

# 1. Wirtschaftswissenschaftliches Forum Essen

Wirtschaftliche Implikationen des  
demografischen Wandels –  
Herausforderungen und Lösungsansätze

---

Gewinnung und Bindung  
von Mitarbeitern im Mittelstand –  
keine Frage des Geldes

Dipl.Math. Rainer Behrendt

# Vorstellung



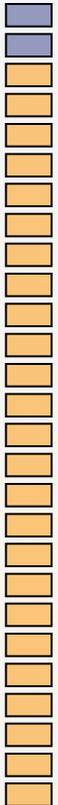
Leitung: Prof. Dr. Hans-Joachim Flocke

Dienstleistung rund um die Vorsorge:

- wissenschaftliche Auseinandersetzung
- Kundenberatung
- unabhängige, praxisorientierte Begleitung

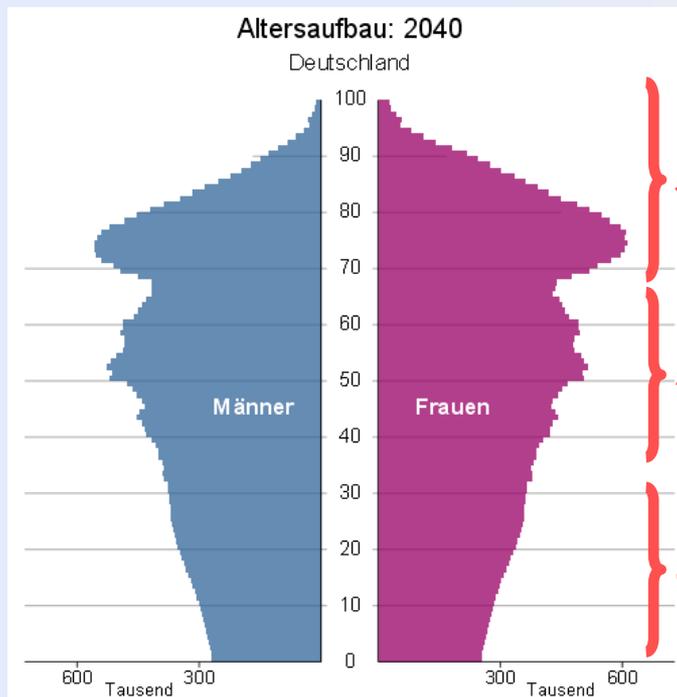
## Forschungsbereiche

- Beratungsbedarf für eine zielgerichtete Vorsorge
- Mitarbeitermotivation
  - durch leistungsgerechte Vergütung
  - Angebot betrieblicher Vorsorge
  - Bindungswirkung betrieblicher Altersvorsorge
- Profilierungsmöglichkeit von Arbeitgebern durch Unterstützung bei Vorsorgeplanung und Auswahl des konkreten Weges



# Fakten

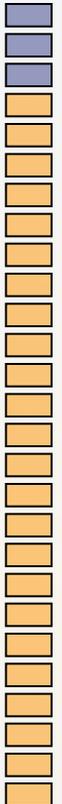
## Bevölkerungsentwicklung in Deutschland



Altersgruppen					
<20	20-64	65+	Gesamt		AQ
11.8	38.3	23.7	73.8	Mill.	62
16	52	32	100	%	

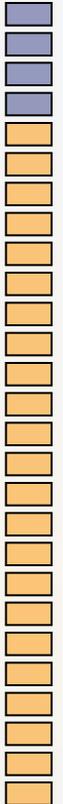
Quelle: 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Stat. Bundesamtes, 2009, Variante 1-W1

Rentner-Problem  
Arbeitskräfte-Problem  
„Nachwuchs“-Problem



# Probleme

- Rentenpolitik
- Familienförderung
- Arbeitsmarktpolitik
  - Ausbildung
  - Einwanderungspolitik
  - Arbeitnehmer-Bindung



# Fachkräftemangel

## • Realität oder „Masche“

„Fachkräftesicherung ist für mich 2011 eines der wichtigsten wirtschaftspolitischen Themen“, sagte Hans Heinrich Driftmann, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK). Gut jedes zweite Unternehmen rechnet in den kommenden fünf Jahren mit einem Mangel an Hochqualifizierten. „Hier müssen wir mit einer Gesamtstrategie gegensteuern.“

(Handelsblatt Online. 28.12.2010)



# Fachkräftemangel

## •Realität oder „Masche“

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung kommt in einer Studie zu einem klaren Ergebnis: "Für einen aktuell erheblichen Fachkräftemangel sind in Deutschland kaum Anzeichen zu erkennen." Ein Kernproblem der deutschen Wirtschaft, am Ende nur ein willkommener Phantomschmerz, um die Lohnkosten im Zaum zu halten?

(n-tv Online. 18.07.2011)



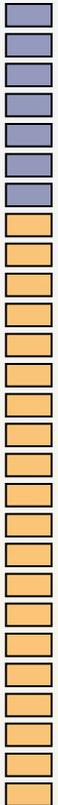
# Fachkräftemangel

## • Realität oder „Masche“

 wahrscheinlich beides, aber:

*"Und wenn man sich jetzt vorstellt, da sind 50.000 - 60.000 weniger Jugendliche auf dem Arbeitsmarkt, dann führt das beispielsweise gerade im Mittelstand dazu, dass wir hier keine jungen Leute mehr bekommen, denn die jungen Leute, die von der Schule, von der Universität kommen, die gehen natürlich bevorzugt in die großen Unternehmen, sei es Deutsche Bank, Siemens oder wie sie alle heißen, und der Mittelstand wird eine geringere Qualität bekommen."*

Rüdiger Zielke, PensionCapital GmbH, am 24. März 2009  
im Rahmen der Veranstaltung Get Ready bei der Börse München

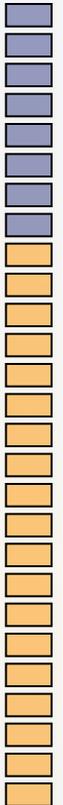


# Bindungsinstrumente

- Betriebliche Altersversorgung
  - arbeitgeberfinanziert
    - Bilanzproblematik
    - Rückdeckung
  - durch Entgeltumwandlung
    - mit Arbeitgeberzuschuss

Was ist die beste Lösung?

