

Aktuelle Studie zu Zeitwertkonten

Chancen und Vorteile von Zeitwertkonten bleiben von Unternehmen noch vielfach ungenutzt

Vor dem Hintergrund der schrittweisen Anhebung des Regelrentenalters auf 67 Jahre und des Auslaufens der Förderung der Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz zum 31. 12. 2009 gewinnen Zeitwertkonten zunehmend an Bedeutung. Sie schaffen Freiräume für langfristige Auszeiten während oder am Ende der Erwerbsphase und ermöglichen so die Stärkung der Erwerbsfähigkeit der Mitarbeiter und eine Beeinflussung der Altersstruktur in den Unternehmen. Die Chancen und Lösungsansätze, die durch den Einsatz von Zeitwertkonten für Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber entstehen, werden von den Unternehmen jedoch größtenteils gar nicht erkannt. Zu diesem Ergebnis kommt die Excellence-Barometer-Studie: „Zeitwertkonten – Ein Modell setzt sich durch“.

Mit der Studie liegt erstmals eine Untersuchung vor, die aufzeigt, was die Unternehmen bisher unter dem Modell Zeitwertkonto verstehen und wie sie mit dem Zeitwertkonto umgehen. Dazu wurden im Rahmen der Studie Entscheider aus 300 Unternehmen befragt, die über 500 Mitarbeiter beschäftigen und/oder börsennotiert sind. Zusätzlich wurden bei der Beantwortung und Auswertung der verschiedenen Fragen verschiedene Unternehmenskennziffern berücksichtigt, die eine Trennung zwischen erfolgreichen und weniger erfolgreichen Unternehmen zulassen, um eine qualifizierte Antwort auf die langfristigen und positiven Einflussfaktoren von Zeitwertkonten geben zu können.

Erfolgreiche Unternehmen nutzen verstärkt Zeitwertkonten

Es gaben 33 Prozent aller befragten Unternehmen an, bereits Zeitwertkonten zu nutzen. Die Studienergebnisse zeigen damit, dass die Unternehmen zunehmend die Chancen einer Zeitwertkontenlösung für ihr Unternehmen und die Mitarbeiter erkennen. Im Mittelpunkt stehen für

sie bislang die Erhöhung der Flexibilität des Unternehmens und der Mitarbeiter (Abb. 1).

Dabei sind die Entscheider in erfolgreichen Unternehmen generell zur Funktions- und Wirkungsweise der Zeitwertkonten besser informiert. Gerade sie setzen die Zeitwertkonten oft ganz gezielt für einzelne Mitarbeitergruppen ein (44 %; ohne Abb.).

