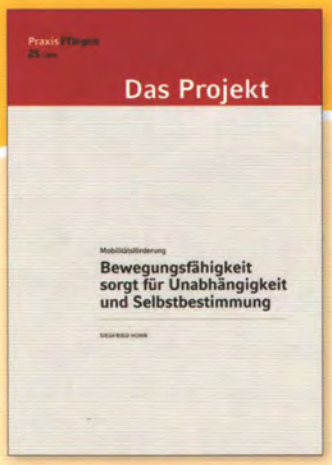
Praxis Pflegen

25 | 2016

THEMENSCHWERPUNKT

Personalgewinnung und Personalförderung



PROJEKT

Mobilitätsförderung

Bewegungsfähigkeit sorgt für Unabhängigkeit und Selbstbestimmung

Pflegepraxis
Den Wahn akzeptieren und verstehen

Berufsperspektiven
Vermittler zwischen Wissenschaft und Praxis

Foto: picture alliance /dpa

Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle

Auch das Personal will gut gepflegt werden

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 Arbeitgebers zunehmend auch danach bewerten, inwieweit er sie dabei unterstützt, Privat- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen zu können. Für eine soziale und wirtschaftlich erfolgreiche Gesellschaft brauchen wir eine neue Verbindung von Arbeit und Leben, von Familie und Beruf. Dazu zählt für die meisten Menschen auch, Zeit und Kraft für die Familie zu haben.

Unsere Gesellschaft steht vor weitreichenden Umbrüchen. Die Geburtenrate in Deutschland ist anhaltend niedrig, was dazu führen wird, dass künftig weniger junge Menschen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Fakt ist ferner, dass unsere Lebenserwartung steigt und wir alle älter werden als vorhergehende Generationen. Diese demografischen Veränderungen stellen eine Herausforderung für die Alterssicherungssysteme dar. Auf diese Herausforderung hat der Gesetzgeber reagiert, beispielsweise mit dem Gesetz zur stufenweisen Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre.

Veränderte Arbeits- und Lebensbedingungen

Immer mehr Unternehmen und Einrichtungen innerhalb der Sozialwirtschaft bieten ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, ein Zeitwert- als Langzeitkonto einzurichten. Damit reagieren sie auf die sich verändernden Arbeits- und Lebensbedingungen in den verschiedenen Arbeitsfeldern.

Zudem: Es ist eine Herausforderung, Menschen für soziale Berufe zu begeistern. Gerade in den sozialen und pflegerischen Berufen ist es für die Pflegekräfte wichtig, den notwendigen Ausgleich zu finden, um sich immer wieder auf den Dienst am Nächsten einlassen zu können. Bei den steigenden Anforderungen ist es sinnvoll, sich schon frühzeitig Gedanken über die persönliche Lebensphasenplanung zu machen und eine optimale Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie zu ermöglichen.

Bereits seit 1998 gibt es mit dem „Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen" – dem sogenannten Flexi-Gesetz – die Möglichkeit, geleistete Arbeitszeit in einem gesonderten Wertguthaben anzusammeln und zu einem späteren Zeitpunkt zur mittel- bis längerfristigen Freistellung von der Arbeit einzusetzen.

Das Prinzip von Zeitwertkonten

Überstunden, Urlaubstage, Bonifikationen, das Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder auch Bestandteile des regulären Entgelts können vom Arbeitnehmer zunächst steuer- und sozialversicherungsfrei auf einem Wert- oder Langzeitkonto angespart werden. Das einbezahlte Geld wird insolvenzgeschützt möglichst gewinnbringend angelegt. 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. Der Arbeitnehmer ist auch während der Freistellungsphase beim Arbeitgeber angestellt und erhält weiter sein Gehalt – finanziert aus dem angesparten Wertguthaben.

PRAXISBEISPIEL

Längere Elternzeit

Entnahmephase 1: Der Arbeitnehmer (24 Jahre) mit einem Gehalt in Höhe von 2.000 Euro bespart sein Wertkonto mit monatlich brutto 100 Euro. Im Alter von 32 Jahren wird er Vater und möchte die Elternzeit finanziell abgefedert ausweiten. Ihm steht ein Wertkontenkapital von über 10.000 Euro zzgl. Zinsen zur Verfügung, sodass er seinen Erziehungsurlaub um über fünf Monate verlängern kann.