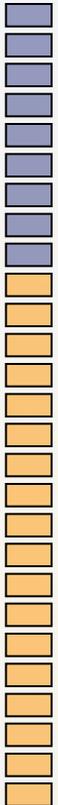
- Beratungsproblematik



## • Erwartungen der Mitarbeiter

– empirische Studie (2008) bei einem mittelständischen deutschen Unternehmen:

- Nach einer individuellen Beratung nahmen mehr als 50% der beratenen Mitarbeiter (ca. 1.350) an einer Befragung teil (Entgeltumwandlung mit 40€ Aufstockung durch AG)
  - 97% fühlten sich in ihren Zukunftssorgen ernst genommen
  - 97% würden ihren Arbeitgeber weiterempfehlen
  - für 50% ist die Beratung und Aufstockung ein Auswahlkriterium neben anderen
  - aber für mehr als 70% der unter 22-jährigen ist dies ein Thema
- Interessant:
  - fast alle betrachten die neutrale Beratung und flexible Abwicklung als „normale“ Leistung der Personalabteilung
  - rund 97% betrachten die Aufstockung durch den Arbeitgeber als besondere Zusatzleistung

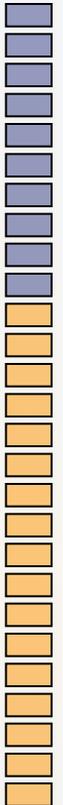


# Umfrageprojekt der FOM 2011

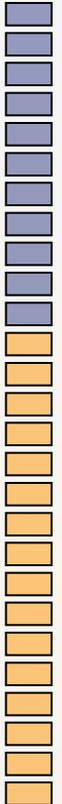
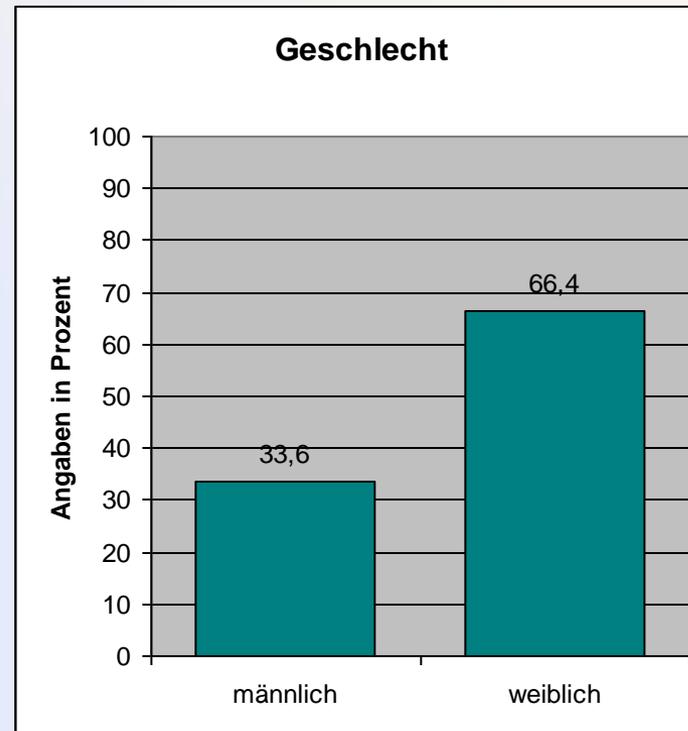
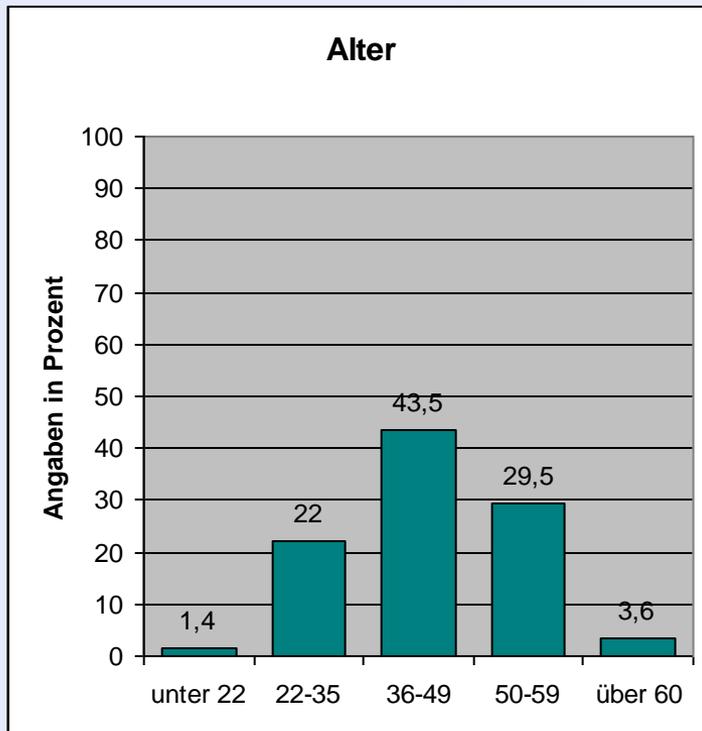
## „Entwicklung der Personalstruktur unter Berücksichtigung des demografischen Wandels“



