WIRTSCHAFT REGIONAL

Wirtschaftszeitung für die Region Ostwürttemberg

November 2009

Mitten in der Krise Zeichen gesetzt

Das neu geformte Unternehmen MVO Metallverarbeitung Ostalb führt ein familienbewusstes Lebensarbeitszeitmodell ein

Laut einer aktuellen Studie würden 84 Prozent der deutschen Arbeitnehmer gerne früher als mit 67 Jahren in Rente gehen. „Vor diesem Hintergrund werden in Zukunft Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle als innovatives Vermögenssteuerungs- und Vorsorge-Instrument ein immer bedeutsameres Konzept", erklärt Harald Röder, Geschäftsführer der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK) mit Sitz in Schwäbisch Gmünd. „Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen und brauchen künftig mehr Souveränität in ihrem Leben. Zeitwertkonten können diese Ziele verwirklichen."

Aus diesem Anlass hat sich jetzt auch die MVO GmbH Metallverarbeitung Ostalb dazu entschlossen, der Belegschaft des gesamten Unternehmens die Nutzung sowie die Chancen und Gestaltungsmöglichkeiten von solchen Lebensarbeitszeitkonten zugänglich zu machen. Um eine für seine Firma passende Optimallösung zu erhalten, entwickelte der Ingenieur und MVO-Geschäftsführer, Dr. Niels Vieweg, zusammen mit der DBZWK für das Unternehmen eigens das Wertkontenmodell „ZINS-GARANT-KONTO".

Die **MVO GmbH Metallverarbeitung Ostalb** mit Sitz im Schwäbisch Gmünder Gewerbe- und Industriepark Gügling zählt zu den weltweit modernsten Unternehmen der Automobilzulieferindustrie. Otto Bäuerle aus Böbingen und Franz Maier aus Schwäbisch Gmünd legten einst mit ihren Einzelfirmen den Grundstein für eine gemeinsame, jahrzehntelange Entwicklung und Produktion von Komponenten für automobile Lenksysteme. Im Verbund der **Georgsmarienhütte Unternehmensgruppe** wurden die zwei Spezialfirmen mit all ihrer Erfahrung im Jahr 2009 in der MVO GmbH Metallverarbeitung Ostalb vereint.

Die Moderatorin Désirée Lamatz im Interview mit dem MVO-Geschäftsführer Dr. Niels Vieweg.

Die Entwickler des neuen Lebensarbeitszeitmodells der MVO, Harald Röder, Geschäftsführer der DBZWK und Dr. Niels Vieweg.

Das neu geformte Unternehmen MVO Metallverarbeitung Ostalb führt ein innovatives, familienbewusstes Lebensarbeitszeitmodell ein.

Lamatz:
Warum war Ihrer Meinung nach gerade aus Arbeitnehmersicht die Einführung eines Zeitwertkontenmodells in Ihrer Firma unumgänglich oder sogar dringend notwendig?

Vieweg:
In unserem Unternehmen sind sehr viele Mitarbeiter jünger als 35 Jahre. Wenn Sie sich die neue Rentengesetzgebung anschauen, dann gilt insbesondere für diese Menschen, dass sie erst mit 67 in den Ruhestand gehen können. Auch ich selbst – ich bin Jahrgang 1963 und damit 46 – werde nach der jetzigen gesetzlichen Regelung arbeiten müssen, bis ich 66 Jahre und 10 Monate alt bin. Wenn Sie also ein Unternehmen mit einer Belegschaft haben, deren Durchschnittsalter unter 35 Jahren liegt, müssen Sie jetzt personalpolitisch reagieren, damit langfristig ein Lebensarbeitszeitkonto angespart werden kann. Und damit die Mitarbeiter schon vor ihrem 67. Geburtstag in den Ruhestand gehen können, ohne dass sie später finanzielle Einbußen haben. Genau einen solchen gleitenden Übergang ermöglichen die Vereinbarungen des MVO-Lebensarbeitszeitmodells. Mit ihnen wird den Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben, das Renteneintrittsalter aktiv und individuell schon während des Berufslebens zu gestalten – sprich: darüber weitgehend selbst zu bestimmen.
Dass die Konten zudem zu Freistellungen von der Arbeitszeit während der Erwerbsphase genutzt werden können, wie zum Beispiel zur Weiterbildung, zur Kindererziehung oder zur Betreuung familiärer Pflegefälle, ist ein weiteres Plus – gerade auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung.

Lamatz:
Nach der Einführung des Lebensarbeitszeitmodells – welche Vorteile sehen Sie als Unternehmer für Ihre Firma?

Vieweg:
Die Implementierung des Wertkontenmodells ist ein Engagement, das sich für das Unternehmen nicht kurz- sondern mittel- bis langfristig auszahlt. Denn zunächst einmal müssen wir Geld in die Hand nehmen, um das Zeitkontenmodell überhaupt einzuführen. Insofern scheinen wir zumindest finanziell nichts gewonnen zu haben. Darum geht es aber auch gar nicht. Vielmehr sind Mitarbeiter, die sich in einem Unternehmen eingebunden fühlen, die möglichst lange da arbeiten wollen, auf Dauer die besseren Mitarbeiter. Warum? Weil sie wissen: Wenn sie in ein Lebensarbeitszeitmodell einzahlen, können sie früher in den Ruhestand gehen. Das macht sie zu wesentlich entspannteren Menschen, die mit ganz anderer Motivation, Produktivität und Qualität für unser Unternehmen arbeiten. Und dann ist es ja in der Regel so, dass ein Mitarbeiter, der unter Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos ausscheidet, es dann tut, wenn er noch gesund ist. Sprich: Das Unternehmen wird nicht belastet durch einen höheren Krankenstand, und der Mitarbeiter hat auf der anderen Seite auch mehr von seinem Altersruhestand. Insofern ist das wechselseitig zu sehen. Es haben alle etwas davon.