Zeitwertkonten: Mehr Wettbewerbsfähigkeit für Unternehmen

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

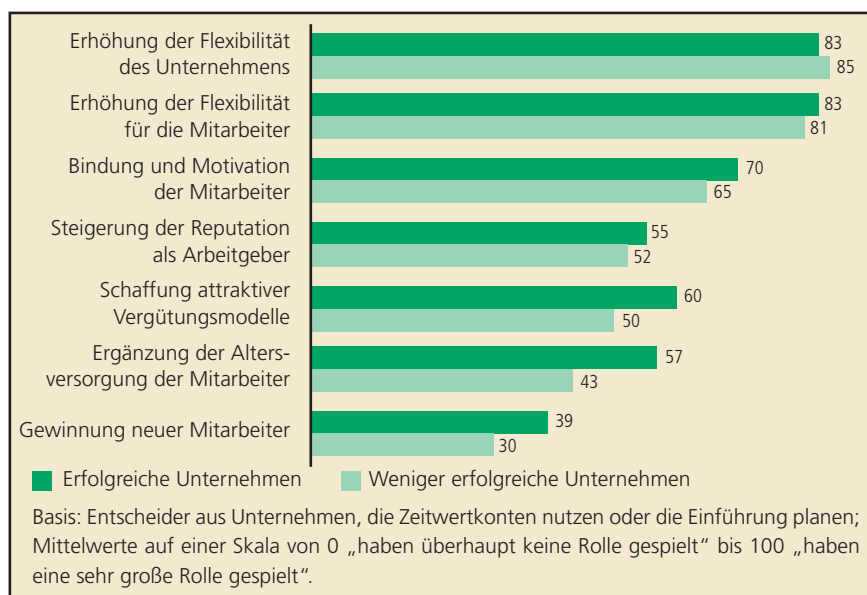


Abb. 1: Bedeutung der Ziele bei der Einführung der Zeitwertkonten in erfolgreichen und weniger erfolgreichen Unternehmen.

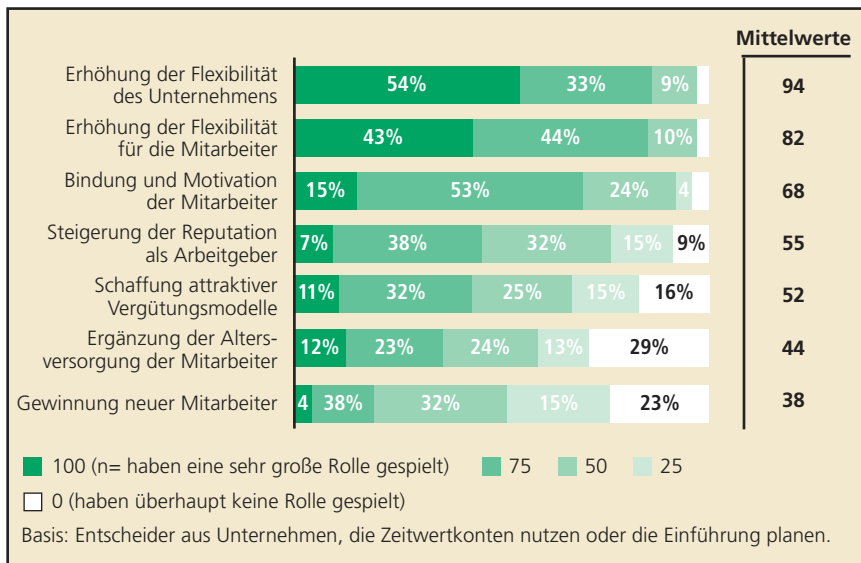


Abb. 2: Bedeutung der Ziele bei der Einführung der Zeitwertkonten.

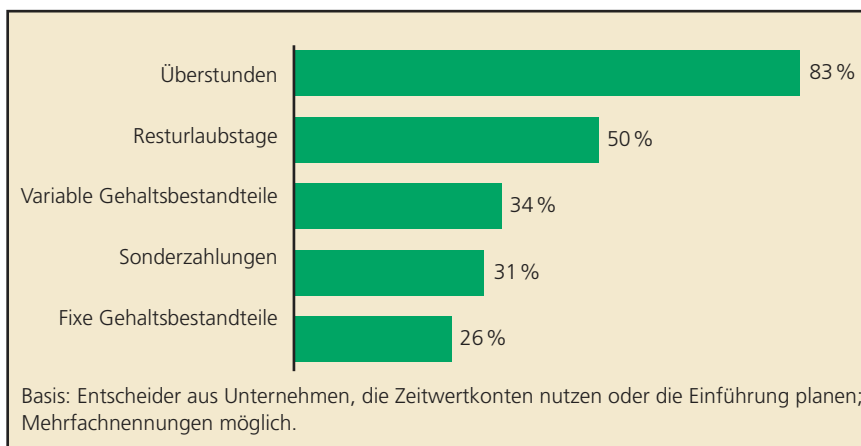


Abb. 3: Leistungen, die sich Mitarbeiter auf dem Zeitwertkonto gutschreiben lassen können.

schätzt, dass der deutschen Wirtschaft derzeit auf das gesamte Jahr 2007 gerechnet rund 400 000 Fachkräfte fehlen. Damit hat 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.

