



// Peter Kosina setzt als Personalchef auf mehr Flexibilität. Zeitwertkonten sind für ihn ein dafür „ideales Modell“.

Kassenärztliche Vereinigung Baden-Württemberg / Peter Kosina

ZEITSOUVERÄNITÄT IM mittelpunkt

Die Urkunden an der Wand in seinem Büro deuten darauf hin: Peter Kosina ist Ausdauersportler. Der begeisterte Rennradfahrer und Jogger legte auch in seiner Funktion als Personalchef der Kassenärztlichen Vereinigung Baden-Württemberg (KVBW) einen Dauerlauf hin – und brachte das Zeitwertkontenmodell „FREiraum“ ins Ziel.

// Neue Orientierung ist im Personalwesen der KVBW angesagt.

„**E**s war alles andere als ein einfaches Unterfangen“, erzählt Peter Kosina. Von der Idee bis zur Umsetzung des Modells „FREiraum“ für die Mitarbeitenden der KV Baden-Württemberg seien fast zwei Jahre ins Land gezogen. Ausschlaggebend für den Personalleiter war ein Gespräch unter Kollegen mit der KV Rheinland-Pfalz. „Der Wunsch vieler Mitarbeitenden, früher in Rente zu gehen, war bei den Kollegen wie bei uns immer wieder Gegenstand von Mitarbeitergesprächen. Aber da es die Altersteilzeit nicht mehr gibt, mussten wir uns nach einem anderen Modell umschauen, das dies ermöglicht“, sagt Kosina. Mit dem Modell des Ansparens von Zeit über Entgeltumwandlung hatte er sich schon mehrere Jahre beschäftigt und auch den Geschäftsführer der KV Baden-Württemberg, Falk Lingen, vom Vorteil der Entgeltumwandlung für die eigenen Mitarbeitenden überzeugen können.

Was folgte, war im Jahr 2015 eine Ausschreibung an Anbieter von Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle sowie eine umfangliche und damit länger andauernde Prüfung durch die Aufsichtsbehörde ▶





der KV Baden-Württemberg – das Sozialministerium von Baden-Württemberg. Sowohl die eigene Wirtschaftsprüfungsgesellschaft als auch die DBZWK, die bei der ordentlichen Ausschreibung von der KV Baden-Württemberg den Zuschlag erhalten hatte, mussten gegenüber dem Sozialministerium Baden-Württemberg weitere umfangreiche Informationen vorlegen, damit sich dieses in der Lage sah, eine abschließende Prüfung vorzunehmen. Diese erfolgte im April 2016. Doch mit den Wirtschaftsprüfern mussten noch einige Runden gedreht werden, bis das Modell endlich im Januar 2018 implementiert werden konnte.

„Wir müssen und wollen verstärkt auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden eingehen.“

Peter Kosina



// FREiraum schafft Freiraum – für die Angestellten der KVBW.

„Das Modell FREiraum stand Spitz auf Knopf“

„Es stand Spitz auf Knopf, ob das Modell in unserem Hause überhaupt zum Tragen kommen würde“, schildert Kosina die Entwicklungen in diesem Zeitraum. „Für mich absolut unverständlich, weil wir mit dem Lebensarbeitszeitmodell ‚FREiraum‘ den Mitarbeitenden eine Form von Flexibilität geben, die sie durch kein anderes Modell in dieser Form erreichen können“, sagt der Personalleiter und weiß sich dabei mit seinem Geschäftsführer einig. Denn auch Falk Lingen ist der



// „Hier im Garten bieten wir auch betriebliche Gesundheitspräventionsmaßnahmen an“, freut sich Peter Kosina.

Meinung, dass „FREIRAUM die ideale Antwort auf die Frage ist, wie man das Arbeits- und Privatleben nicht nur besser in Einklang bringen, sondern auch ganz individuell gestalten kann“. Beide wissen, dass die KV Baden-Württemberg als Arbeitgeber in einem „wahn-sinnigen Wettbewerb mit Unternehmen aus anderen Branchen steht. Früher waren wir noch in der komfortablen Situation, den Bewerberinnen und Bewerbern sagen zu können: ‚Dich nehmen wir, Dich nicht!‘ Aber diese Zeiten sind vorbei. Heute bewerben wir uns um die Fachkräfte“, betont Peter Kosina. Lebensarbeitszeitkonten seien dafür sehr hilfreich.

