „Unternehmen mit Weitblick“ ausgezeichnet

(v.l.n.r.): Berater Harald Röder, Volker Trautmann, Heribert Manneck (beide Jobcenter), Patrick Miedtank (Beirat 50plus), die Preisträger Alfons und Thorsten Diekmann, Mike Beenders (acadconsult), Renate Ruck (schuf die Trophäe), Konsul Günter Marten (Botschafter BMAS),Helga Terwolbeck und Martin Dudeck (Künstler, die bei acad ausstellen)

Mitte Dezember wurde das Unternehmen Elektrotechnik Diekmann zum „regionalen Unternehmen mit Weitblick“ ausgezeichnet. Bereits zum zweiten Mal wurde der Wettbewerb durch das Projekt „Oldenburg 50plus“ veranstaltet.

Zeitwertkonten bieten Flexibilität im Berufsleben

Konsul Günter Marten, Beiratsvorsitzender der am Projekt „Oldenburg 50plus“ beteiligten acadConsult GmbH lobte die richtungsweisenden Projekte des Unternehmens aus Damme: „Die Firma Elektrotechnik Diekmann hat die Zeichen der Zeit erkannt, indem es mit der Einstellung sowie der Aus- und Weiterbildung älterer Mitarbeiter dem demographischem Wandel Rechnung trägt.“ Ausgezeichnet wurde der Familienbetrieb vor allem die Einrichtung ihres Zeitwertkontos „Elektroflex“, auf das die Mitarbeiter Entgelte für Überstunden sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld einbringen. Dadurch können sie ohne finanzielle Einbußen früher in Rente gehen, mit Teilzeit die letzten Berufsjahre vereinfachen oder einfach für sechs Monate aussteigen, falls nötig. Daneben setzt sich der Familienbetrieb um Gründer Alfons Diekmann mit seinen 70 Mitarbeitern auch für altersgemischte Teams ein, fördert den Wissenstransfer innerhalb dieser Teams, bietet auf ihrer Homepage sogenannte E-Learning Kurse an und initiiert gesundheitsrelevante Konzepte. In seiner Dankesrede erklärte dessen Sohn Thorsten Diekmann: „Nur ein gut geschultes, dynamisches und motiviertes Team ist erfolgreich. Aufgrund des demographischen Wandels sowie der Tatsache, dass es uns zunehmend schwerfällt, geeignete Schulabgänger für unseren Betrieb zu finden, mussten wir uns etwas einfallen lassen, um ältere Arbeitnehmer für uns zu gewinnen und sie langfristig an unser Unternehmen zu binden.“

Gleichzeitig bedankte er sich darin auch bei dem anwesenden Harald Röder, Geschäftsführer der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitsmodell mbH (DBZWK) für die kompetente Unterstützung bei der Umsetzung des neuen Zeitwertkontos „Elektroflex“. Gemeinsam mit der Volksbank Dammer Berge eG zeichnet sich die DBZWK verantwortlich für die Planung, Umsetzung und Betreuung dieses individuell ausgestalteten Wertkontenmodells. Hierfür stellt die Beratungsgesellschaft ein umfassendes Praxis-Know-how zur Verfügung.

Ältere Mitarbeiter als Konzept

Fachkräftemangel, demografischer Wandel, Anhebung des Rentenalters – drei Stichworte, die den vermehrten Einsatz älterer Arbeitnehmer unverzichtbar machen. Dennoch setzen noch immer viele Firmen ausschließlich auf junge Teams. Mit der Auslobung des Preises „Unternehmen mit Weitblick“ will das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Umdenken anschieben und Firmen in den Fokus rücken, die auf eine sinnvolle und effektive Mischung der Alterstruktur im Unternehmen setzen. Umgesetzt wird das Projekt in Oldenburg von der hiesigen ARGE, begleitet von einem Konsortium unter der Leitung der Unternehmensberatung acadConsult GmbH. „Das Projekt ‚Oldenburg 50plus‘ will insbesondere älteren Langzeitarbeitslosen neue Perspektiven bieten. Dabei ist eine individuelle Beratung und ein Eingehen auf Qualifikationen entscheidend“, weiß acadConsult-Geschäftsführer Mike Beenders. Die Arbeitnehmer zu motivieren und zu ermutigen, sich den Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt wieder zu stellen, sei ganz wichtig. Das dies in Oldenburg äußerst erfolgreich funktioniert, erklärt Volker Trautmann, Geschäftsführer des Oldenburger Jobcenters: „Von insgesamt 300 älteren Arbeitsuchenden konnten im diesjährigen Durchgang circa 140 in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen vermittelt werden.“ ■

www.oldenburg50plus.de
www.perspektive50plus.de

NWZ ONLINE

Modell für Flexibilität am Ende des Berufs

Preis Elektrotechnik Diekmann als „Unternehmen mit Weitblick" ausgezeichnet

Das Unternehmen Diekmann Elektrotechnik aus Damme (Kreis Vechta) ist Preisträger des Wettbewerbs „Unternehmen mit Weitblick" des Projekts „50plus". Der Preis wurde der Firma mit 70 Mitarbeitern am Mittwoch in Oldenburg verliehen. Konsul Günter Marten, Botschafter des Projekts, würdigte in den Räumen der federführenden Beratungsfirma „Acad Consult" die richtungsweisenden Projekte des Familienbetriebs aus Damme.