Vor diesem Hintergrund ist es interessant, dass Unternehmen zwar Zeitwertkonten mit dem Ziel der Erhöhung der Flexibilität des Unternehmens und der Mitarbeiter einführen. Eine überraschend untergeordnete Rolle spielen aber die Schaffung attraktiver Vergütungsmodelle und die Ergänzung der Altersversorgung, ebenso wie die Steigerung der Reputation als Arbeitgeber oder das Ziel, neue Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden (Abb. 2).

Breite Palette an Verwendungsmöglichkeiten

Neben der Art und Weise wie das Zeitwertguthaben verwendet wird, ist des-

sen Finanzierung ein weiterer zentraler Aspekt. In den befragten Unternehmen wird das Zeitwertguthaben überwiegend (83 Prozent) über die Einbringung von Überstunden gebildet. Bei der Hälfte der befragten Unternehmen wird die Einbringung von Resturlaubstagen in das Zeitwertkonto zugelassen. Hierbei sollte jedoch über eine Begrenzung dieser Option auf eine maximal zulässige Anzahl verhindert werden, dass das langfristige Sparziel zulasten der regelmäßigen Erholung verfolgt wird.

Auffällig ist in diesem Zusammenhang, dass der weitaus größere Teil der Unternehmen nicht die Möglichkeit nutzt, variable und fixe Bestandteile der Gehälter oder Sonderzahlungen in das Zeitwertkonto einzubringen. Damit bleibt das Modell Zeitwertkonto speziell für qualifizierte Fach- oder Führungskräfte verschlossen, da für sie oft keine Zeiterfassung vorgesehen ist. Die vergütungsfinanzierte Form des Zeitwertkontos ist für diese Gruppe regelmäßig die einzige Gestaltungsmöglichkeit (Abb. 3). In den meisten Unternehmen können Mitarbeiter ihr Zeitwertguthaben vor allem für private Auszeiten (56 %) und Vorruhestandslosungen (50 %) nutzen. Weniger häufig ist eine Verwendung des angesparten Guthabens für Teilzeitleösungen (17 %), Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (14 %) und den Transfer in die betriebliche Altersversorgung (10 %) (Abb. 4).

Schlüsselfaktor Kapitalanlage

Die Chance, Zeitwertguthaben in eine Kapitalanlage zu überführen und über die erzielte Rendite zu erhöhen, wird von vielen Unternehmen nicht erkannt. Nur ein geringer Teil lässt Guthaben über eine Kapitalanlage investitorientiert oder versicherungsförmig verwalten, um eine attraktive Verzinsung des Wertguthabens zu erreichen.

Somit bleiben auch hier Vorteile für Unternehmen sowie Mitarbeiter ungenutzt.



Gola/Wronka
Handbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz
 Rechtsfragen und Handlungshilfen für die betriebliche Praxis

4. überarbeitete und erweiterte Auflage 2008
 720 Seiten – Hardcover
€ 78,-
 ISBN 978-3-89577-450-8

Rechtliche und technische Entwicklungen bringen Konsequenzen für den Datenschutz im Arbeitsverhältnis mit sich und haben die mittlerweile 4. Auflage ins Leben gerufen. Die datenschutzgerechte Gestaltung der im Betrieb bereitgestellten Multimediantechnik gehört ebenso hierzu wie die sich aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ergebenden Verarbeitungsrestriktionen. Die aktuell veröffentlichte Rechtsprechung wurde ebenso berücksichtigt wie relevante Äußerungen der Literatur und der Aufsichtsbehörden.