Lamatz:
Den langfristigen Aspekt Ihrer Überlegungen kann man sehr gut nachvollziehen. Doch wir befinden uns aktuell mitten in einer Krise.

Vieweg:
Es ist sicher nicht selbstverständlich, dass ein Unternehmen die Kosten der Einführung eines solchen Modells sowie sämtliche Gebühren für Verwaltungs-, Treuhand- und Insolvenzsicherungskosten übernimmt und obendrein noch einen finanziellen Zuschuss gewährt – und das in Zeiten der Krise. Aber wir wollen ein sichtbares Zeichen als verantwortungsvoller Arbeitgeber setzen – nicht nur für unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir wollen auch andere Firmen zu einem solchen Schritt ermutigen.

Gerade in den Zeiten der Krise ist es uns als Unternehmen ein wichtiges Anliegen, für unsere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine ideale Verbindung von Berufs- und Privatleben zu erreichen, und auch auf diesem Wege unsere soziale Verantwortung zu demonstrieren. Die Einführung unseres „ZINS-GARANT-KONTOs" wird das möglich machen.

Lamatz:
Was meinen Sie konkret mit „ideale Verbindung von Berufs- und Privatleben"?

Vieweg:
Angesichts der demografischen Entwicklung gewinnt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur für die Gesellschaft insgesamt an Bedeutung. Auch in den Unternehmen steigt der Stellenwert einer familienbewussten Personalpolitik. Vor diesem Hintergrund besteht die Aufgabe darin, die Berufstätigkeit von Eltern zu fördern, die Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit familiären Aufgaben zu ermöglichen, Fort- und Weiterbildungsangebote zu unterbreiten, damit auch jüngere Menschen Entwicklungschancen und Zukunftsperspektiven haben, das Potential qualifizierter Fachkräfte zu nutzen, und optimierte Beschäftigungsmodelle gerade für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu entwickeln.
Unternehmen können mit der Einführung eines Lebensarbeitszeitmodells einen spürbaren Beitrag dazu leisten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese beiden Lebensbereiche besser auf einander abstimmen können.

Lamatz:
Wie haben Sie denn die Einführung des auf Ihr Unternehmen individuell zugeschnittenen Lebensarbeitszeitmodells durch das Beratungsunternehmen DBZWK erlebt?

Vieweg:
Ausgesprochen fachgerecht. Herr Röder hatte mit seinem Team bereits vor zwei Jahren in der Firma Umformtechnik Bäuerle extrem gute Arbeit geleistet. Über 91 Prozent der Belegschaft nutzten das Angebot zur Teilnahme an dem Wertkontenmodell. Das damit verbundene Erfolgs-Ergebnis hat tatsächlich alle unsere Erwartungen gesprengt. Und auch jetzt bei der MVO Metallverarbeitung Ostalb geht das Unternehmen wieder äußerst routiniert vor: Zunächst durch die Heranführung an das doch recht komplexe Thema anlässlich der bereits erfolgten Mitarbeiter- und Betriebsversammlung. Im Anschluss an diese Informationsveranstaltung hat dann jeder Teilnehmer eine umfangreiche Broschüre erhalten. Zudem werden wir jetzt sämtliche Mitarbeiter während der regulären und bezahlten Arbeitszeit für ein individuelles, qualifiziertes Beratungsgespräch freistellen. Man kann es auf den Punkt bringen: eine hochprofessionelle Einführung von Herrn Röder und seinem Team.

Lamatz:
Herr Dr. Vieweg, welches Fazit ziehen Sie heute für sich und Ihr Unternehmen?

Vieweg:
Resümee für mich ist: Die Motive für unser Unternehmen, eine noch familienbewusstere Personalpolitik zu fahren, liegen einerseits darin, die Zufriedenheit der Beschäftigten zu erhöhen. – In diesem Zusammenhang erreichen wir als positiven Nebeneffekt obendrein noch insgesamt eine höhere Produktivität. – Andererseits sehe ich diese Personalpolitik als einen Wettbewerbsfaktor an, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und im Betrieb zu halten.
Grundsätzlich bin ich jetzt der Meinung, dass sich Arbeitgeber mit der Einrichtung von Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodellen als verantwortungsvolle und weitsichtige Unternehmer hervortun, und bei den Arbeitnehmern eine große Zufriedenheit, eine enorme Motivation sowie ein hohes Maß an Identifikation mit dem jeweiligen Unternehmen schaffen. Für mich persönlich steht der Wunsch, Arbeitsplätze mit attraktiven Bonuspunkten zu bieten, dabei im Vordergrund. Das ist für mich unternehmerisches Handeln im besten Sinne.

Lamatz:
Herr Dr. Vieweg, herzlichen Dank für dieses aufschlussreiche Gespräch.

Familienbewusste Aspekte bei der Einführung des Wertkontenmodells „ZINS-GARANT-KONTO" in der MVO GmbH – Metallverarbeitung Ostalb

- 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.

Die Arbeitnehmer/-innen brauchen künftig mehr Zeitsouveränität. Durch Wertkontenmodelle wird für sie eine ideale Verbindung von Berufs- und Privatleben erreicht.

MVO GmbH
Metallverarbeitung Ostalb
www.mvo-g.de

Deutsche BeratungsGesellschaft für ZeitwertKonten und LebensArbeitsZeitModelle mbH
www.dbzwk.de