

Herausforderung Mitarbeitergewinnung: Flexibel die Zukunft gestalten!

Wie sehr wird sich der Arbeitsmarkt in den nächsten Jahrzehnten verändern und wie können sich kleine und mittelständische Unternehmen darauf vorbereiten?

Viele Unternehmen spüren bereits die Folgen des demografischen Wandels. Freie Stellen mit qualifizierten Fachkräften zu besetzen wird schwieriger. Die Gruppe der Erwerbstätigen schrumpft, ihr Durchschnittsalter steigt. Laut aktuellen Hochrechnungen bleiben Unternehmen gerade noch 15 Jahre, um sich auf einen Arbeitsmarkt vorzubereiten, dem drei bis sieben Millionen Fachkräfte fehlen.

Arbeitnehmer müssen sich darauf einstellen, länger zu arbeiten, weil mit einer deutlich geringeren gesetzlichen Rente zu rechnen ist. Die gesetzlichen Sozialsicherungssysteme werden die künftigen Mindereinnahmen durch höhere Beitragssätze, eine längere Lebensarbeitszeit und ein sinkendes Rentenniveau kompensieren. Letzteres wird bis zum Jahr 2050 um etwa 25 Prozent sinken.

Für Unternehmen gibt es im Wesentlichen drei Stellschrauben, um den Fachkräftemangel aus eigener Kraft deutlich zu entschärfen. So könnten erstens, dank geeigneter Modelle, Frauen nach der Geburt ihrer Kinder zeitnah in den Job zurückkommen. Studien besagen, dass dadurch bis zu zwei Millionen Erwerbstätige zurückgewonnen werden können.^[1]

Zweitens sollten Unternehmen dem Anstieg von Burnout-Fällen entgegenwirken. Immer mehr Mitarbeiter zerbrechen an den allseits steigenden Ansprüchen an Effizienz und Erreichbarkeit, aber auch am Spannungsfeld zwischen Job und Familie. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben schafft Entlastung.

[1] www.welt.de, „Wie Frauen unseren Wohlstand retten“, 30. Juni 2015

[2] Nur Resturlaubstage, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen.

[3] Zu berücksichtigen sind die gesetzlichen Vorgaben für die Kapitalanlage von Wertguthaben.

Schließlich lohnt es sich für Unternehmen, wenn sie bereits jetzt Modelle zur Einbindung von Mitarbeitern im rentennahen Alter installieren. Dadurch kann ein großer Anteil jener Mitarbeiter gehalten werden, die sonst die Option des Vorruhestandes nutzen würden.

Diese drei Ansätze können mit einem höchst flexiblen Instrument umgesetzt werden: Zeitwertkonten. Viele Großunternehmen bieten die sogenannten „Lebensarbeitszeitkonten“ bereits an – auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen gewinnen sie an Bedeutung.

Bei Zeitwertkonten werden, je nach Modell, Entgeltbestandteile, Überstunden, Resturlaubstage^[2] oder Boni in Form eines Wertguthabens angespart – der Arbeitgeber kann dieses auch bezuschussen. Dieses Wertguthaben dient der Finanzierung verschiedener Freistellungsphasen, wie Teil-, Eltern- oder Pflegezeit, Qualifikation, Sabbaticals oder Vorruhestand. Dabei gilt: Das Modell kann – unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben – entsprechend den Bedürfnissen des Unternehmens und seiner Mitarbeiter gestaltet werden und so die Zufriedenheit der Mitarbeiter signifikant steigern.

Die Entscheidung, in welche Kapitalanlage die Wertguthaben investiert werden, liegt beim Unternehmen^[3]. Die Chance auf eine attraktive Wertentwicklung kann die Akzeptanz bei den Mitarbeitern und damit den Erfolg des Modells deutlich erhöhen. Versteuerung und Verbeitragung der vom Brutto angesparten Beiträge erfolgen bei Auszahlung des Wertguthabens, wodurch auch in der Freistellungsphase ein sozialversichertes Arbeitsverhältnis besteht. Darüber hinaus erzielt das Unternehmen durch die Rückstellung der Verpflichtungen sowie die



Aktivierung der entsprechenden Wertanlagen Bilanz- und Steuereffekte. Schließlich sind die Wertguthaben gegen eine etwaige Insolvenz des Unternehmens abzusichern. In der Praxis haben sich sowohl die Verpfändung als auch Treuhandmodelle als Mittel zur Insolvenzsicherung durchgesetzt.

Zeitwertkonten, als Teil eines Gesamtkonzeptes, sollten somit in keinem Unternehmen fehlen. Während Mitarbeiter ihre Work-Life-Balance besser an die jeweiligen Lebensabschnitte anpassen können, hat der Arbeitgeber personalpolitische, bilanzielle und steuerliche Vorteile: Ein Win-Win-Modell für alle Beteiligten.



ebase

ADELHEID LANZ

European Bank for Financial Services GmbH (ebase®)

Spezialistin Pension Management

E-Mail: Adelheid.Lanz@ebase.com

Telefon: 089 / 454 60 - 443