

26.06.2008

Zeitwertkonten: "Lebenslanges Lernen" flexibel gestalten

Weiterbildung für Arbeitgeber und -nehmer immer wichtiger

Angesichts des demografischen Wandels, der Globalisierung und des technischen Fortschritts reicht eine fundierte Ausbildung zu Beginn des Arbeitsprozesses für das Erwerbsleben nicht mehr aus. Lebenslanges Lernen und Weiterbildung seien Zukunftsaufgaben für Unternehmen, aber auch für die Beschäftigten, mahnt die Deutsche Zeitwert GmbH.

Weiterbildung erfordere jedoch Zeit, um konzentriert lernen zu können. Eine Lösungsmöglichkeit um flexible Auszeiten für Beschäftigte zu schaffen, sei die Freistellung mittels Zeitwertkonten. Zeitwertkonten sind multifunktional einsetzbar, die Freistellungsphasen können sowohl vor Eintritt in den Ruhestand (vorzeitiger Ruhestand) als auch während der Erwerbstätigkeit genutzt werden.

Steigende Bedeutung der Weiterbildung

Die Notwendigkeit des Themas Weiterbildung sieht auch die Europäische Union und fördert mit einem neuen Programm für lebenslanges Lernen von 2007 bis 2013 europäische Bildungsk Kooperationen mit einem Gesamtbudget von fast 7 Milliarden Euro. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung unterstützt ebenfalls in enger Zusammenarbeit mit allen für Bildung zuständigen Akteuren eine Gesamtstrategie zum Thema "Lernen im Lebenslauf".

Die berufliche Weiterbildung stellt dabei einen wesentlichen Bestandteil des lebenslangen Lernens dar. Erwerbstätige sind zunehmend gefordert, eigenverantwortlich die Beschäftigungsfähigkeit durch kontinuierliche Weiterbildung zu stärken. Laut einer Studie des Bundesministerium für Bildung und Forschung nehmen nur 43 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren an Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Zeitwertkonten als Mittel für flexible Aus- und Arbeitszeiten

Für die Finanzierung der Freistellung mittels eines Zeitwertkontos wird ein Wertguthaben aufgebaut. Der Arbeitnehmer zahlt Bestandteile seines Gehalts, Resturlaub, Boni oder Überstunden in ein Wertkonto ein und erhält dafür bezahlte Freizeit, die z. B. für eine anstehende Weiterbildung genutzt werden kann. Die Vergütungsansprüche werden nicht ausgezahlt, sondern dem Zeitwertkonto mit ihrem Bruttowert gutgeschrieben. Das Wertguthaben wird in der Regel verzinslich angelegt und anschließend unter Abführung der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge als Freistellungsgehalt ausbezahlt. Das bedeutet, der Mitarbeiter kann sich auf die Weiterbildungsmaßnahme konzentrieren, ohne Geldeinbußen hinnehmen zu müssen.

Letztlich profitieren beide Seiten, sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber. Die Weiterbildung eines Mitarbeiters sorgt für eine effektivere und längere Teilnahme am Produktionsprozess. Somit kann eine kostenintensive Mitarbeitersuche und -einarbeitung reduziert werden. Zudem trägt eine Lern- und Entwicklungsmöglichkeit zur Mitarbeitermotivierung bei, wie einer aktuellen Studie: "Was Mitarbeiter bewegt

zum Unternehmenserfolg beizutragen - Mythos und Realität" von Towers Perrin zu entnehmen ist. Zu den Top-10-Treibern der Mitarbeitermotivation steht an vierter Stelle die Lern- und Entwicklungsmöglichkeit, die ein Unternehmen einem Mitarbeiter anbietet, so die Studie.

Nutzung noch verhalten

Zeitwertkonten werden aber zum Zweck der Weiterbildung noch wenig genutzt. In einer von der Deutschen Zeitwert GmbH initiierten Excellence Barometer Studie (ExBa) "Zeitwertkonten - ein Modell setzt sich durch" zeigt sich, dass derzeit nur 14 % der Arbeitnehmer Zeitwertkonten für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nutzen. "Ein lebenslanges Lernen wird aber eine Grundvoraussetzung für Arbeitnehmer sein, um am Arbeitsmarkt bestehen zu können. Zeitwertkonten stellen ein probates Mittel dar, um Zeitressourcen für Weiterbildungen zu schaffen und damit den Anforderungen eines lebenslanges Lernen gerecht zu werden" erklärt Steffen Raab, Geschäftsführer der Deutschen Zeitwert GmbH.

Ein Service von www.creditreform-magazin.de