„Wir müssen und wollen verstärkt auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden eingehen. Der Wunsch, schon früher als nach der Regelarbeitszeit in den Ruhestand gehen zu können, ist dabei sicher ein entscheidendes Moment“, sagt der Personalchef. Doch habe die Coronapandemie noch ganz andere Bedarfe aus der Mitarbeiterschaft offenkundig gemacht. „Aufgrund der Kindergarten- und Schulschließungen kam auf einmal der Wunsch nach Elternauszeiten unter den Mitarbeitenden auf, um diese häuslichen Situationen besser bewältigen zu können.“ Auch hier habe sich gezeigt, erzählt der Personalleiter, dass Zeitwertkonten das dafür passende Instrument seien.

KV Baden-Württemberg besteht erst seit 2005

Rund 2.000 Beschäftigte hat die KV Baden-Württemberg, davon arbeitet etwa die Hälfte in der Verwaltung, verteilt auf die Standorte Freiburg, Karlsruhe, Reutlingen sowie am Hauptsitz in Stuttgart, die anderen sind

auf die rund 90 Notfallpraxen in Baden-Württemberg verteilt. Dieses Konstrukt ist noch relativ jung, denn erst 2005 wurde die Fusion der vier bis dato voneinander unabhängigen Kassenärztlichen Vereinigungen in Baden-Württemberg abgeschlossen. Peter Kosina erlernte den Beruf des Sozialversicherungsfachangestellten bei der Deutschen Rentenversicherung in Karlsruhe und kam nach seinem berufsbegleitenden Studium der Betriebswirtschaftslehre 1997 zur KV Baden. „Ich habe die Fusion hautnah miterlebt und pendle bis heute täglich von Karlsruhe nach Stuttgart.“ Seine Familie wollte sich nicht für einen Umzug in die Landeshauptstadt erweichen lassen. „Ich habe mich schon lange mit dem Pendeln abgefunden und finde es sogar eine gute Möglichkeit, unliebsamen Arbeitsstress auf der Straße zu lassen und nicht mit nach Hause zu bringen“, meint Kosina. ▶



// „Arbeits- und Privatleben besser in Einklang bringen – das macht FREIRAUM möglich“, sagt Peter Kosina.

INFO

KASSENÄRZTLICHE VEREINIGUNG BADEN-WÜRTTEMBERG (KVBW)

Die Kassenärztliche Vereinigung Baden-Württemberg ist vor allem eines: Dienstleister für rund 20.000 Ärzte und Psychotherapeuten – die Mitglieder der KVBW. Mit ihnen zusammen gestaltet und sichert die KVBW eine wohnortnahe, flächendeckende medizinische Versorgung der Menschen. Gemeinsame Ausschüsse mit den Krankenkassen entscheiden über die Zulassung von Ärzten und Psychotherapeuten. Zugleich fungiert die KV für die Ärzte und Psychotherapeuten als Interessenvertreter gegenüber Politik und Interessenverbänden und ist dabei unter anderem für die Aushandlung der Honorarvergütungen und die Abrechnung für ambulant erbrachte medizinische Leistungen zuständig. Damit sind die KVen in Deutschland auch ein Schlüssel für die Digitalisierung des Gesundheitswesens.

Mehr unter www.kvbawue.de



// Die Mitarbeitenden der KVBW werden auch auf den Fluren ihrer Dienststelle über die aktuellen Angebote informiert.

Die zunehmende Arbeitsbelastung ist für den Personalleiter nicht erst seit Corona ein allgegenwärtiges Thema. „Wir haben schon vor zwei Jahren eine Befragung unter unseren Mitarbeitenden zur psychischen Gefährdungsbeurteilung durchgeführt und sind dabei zu klaren Ergebnissen gekommen. So nimmt durch die Schnelllebigkeit, insbesondere aufgrund von Computerprogrammen, die Belastung an den verschiedenen Arbeitsplätzen in der Wahrnehmung der Beschäftigten erheblich zu. Mit zunehmendem Alter steigt diese Form der Belastung und bis zum 67. Lebensjahr halten das viele nicht aus“, erzählt Kosina. „Dabei sind wir doch erst am Beginn der Digitalisierung in der Gesundheitsbranche“, schiebt er schnell hinterher, um die Dringlichkeit dieses Themenfeldes nochmals zu unterstreichen.