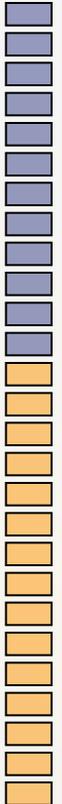
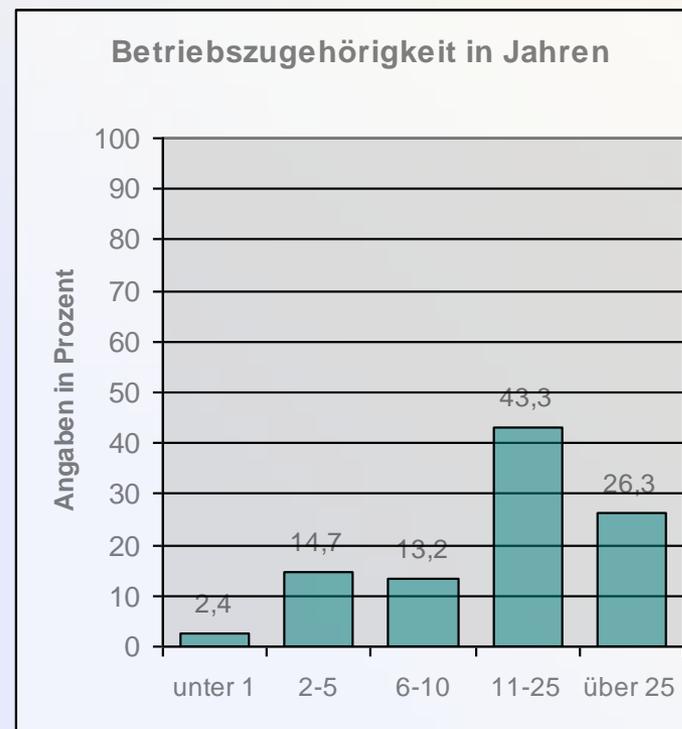
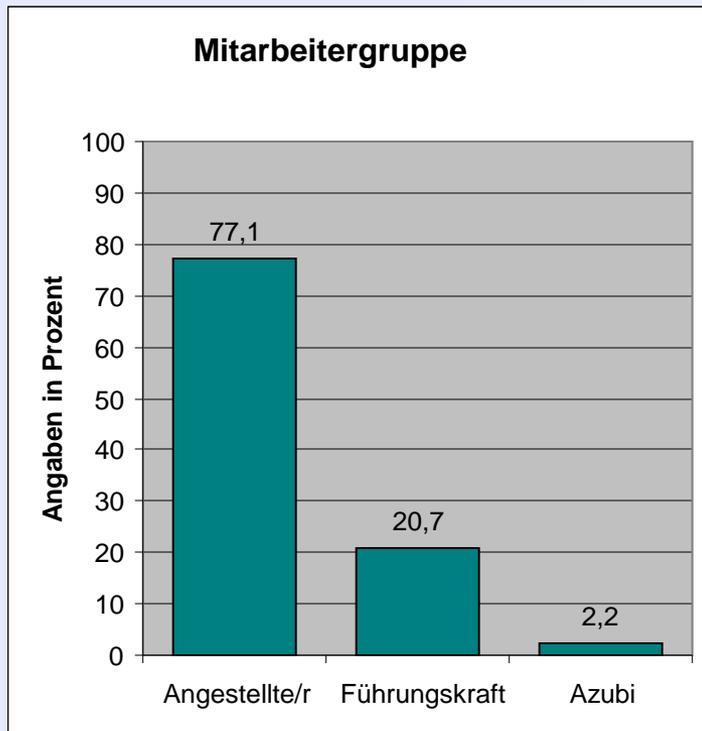
889 Fragebögen von Mitarbeitern aus 7 NRW-Unternehmen  
Mitarbeit Prof. Dr. Flocke, FOM



# Umfrage - Personenstruktur



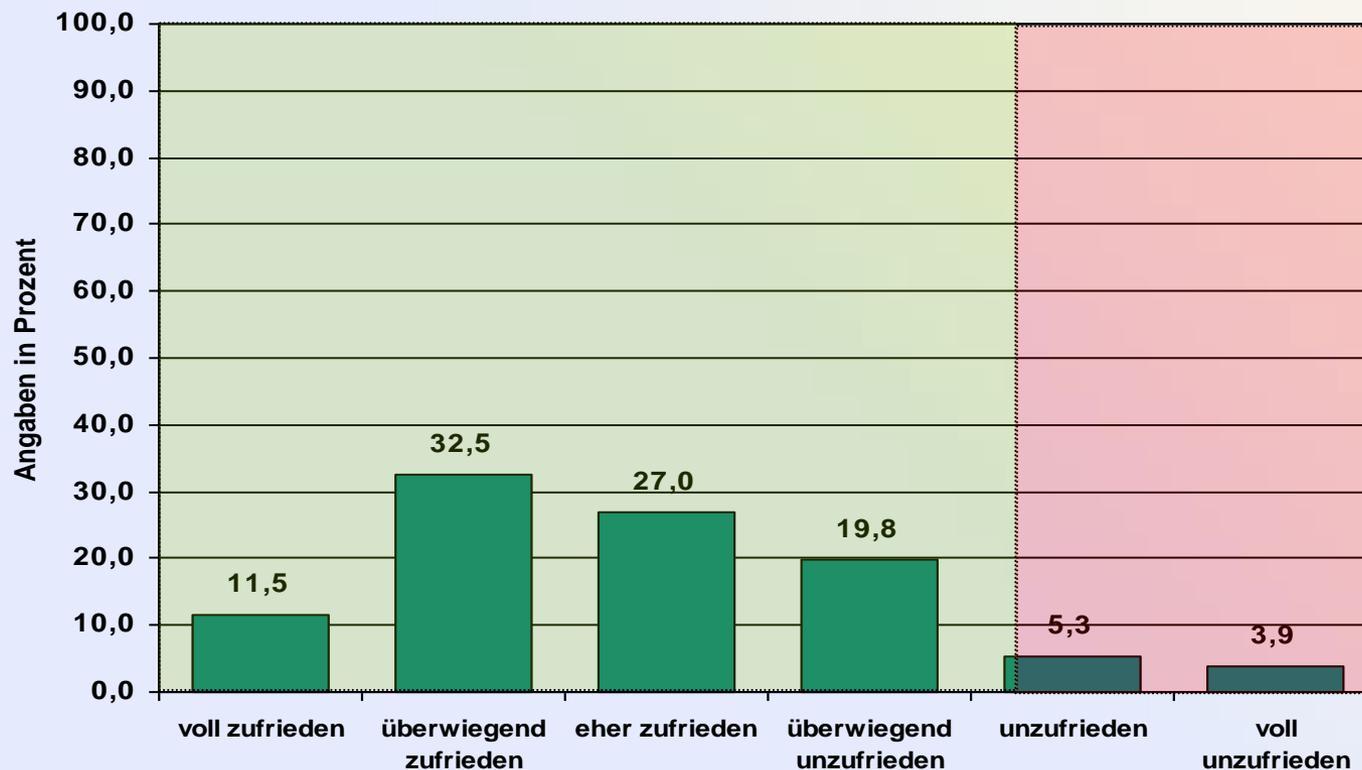
# Umfrage - Personenstruktur



# Umfrageergebnisse

Wie zufrieden sind Sie ...

