

# Creditreform

■ Das Unternehmermagazin aus der Verlagsgruppe Handelsblatt ■

## Zeitwertkonten als Waffe im "War for talents"

Aufrufe:

Diesen Monat: 122

### Mehr Wettbewerbsfähigkeit für Unternehmen

Fachkräfte zu gewinnen und zu binden, wird mehr und mehr zur Herausforderung für Unternehmen. Viele Arbeitgeber haben inzwischen große Probleme, qualifizierte Stellen zu besetzen. Zeitwertkonten sollen helfen.

Laut einer aktuellen Unternehmensumfrage: „Kluge Köpfe – vergeblich gesucht!“ des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) sind ein Drittel der offenen Stellen zumindest teilweise nicht zu besetzen. Der DIHK schätzt, dass der deutschen Wirtschaft derzeit auf das gesamte Jahr 2007 gerechnet rund 400.000 Fachkräfte fehlen. Der aktuellen Umfrage liegen knapp 20.000 Antworten von Unternehmen zugrunde. Damit hat die Nachfrage nach Arbeitskräften und somit der Wettstreit um qualifizierte Köpfe deutlich an Intensität gewonnen.

Im so genannten „War for talents“ um gute und qualifizierte Mitarbeiter ist es wichtig, dass der Arbeitgeber dem Mitarbeiter attraktive Angebote machen kann. Ein attraktiver Standort, verlockende Karriere-Programme, herausragende Unternehmenskultur oder unkonventionelle Arbeitszeitmodelle spielen dabei eine große Rolle. Nach wie vor ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit ein wichtiges Instrument zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

Zeitwertkonten gewinnen hierbei zunehmend an Bedeutung und bilden dabei ein effizientes Modell für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Je nach Zielsetzung hat der Arbeitgeber unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten. Das Prinzip ist einfach: Die Mitarbeiter sparen Überstunden, Urlaub oder Teile ihres Gehaltes an und erhalten dafür bezahlte Freizeit, die sie zum Beispiel für private Auszeiten oder den vorzeitigen Ruhestand verwenden können. „Gerade die demografische Entwicklung verstärkt die Konkurrenz der Unternehmen untereinander, die besten Fachkräfte zu gewinnen. Zeitwertkonten bilden einen enormen Attraktivitätsbonus, um High-Potentials zu gewinnen und dauerhaft an sich zu binden“, wirbt Herbert Schmolli, Geschäftsführer der Deutsche Zeitwert GmbH.

So kann mit Zeitwertkonten ein Vorruhestands- oder Altersteilzeitmodell ohne Gehaltseinbußen und Nachteilen bei der gesetzlichen Rente angeboten werden. Dies ist für Mitarbeiter gerade vor dem Hintergrund der Erhöhung des Regelrentenalters auf 67 Jahre und dem Auslaufen der Förderung der Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz zum 31.12.2009 besonders interessant. Auch kann während des sich verlängernden Erwerbslebens Freiraum für Weiterbildungen, Familienzeiten oder längere Erholungsphasen geschaffen werden. Die Chancen und Lösungsansätze, die durch den Einsatz von Zeitwertkonten für Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber entstehen, werden von den Unternehmen jedoch größtenteils gar nicht erkannt. In einer von der Deutschen Zeitwert GmbH initiierten Excellence Barometer Studie (ExBa) „Zeitwertkonten – ein Modell setzt sich durch“ zeigt sich, dass Unternehmen das gesamte Spektrum von Zeitwertkonten noch nicht voll ausschöpfen, um es etwa als Instrument zur Bindung und Motivation der Mitarbeiter oder zur Steigerung der Reputation als Arbeitgeber einzusetzen.

Die Studie belegt, dass Unternehmen Zeitwertkonten vor allem mit dem Ziel der Erhöhung der Flexibilität des Unternehmens und der Mitarbeiter einführen. Die Schaffung attraktiver Vergütungsmodelle und die Ergänzung der Altersversorgung spielen dagegen eine überraschend untergeordnete Rolle, ebenso wie die Steigerung der Reputation als Arbeitgeber oder das Ziel, neue Mitarbeiter zu gewinnen.

Ein Service von [www.creditreform-magazin.de](http://www.creditreform-magazin.de)

[www.creditreform-magazin.de](http://www.creditreform-magazin.de)