Entnahmephase 2: Wenn das Wertkonto nach der Entnahme weiter bespart wird, besteht die Möglichkeit einer weiteren Entnahme des angesparten Vermögens vor Rentenbeginn. In diesem Fall beträgt die Freistellung 30 Monate. Es verbleibt noch ein Guthaben von ca. 1.200 Euro. (→ **Grafik**)

Hinweis: Die Wertguthaben der Mitarbeiter verbleiben nicht beim Arbeitgeber, sondern sind insolvenzgeschützt und vor allem sicher anzulegen. Hierfür gibt es eigens für die Vermögensanlage von Wertguthaben entsprechende Bank-, Fonds- und Versicherungskonzepte (Vorgaben des Flexi-II-Gesetzes unter Beachtung der Ablagevorschriften der §§ 80 bis 86 SGB IV). Bei Kündigung hat der Arbeitnehmer insgesamt drei Optionen, die er nutzen kann:

- Er kann sich das Wertguthaben auszahlen lassen.
- Er kann das ansgesparte Wertguthaben zu seinem neuen Arbeitgeber mitnehmen, sonfern der ebenfalls ein Wertkontenmodell anbietet.
- Er kann das Wertguthaben auch auf die Deutsche Rentenversicherung (DR) Bund übertragen – dort gibt es eine „Parkstelle" für Wertguthaben – und kann sich dann die spätere Freistellung von der DR Bund bezahlen lassen.

Win-win-Situation für alle

Durch ein Lebensarbeitszeitmodell bieten sich für die Mitarbeiter individuelle Lösungen, um unterschiedliche Interessen miteinander in Einklang zu bringen, denn ein solches Modell kommt dem Wunsch nach einer freien Lebensgestaltung oder nach noch mehr finanzieller Sicherheit im Alter entgegen.

Die Argumente, die für familienfreundliche und flexible Arbeitszeitmodelle sprechen, sind vielfältig. Richtig umgesetzt ist ein Lebensarbeitszeitmodell eine Win-win-Situation für Mitarbeiter und Arbeitgeber. Beide Seiten können und sollen gleichermaßen profitieren:

- Beschäftigte erhalten die notwendige Flexibilität und die Verlässlichkeit, um mehr Zeit mit der Familie verbringen zu können.
- Arbeitgeber hingegen können qualifizierte Beschäftigte halten und neue gewinnen, sparen Wiedereingliederungskosten und motivieren Eltern in ganz besonderem Maße.

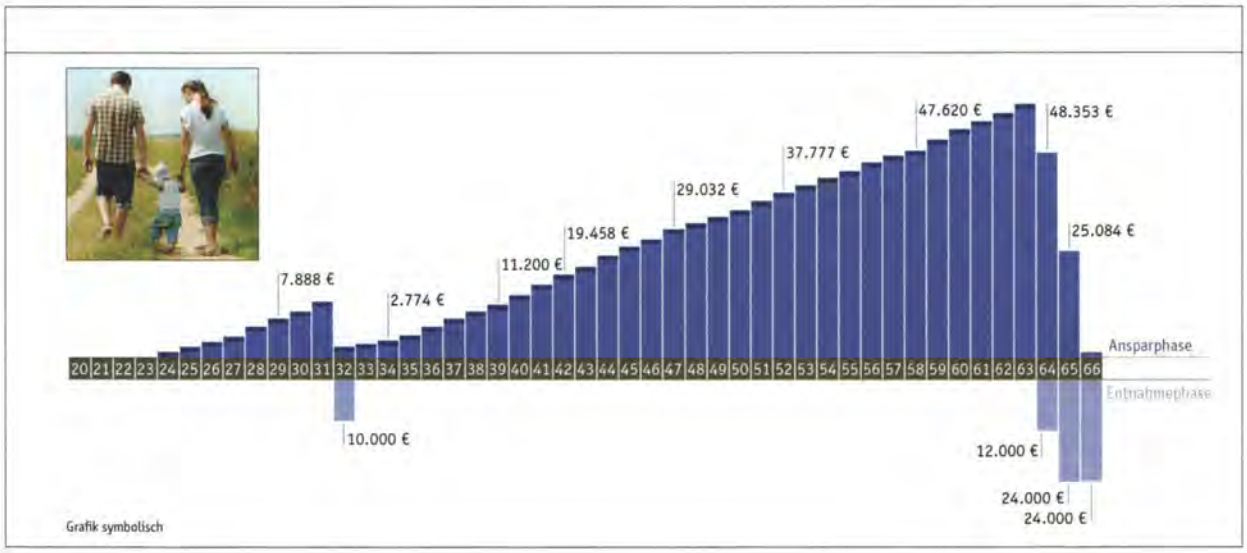
Flexibilität und Familienfreundlichkeit sind kein Widerspruch – sondern ergänzen einander vielmehr.