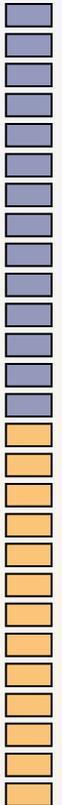
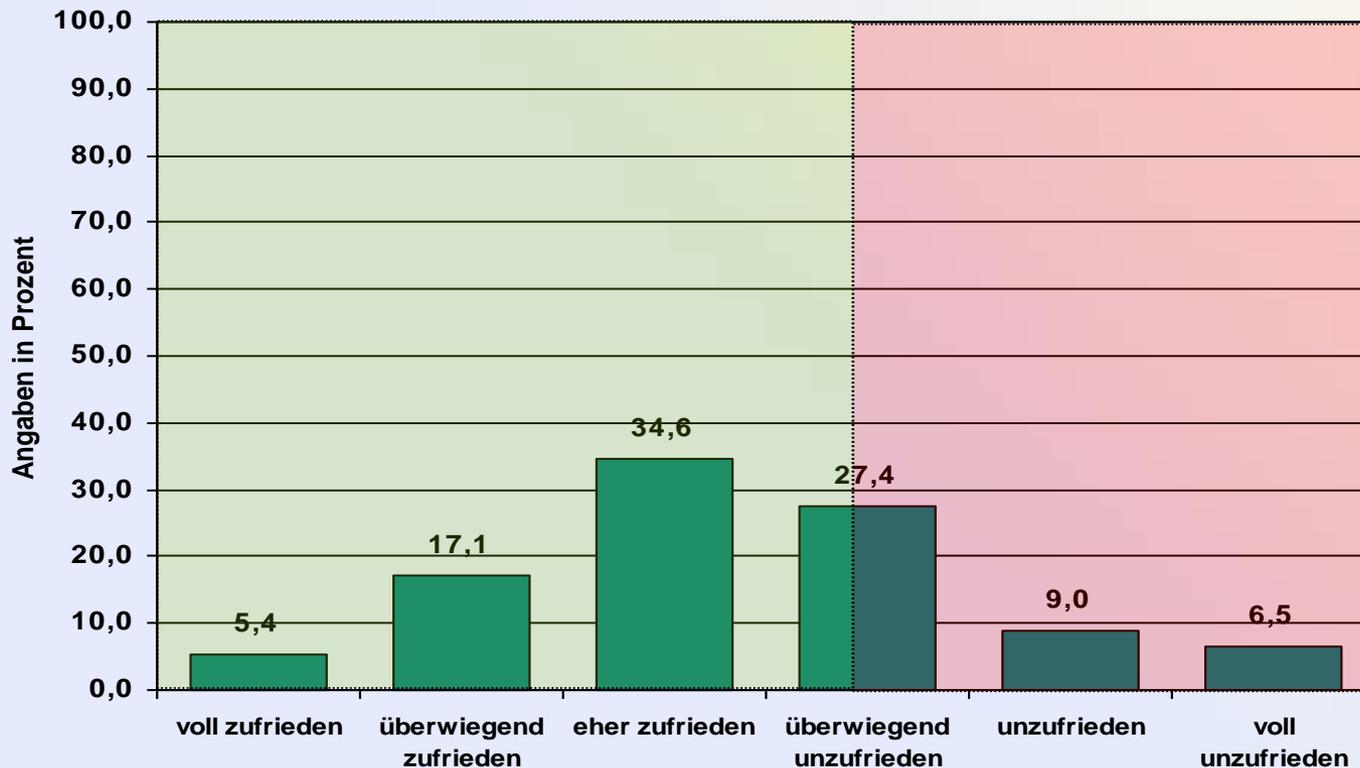
mit Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten allgemein, die Ihr Unternehmen bietet?



# Umfrageergebnisse

Wie zufrieden sind Sie ...

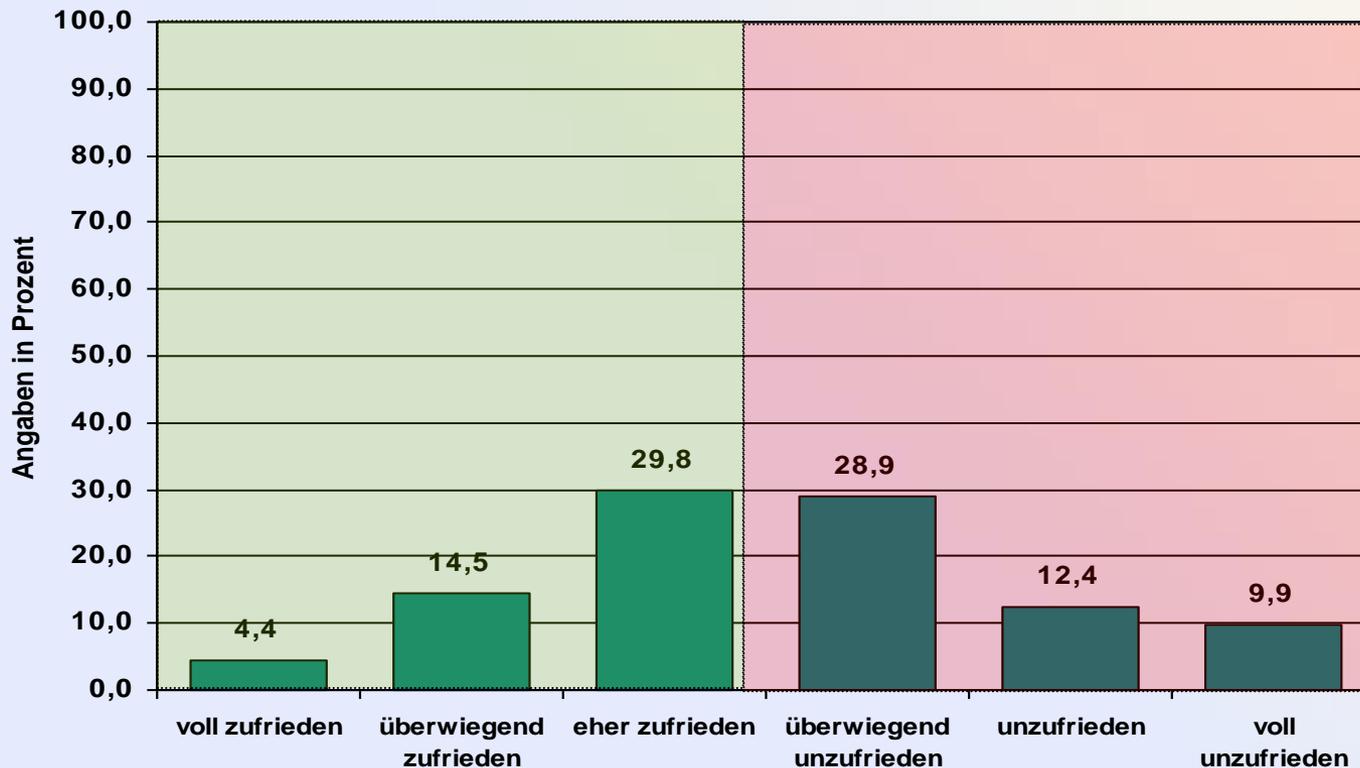
mit der Unterstützung für die Allgemeinbildung?



# Umfrageergebnisse

Wie zufrieden sind Sie ...

