Kirner Zeitung Oeffentlicher Anzeiger

NR. 278 · SAMSTAG, 30. NOVEMBER 2013 Stadt Bad Kreuznach SEITE 13

Mitarbeiter langfristig an die Firma binden

Wirtschaft Stahlhandelsunternehmen Thress setzt auf flexible Modelle und Zeitwertkonten

Von unserem Redakteur
Stephan Brust

Bad Kreuznach. Der demografische Wandel kommt. Unaufhaltsam. Darauf müssen sich auch Firmen einstellen. Je früher sie agieren, desto größer ist die Chance, sich auf Dauer zu behaupten. Das Stahlhandelsunternehmen Thress mit Sitz im Gewerbegebiet kurz vor Planig hat die Weichen bereits in diese Richtung gestellt – mit einem innovativen Lebensarbeitszeitmodell für seine rund 80 Mitarbeiter.

„Unsere Unternehmensphilosophie wird von drei Vs getragen: Verantwortung, Vertrauen, Verlässlichkeit", erläutert Firmeninhaber Julius Thress. „Intern wie extern." Deshalb beschäftigt sich der Geschäftsführer, der 1996 den Familienbetrieb von seinem Vater Lienhard übernahm, schon lange mit neuen und vor allem flexiblen Arbeitszeitmodellen für seine Angestellten. „Das Thema Zeitwertkonten hatte ich schon vor knapp zehn Jahren im Blickpunkt, da war es aber noch nicht richtig greifbar", erzählt er.

Zeitwertkonten dienen als Ergänzung zur Altersvorsorge

Jetzt ist die Zeit reif. „Dank der Kooperation mit Harald Röder von der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle", wie Thress betont. Gemeinsam entwickelten sie ein Konzept, das exakt auf die Bedürfnisse des Stahlhandelsunternehmens abgestimmt ist – und von der Grundidee her bundesweit nur größere Konzerne vorhalten.

Begutachten den neu eingerichteten Lagerbereich für Zaunelemente: Firmenchef Julius Thress (rechts) und Betriebsleiter Peter Spira. Beide waren maßgeblich beteiligt an der Entwicklung des Lebensarbeitszeitmodells für die 80 Mitarbeiter. Foto: Stephan Brust

Resturlaubstage, Sonderzahlungen oder auch Teile des normalen Gehalts können vom Mitarbeiter zunächst steuer- und sozialversicherungsfrei auf einem Zeitwertkonto angespart werden. Die Firma überführt das Guthaben in eine speziell konzipierte, insolvenzgeschützte Vermögensanlage, die garantiert mit 3 Prozent verzinst wird. „Sicherheit wird dabei groß geschrieben", sagt Thress. Heißt: die Guthaben werden mündelsicher angelegt. Das Konto unterliegt aber keiner festen Vertragslaufzeit. Jederzeit sei die Liquidität gegeben, um Kapital für Freistellungszwecke, beispielsweise Vorruhestandslösungen, auszuzahlen. Der Mitarbeiter ist auch während der Freistellungsphase bei Thress angestellt und erhält sein Gehalt – finanziert aus dem Wertguthaben.

> „Verantwortung – Vertrauen – Verlässlichkeit."
>
> Das sind laut Julius Thress die Fundamente der Firmenphilosophie des Stahlhandelsunternehmens Thress.

Das Modell tritt nicht in Konkurrenz mit der Altersvorsorge. „Es ist eine ideale Ergänzung", macht Thress deutlich. Auch, weil es individuell gestaltet wird. Jeder kann selbst steuern, wie stark er sich engagiert, in welchem Zeitraum – und wofür er das Geld später verwendet. Das kann eine Überbrückung bis zum offiziellen Rentenalter sein. Gerade vor dem Hintergrund der Diskussion, mindestens bis 67 arbeiten zu müssen.

„Das kann aber auch einfach mal ein Sabbatical, also eine Auszeit sein, die man benötigt", so Thress. Darüber hinaus kann es helfen, wenn Mitarbeiter zu Hause bleiben müssen, um Angehörige zu pflegen. Auch ein Thema im Zuge des demografischen Wandels, mit dem sich Firmen immer stärker beschäftigen müssen. Und im Falle eines Jobwechsels wird das Guthaben eins zu eins ausgezahlt, versichert Thress, oder der Mitarbeiter überführt es in die neue Firma – sofern diese über ein vergleichbares Modell verfügt. Ziel sei es aber natürlich, die Fachkräfte langfristig zu binden und zu motivieren, stellt Thress heraus.

Mehr als die Hälfte der Mitarbeiter nutzt das neue Modell bereits

Die Resonanz in der Belegschaft ist in jedem Fall positiv. Anfang des Jahres wurde das Modell vorgestellt, im April hatten bereits 50 von 80 Beschäftigten erklärt, dass sie mitmachen. Das freut auch Betriebsleiter Peter Spira, der stark an der Entwicklung des Modells mitgefeilt hat und damit eine weiteren Wert des Familienunternehmens herausstellt: Mitarbeiter in alle Prozesse einbinden. Spira ist seit 35 Jahren in der Firma. „Bis 67 im Lagerbereich zu arbeiten, ist trotz modernster Technik für viele körperlich einfach nicht möglich", weiß er. Umso wichtiger sei das neue Lebensarbeitszeitmodell. „Das schärft nicht nur unser Firmenprofil, sondern schafft vor allem Sicherheit und Freiräume für die Mitarbeiter."