„Für die Gesundheit der eigenen Mitarbeitenden macht sich die KV schon heute stark.“

Peter Kosina

Stark im betrieblichen Gesundheitsmanagement

„Für die Gesundheit der eigenen Mitarbeitenden macht sich die KV schon heute stark“, sagt der Personalleiter und erzählt, welch enormen Zulauf insbesondere jetzt nach den Coronalockdowns in Verbindung mit vielen Homeoffice-Phasen die Angebote zum betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) hätten. „Wir haben hier in der KV einen großen Garten und hatten schon vor Corona dort regelmäßige Angebote für die Mitarbeitenden. Die werden jetzt wieder richtig stark nachgefragt und auch gut angenommen.“ Die KV legt dafür sogar eigens eine Zeitschrift unter dem Titel „KVBeWeg“ auf, in der sie als oberstes Ziel kundtut, „dass die Mitarbeiter der KVBW psychisch und physisch gesund arbeiten können“. Geschäftsführer Falk Lingen betont in diesem Kontext: „Ich bin stolz darauf, dass wir als KVBW nicht nur Vorreiter in Sachen BGM sind. Wir haben das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz sogar in unseren strategischen Zielen verankert. Somit sind sie Bestandteil der Unternehmensentscheidungen auf oberster Ebene.“

Für Peter Kosina sind das tolle Entwicklungen. „Aber um die Kernziele vieler Mitarbeitenden erfüllen zu können, brauchen wir unser Lebensarbeitszeitmodell FREiraum. Wie es der Name schon sagt, stellen wir die Zeitsouveränität dabei in den Mittelpunkt. Diesen

Vorteil der Zeitsouveränität und der sich daraus ableitenden Flexibilität und Individualität für jeden einzelnen Mitarbeitenden, das müssen wir immer wieder aufs Neue propagieren.“ Durch Corona seien Personalversammlungen nicht möglich gewesen. „Aber bei künftigen werden wir das den Kolleginnen und Kollegen wieder deutlich machen. Es geht nicht um das Produkt Zeitwertkonto, sondern um die damit verbundene Tatsache, dass Mitarbeitende so gesund und sicher in die Rente gehen können.“



// Peter Kosina will unter den Mitarbeitenden noch stärker für FREiraum werben.



„Zur sicheren Rente gehört für mich ein Lebensarbeitszeitkonto“

Erst wenige Tage vor dem Interview mit **zeitgeist** war Peter Kosina 50 Jahre alt geworden. Er könne sich noch gut an die Kampagne des früheren Bundesarbeitsministers Norbert Blüm erinnern, der sich dabei fotografieren ließ, wie er ein Plakat mit der Aufschrift „Die Rente ist sicher“ an eine Litfaßsäule klebte. „Das habe ich auch lange geglaubt“, sagt Kosina. „Doch heute weiß ich, dass sich die Arbeitswelt und die Erwartungen der Beschäftigten radikal verändert haben. Eine sichere Rente gibt es heute nur noch dann, wenn mehrere Säulen dafür bespart werden. Neben der gesetzlichen Rente sind dies sicher eine betriebliche Altersvorsorge sowie private Vorsorgemaßnahmen. Aber für mich zählt ein Lebensarbeitszeitkonto zwingend dazu“, so der Personalleiter der KV Baden-Württemberg.