Gründer Alfons und sein Sohn Thorsten Diekmann haben mit Unterstützung eines Beratungsunternehmens und einer Bank das Modell „Elektroflex" implementiert, in das die Mitarbeiter Entgelte für Überstunden sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld einbringen. Im Gegenzug können sie früher in Rente gehen, mit Teilzeit die letzten Berufsjahre vereinfachen – oder auch für sechs Monate aussteigen. Volker Trautmann, Chef des Oldenburger Jobcenters, würdigte das Modell als Ansatz, durch Bindung von Mitarbeitern dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und das Wissen im Unternehmen zu halten.

Das Projekt „50plus" kümmert sich um Arbeitslose über 50. Von 300 des diesjährigen Durchgangs wurden über 100 in sozialversicherungspflichtige Stellen vermittelt.

Freude bei der Preisverleihung, (von links): Berater Harald Röder, Volker Trautmann, Heribert Manneck (beide Jobcenter), Patrick Miedtank (Beirat 50plus), die Preisträger Alfons und Thorsten Diekmann, Mike Beenders (Acad Consulting), Renate Ruck (schuf die Trophäe), Konsul Günter Marten und Helga Terwolbeck und Martin Duddek (stellen bei Acad aus). Bild: Thorsten Kuchta

Quelle: NWZ online, 09. Dezember 2011

Oldenburgische Volkszeitung
Überparteiliche christliche Tageszeitung
Nr. 291 · Jahrg. 177 · Mo.-Fr. 1,30 € · Sa. 2,00 € Dienstag, 13. Dezember 2011 PVST, DPAG, Entg. bez., H 5477

Dammer Firma mit Weitblick

Ausgezeichnet: Alfons Diekmann GmbH setzt auf ältere Arbeitnehmer

Oldenburg/Damme (ho) – „Regionales Unternehmen mit Weitblick": Diesen Titel darf jetzt die Elektrofirma Alfons Diekmann GmbH aus Damme führen. Verliehen von den Verantwortlichen des Projektes Perspektive 50plus: ein sogenannter Pakt zur Integration älterer Arbeitsloser in den ersten Arbeitsmarkt.

Dieser Pakt besteht aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, den regionalen Jobcentern und dem koordinierenden Unternehmen acadConsult GmbH aus Oldenburg.

Die Auszeichnung „Regionales Unternehmen mit Weitblick" ist ein fester Bestandteil dieses Projektes. Das Unternehmen habe die Herausforderungen, die sich durch den demografischen Wandel ergeben, angenommen, und seine Personalpolitik entsprechend weiterentwickelt, hieß es bei der kleinen Feier in Oldenburg in der Begründung.

Danach werden älteren Mitarbeitern, die sich bereits im Unternehmen befinden, gesundheitsfördernde Maßnahmen, flexible Arbeitszeitmodelle und Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten.

Bei Neueinstellungen stehe die Alfons Diekmann GmbH dem Personenkreis 50plus sehr offen gegenüber. Man schätze die Erfahrung dieser Menschen und betrachte sie als wesentliches Betriebskapital, getreu dem Motto „Zukunft braucht Erfahrung". Außerdem habe das Unternehmen erkannt, dass altersgemischte Teams gerade im Handwerk sehr erfolgreich arbeiten können. Der Wissenstransfer zwischen den Generationen sei bei der praktischen Arbeit besonders nachhaltig.

Die Unternehmer Alfons und Thorsten Diekmann nahmen den Preis aus den Händen von Konsul Günther Marten in Empfang. Er ist Ehrenamtsbotschafter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für das Projekt „Perspektive 50plus".

In seiner Rede würdigte Günther Marten die Personalpolitik der Preisträger als zukunftsweisend, und bedankte sich bei allen Beteiligten, die zur Integration älterer Menschen in den Arbeitsmarkt beitragen.

Die Personalpolitik dem demografischen Wandel angepasst: Dafür wurden die Dammer Unternehmer Alfons (links) und Thorsten Diekmann mit dem Preis „Regionales Unternehmen mit Weitblick" ausgezeichnet. Foto: privat

Oldenburgische Volkszeitung
Überparteiliche christliche Tageszeitung Sonderveröffentlichung

Interview mit Thorsten Diekmann

Wirtschafts- und Arbeitswelt verändern sich, die demografische Entwicklung stellt die bisherigen Strukturen der Sozialsysteme in Frage. Die Anhebung des Renteneintrittsalters ist für alle Arbeitnehmer Realität und bringt die Ungewissheit, ob der eigene Gesundheitszustand die Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes zur Rente erfüllt. Vor diesem Hintergrund wächst der Bedarf an flexiblen Arbeitszeitmodellen, die dabei helfen, den vorzeitigen Ruhestand zu ermöglichen. In dieser Situation hat sich auch der in Damme ansässige Unternehmer Thorsten Diekmann dazu entschlossen, auf diese Herausforderung mit der Einführung eines Lebensarbeitszeitmodells in seinem Betrieb zu reagieren. In Zusammenarbeit mit Harald Röder, Geschäftsführer der **Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle** (DBZWK) und der Volksbank Dammer Berge eG bietet das Unternehmen seinen Mitarbeitern ab sofort die Möglichkeit, Gehaltsbestandteile anzusparen, um damit für die individuelle Verkürzung der Lebensarbeitszeit zu sorgen. Über seine Motivation zur Einführung des Diekmann-Lebensarbeitszeitmodells **„ELEKTRO-FLEX-KONTO“** steht der Firmeninhaber Thorsten Diekmann nachfolgend Rede und Antwort.