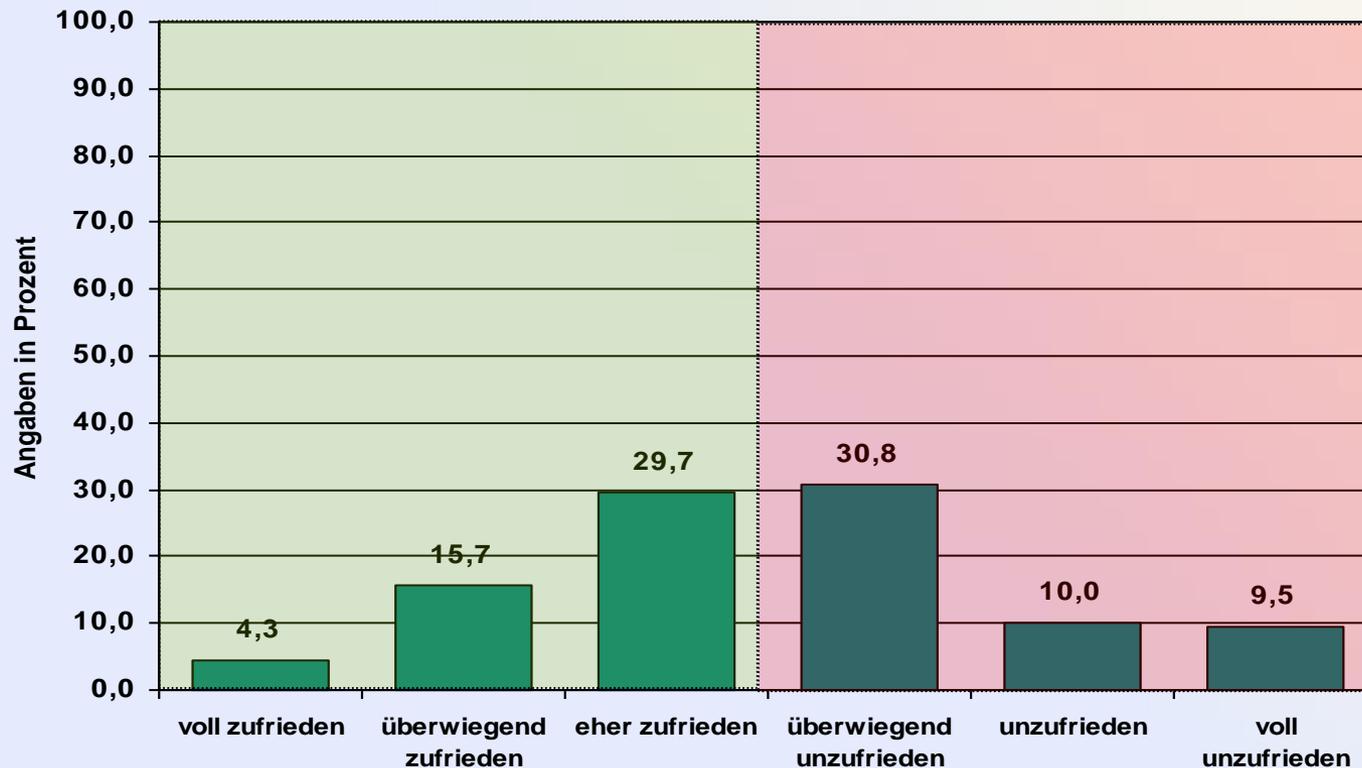
mit der Nachhaltigkeit der Personalförderung?



# Umfrageergebnisse

Wie zufrieden sind Sie ...

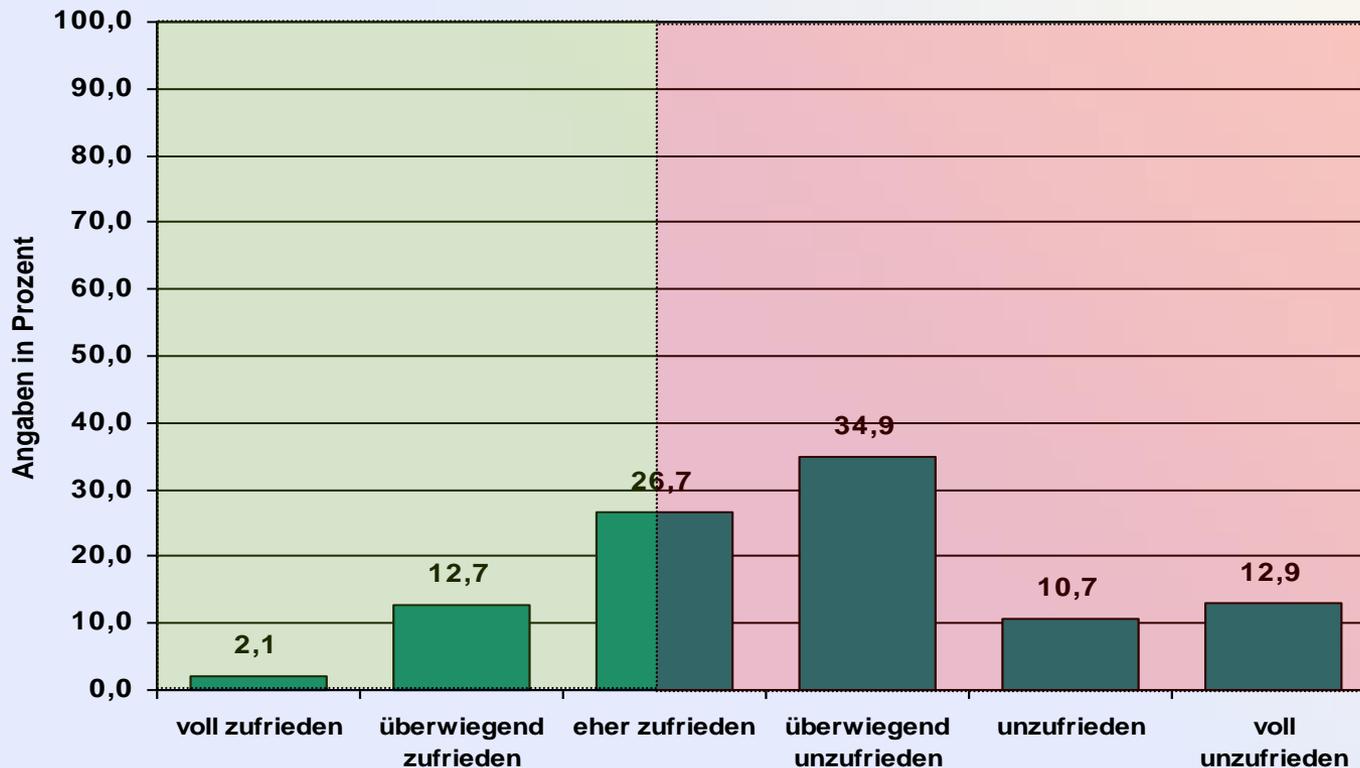
mit dem Beratungsangebot zu Vorsorgemöglichkeiten?



# Umfrageergebnisse

Wie zufrieden sind Sie ...

