



Wertkonten –

Innovativer Baustein des zukunftsorientierten HR-Managements

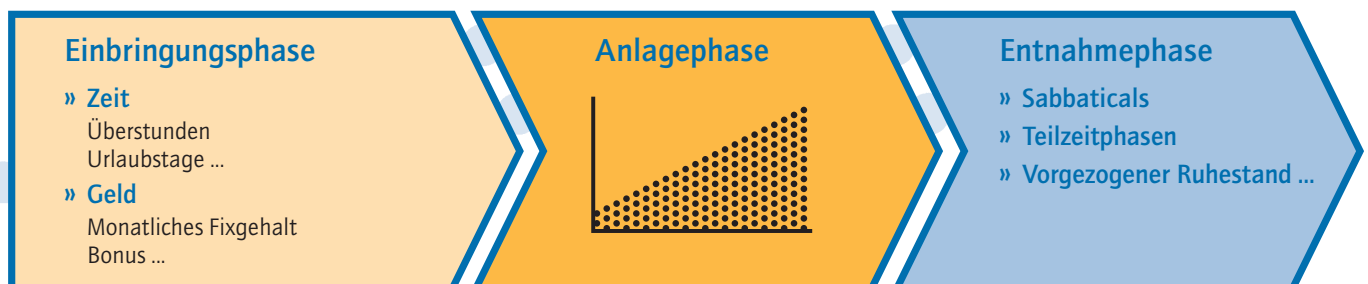
Kienbaum^K

Executive Search
Human Resource & Management Consulting

Wertkonten – innovativer Baustein des zukunftsorientierten HR-Managements

Bei Wertkonten (auch Zeitwert- oder Lebensarbeitszeitkonten) handelt es sich um ein arbeitnehmerfinanziertes Instrument zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit. Je nach Gestaltung des Wertkontenmodells hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, Bestandteile seiner Bruttovergütung oder Zeitguthaben wie Urlaubstage und

Überstunden in sein Wertkonto einzuzahlen. Er kann so über mehrere Jahre ein Guthaben ansparen, das üblicherweise am Kapitalmarkt angelegt wird. Das Guthaben inklusive einer Wertsteigerung steht dann für langfristige Freistellungsphasen (Sabbaticals), Teilzeitphasen oder vorgezogenen Ruhestand bzw. Altersteilzeit zur Verfügung.



Wie nutzen Wertkonten dem Unternehmen?

Herausforderung demographischer Wandel

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels wird die Bereitstellung interessanter Vergütungs- und Bindungssysteme immer wichtiger. Wertkonten gewinnen als Baustein eines Gesamtvergütungskonzepts für die Akquise von Fach- und Führungskräften an Bedeutung. Da zudem die staatliche Förderung von Altersteilzeit nicht verlängert wird, sind betriebliche Instrumente zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit gefordert. Wertkonten sind geeignet, die entstehende Lücke optimal zu schließen.

Attraktiver Bestandteil der Gesamtvergütung

Wertkonten auf Basis von Gehaltsumwandlung stellen eine attraktive und flexibel einsetzbare Vergütungskomponente dar, wirken sich gleichzeitig aber nur geringfügig auf die

Personalkosten aus, da sich Wertguthaben aus dem vom Mitarbeiter verdienten Entgelt finanzieren und per se keine Erhöhung der Gehaltssumme zur Folge haben. Auf den Arbeitgeber kommen lediglich Kosten für die Einführung und die Administration der Wertguthaben zu.

Vorruhestandslösungen

Wertkonten bieten eine Chance, Mitarbeitern mit physisch anspruchsvollen Tätigkeiten einen vorzeitigen Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen und dabei gleichzeitig die Vorruhestandskosten für das Unternehmen erheblich zu reduzieren. Doch auch Führungskräfte und andere Hochqualifizierte leiden zunehmend an den Folgen der Arbeitsverdichtung und an gestiegenem psychischem Druck. Wertkonten können diesem Effekt durch vorgezogenen Ruhestand oder Regenerationsphasen entgegenwirken.

Wie nutzen Wertkonten den Mitarbeitern?

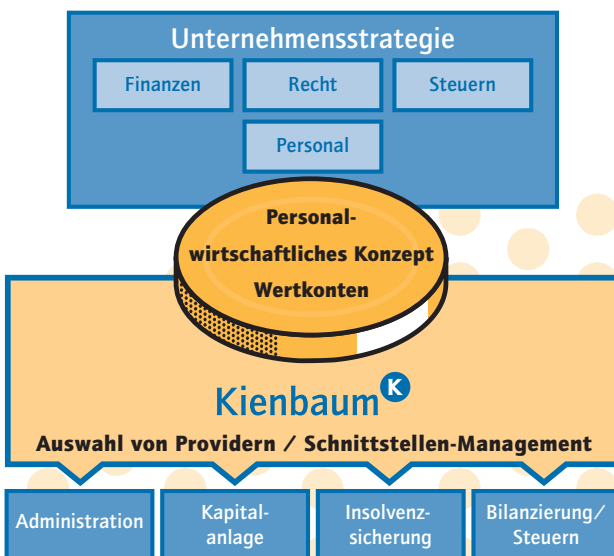
Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit

Sei es für die langersehnte Weltreise, die Familienpause oder einfach nur die Auszeit nach einer besonders belastenden Arbeitsphase: Wertkonten bieten die Möglichkeit, von der Arbeitsleistung freigestellt zu werden ohne auf Gehaltszahlungen zu verzichten. Diese werden in der

Freistellungsphase dem Wertguthaben entnommen. Nach der Verlängerung der Lebensarbeitszeit wächst der Wunsch vieler Beschäftigten, schon früher eine aktive Gestaltung des dritten Lebensabschnitts zu beginnen. Durch Wertguthaben finanziertem Vorruhestand oder Teilzeitphasen sind daher besonders attraktiv.