Redaktion:
Herr Diekmann, was war für Sie der Beweggrund, sich in Ihrem Unternehmen mit dem Thema „Lebensarbeitszeitmodelle“ zu beschäftigten?

Thorsten Diekmann:
Wir sind ein dynamisches Handwerksunternehmen mit einem jungen Team von rund 70 gut ausgebildeten motivierten Mitarbeitern. Das Lebensarbeitszeitmodell ist eine Win-Win-Situation für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer wird sich zukünftig nicht mehr fragen, wie lange will ich noch arbeiten, sondern wie lange kann ich überhaupt noch arbeiten? Das Lebensarbeitszeitmodell habe ich eingeführt, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in meinem Betrieb die Möglichkeit zu eröffnen, bei gleichen Bezügen und somit gleichem Lebensstandard, früher in Rente gehen zu können, um nach Jahrzehnten harter Arbeit ihren wohlverdienten Ruhestand wirklich genießen zu können. Sie haben mit dem **„ELEKTRO-FLEX-KONTO“** die Möglichkeit, das Renteneintritts- alter aktiv und individuell während des Arbeitslebens zu gestalten. Ihnen ist damit auch die Möglichkeit gegeben, über das Ende ihrer beruflichen Tätigkeit weitgehend selbst zu bestimmen. So wird für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in meinem Unternehmen eine ideale Verbindung von Berufs- und Privatleben erreicht.

Redaktion:
Welche Vorteile verbinden Sie als Unternehmer mit der Einführung des Modells?

Thorsten Diekmann:
Die Wettbewerbsfähigkeit, der wirtschaftliche Erfolg und auch die Gesundheit von Unternehmen hängen wesentlich vom Wissen, den Fähigkeiten und dem Einsatzwillen ihrer Beschäftigten ab. Qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich mit ihren Aufgaben und dem Unternehmen identifizieren, werden damit zu Schlüsselfaktoren, um im Wettbewerb zu bestehen. Mit der Investition in das Lebensar-

Vorteile für die Arbeitnehmer

Zukunftsfähig durch eine mitarbeiter- und familienbewusste Personalpolitik

Ausbildung, Arbeit, Ruhestand: So lautete lange der Dreiklang der Lebens- und Berufsplanung. Mit der Verlängerung der Lebensarbeitszeit, der Notwendigkeit des lebenslangen Lernens und der demografischen Herausforderung ist dieses Muster unhaltbar geworden. Eine betriebliche Antwort ist die lebensphasenorientierte Personalpolitik. Die Kunst ist es, die Anforderungen des Marktes und der Kunden mit den unternehmerischen Zielen und den Perspektiven der Mitarbeiter in deren unterschiedlichen beruflichen und privaten Lebensphasen miteinander zu verbinden. Viele Erwerbstätige wünschen sich, berufliche Verpflichtungen besser mit den familiären vereinbaren zu können. 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 angespart wird. Die Guthaben werden zu einem späteren Zeitpunkt in Form von bezahlter Freistellung abgebaut. Auf der Grundlage der neusten Gesetzeslage hat die **Volksbank Dammer Berge eG** gemeinsam mit der DBZWK für das in Damme ansässige Elektrofachunternehmen Diekmann das innovative Wertkontenmodell **„ELEKTRO-FLEX-KONTO“** entwickelt. Sein Schwerpunkt liegt auf der langfristigen Sicherheit der Vermögensanlage von Wertguthaben und der Erträge, einer insolvenzgeschützten Treuhandabwicklung mit einem Höchstmaß an Flexibilität in der Ein- und Auszahlungsphase. Das neue **„ELEKTRO-FLEX-KONTO“** bietet individuelle Lösungen, unterschiedliche Interessen miteinander in Einklang zu bringen, denn dieses Modell kommt dem Wunsch nach einer freien Lebensgestaltung oder nach noch mehr finanzieller Sicherheit im Alter entgegen.

beitszeitmodell hat die Firma Diekmann einen zukunftsweisenden wichtigen Schritt im Sinne der Arbeitnehmer gemacht, was mir und dem Unternehmen in Form von loyalen, motivierten und engagierten Mitarbeitern auch zu Gute kommt. Denn die Arbeitsplätze gewinnen damit einmal mehr an Attraktivität, und die Identifikation des Teams mit dem Unternehmen Diekmann steigt deutlich. Und noch etwas möchte ich hierzu anmerken: Unsere Mitarbeiter sind die nachhaltigste und wertvollste Ressource unseres Unternehmens!

Redaktion:
Wie wichtig war für Ihre Entscheidung das Produktangebot der **Volksbank Dammer Berge eG** und die Zusammenarbeit mit der **DBZWK**?