„Es stellt die Normen des Bundesdatenschutzgesetzes praxisgerecht dar und geht vor allem auf die gängigen Fragestellungen zu Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Betriebsrat, Personalrat, Rechtsprechung, Datenschutz, Arbeitsschutz sowie zum Umgang mit Personaldaten ein. Ergänzt wird das Werk durch eine Leitsatzsammlung sowie ein umfassendes Literatur- und Stichwortverzeichnis.“

Datenschutzberater



GmbH · Tel. 02234/96610-0
 Fax 02234/9 6610-9 · www.datakontext.com
bestellung@datakontext.com

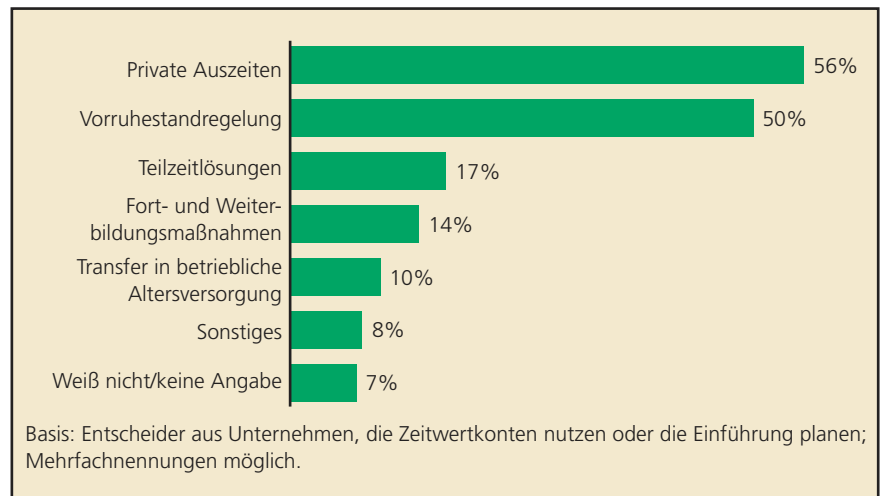


Abb. 4: Nutzungsmöglichkeiten der Zeitwertkonten für Mitarbeiter

Fazit

Die Studie hat gezeigt, dass einige Unternehmen Zeitwertkonten schon erfolgreich in die Praxis umgesetzt haben und gezielt für ihre Unternehmensziele einsetzen. Bei näherer Betrachtung offenbaren die Befragungsergebnisse allerdings, dass den Personalverantwortlichen in den meisten Fällen sowohl die Funktion und Wirkungsweise als auch die Gestaltungs- und Nutzungspotenziale der Zeitwertkonten nicht ausreichend bekannt sind. Dies führt dazu, dass die Vorteile des Zeitwertkontos schon im Rahmen der regelmäßigen personalwirtschaftlichen Aufgaben wie Mitarbeitergewinnung und Motivation oder der Gestaltung von Vergütungs- und Arbeitszeitmodellen nicht richtig eingeschätzt werden. Noch bedeutsamer ist jedoch, dass der konkrete Nutzen von und der Bedarf an Zeitwertkonten angesichts sich verändernder gesellschaftlicher Rahmenbedingungen nicht ausreichend erkannt werden. Zusätzlich werden Unternehmen verstärkt gefordert sein, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, um aus einem kleiner werdenden Arbeitnehmerpotenzial hoch qualifizierte Bewerber zu gewinnen, zu motivieren und an das Unternehmen zu binden. Zeitwertkonten werden hierbei eine große Rolle spielen. Es besteht also noch ein hoher Infor-

mations- und Beratungsbedarf für eine effiziente Nutzung. Die Chancen werden sich aber dann voll entfalten, wenn Unternehmen frühzeitig und vorausschauend handeln und Kapitalbindung ermöglichen, damit aus Zeit buchstäblich Geld werden kann.

Internet-Tipp:

ExBa-Studie „Zeitwertkonten – Ein Modell setzt sich durch“
www.deutsche-zeitwert.de



Jan-Hendrik Austen,
 Senior Consultant,
 Deutsche Zeitwert GmbH