Differenzierte Gestaltungsmöglichkeiten

Unternehmen unterscheiden sich grundlegend in ihrer Mitarbeiterstruktur und in den Aufgaben, die an sie gestellt werden. Wertkontenmodelle zeichnen sich dadurch aus, dass sie individuell nach den Ansprüchen des Unternehmens und seiner Mitarbeiter ausgestaltet werden können. Gewerbliche Mitarbeiter z. B. profitieren von einem Wertguthaben, indem sie starke körperliche Belastung im Alter zwischen 50 und Mitte 60 reduzieren. Angestellte können Phasen der Weiterbildung oder Regeneration in ihr Berufsleben integrieren. Wertkontensysteme lassen sich spezifisch auf die Bedarfe bestimmter Beschäftigungsgruppen (gewerblicher Bereich, Führungskräfte, Projekt-Mitarbeiter, ...) ausrichten.



Wertkonten als Teil der HR-Strategie

Ein Wertkontenmodell gewinnt seine Qualität nicht in erster Linie durch die passende Kapitalanlagestrategie, durch die beste Insolvenz-sicherungslösung oder die kostengünstige Administration. Vielmehr kommt es auf die segmentbezogene, spezifische Betrachtung der HR-Strategie an. Wertkonten dienen dazu, personalwirtschaftliche Ziele zu erreichen. Das personalwirtschaftliche Konzept muss daher im Mittelpunkt des Gestaltungsprozesses stehen. Kienbaum, als spezialisierter und führender Anbieter von HR-Beratungsleistungen, ist dabei Ihr optimaler Partner. Als neutraler Marktbeobachter helfen wir Ihnen außerdem gerne bei der Auswahl spezialisierter externer Serviceprovider und übernehmen für Sie das Schnittstellenmanagement.

Die Implementierung von Wertkonten folgt einem standardisierten Prozess. Gleichzeitig soll das Modell selbst die spezifischen Ziele Ihres Unternehmens optimal widerspiegeln. Der Kienbaum-Ansatz zur Entwicklung und Einführung von Wertkonten wird diesem Anspruch gerecht, indem wir Ihnen helfen, genau die Provider für Kapitalanlage und / oder Administration zu finden, die optimal in der Lage sind, die Ziele und Anforderungen Ihres Modells abzubilden. Gleichzeitig unterstützen wir Sie dabei, die einzelnen Komponenten integrativ aufeinander abzustimmen. Auch bilanzielle und steuerliche Implikationen werden frühzeitig in der Modellentwicklung berücksichtigt.

Warum Kienbaum?

» Wir hören Ihnen zu, bevor wir handeln

Unsere erste Aufgabe als Ihr Partner ist es, einen Einblick in Ihr Unternehmen zu gewinnen. Vor dem Hintergrund der Entwicklungen innerhalb Ihrer Branche, Ihrer eigenen Zielsetzungen sowie der gelebten Unternehmenskultur entwickeln wir relevante Lösungen rund um das Thema Vergütung. Aufmerksames Zuhören ist daher ein wesentlicher Teil unserer Arbeit.

» Wir begleiten Sie bis ins Ziel

Wir erkennen mögliche Lösungswege und entwickeln diese gemeinsam mit Ihnen. Die Tiefe unseres Beratungs-Know-hows ermöglicht es uns, komplexe Sachverhalte zu durchdringen. Wir unterstützen Sie dabei, Lösungswege umzusetzen, die Sie zu den gewünschten Zielen führen. Wir begleiten Sie gerne bei der praktischen Implementierung.

» Wir berücksichtigen Ihre individuelle Situation

Wir erarbeiten gemeinsam mit Ihnen ein individuell zugeschnittenes Wertkonten-System für Vorgehensweisen, die auf Ihr Unternehmen abgestimmt sind, Ihren spezifischen Herausforderungen begegnen und mit Ihrer Unternehmenskultur harmonisieren.

» Wir entwickeln Lösungen, die Zustimmung finden

Der größte Aktivposten eines Unternehmens sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir entwickeln und implementieren Lösungen, die bei Management und Mitarbeitern Zustimmung finden und sie motivieren, sich für die Ziele Ihres Unternehmens einzusetzen. Unsere Arbeit ist getan, wenn wir gemeinsam vom Ergebnis überzeugt sind. Ein überzeugendes Resultat besteht für uns in flexiblen Systemen, die für Sie langfristig nutzbar und auf zukünftige Entwicklungen leicht anpassbar sind. Wir begleiten Sie aktiv bei der Kommunikation.

Gesamtvergütungssysteme

Performance Management / Anreizsysteme

(Erfolgs- und leistungsorientierte
Vergütungssysteme)



Stellenbewertungssysteme (Grading Systeme)

Executive Compensation

Vergütungsvergleiche/Benchmarking

Vergütungsstudien/Gehaltsberechnungssoftware/ Online Gehaltsabfragen

Altersversorgung/Wertkonten

Abb.: Unser Leistungsspektrum

Kienbaum ist in Deutschland an 15 Standorten präsent. Unsere Beraterteams vor Ort unterstützen Ihre internationalen Aktivitäten in Brasilien, China, Frankreich, Großbritannien, Kroatien, Luxemburg, den Niederlanden, Österreich, Polen, Russland, der Schweiz, Singapur, Thailand, Tschechien und Ungarn.

Kienbaum Management Consultants GmbH
Hohe Bleichen 19
20354 Hamburg
Fon +49 40 325 779-60
Fax +49 40 325 779-69
wertkonten@kienbaum.de

Kienbaum 
Executive Search
Human Resource & Management Consulting