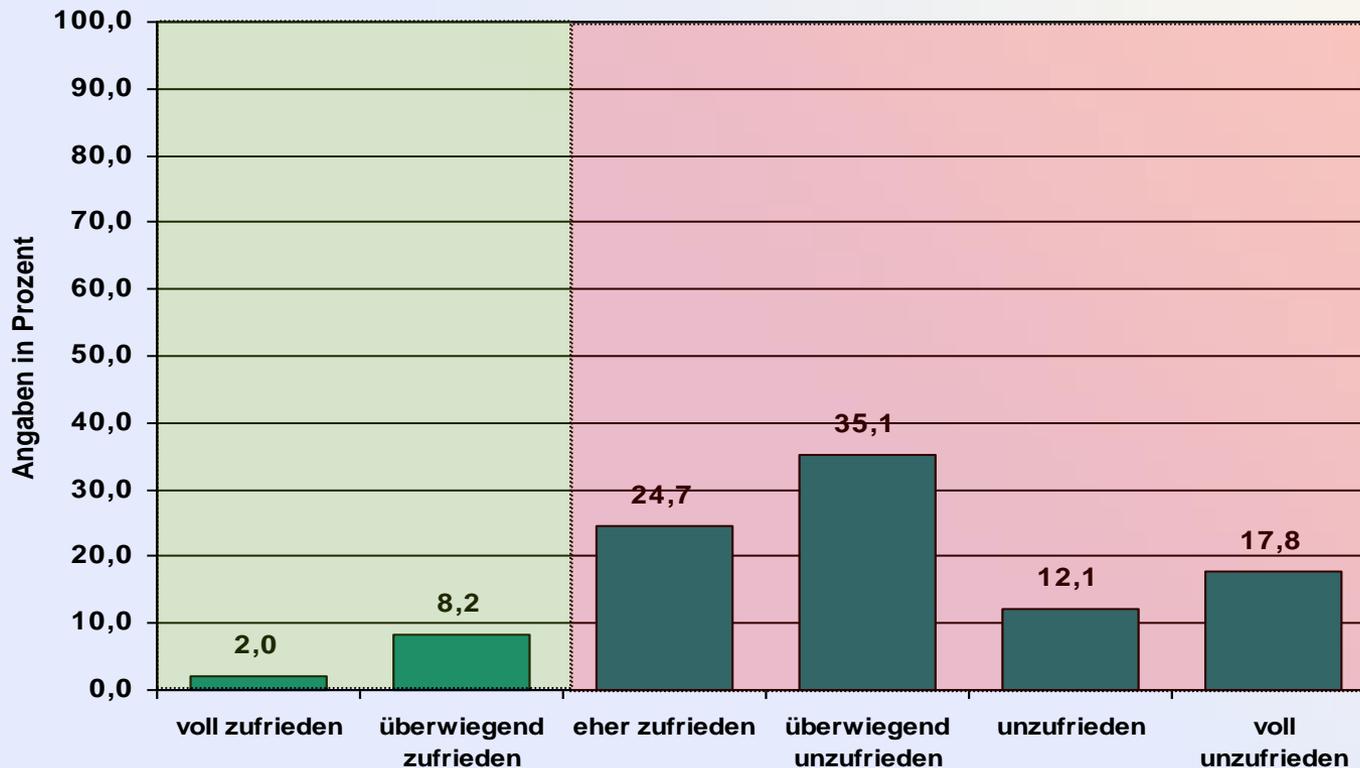
mit der Risikovorsorge für den beruflichen Bereich?



# Umfrageergebnisse

Wie zufrieden sind Sie ...

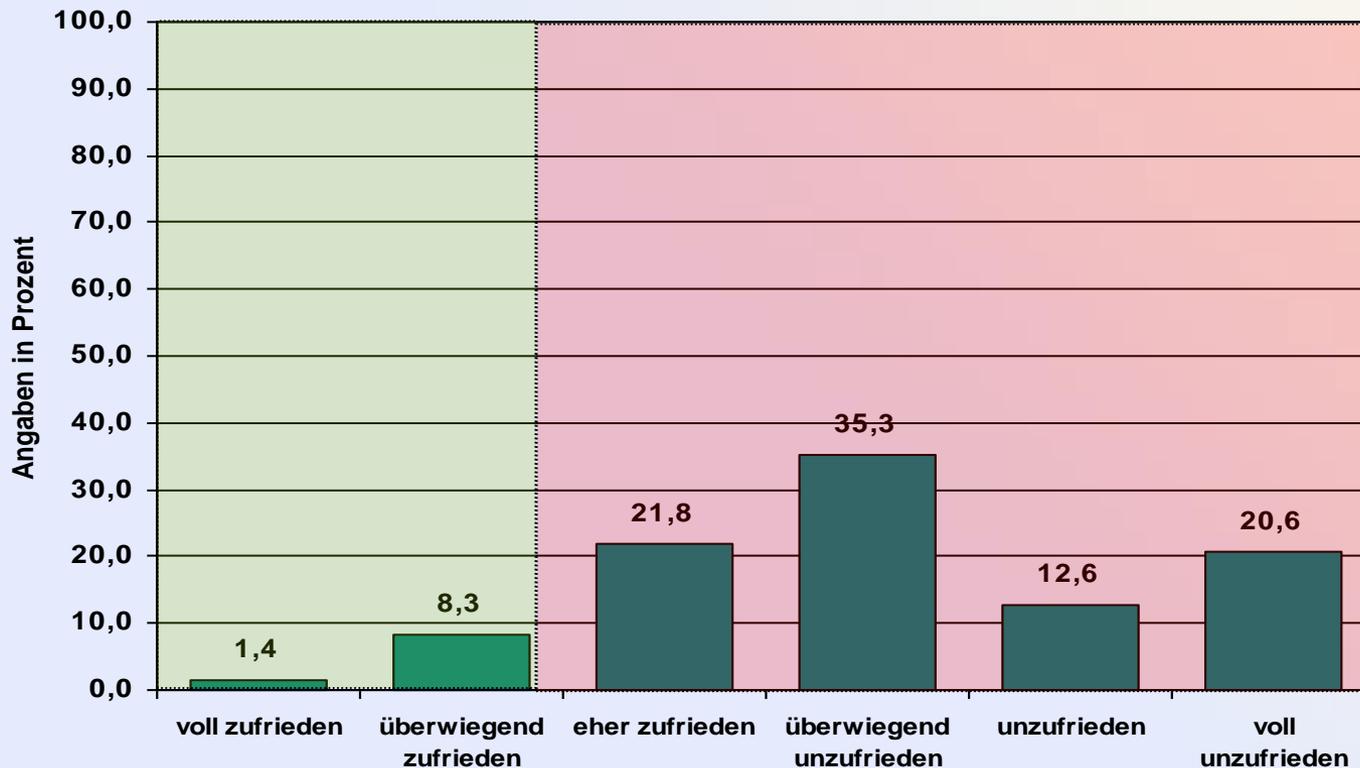
mit Beratungsangeboten im sonstigen Finanzbereich?



