

# Fortbildung vom Zukunftskonto. Wer außer Überstunden auch Boni oder Resturlaub auf sein Zeitwertkonto bucht, bekommt für seine Kurse den Betrag verdoppelt.

**M**orgens und abends am Werksstor oder beim Pförtner die Mitarbeiterkarte ans Lesegerät halten – das ist das tägliche Ritual hunderttausender Arbeitnehmer. Zeitkonten kennen die meisten deutschen Beschäftigten – allein in rund 80 Prozent der deutschen Industrieunternehmen wird die Arbeitszeit manuell oder elektronisch erfasst. Doch bislang werden auf diesen Konten meistens nur Überstunden gutgeschrieben, die der Arbeitnehmer dann als Freizeitausgleich nimmt, wenn die Auftragslage mal dünner ist oder eine private Auszeit benötigt wird. Dass das Zeitguthaben dagegen für den Besuch von Weiterbildungskursen genutzt wird, ist noch selten. Laut einer Studie der Deutschen Zeitwert, einem der Anbieter von Zeiterfassungssystemen, zeigt sich, dass es nur 14 Prozent der Arbeitnehmer für Kurse und Co. nutzen.

Das wollen die Hamburger Unternehmensberater Leander Hollweg und Artur Broda ändern. Ihr neues Konzept soll die Zeitkonten in eine neue Dimension führen: Die Stundensammlungen sollen in dauerhafte und verzinsliche Geldkonten umgewandelt werden, mit denen sich dann die Weiterbildung der Mitarbeiter finanzieren lässt.

Und so funktioniert das Prinzip der sogenannten Zukunftskonten: Der Arbeitnehmer zahlt einen Teil seines Überstundenlohns oder andere Gehaltsanteile auf sein Konto ein. Der Arbeitgeber stockt dieses Guthaben um etwa die gleiche Summe auf. Vorgesehen ist, dass der Arbeitgeber das gesamte Kapital auf den Konten verwaltet. Die Konten werden als Rückstellungen geführt. Die vom Arbeitnehmer eingezahlten Anteile sind jedoch dessen persönliches Vermögen. Es bleibt zweckgebunden, solange er in dem Betrieb arbeitet. Scheidet der Mitarbeiter aus, wird ihm sein restliches Vermögen ausbezahlt. Denkbar ist auch, dass Arbeitnehmer ihre Zukunftskonten, das heißt die Eigenanteile, zu einem neuen Arbeitgeber mitnehmen können.

Dieses Konzept wird jetzt erstmals in einem Handwerksbetrieb in Wilhelmshaven mit 75 Mitarbeitern im Rahmen einer Betriebsvereinbarung umgesetzt. Weitere Firmen haben aber bereits Interesse bekundet. Darunter befindet sich auch ein norddeutscher Automobil-Zulieferer mit rund 3000 Beschäftigten, sagt Hollweg. Die Hälfte der Mitarbeiter seien Entwicklungsingenieure. „Dieses Unternehmen hat schon einen guten Ruf als Arbeitgeber, will sein Image aber speziell in



puncto Weiterbildung und Gesundheitsförderung der Mitarbeiter noch steigern“, sagt Hollweg über das Interesse.

Anlass zur Entwicklung des Zukunftskonten-Modells gaben die wachsenden Befürchtungen der Unternehmer, immer mehr Weiterbildung für ihre Belegschaften komplett bezahlen zu müssen. Nach einer Umfrage des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln erwarten mehr als die Hälfte der deutschen Unternehmer einen steigenden Weiterbildungsbedarf und ebenfalls höhere Ausgaben dafür. Gleichzeitig meinen jedoch fast 70 Prozent, die Mitarbeiter müssten selbst mehr dafür tun, um sich persönlich und fachlich fit zu machen.

