

Mitarbeiterbindung – die Herausforderung für den Mittelstand

Von Björn Kirsch, Senior Broker Consultant bei elipsLife Germany

Die Überalterung der Bevölkerung in Deutschland zeitigt für Unternehmen zwei gravierende Folgen: Ein sich zuspitzender Fachkräftemangel und häufigere krankheitsbedingte Absenzen am Arbeitsplatz. Doch Arbeitgeber können sich über geeignete Maßnahmen wappnen.

Die demografische Entwicklung führt in Deutschland zu einer Überalterung der Bevölkerung. In den kommenden zehn Jahren werden jährlich mehr als eine Million Arbeitnehmer altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden. Da die Berufseinsteiger diese Abgänge nicht kompensieren können, fehlen jährlich Fachkräfte für rund 250.000 freigewordene Stellen. Für Arbeitgeber stellen sich insbesondere zwei Fragen:

Erstens zur Verknappung der Ressource Arbeitskraft. Unternehmen brauchen einen konstanten Personalbestand, um langfristig erfolgreich zu sein. Der Fachkräftemangel wird sich über die nächsten Jahre aber akzentuieren. Um freigewordene Stellen wieder besetzen zu können, müssen Arbeitgeber ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt steigern. Wie können sie dies erreichen?

Zweitens zu den gesundheitlichen Folgen für die Belegschaft. Vakanzen führen zu einer Verlagerung der Arbeitslast auf andere Mitarbeiter. Druck, Überstunden und gesundheitliche Beschwerden haben immer öfter krankheitsbedingte Absenzen zur Folge. Wie lassen

sich erkrankte Mitarbeiter rasch und nachhaltig in den Arbeitsprozess zurückführen?



Interne Maßnahmen steigern Attraktivität nach außen

Unternehmen müssen sich im Wettbewerb um Talente stärker positionieren, und zwar über Alleinstellungsmerkmale. Unbestritten erhöht eine arbeitgeberfinanzierte Einkommenssicherung, welche die finanziellen Folgen einer Invalidität oder eines Todesfalls absichert, die Attraktivität eines Arbeitgebers markant. Sie zeigt, dass er seine soziale Verantwortung wahrnimmt und sich zu seiner Belegschaft bekennt.

2015 war in Deutschland jeder Arbeitnehmer im Schnitt 10 Tage krank. Der Krankenstand belief sich auf 4 %

(Quelle: Arbeitsvolumenrechnung, IAB). Dem Arbeitgeber entstehen dadurch direkte Kosten durch die Lohnfortzahlung und indirekte Kosten wegen Überstundenentschädigungen oder sinkender Produktivität. Ziffer 167 des SGB IX verpflichtet zwar den Arbeitgeber, Wiedereingliederungs-Maßnahmen zu treffen, doch fehlt oft das nötige Know-how. Mit professioneller Hilfe können aber zum Beispiel auch Burn-out-Patienten häufig erfolgreich reintegriert werden. Ein professioneller Care Manager löst somit gleich mehrere Probleme: Der Arbeitnehmer findet zurück in den (Berufs-)Alltag, der Krankenstand entschärft sich und die Absenkenkosten werden nachhaltig gesenkt.

Fazit: Arbeitgeber können dem sich zuspitzenden Fachkräftemangel aktiv entgegentreten und sich im Wettbewerb um neue Talente besser positionieren. elipsLife bietet dabei wertvolle Unterstützung: Als Expertin im Reintegrationsmanagement, als Anbieterin von kollektiven Versicherungslösungen und als kompetente Ansprechpartnerin rund um mitarbeiterbezogene Herausforderungen. ■

elipsLife, eine Tochter von Swiss Re, agiert als Biometrie-Versicherer für institutionelle Kunden in ausgewählten europäischen Märkten. elipsLife bietet massgeschneiderte Versicherungslösungen für Arbeitgeber. Zum Beispiel die Betriebliche Einkommenssicherung: Die Einkommen der Mitarbeiter werden kollektiv gegen die finanziellen Folgen von Berufsunfähigkeit oder Tod abgesichert. www.elipslife.com