Thorsten Diekmann:
Der langjährige Kontakt zur Bank, das dadurch aufgebaute Vertrauensverhältnis und natürlich die Sicherheit der Vermögensanlage durch die **Volksbank Dammer Berge eG** war mit einer der Hauptgründe für unsere Entscheidung. Die Kapitalerhaltungsgarantie, die sichere Verzinsung sowie zudem noch eine zusätzliche Bonusregelung sind für mich eine der tragenden Säulen des Modells. Das angesparte Geld des einzelnen Mitarbeiters wandert nicht in irgendwelche spekulativen Fonds oder Versicherungen irgendwo auf der Welt. Nein, das Geld bleibt in Damme. Bei einer gesunden und leistungsfähigen Bank in der Region. Zudem haben wir von der Konzeptentwicklung am Anfang, bis hin zur Implementierung, der Betriebsversammlung sowie den individuell geführten Beratungsgesprächen unserer Arbeitnehmer durch den Fachberater die äußerst angenehme und kompetente Arbeit der **DBZWK** kennen und schätzen gelernt.

Redaktion:
An Sie zum Abschluss die Frage: Haben Sie für sich ein persönliches Lebensmotto – eine Lebensweisheit, die Ihr Handeln bestimmt?

Thorsten Diekmann:
Mein Lebensmotto: „Immer sauber bleiben!“ So sagt man das bekanntlich kurz und knapp im Volksmund. Ich verbinde damit Ehrlichkeit, Aufrichtigkeit, Anstand, Zuverlässigkeit und Authentizität. Das ganze Leben besteht aus Geben und Nehmen – leben und leben lassen. Dies gilt im Privaten genauso wie im beruflichen Alltag.

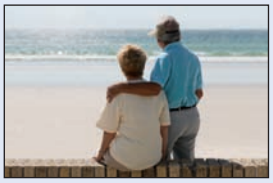
Redaktion:
Herr Diekmann, herzlichen Dank an Sie für dieses aufschlussreiche Gespräch.

Geschäftsführer Thorsten Diekmann (l.), zusammen mit Harald Röder (r.) bei der Mitarbeiter- und Belegschaftsversammlung der Alfons Diekmann GmbH.

Kompetenz in Sachen Strom

Mehr als 25 Jahre Erfahrung in Sachen Elektro- und Lüftungstechnik, ein Team von rund 70 hervorragend ausgebildeten Mitarbeitern, der Einsatz von moderner Technik sowie langjähriges Know-how für elektrotechnische Problemlösungen, kombiniert mit modernem Dienstleistungsdenken und -handeln, bilden die erfolgreiche Basis der Firma **Alfons Diekmann GmbH** in Damme. Thorsten Diekmann, in der 2. Generation Geschäftsführer des Familienbetriebes, sieht als eigentliches Herzstück des Unternehmens die Belegschaft an. Deshalb: Ob nun im Bereich der fachlichen Weiterbildung, in der Schulungen, Lehrgänge und Unterweisungen der Mitarbeiter eine Selbstverständlichkeit sind. Oder ob es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht. Der menschliche Aspekt stand und steht seit jeher im Mittelpunkt der Entscheidungen. Das ist Teil der Firmenphilosophie und das spiegelt sich im kollegialen Umgang und in der guten Unternehmensatmosphäre wider. Weitere Informationen unter **www.diekmann.tv**

Vorruhestand



Generation 55plus –
mit weniger Arbeit das Leben genießen.
Arbeitszeitreduzierung bei vollem Gehalt.

Freistellung für Qualifizierung

Ohne finanziellen Verzicht die eigene Karriere fördern. Weiterbildungschancen selbstverantwortlich nutzen.

Ausweitung Erziehungsurlaub

Bei vollen Bezügen ganz für die Familie da sein. Elternzeit für die Kindererziehung verwirklichen.

Einbringung in die bAV

Den Ruhestand aktiv und sorgenfrei erleben. Das Alter ohne finanzielle Sorgen gestalten können.

Sabbatical

Abstand gewinnen und fit werden für neue Aufgaben.
Die eigenen Akkus aufladen.

Betreuung häuslicher Pflegefälle

Selber alte oder erkrankte Familienangehörige pflegen. Die Auszeit für die häusliche Pflege finanzieren.

Mitarbeiter sind das wichtigste Potenzial

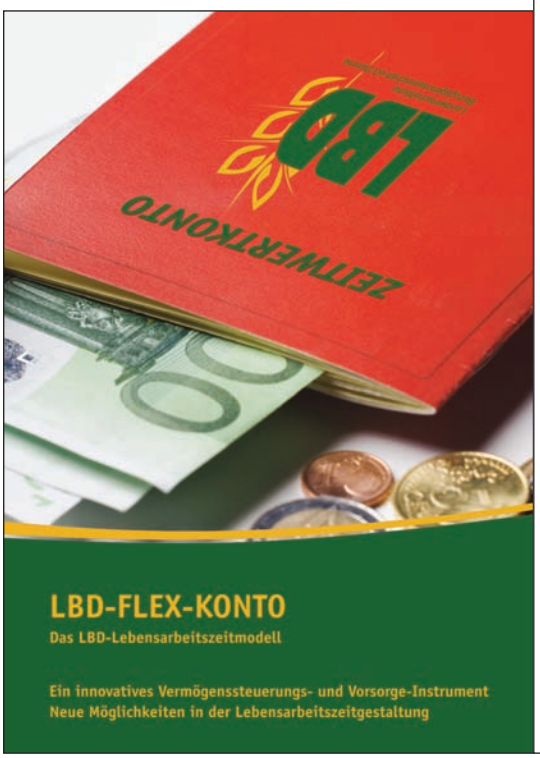
Landwirtschaftliche Bezugsgenossenschaft Damme (LBD) bietet Beschäftigten Zeitwertkonten

Stephan Sander (links) und Harald Röder präsentieren die Unterlagen zum gemeinsam mit der Volksbank Dammer Berge entwickelten „LBD-FLEX-KONTO“.