Vorteile für Arbeitnehmer

- Möglichkeiten der Berücksichtigung individueller Wünsche an die Lebensarbeitszeitgestaltung („Work-Life-Balance").
- Mit Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitkonten haben die Arbeitnehmer die Möglichkeit – ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente –, früher als mit 67 Jahren ihren Vorruhestand zu genießen.
- Die Reduzierung der Arbeitszeit in der späteren Freistellungsphase ist ohne Gehaltseinbußen möglich – ein gleitender und sozialverträglicher Vorruhestand wird sichergestellt.
- Die Wertguthaben können auch zur Ausweitung der Eltern- und Familienpflegezeit bei vollen Bezügen genutzt werden.
- 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, man kann 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 aufseiten der Arbeitnehmer.

Vorteile für den Arbeitgeber

Es gibt viele gute Gründe für Unternehmen, Zeitwertkonten zu implementieren. Arbeitgebern wird ein wirksames Personalinstrument zur Arbeitszeitflexibilisierung und Steuerung der Altersstruktur im Unternehmen zur Seite gestellt.



Insbesondere die Vorteile für die Unternehmen durch die bessere Nutzung von Marktchancen und die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit liegen auf der Hand:

Evtl. Reduzierung von Personalkosten

- Zeitwertkonten senken demografiebedingte Kosten.
- Steigenden Vorruhestandskosten wird durch Arbeitnehmerfinanzierung vorgebeugt.
- Steigenden altersbedingten Krankheitskosten wird durch individuelle Vorruhestands- und/oder Teilzeitmodelle vorgebeugt.

Beeinflussung der innerbetrieblichen Demografie

- Die betriebliche Altersstruktur wird mittels aktiver Personalsteuerung optimiert.
- Die Belegschaft wird sozialverträglich verjüngt.
- Die Personalplanung wird optimiert und modernisiert.

Zukunftsweisendes Personalmanagement

- Zum Erhalt der Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer werden langfristige Know-how-Sicherungs- und Qualifizierungskonzepte eingesetzt.
- Die Mitarbeitermotivation wird über die Gesamtdauer der Betriebszugehörigkeit erhöht.
- Die Fluktuationskosten werden gesenkt.
- Wissensverlusten (vorhandenen Mitarbeiterkompetenzen) wird vorgebeugt.
- Das Arbeitgeberimage wird gesteigert, die Positionierung als innovativer und familienbewusster Arbeitgeber gefestigt.
- Qualifiziertes Personal wird gewonnen und dessen Bindung an das Unternehmen sichergestellt.

Die Beispiele belegen, wie durch unternehmerische Weitsicht und verantwortungsvolle Entscheidungen Freiräume für die Beschäftigten geschaffen werden – und das durch eine Win-win-Situation für alle Beteiligten. Denn eine mitarbeiterbewusste Personalpolitik ist unternehmerisches Handeln im besten Sinne, da 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.

Fazit

Eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die ihren Namen verdient, erfordert ein stärkeres Umdenken in vielen Sozialunternehmen und Pflegeeinrichtungen. Die Arbeitgeber müssen erkennen, dass sie qualifizierte Beschäftigte dann besser und längerfristiger an sich binden können, wenn sie auf die unterschiedlichen Bedürfnisse in verschiedenen Lebensphasen stärker eingehen, wenn sie ihren Arbeitnehmern eine Balance zwischen Job und Privatleben ermöglichen. Vor diesem Hintergrund stellt eine familienbewusste Personalpolitik einen wichtigen betriebswirtschaftlichen Entscheidungsparameter dar, der den Erfolg maßgeblich positiv beeinflusst.

Harald Röder ist Geschäftsführer der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH in Schwäbisch Gmünd.
Harald.Roeder@dbzwk.de