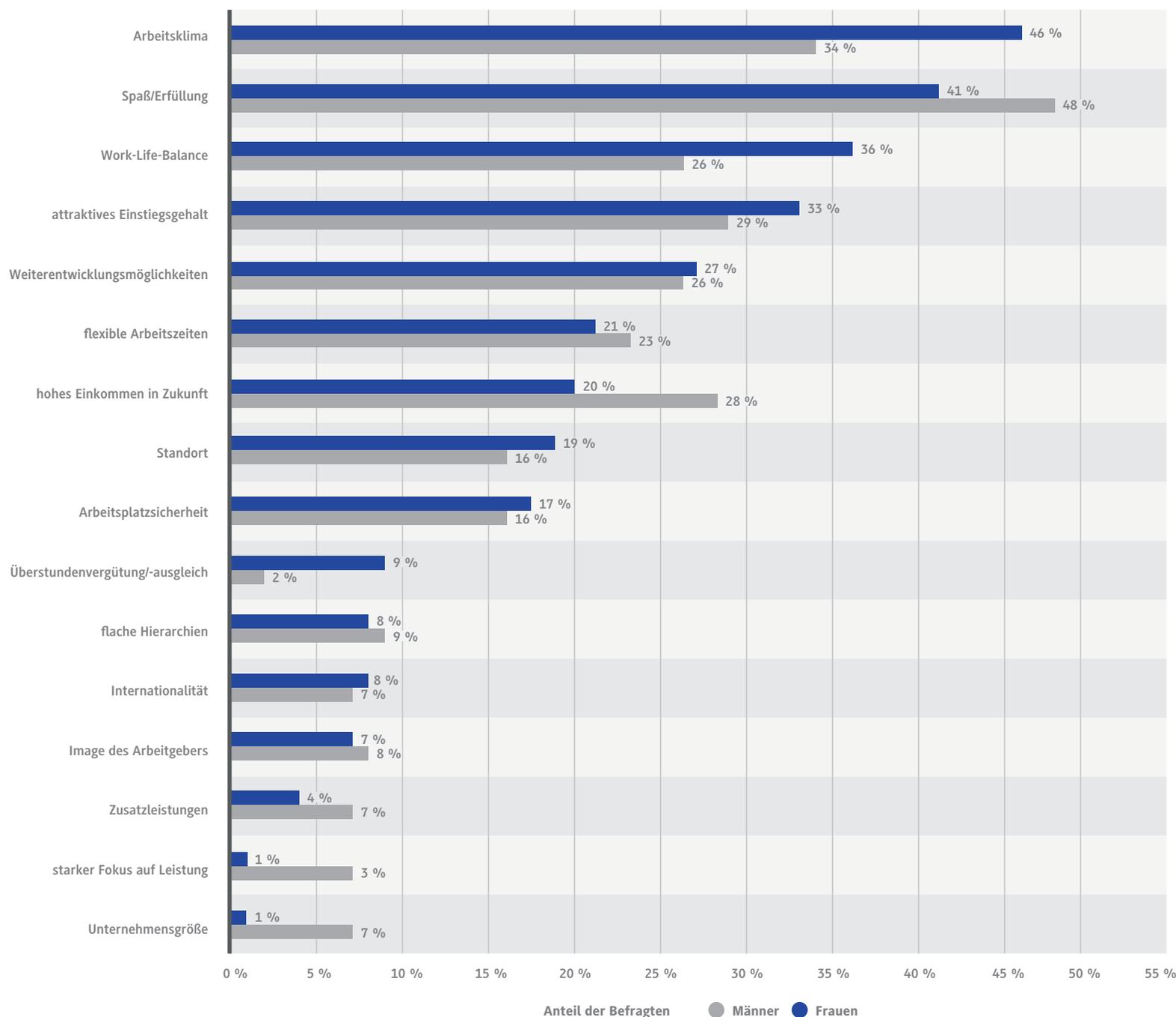
ARBEITGEBER MÜSSEN SICH IMMER MEHR ANSTRENGEN, UM GEEIGNETE BEWERBER VON SICH ZU ÜBERZEUGEN

Work-Life-Balance ist wohl eines der Schlagworte bei der Entwicklung der Erwartungen an den Arbeitgeber. Denn die ständige Erreichbarkeit per Handy, WhatsApp, E-Mail und Co. hat in den letzten Jahren gezeigt, dass

Arbeitnehmer mehr Überstunden leisten und ihre Arbeit weniger von ihrer Freizeit trennen. Durch diese erhöhte Arbeitsbelastung leidet nicht nur die Freizeit der Arbeitnehmer, sondern auch die der Familie und Freunde.

Gerade für die jüngere Generation werden solche immateriellen Arbeitskonditionen immer wichtiger. Dies zeigt auch die von Statista veröffentlichte Studie des Gesamtverbandes Kommunikationsagenturen (GWA).

Wie wichtig sind die Kriterien bei der Wahl Ihres zukünftigen Arbeitgebers?



Für die Studie wurden Frauen und Männer getrennt voneinander darüber befragt, was sie von ihrem zukünftigen Arbeitgeber erwarten.

Quelle: GWA © Statista 2020