„Wenn ein Betrieb seit fast 100 Jahren erfolgreich besteht, so kommt das nicht von ungefähr. Sicher habe da jeder Unternehmer sein ganz spezielles Geheimrezept“, vermutet Stephan Sander, Geschäftsführer der 1916 gegründeten Landwirtschaftlichen Bezugsgenossenschaft Damme (LBD). „An meinem Grundsatz ist jedoch nichts Rätselhaftes. Im Gegenteil, er ist ganz einfach und jeder darf ihn wissen: Für mich sind die Mitarbeiter das wichtigste Potenzial. Wir alle wissen: Die Anhebung des Renteneintrittsalters ist eine Folge unserer steigenden Lebenserwartung und der demografischen Verschiebungen im Sozialsystem. Aber jede Aussicht auf das ‚Wann’ des Renteneintritts birgt auch Ungewissheit. Die Frage, die man sich dabei stellt, lautet im Regelfall ja nicht: ‚Wie lange möchte ich arbeiten?’ Vielmehr fragt man sich doch: ‚Bis wann werde ich arbeiten können? Und in welcher Art und Weise? Wie lange werden meine körperlichen und geistigen Kräfte überhaupt noch eine Teilnahme am Arbeitsleben zulassen?’ All diese Punkte machten mir Sorgen – bis ich auf die innovativen Gestaltungsmöglichkeiten von Lebensarbeitszeitmodellen aufmerksam wurde“, so Sander.

In diesem Rahmen wollte er für die Mitarbeiter eine langfristige Sicherheit der Vermögensanlagen von Wertguthaben und Erträgen, eine insolvenzgeschützte Treuhandabwicklung und ein Höchstmaß an Flexibilität in der Ein- und Auszahlungsphase. Zusammen mit Harald Röder von der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH (DBZWK) und der Volksbank Dammer Berge eG hatte Sander am Ende ein Instrument geschmiedet, mit dem die Mitarbeiter für die Zukunft optimal gerüstet sind. „Mit dem von uns entwickelten Wertkonto, dem wir den Namen ‚LBD-FLEX-KONTO’ gaben, lassen sich Lebensabschnitte weitaus gezielter planen, unvorhergesehene Situationen besser koordinieren, lässt sich der Ruhestand besser einleiten“, so Röder.

Und so wurde einige Entwicklungswochen später auch die gesamte LBD-Belegschaft zu einer entsprechenden Mitarbeiterversammlung eingeladen. Sie erkannte die Chance, die Sander für sie bereitstellte, sehr schnell. Und so trafen rund 80 sensationelle Prozent der Mitarbeiter sofort nach der Vorstellung des Modells und der individuellen Beratungsgespräche en Detail die Entscheidung: „Da mache ich mit!“ ■



39
Freitag
28. September 2012
60264 Frankfurt
D2700B

Ernährungsdienst
agrarzeitung
Wirtschaft
für die Landwirtschaft

Schöne neue Arbeitswelt

Das LBD-Flex-Konto soll für mehr Ausgleich zwischen Job und Familie sorgen – Auch Rente mit 67 könnte Schrecken verlieren

Frankfurt a. M./kbo **Die Landwirtschaftliche Bezugsgenossenschaft Damme (LBD) führt ein flexibles Lebensarbeitszeitmodell ein. Unter den Mittelständlern nimmt sie damit eine Vorreiterrolle ein.**

„Wie lange möchte ich arbeiten, ist die falsche Frage", sagt Stephan Sander, Geschäftsführer der LBD. „Vielmehr beschäftigt die Leute doch: Bis wann werde ich arbeiten können?", ist der 43-Jährige, der seit etwa einem Jahr die Geschäfte der Genossenschaft führt, überzeugt.

Um seinen rund 100 Mitarbeitern in dieser Frage entgegenzukommen, hat er vor einem Monat das LBD-Flex-Konto eingerichtet. Damit können Angestellte Teile ihres Gehaltes ohne Steuerabzüge auf einem Zeitwertkonto ansparen. Die Volksbank Dammer Berge verzinst das Guthaben mit 3 Prozent. Bei Wunsch nach einer längeren Freistellungsphase kann dann darauf zurückgegriffen werden, beispielsweise für die Kindererziehung, Betreuung von Angehörigen, Auszeiten oder eben eine vorgezogene Rente. Der Mitarbeiter bleibt währenddessen angestellt und auf der Gehaltsliste vermerkt.

Konto fürs Leben

Bereits seit 14 Jahren gibt es das „Flexi-Gesetz" zur flexibleren Gestaltung der Lebensarbeitszeit. Eine Nachbesserung hat kürzlich den Schutz gegen Insolvenzen und beim Arbeitsplatzwechsel verbessert. Zur Not verwaltet nun als letzte Instanz die Deutsche Rentenversicherung das Guthaben.

