

# Erfolgsfaktor Mitarbeiterbindung

Wer Personal längerfristig halten will, sollte entsprechende Anreize schaffen.

Nach der Finanzkrise stehen Unternehmen gegenwärtig vor der Herausforderung, qualifizierte Mitarbeiter im Unternehmen zu halten und für Berufsanfänger als Arbeitgeber attraktiv zu sein. Insbesondere in Zeiten des demografischen Wandels und des dadurch schon heute für Unternehmen spürbaren Fachkräftemangels, setzen immer mehr Arbeitgeber auf Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung, um auch in Zukunft erfolgreich aufgestellt zu sein. Die Bundesregierung geht davon aus, dass die Zahl der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte in den kommenden 15 Jahren um 6,5 Millionen schrumpfen wird (Quelle: tagesschau.de).

## ● Work-Life-Balance spielt eine Rolle

Bei Programmen zur Mitarbeiterbindung spielt für die Mitarbeiter das Thema ausgewogene Work-Life-Balance eine immer wichtigere Rolle. Neben bestehenden gesetzlichen Grundlagen wie dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, Pflegezeitgesetz oder Bundeseltern- und Elternzeitgesetz, gehen Unternehmen zunehmend auch neue Wege, um den Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen: So räumen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern mehr Zeit- und Ortsouveränität durch Modelle wie Home-Office, Mobile Working oder auch Gleitzeitregelungen ein. Neu ist auch, dass Unternehmen zumindest mit Teilnehmern der Belegschaft auf Basis von „Vertrauensarbeitszeit“ und „Vertrauensurlaub“ zusammenarbeiten. Der Mitarbeiter stimmt nur noch seinen Urlaub mit dem Vorgesetzten ab – weitere Kontrollen finden nicht mehr statt. Bei all diesen Modellen sind aber arbeitsrechtliche Vorgaben, wie die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes oder auch Fragen der Mitbestimmung des Betriebsrates stets im Auge zu behalten.

Gegenwärtig ebenfalls beliebt bei Mitarbeitern sind Sabbaticals für Langzeurlaub oder Weiterbildung. Mitarbeiter werden entweder unbezahlt für eine bestimmte Zeit freigestellt



## Standpunkte

Antje-Kathrin Uhl,  
Partnerin bei CMS  
Hasche Sigle, zu  
Mitarbeiterbindung

oder nutzen in der Vergangenheit aufgebaute Langzeitarbeitskonten für ihre persönliche Auszeit.

Aber auch mit klassischen Mitteln, wie Sonderzahlungen für ein erfolgreich abgeschlossenes Geschäftsjahr, lassen sich Mitarbeiter nachhaltig motivieren. Bei solchen Zuwendungen gilt es insbesondere zu beachten, dass sich das Unternehmen Flexibilität erhält, damit es nicht in wirtschaftlich schlechten Zeiten an finanzielle Zusagen gebunden ist.

Ein weiteres Asset zur Mitarbeiterbindung sind Sachleistungen wie die kostenfreie Privatnutzung von Arbeitsmitteln, etwa

Dienstwagen, Handy oder Laptop. Arbeitsrechtlich gilt es zu beachten, dass insbesondere bei der Überlassung eines Dienstwagens eine korrekte vertragliche Regelung geschaffen wird. Das Bundesarbeitsgericht hat erst jüngst in einer Entscheidung noch strengere Anforderungen für den Widerruf und die Rückgabe eines Dienstwagens aufgestellt.

## ● Mit Gesundheitsschutz punkten

In steuerlicher Hinsicht ist interessant, dass die Übernahme von Kosten für die Unterbringung und Betreuung von Kindern durch den Arbeitgeber steuer- und sozialversicherungsfrei sind. Dies gilt aber nur für Kinder, die noch nicht schulpflichtig sind. Insofern besteht hier für den Gesetzgeber Nachholbedarf. Auch für die Übernahme von maximal zehn Prozent des Grundlohns für ein Home-Office sind keine Lohnsteuer oder Sozialversicherungsbeiträge abzuführen. Ferner können Unternehmen mit Maßnahmen zum Gesundheitsschutz bei ihren Mitarbeitern punkten. So sind Programme zur Stressbewältigung, Reduzierung von Bewegungsmangel, Rückenschulungen oder kostenlose Gesundheitschecks arbeitsrechtlich zulässig und werden steuerlich bis zu einem Betrag von 500 Euro pro Jahr gefördert.

**Kontakt** Antje-Kathrin Uhl, Tel. 07 11/9 76 42 51,  
E-Mail: Antje-Kathrin.Uhl@cms-hs.com

## Kammer-Notizen

### IHK Schwarzwald-Baar Dubiose Telefonanrufe

Die IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg warnt vor Telefonanrufen, bei denen Unternehmer nach Angaben zu ihren Krankenversicherungsbeiträgen gefragt werden. Verschiedene in der Region ansässige Unternehmen erhielten in den vergangenen Wochen solche Anrufe – angeblich im Auftrag der IHK. Die Rufnummer war dabei stets unterdrückt, der Anrufer sprach mit leichtem osteuropäischen Akzent und wechselte im Lauf des Gesprächs häufig IHK und IKK. Sollten weitere Unternehmen aus der Region betroffen sein, bittet die IHK um Benachrichtigung unter Telefon: 0 77 21 9 22-1 42 (Anke Neuenbäumer) oder per E-Mail: neuenbaeumer@villingen-schwenningen.ihk.de StZ

### IHK Rhein-Neckar Leitfaden neu aufgelegt

Aktuell liegt der vollständig überarbeitete, aktualisierte und im Umfang deutlich erweiterte Leitfaden „Die Öffentliche Hand als Kunde“ vor. Darauf weist die IHK Rhein-Neckar hin. Auf 83 Seiten erfahren dort nicht nur Unternehmen, die in das Geschäft mit der öffentlichen Hand einsteigen wollen, Wissenswertes zum Einstieg in das komplexe Thema der öffentlichen Auftragsvergabe. Auch Unternehmen, die bereits über Erfahrungen verfügen, kann die Broschüre als praktisches Nachschlagewerk dienen. Die Online-Version gibt es unter [www.rhein-neckar.ihk24.de](http://www.rhein-neckar.ihk24.de) (Dokumentnummer 1350). StZ

## Impressum

Chefredakteur: Joachim Dorfs  
Anzeigenleitung: Bernhard H. Reese  
Postanschrift Stuttgarter Zeitung:  
Postfach 106032, 70049 Stuttgart

Jetzt Wissens-  
vorsprung sichern.

„StZ Wirtschaft *kompakt*“ für Ihr Unternehmen

Nutzen Sie unsere attraktiven Angebote, damit auch Ihre Kollegen und Mitarbeiter schnell und kompakt über die Wirtschaft in Baden-Württemberg informiert sind:

- » Ab dem 2.–9. Abo 2,90 Euro / Monat
- » Ab dem 10.–19. Abo 2,00 Euro / Monat
- » Ab dem 20. Abo 1,50 Euro / Monat

Jetzt bestellen unter: [www.stuttgarter-zeitung.de/wirtschaft-kompakt](http://www.stuttgarter-zeitung.de/wirtschaft-kompakt)