# Umfrageergebnisse

Wie zufrieden sind Sie ...

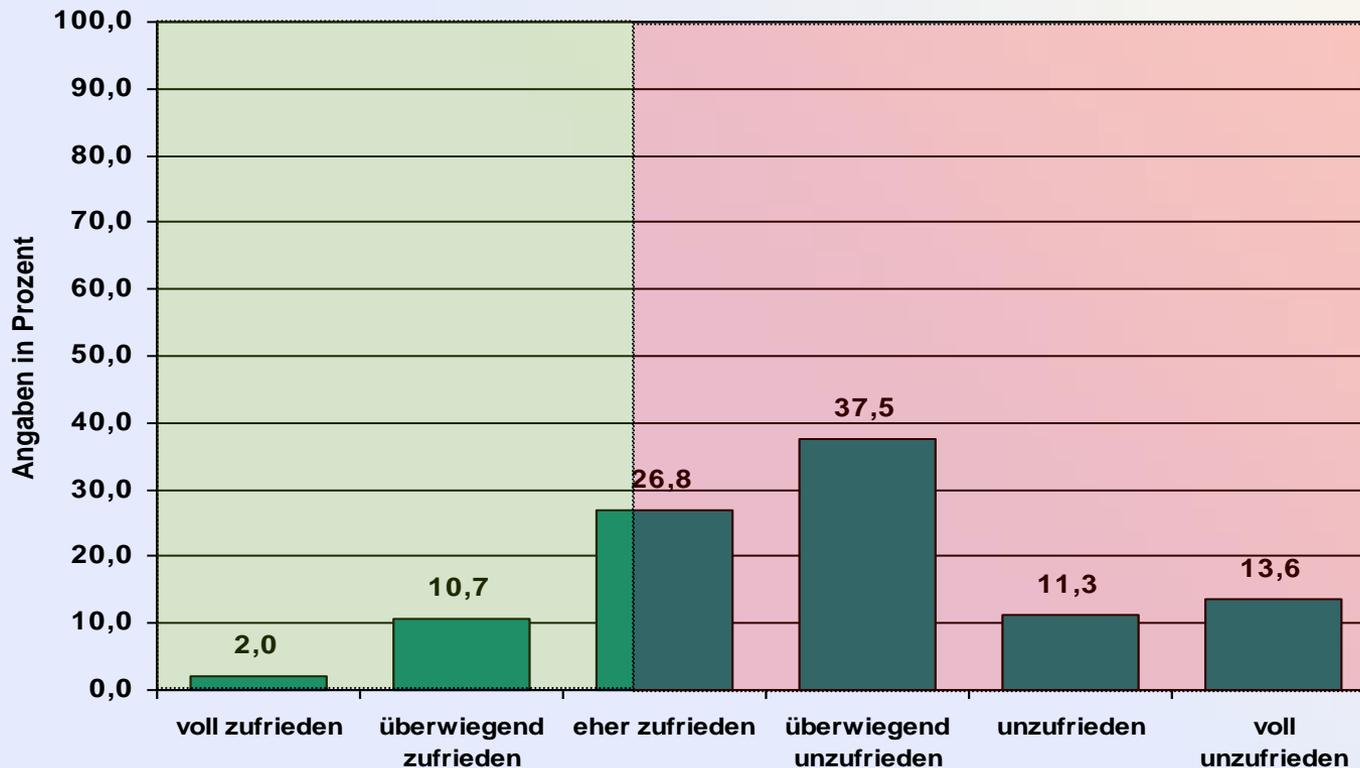
mit Beratungsangeboten für Miete oder Eigentum?



# Umfrageergebnisse

Wie zufrieden sind Sie ...

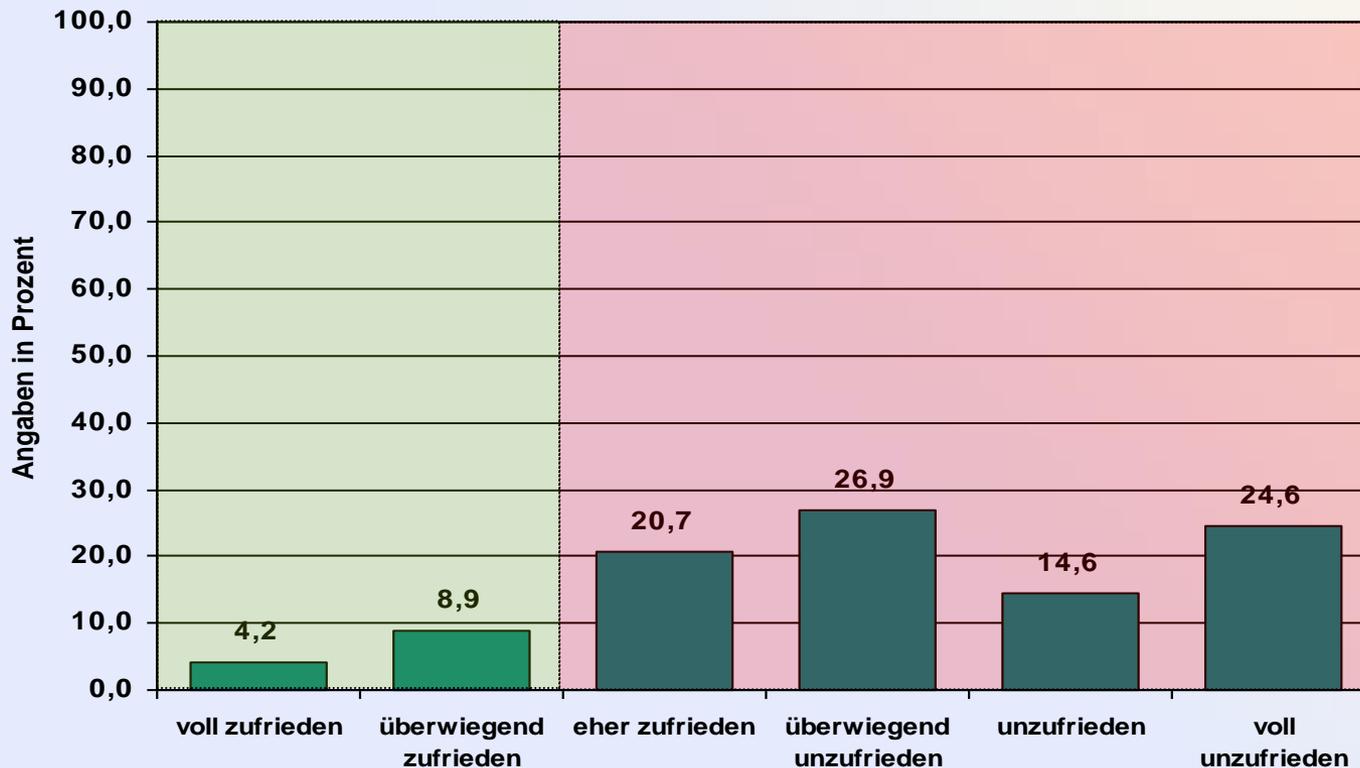
mit Beratungsangeboten für private Risikoversorge?