Bislang werden die Konten überwiegend zum vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand und weniger für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder ein Sabbatical genutzt. Vor allem im öffentlichen Dienst ist das Modell bereits weit verbreitet. kbo

Noch Luft nach oben

Das sogenannte „Flexi-Gesetz", das den Beschäftigten über Wertguthaben mehr Freiraum bei ihrer Arbeitszeitorganisation geben kann, existiert seit 1998. Dennoch sind Langzeitkonten wenig verbreitet. Selbst Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen bescheinigt dem Modell noch „Luft nach oben". Nur 2 Prozent der deutschen Unternehmen machen einer aktuellen Studie des Ministeriums zufolge von der Idee Gebrauch. In der Privatwirtschaft sind die Chemie- und die Metallindustrie Vorreiter. Auch die Betriebsgröße ist bisher ein entscheidender Faktor. 13 Prozent der Betriebe mit Langzeitkonten haben 500 oder mehr Beschäftigte.

Somit stellt die LBD mit der Einführung des Flex-Kontos einen Pionier insbesondere unter den Mittelständlern und in der Agrarwirtschaft dar. Sander zufolge liegt die geringe Akzeptanz schlicht an dem fehlenden Bekanntheitsgrad, was ein weiteres Ergebnis der Ministeriumsstudie bestätigt. Agenturen wie die Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK), die auch die LBD beraten hat, sollen dem entgegenwirken.

Foto: Landpixel

Wann hat die Arbeit, wann die Familie Priorität? Lebensarbeitszeitkonten erleichtern die Entscheidung.

Hoher Bürokratieaufwand

Manchmal werden diese Programme auch aus der Not heraus geboren: Beim Flugzeugbauer Airbus beispielsweise sind die 2003 eingeführten Lebensarbeitszeitkonten Teil eines Sparprogramms, mit dem Auftragsflauten ausgebügelt und Entlassungen vermieden werden sollten.

Das stellt für die LBD allerdings nicht die Motivation dar. „Wir wollen für unsere Mitarbeiter dauerhaft etwas tun. Es wird zunehmend wichtiger, betriebliche und private Belange unter einen Hut zu bekommen. Außerdem wollen wir ein solides Vorsorgemodell bieten", sagt Sander. Betriebsleiter, die mit der Idee liebäugeln, sollten allerdings den bürokratischen Aufwand nicht unterschätzen. Denn jeder Angestellte wird persönlich beraten und kann jederzeit die Einbuchung von Guthaben senken oder erhöhen. Langfristig zahle sich das aber aus, ist der Geschäftsführer überzeugt. Außerdem entfalle durch ein eigenes Vorsorgekonzept die Bürokratie mit den verschiedenen Versicherungsmodellen.

Der Start jedenfalls ist geglückt. 80 Prozent der Belegschaft zahlen in das Konto ein.

Oldenburgische Volkszeitung

Überparteiliche christliche Tageszeitung

Mittwoch, 12. September 2012 · Nr. 214 · 178. Jahrgang · Montag bis Freitag 1,50 € · Samstag 2,20 € · PVST · DPAG · Entg. bez · H 5477

„Müssen für unsere Mitarbeiter etwas tun"

Bezugsgenossenschafts-Geschäftsführer Stephan Sander initiiert Model für Lebenszeitwertkonten

Wer jetzt einzahlt, kann später flexibler sein Leben gestalten. Das hat auch Vorteile fürs Unternehmen: Mehr Motivation und weniger Krankenausfälle in der Belegschaft.

Von Damian Ryschka

Damme. „Das ist es, was zukünftig zieht", sagt Stephan Sander. „Denn wir müssen für unsere Mitarbeiter etwas tun", so der Geschäftsführer der Landwirtschaftlichen Bezugsgenossenschaft Damme (LBD). Deshalb hat der 43-Jährige ein Lebenszeitarbeitsmodell im Unternehmen eingeführt, LBD-Flex-Konto heißt es.

„Für die Mitarbeiter hat es viele Vorteile", sagt Sander. Sie zahlen einen Betrag auf ein Guthabenkonto ein. „Das Geld kommt aus dem Lohn, dem Weihnachtsgeld oder dem ausgezahlten Resturlaub." Arbeitgeber LBD legt dann den Sozialanteil dazu. „Zahlt der Mitarbeiter genug ein, kann er später seine Lebensarbeitszeit flexibel gestalten." Sander kennt jetzt schon mehrere Fälle, in denen Mitarbeiter von diesem System profitiert hätten – wenn es schon früher eingeführt worden wäre. So sei bei einem Mitarbeiter ein Familienangehöriger erkrankt und könne deshalb weniger arbeiten. „Mit dem neuen System hätte man den Verdienstausfall ausgleichen können", so Sander.

Das soll in Zukunft so sein. Das Flex-Konto greift auch bei anderen Ausfällen: Beim Vorruhestand, bei Ausweitungen des Erziehungsurlaubs, bei Freistellung für Qualifizierungen, aber auch bei Auszeiten. Auch für den Arbeitgeber sei diese Regelung von Nutzen – wenngleich es mehr Aufwand in der Personalabteilung bedeutet. „Dadurch, dass sich ein Mitarbeiter seine Lebensarbeitszeit nach den eigenen Bedürfnissen einteilen kann, ist er auch besser motiviert und zufriedener", so Sander. Und er wird nicht so oft krank, ist sich der Geschäftsführer sicher.

Auf die Idee gekommen, ein solches Modell in seinem Betrieb einzuführen, ist Sander bei einem Vortrag der Volksbank Dammer Berge. Sie ist es auch, die die Konten für die Mitarbeiter einrichtet und vermögenswert anlegt. „Spekulationen mit Risiko sind dabei aber ausgeschlossen", sagt Sander. Dafür sorgt auch die Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebenszeitarbeitsmodelle aus Schwäbisch Gmünd als Treuhandfirma.

