expertenReport

Quelle: Redaktion experten.de / KI-generiert

Der neue Wettbewerb um Lebenszeit

Michael Fiedler

Zeitwertkonten, Mobilitätsbudgets und Wahlleistungen haben auf den ersten Blick wenig miteinander zu tun. Tatsächlich stehen sie für denselben Wandel: Arbeitgeber konkurrieren zunehmend um die Lebensgestaltung ihrer Beschäftigten.

Weg vom Standard, hin zur Wahlfreiheit

Zeitwertkonten ermöglichen es Beschäftigten, Arbeitszeit oder Entgeltbestandteile über längere Zeiträume anzusparen und später für Sabbaticals, Weiterbildungen, Eltern- oder Pflegezeiten sowie einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu nutzen. Bereits die Einleitung der Fidelity-Studie macht deutlich, dass dieses Instrument vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und veränderter Erwerbsbiografien an Bedeutung gewinnt. Noch sind solche Modelle allerdings keineswegs flächendeckend verbreitet. Lediglich 29,57 Prozent der befragten Organisationen mit mehr als 300 Beschäftigten verfügen über ein entsprechendes Zeitwertkonto. Gleichzeitig zeigt die Untersuchung, dass größere Unternehmen solche Modelle deutlich häufiger einsetzen als kleinere Betriebe. Dabei geht es längst nicht nur um den Vorruhestand. Zwar bleibt dieser der wichtigste Anwendungsfall, doch auch Sabbaticals, Eltern- und Pflegezeiten sowie Weiterbildungsphasen gewinnen an Bedeutung. Zeitwertkonten entwickeln sich damit zu einem Instrument, das unterschiedliche Lebensphasen innerhalb eines Erwerbslebens abbilden soll.

Der Firmenwagen verliert seine Exklusivität

Einen ähnlichen Trend beobachtet WTW bei den Mobilitätsleistungen. Der Firmenwagen bleibt zwar ein zentrales Vergütungsinstrument. Gleichzeitig verabschieden sich Unternehmen zunehmend vom Einheitsmodell. Bereits 46 Prozent der deutschen Unternehmen ermöglichen ihren Beschäftigten die Wahl zwischen einem Firmenwagen und einer Geldlösung – deutlich mehr als im europäischen Durchschnitt. Bemerkenswert ist dabei weniger die Alternative selbst als das dahinterliegende Prinzip: Arbeitgeber schaffen Wahlmöglichkeiten, statt allen Beschäftigten dieselbe Leistung anzubieten. Zwar entscheiden sich die meisten Mitarbeiter weiterhin für den Firmenwagen, doch die Möglichkeit zur individuellen Entscheidung wird selbst zum Bestandteil des Angebots. Auch bei weiteren Mobilitätsleistungen zeigt sich diese Entwicklung. Zuschüsse zum öffentlichen Nahverkehr, Fahrräder oder E-Bikes ergänzen zunehmend den klassischen Dienstwagen und erweitern die betriebliche Mobilitätsstrategie.

Der Benefit wird zur Plattform

Die Gemeinsamkeit beider Studien liegt deshalb nicht in ihren Einzelthemen. Sowohl Zeitwertkonten als auch moderne Mobilitätsangebote spiegeln einen grundlegenden Wandel der Personalpolitik wider. Unternehmen bieten immer seltener starre Standardleistungen an. Stattdessen entstehen Benefits, die unterschiedliche Lebensentwürfe berücksichtigen und individuelle Entscheidungen ermöglichen. Der Wettbewerb um Fachkräfte verlagert sich damit zunehmend von der Höhe einzelner Zusatzleistungen auf deren Flexibilität. Nicht jeder Beschäftigte benötigt dieselben Angebote – wohl aber die Möglichkeit, zwischen verschiedenen Optionen zu wählen.

Komplexität bleibt die größte Hürde

Dass sich dieser Wandel bislang nur langsam vollzieht, zeigt wiederum die Fidelity-Studie. Unternehmen verzichten häufig nicht wegen mangelnden Interesses auf Zeitwertkonten, sondern weil sie den administrativen Aufwand scheuen oder rechtliche Unsicherheiten sehen. Fehlende Informationen zählen ebenfalls zu den wichtigsten Hinderungsgründen. Gerade hierin dürfte sich entscheiden, wie schnell sich neue Modelle künftig verbreiten. Denn mit dem Eintritt der Babyboomer in den Ruhestand und dem anhaltenden Fachkräftemangel wächst der Druck auf Unternehmen, attraktive und zugleich flexible Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Der Wettbewerb verändert seine Richtung

Der klassische Wettlauf um das höchste Gehalt dürfte damit zunehmend von einer anderen Frage ergänzt werden: Wie viel Gestaltungsspielraum bietet ein Arbeitgeber seinen Beschäftigten? Zeitwertkonten, Mobilitätsbudgets oder flexible Benefit-Systeme stehen exemplarisch für diese Entwicklung. Sie zeigen, dass Unternehmen nicht mehr nur zusätzliche Leistungen anbieten, sondern ihren Mitarbeitern mehr Möglichkeiten eröffnen wollen, das eigene Berufs- und Privatleben individuell zu gestalten. Der neue Wettbewerb entscheidet sich damit immer weniger an einzelnen Benefits – sondern an der Freiheit, zwischen ihnen wählen zu können.

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport

https://www.experten.de/id/4951006/Der-neue-Wettbewerb-um-Lebenszeit/