„Jedes Jahr gibt es in Unternehmen ein großes Gezerre darum, welche Mitarbeiter sich wie lange fortbilden dürfen“, sagt Hollweg. Die größte Angst der Arbeitgeber sei, dass der fortgebildete Mitarbeiter mit seinem frisch erworbenen Wissen zu einer anderen Firma abwandert. Das partnerschaftliche Modell der Zukunftskonten könne die Lage deutlich entspannen.

„Weiterbildung würde damit in den Betrieben verstetigt und zu einem festen Bestandteil des Arbeitslebens werden“, glaubt Berater Hollweg. Dies sei auch ein schlagkräftiges Argument, um qualifizierte Mitarbeiter zu halten und neue zu gewinnen.

Außerdem würden bisherige laxer Verfahren formalisiert: etwa, wenn eine Firma zwar das Weiterbildungseminar bezahlt, „der Arbeitnehmer aber sein Wochenende dafür opfern und mit dem eigenen Auto zum Seminarhotel anreisen muss“. Viele Arbeitnehmer leisteten schon heute hohe Eigenbeiträge für ihre Weiterbildung, ohne dass eine Grundlage be-

stehe, ihnen diese anzurechnen. Aber auch den Wert von Resturlaubstagen oder Leistungsprämien könnte der Mitarbeiter auf seinem Bildungs-Sparbuch gutschreiben lassen.

Ein weiterer Pluspunkt des Zukunftskonten-Prinzips: Der Staat

unterstützt diesen systematischen Vermögensaufbau durch Steuerstundung und den Aufschub von Sozialversicherungsbeiträgen. Die Abgaben fallen erst an, wenn das Vermögen für einen Kurs oder ein Training ausgegeben wird. Da aber wiederum Fort-

bildungskosten steuerlich abziehbar sind, entfällt die Steuerpflicht für den Mitarbeiter meist endgültig.

Auch für den Betrieb entstehen große Vorteile, betonen Hollweg und Broda. Zusätzlich zu den Einsparungen bei den Weiterbildungskosten wachse mit den Jahren ein dickes Liquiditätspolster an. „Die Weiterbildung der Belegschaft wird dadurch unabhängig von der aktuellen Kassenlage“. Dabei wird das Liquiditätspolster größer, je mehr Mitarbeiter in das betriebliche Bildungssparen einbezogen würden. Aufgrund des Zinseszineffektes steigere sich der Vorteil sogar langfristig.

Richtwerte dafür, wie der optimale Kapitalstock eines Zukunftskontos aussehen sollte, werden zur Zeit an der European School of Business in Reutlingen entwickelt.

Lebenslanges Lernen wird zur Grundvoraussetzung, um weiterhin am Arbeitsmarkt bestehen zu können, da sind sich Chefs, Mitarbeiter und Experten einig. „Zeitwertkonten jedenfalls stellen ein geeignetes Mittel dar, um Ressourcen für Weiterbildung zu schaffen“, sagt Steffen Raab, Geschäftsführer der Deutschen Zeitwert.

Ingrid Baas



Perfect timing for your career!  
Management education at the EBS.

**The European Business School (EBS)**  
– rated No 1 in evaluations by human resources managers and students\*

As the leading provider of management training and further education, the EBS has developed high standards in the design of its MBA and Executive Masters programmes and is working with its international partner universities to put them into practice.

The EBS MBA and Executive Masters programmes have been designed for managers and specialists with years of experience in their fields who are looking to prepare for future positions in companies with an international perspective.

We develop leaders.

www.ebs.edu



**European Business School**  
International University · Schloss Reichartshausen

**MBA in General Management**  
(in cooperation with universities in Brazil, Russia, India and China)

**Executive MBA in General Management**  
(in partnership with Durham Business School)

**Executive MBA in Health Care Management**  
(in cooperation with the University of Stellenbosch, South Africa)

**Executive Master in Business Innovation**  
(in cooperation with Asian universities)

**EBS General Management Programme**  
(executive certificate programme)

For further information please call:  
06723 69 331