Ganz neu sei das Modell allerdings nicht, sagt Sander. Allerdings wurde es bislang hauptsächlich in größeren Konzernen praktiziert. Für kleine und mittlere Unternehmen sei es noch nicht so geläufig. Ausnahme: in Damme.

„Eine gute Lösung": Geschäftsführer Stephan Sander steht voll hinter dem neuen Zeitmodel der Dammer Bezugsgenossenschaft. Foto: Ryschka

Einzahlen für später: 80 Mitarbeiter nehmen die Konten in Anspruch

„Vor etwa anderthalb Jahren hat die Volksbank Damme das Modell eingeführt, daran haben wir uns dann orientiert", so Sander. Mit Erfolg. Die LBD beschäftigt rund 100 Mitarbeiter. „80 davon haben sich dann für ein Zeitwertkonto entschieden. An einen so großen Erfolg hätte ich nicht gedacht", so der Geschäftsführer. „Aber es zeigt: Das Interesse und der Bedarf an solchen Modellen sind vorhanden."

Ihre Meinung

- Würden Sie für ein Lebensarbeitszeitkonto einzahlen?
- Was meinen Sie? Uns interessiert Ihre Meinung zu diesem Thema.
- Diskutieren Sie mit unter **www.ov-online.de** und bei **www.facebook.de/OVonline.**
- Eine Auswahl der Beiträge wird regelmäßig in der Tageszeitungsausgabe der OV veröffentlicht. Kürzungen behalten wir uns vor.

WESER-EMS MANAGER
Wirtschaft. Regional. Spannend.

Mit Lebensarbeitszeitmodellen Freiraum für Familie schaffen

Demografischer Wandel als Herausforderung für Unternehmen und Beschäftigte

Die Lebenserwartung in Deutschland steigt, die Geburtenzahlen sind niedrig. Die Bevölkerung wird also nicht nur älter – sie wird künftig obendrein noch schrumpfen. Dieser demografische Wandel macht vor der Arbeitswelt nicht halt und wird in den kommenden Jahren als neue Einflussgröße auf den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen ebenso wie auf die Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer enorme Auswirkungen haben. Schon jetzt erhöht sich das Durchschnittsalter der Belegschaften von Jahr zu Jahr. Der längst bestehende Mangel an Fachkräften wird sich weiter verschärfen. Es ist daher für alle Firmen – egal welcher Größe – empfehlenswert, die sich aus den Veränderungen ergebenden Handlungsfelder möglichst früh festzustellen und aufkommende Probleme rasch anzugehen. Denn die personalpolitischen Weichen für morgen müssen bereits heute gestellt werden. So besteht vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung beispielsweise eine der Aufgaben darin, das Angebot an Fort- und Weiterbildung auszubauen, damit auch jüngere Menschen Entwicklungschancen und Zukunftsperspektiven haben. Daneben gilt es, das Potenzial qualifizierter Kräfte zu nutzen und hierfür optimierte Beschäftigungsmodelle gerade für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu entwickeln.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen

Zudem gewinnt durch den demografischen Wandel die Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer mehr an Bedeutung – nicht nur innerhalb der Gesellschaft. Auch in den Betrieben steigt der Stellenwert einer familienbewussten Personalpolitik. Denn gerade Unternehmer können einen spürbaren Beitrag dazu leisten, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die beiden Lebensbereiche besser auf einander abstimmen können und so etwa unnötige Fehlzeiten zu Lasten des Betriebes vermieden werden.

Die Motive einer solchen Strategie: Sie sorgt zum einen für mehr Zufriedenheit bei den Beschäftigten – wodurch nicht zuletzt insgesamt eine höhere Produktivität erreicht wird. Zum anderen haben Manager die familienbewusste Personalpolitik inzwischen als wesentlichen Wettbewerbsfaktor erkannt: Mit ihr können positive betriebswirtschaftliche Effekte erzielt werden, da Arbeitsplätze mit attraktiven Bonusangeboten beispielsweise qualifizierte Fach- und Führungskräfte nicht nur ins Unternehmen locken, sondern diese samt deren Know-how und Erfahrung auch im Betrieb halten.

Um die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Deutschlands weiterhin sicherzustellen, und sich auch in Zukunft als technologischer Spitzenstandort im internationalen Wettbewerb positionieren zu können, müssen die Herausforderungen der demografischen Veränderungen aber auch bundespolitisch bewältigt werden. Zwar hat der Gesetzgeber beispielsweise mit der stufenweisen Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre reagiert. In der Bevölkerung Deutschlands wird die Zahl der 55- bis 64-Jährigen bis zum Jahr 2020 um rund 40 Prozent zunehmen; in manchen Regionen sogar um zwei Drittel. Und so setzt

die politisch angestrebte Erhöhung der Quote an älteren Mitarbeitern die Beschäftigungsfähigkeit gerade dieser Personengruppe voraus. – Nach einer aktuellen Studie würden jedoch 84 Prozent der Arbeitnehmer gerne früher als mit 67 Jahren in Rente gehen. Hier scheint also ein Dilemma vorprogrammiert – für das es allerdings auch schon eine Lösung gibt.

Flexible Arbeitszeitregelungen ermöglichen Dynamik

Die seit 1998 mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelung geschaffene Möglichkeit, geleistete Beschäftigungszeit als Guthaben anzusammeln und später zu einer mittel- oder sogar längerfristigen Freistellung einzusetzen, hat sich in Unternehmen mit einem solchen Angebot bereits bestens bewährt. Denn Zeitwertkonten ermöglichen eine Dynamik in der Arbeitswelt, die dem Älterwerden der Bevölkerung und der daraus resultierenden Ausweitung der Lebensarbeitszeit sehr entgegenkommt. Neben Freistellungen während der Erwerbsphase, etwa zu Gunsten von Weiterbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen, zur Kindererziehung oder zur Betreuung häuslicher Pflegefälle, sehen die Vereinbarungen zu Langzeitkonten auch einen gleitenden Übergang in den Ruhestand vor. Vor allem mit Blick auf die noch in diesem Jahr auslaufende staatliche Unterstützung der Altersteilzeitregelung erweisen sich Zeitwertkonten nun als eine äußerst interessante Ersatzvariante. Zwischen Arbeitsmarkt und Alterssicherung stehen nach dem so genannten „Flexi-Gesetz" Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle gleichsam als Scharnier. Dass ihre multiplen Lösungsvarianten selbst die naturgemäß sonst so unterschiedlichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen derart miteinander in Einklang zu bringen vermögen, ist ein weiterer positiver Nebeneffekt. Denn eine familienbewusste Personalpolitik ist unternehmerisches Handeln im besten Sinne.

Familienbewusste Aspekte bei der Einführung von Wertkontenmodellen im Unternehmen

INFO

- Mit Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitkonten haben die Arbeitnehmer die Möglichkeit – ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente – früher als mit 67 Jahren auszusteigen.
- Die Reduzierung der Arbeitszeit ist ohne Gehaltseinbußen möglich – ein gleitender und sozialverträglicher Vorruhestand wird sichergestellt.
- Die Wertguthaben können auch zur Ausweitung des Erziehungsurlaubs genutzt werden. Bei vollen Bezügen ganz für die Familie da sein – Elternzeit für die Kinderbetreuung verwirklichen.
- Eine Auszeit für häusliche Pflegefälle finanzieren und sich um ältere oder erkrankte Familienangehörige kümmern – ein Wunsch, der sich mit fortdauernder sozialer Absicherung für die Arbeitnehmer problemlos erfüllen lässt.
- Durch die Freistellungsmöglichkeit für ein Sabbatical wird die Gesundheit geschützt. Abstand gewinnen und fit werden für neue Aufgaben – die eigenen Akkus können wieder aufgeladen werden.
- Es sind Freistellungsmaßnahmen zur Qualifizierung während des gesamten Arbeitslebens möglich. Weiterbildungsmaßnahmen können selbstverantwortlich genutzt werden.
- Die Lebensarbeitszeit kann flexibel gestaltet werden – und damit verbunden ein Mehr an Eigenverantwortung. Das Ergebnis: Zufriedenheit und eine höhere Lebensqualität auf Seiten der Arbeitnehmer.

Ruhestandsregelung aktiv gestalten

Arbeitgeber, die solche Lebensarbeitszeitmodelle in ihren Betrieben einrichten, erweisen sich demnach als verantwortungsvolle und weitsichtige Manager. Denn sie bewirken bei ihren Mitarbeitern eine hohe Motivation sowie Identifikation mit dem jeweiligen Unternehmen. Warum? Weil die Arbeitnehmer dieses Angebot schätzen. Sie wissen, dass Wertkontenmodelle es ihnen ermöglichen, ihre Altersversorgung und ihr Renteneintrittsalter schon während ihrer Berufstätigkeit frühzeitig und aktiv zu gestalten, und damit über die Beendigung ihrer Laufbahn weitgehend selbst zu bestimmen. Und nicht zuletzt, weil sie stolz sind, in einem Betrieb zu arbeiten, der innovative Ideen zur Lebensarbeitszeit umsetzt.

Dass bislang nur jeder fünfte Erwerbstätige über ein Zeitwertkonto verfügt, verdeutlicht den enormen Handlungsbedarf. Vor diesem Hintergrund ist allen Unternehmern, Personalverantwortlichen und Interessensvertretern der Arbeitnehmer dringend zu empfehlen, sich mit dem Thema „Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle" intensiv zu beschäftigen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen künftig mehr Zeitsouveränität. Durch Wertkontenmodelle wird für sie eine ideale Verbindung von Berufs- und Privatleben erreicht. ■

Harald Röder | Geschäftsführer der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH |
roeder@dbzwk.de

Sonderinformation
anlässlich

Impulse von heute – für ein erfolgreiches morgen

Praxis- und Erfahrungsaustausch der Agrar- und Ernährungsbranche im Oldenburger Münsterland

DBZWK

KONZEPTION
VERWALTUNG
TREUHANDSCHAFT

Karlsbader Straße 18, 73527 Schwäbisch Gmünd
Telefon (07171) 8748880, Fax (07171) 97790-77
info@dbzwk.de, www.dbzwk.de

aef OM agrar + ernährungsforum Oldenburger Münsterland

Agrar- und Ernährungsforum Oldenburger Münsterland e.V.

Driverstraße 18, 49377 Vechta
Telefon (04441) 85389-10, Fax (04441) 85389-20
overberg@aef-om.de, www.aef-om.de