# Umfrageergebnisse

Wie zufrieden sind Sie ...

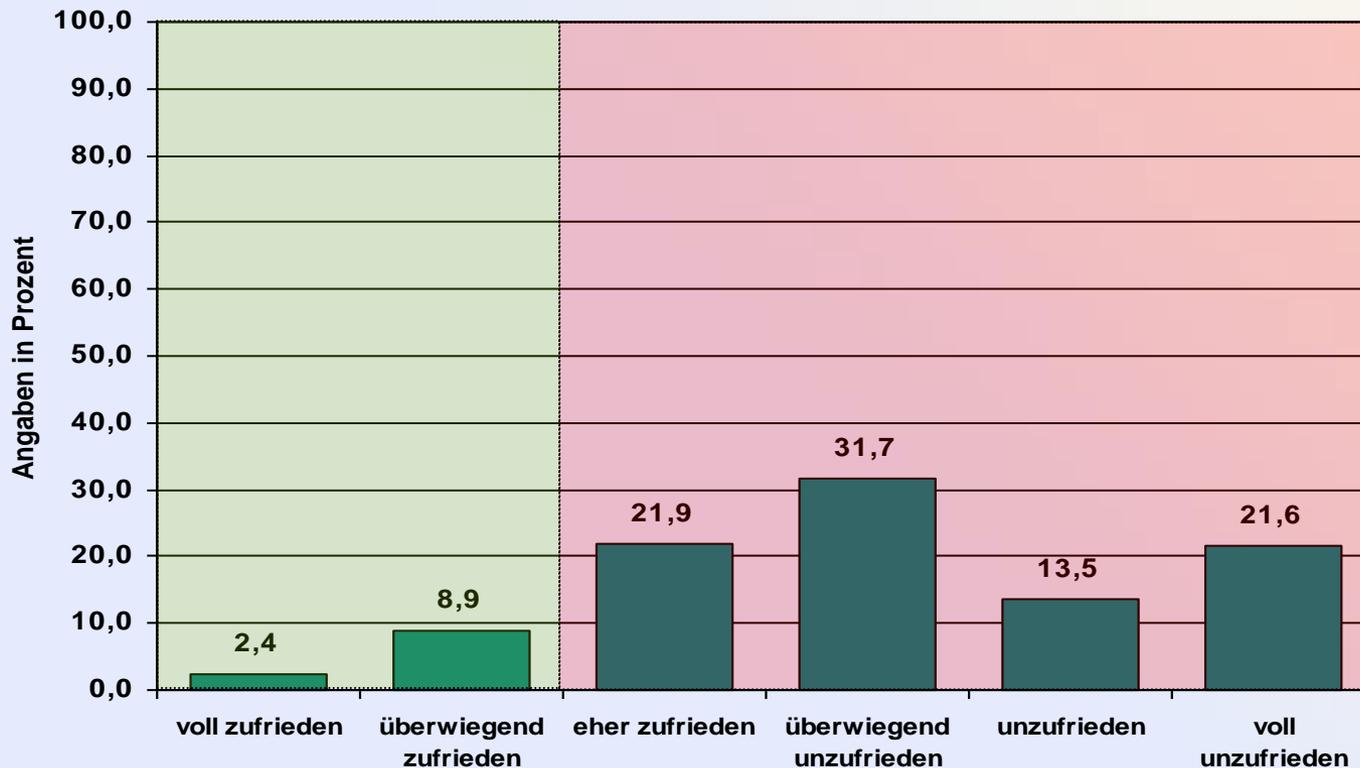
mit der Unterstützung bei der Kinderbetreuung?



# Umfrageergebnisse

Wie zufrieden sind Sie ...

mit der Unterstützung bei der Betreuung sonstiger  
Familienangehöriger?



# Fazit

Mitarbeiter erwarten, dass sie von „**ihrer**“ Firma bei „**Alltagsproblemen**“ unterstützt werden.

Dabei erwarten sie organisatorische Hilfen wie neutrale Beratung und flexible Abwicklung als eher "**normale**" Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis, die finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers wird als „**besondere**“ Zusatzleistung wahrgenommen.



# Fazit

Durch die Förderung der Mitarbeiter in den Randbereichen der eigentlichen beruflichen Tätigkeit kann die Unternehmenskultur so positiv entwickelt werden, dass es wieder verstärkt zu einer persönlichen Identifikation mit dem Unternehmen kommt, die zu einer deutlich stärkeren Bindung an das Unternehmen führt als dies in den letzten Jahren durch die amerikanische Hire-and-fire-Mentalität die Regel war.



# Fazit

- Unterstützung durch Dienstleister?
- Initiative des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011):



# Denkanstöße

## INQA - Die Initiative für eine Neue Qualität in der Arbeit

Willkommen bei INQA, der Gemeinschaftsinitiative aus Bund, Ländern, Sozialversicherungsträgern, Stiftungen und Unternehmen.

VERANSTALTUNG

### Zukunft Personal 2011



**Beginn: 20.9.2011**

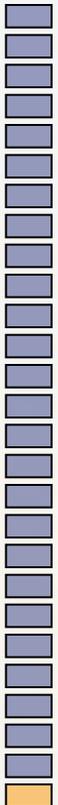
**Ende: 22.9.2011**

in: Köln

Mehr als 200 Vorträge, Seminarkostproben, Podiumsdiskussionen, Keynotes und Public Interviews stehen auf dem Programm von

Europas größter Messe für Personalmanagement. Auf der breitgefächerten Themenpalette dominieren Beiträge zu Personalentwicklung, Recruiting und den Folgen des demographischen Wandels für die Personalarbeit in Unternehmen und Organisationen.

► Initiative Neue Qualität der Arbeit  
**inoa.de**



**Demografische  
r Wandel**  
R.Behrendt  
29.09.2011

**Danke für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Ende**