

Aus den Unternehmen

Chancen durch Zeitwertkonten

Betriebe und Mitarbeiter profitieren von flexiblen Arbeitszeitmodellen

Die Gesellschaft steht vor Umbrüchen. Die demografischen Veränderungen stellen eine Herausforderung für die Alterssicherungssysteme und zugleich auch für den Arbeitsmarkt dar. Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle gewinnen an Bedeutung.

Um die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit weiter sicherzustellen und sich als technologischen Spitzenstandort im internationalen Wettbewerb positionieren zu können, muss Deutschland die demografischen Veränderungen bewältigen. Auf diese Herausforderung hat der Gesetzgeber unter anderem mit dem Gesetz zur stufenweisen Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre reagiert. Zwischen den Herausforderungen Arbeitsmarkt und Alterssicherung stehen nach dem so genannten „Flexi-Gesetz“ Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle gleichsam als Scharnier.

Langzeitkonten ermöglichen eine Flexibilisierung der Arbeit. Der Flexibilisierung kommt mit der steigenden Lebenserwartung, dem Älterwerden der Bevölkerung und der daraus resultierenden Ausweitung der Lebensarbeitszeit künftig eine überragende Bedeutung zu. Denn: Arbeitnehmer brauchen künftig mehr Zeitsouveränität in ihrem Arbeitsleben. Zeitwertkonten können diese Ziele verwirklichen: Neben der Freistellung von der Arbeitszeit während der Erwerbsphase, der Bereitstellung von Qualifikationszeiten oder den Regelungen zur

Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sehen die Vereinbarungen zu Langzeitkonten oft einen gleitenden Übergang in den Altersruhestand vor.

Aber auch den Möglichkeiten der Arbeitnehmer, die Langzeitkonten zur Weiterbildung, Kinderbetreuung oder Pflege zu nutzen, kommt vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Entwicklung wach-

sende Bedeutung zu. Hier bietet sich für die Tarifpartner ein enormes Betätigungsfeld. Arbeitgeber und Beschäftigte sind stärker als bislang gefordert, Vereinbarungen zu treffen, die den Interessen beider Seiten an innovativen Arbeitszeitmodellen dienen. In den vergangenen Jahren haben sich zahlreiche Modelle zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit außerhalb der klassischen Ausgleichsmöglichkeiten wie Gleitzeit- oder Kurzzeitkonten entwickelt.

Insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie, aber auch in der chemischen Industrie, wurden vielfältige tarifvertragliche Vereinbarungen zu Langzeitkonten geschlossen und in die Praxis umgesetzt. Diese Vereinbarungen dienen unterschiedlichen



Flexibel auf demografische Veränderungen reagieren: Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle helfen dabei.

Foto: Fotolia

Zielsetzungen: Die Arbeitgeber können sich mit dem Abschluss als verantwortungsvolle und soziale Unternehmer hervorheben und bei den Arbeitnehmern eine hohe Zufriedenheit, Motivation sowie Identifikation mit dem Unternehmen schaffen. Langzeitkonten bieten damit für beide Tarifpartner große Chancen und Vorteile. – Innovative Zeitwertkontenmodelle werden sich auch zukünftig zu einem sicheren und verlässlichen Instrument an der Schnittstelle zwischen Arbeitsmarkt und Alterssicherung entwickeln. <<

Harald Röder, Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH