

ZWK und Lebensarbeitszeitmodelle – Interview

„Demografischer Wandel prägt die Perspektiven für die Arbeitswelt“

Mit dem sogenannten Flexi-Gesetz wurde 1998 die sozialversicherungsrechtliche Grundlage für Zeitwertkonten geschaffen. In der Zwischenzeit ist viel passiert. Insgesamt haben sich Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle sehr stark weiterentwickelt. Zum 1. Januar 2009 trat das Flexi-II-Gesetz in Kraft. V&S sprach mit Harald Röder, einem ausgewiesenen Experten der komplexen Zeitwertkonten-Materie, über seine Einschätzungen zum demografischen Wandel in Deutschland. (Red.)

V&S: Der Begriff Demografischer Wandel ist in aller Munde. Was verbinden Sie damit?

Harald Röder: Die demografische Entwicklung und der fortschreitende Strukturwandel werden unsere Gesellschaft spürbar verändern. Bis zum Jahr 2050 wird sich die Bevölkerungszahl in Deutschland um rund sieben Millionen Menschen auf dann noch 75 Millionen Einwohner verringern. Das hat das statistische Bundesamt berechnet. Ob auf Kommunal-, Landes- oder Bundesebene, ob für Klein-, Mittelstands- oder Großunternehmen, für ganz Deutschland gilt: Es wird immer weniger zu verteilen geben. Der Druck auf die gewachsenen politischen und sozialen Strukturen wird steigen.

V&S: Müssen wir uns in Deutschland tatsächlich auf die Rente mit 69 einstellen?

Harald Röder: Ja, die Deutschen müssen in Zukunft – damit das deutsche Rentensystem nicht unbezahlbar wird und die Wirtschaft kollabiert – länger arbeiten, das hat sogar die Deutsche Bundesbank vorgeschlagen. Sie hat erst kürzlich in ihrem Monatsbericht einen scheinbar harmlosen Satz publiziert, der aber über genügend sozialpolitischen Zündstoff verfügt: „Wenn das Verhältnis von Ruhestands- und Erwerbsphase

näherungsweise konstant gehalten werden soll, wäre bis 2060 eine Anhebung des gesetzlichen Rentenalters auf 69 Jahre notwendig“. Und auch der renommierte US-Altersforscher Richard Suzman erwartet wegen der zunehmenden Lebenserwartung das Verschieben des Rentenalters nach hinten. „Wir sind noch fünf bis zehn Jahre von dem Wendepunkt entfernt, an dem es mehr Menschen über 65 auf der Erde geben wird als unter fünf“, sagt er. „Diese Extrajahre müssen finanziert werden, und wir müssen jetzt anfangen, darüber nachzudenken.“

V&S: Und was ist Ihre Meinung zu dieser These?

Harald Röder: Die Bundesbanker und Richard Suzman haben eine Forderung formuliert, die unter Ökonomen schon lange diskutiert wird. Der Geburtenrückgang und die stetig steigende Lebenserwartung, so deren Argument, gefährden ein nach dem Umlageverfahren organisiertes Rentensystem wie das Deutsche. Daher müssen die Bürger länger arbeiten. Bis 67, wie es hierzulande schrittweise bis 2029 Realität werden soll. Oder eben in Zukunft noch länger.

Ein höheres Renteneintrittsalter bringt mehr Entlastung für die Rentenversicherung als Beitragserhöhungen oder Leistungskürzungen. Denn diese Maßnahme wirkt doppelt: Auf der einen Seite hat man weniger Rentner, auf der anderen Seite gleichzeitig mehr Arbeitnehmer. In anderen europäischen Ländern ist diese Botschaft schon angekommen. In Norwegen liegt das Renteneintrittsalter bereits bei 67 Jahren, die Dänen wollen es bis 2017 auf 67 erhöhen, die Niederlande sogar schon bis 2011. Und die britische Regierung plant, ihre Bürger ab 2044 erst mit 68 in den Ruhestand zu entlassen.

V&S: Warum haben wir gerade in Deutschland so große Probleme mit der Akzeptanz längerer Lebensarbeitszeiten?

Harald Röder: Das ist das Erbe der Sozialpolitik von Norbert Blüm. Sie hat das Gerechtigkeitsgefühl vieler Menschen in unserem Land schwer beschädigt, wenn heute von der Rente mit 67 oder 69 die Rede ist. Es ist das Erbe jener Politik, die den vorzeitigen Ruhestand jahrelang gefördert hat, durch Altersteilzeit etwa oder Frühverrentung. Arbeitnehmer, die Mitte 50 sind, und die ihre Kollegen mit Mitte oder Ende 50 haben in Rente gehen sehen, finden es ungerecht, das sie selbst nun deutlich länger statt kürzer arbeiten sollen. Denn bis vor wenigen Jahren war es völlig normal anzunehmen, dass man noch nicht einmal bis 65 zu arbeiten habe.

V&S: Was ist die Konsequenz daraus?

Harald Röder: Die demografische Alterung der deutschen Gesellschaft stellt gleichermaßen das staatliche Sozialversicherungssystem wie auch die Betriebe vor extreme Herausforderungen. Sie erzwingt eine Heraufsetzung des Bezugsalters für staatliche Renten und eine innerbetriebliche Anpassung der Abläufe an eine alternde Belegschaft. Gerade der Anstieg des gesetzlichen Renteneintrittsalters erhöht für viele Arbeitnehmer den Anreiz, sich für einen vorzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben zu entscheiden. Und auch die Unternehmen suchen nach Möglichkeiten, ältere Mitarbeiter in den Vorruhestand zu entlassen.

Das personalpolitische Instrument Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle erfüllt diesen doppelseitigen Anspruch. Es ermöglicht Arbeitnehmern, durch den Verzicht auf Auszahlung von Gehaltsteilen beziehungsweise von geleisteter Mehrarbeit sich ein Guthaben für eine spätere Freistellung aufzubauen. Arbeitgeber können ältere Mitarbeiter auf deren Wunsch freistellen, ohne hohe Abfindungsbeträge aufzuwenden.

V&S: Und wie sieht es mit der Akzeptanz bei den Unternehmen aus?

Harald Röder: Bisher werden Wertkontenmodelle noch zu wenig genutzt, das steht außer Frage. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen zögern noch immer bei der Einführung eines Wertkontenmodells. Doch wir merken

auch, dass sich die Einstellung der Unternehmen langsam ändert.

Am 1. Januar 2009 ist das Flexi-II-Gesetz in Kraft getreten, welches zahlreiche Neuerungen mit sich brachte, darunter Beitragsgarantien, neue Kapitalanlagevorschriften sowie die Portabilität für Zeitwertkonten. Trotz der scheinbar enger gewordenen rechtlichen Rahmenbedingungen ist die Bereitschaft von Arbeitgebern zur Einführung von Zeitwertkonten-Modellen im Unternehmen deutlich gestiegen.

Ferner stellen wir fest, dass die aktuelle Diskussion um eine Verlängerung der Altersteilzeit keinen Einfluss auf die steigende Beliebtheit von Zeitwertkonten hat. Zudem halten Arbeitgeber Zeitwertkonten wegen ihrer größeren Flexibilität für das bessere Vorruhestandsmodell und als Nachfolger für die Altersteilzeit besonders geeignet.

V&S: Und wie positionieren sich die Interessensvertreter der Arbeitnehmer?

Harald Röder: Nicht nur Unternehmen sondern auch Gewerkschaften sehen in flexiblen Arbeitszeitkontenmodellen mittlerweile ein geeignetes Instrument, der Lebensarbeitszeitverlängerung wirksam entgegenzutreten zu können. Schließlich sind Alternativen zu den bisherigen Vorruhestandsregelungen bei den Belegschaften heiß begehrt.

Der Gesetzgeber hat die Voraussetzung geschaffen, dass die Gewerkschaften bei der konkreten Ausgestaltung mitwirken können. So könnte in den anstehenden Tarifrunden die Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit ein gewichtiges Verhandlungspfund für Arbeitgeber sein, wenn sie mit Verweis auf das Auslaufen bisheriger Altersteilzeit-Förderung bereit sind, die Basis für neue innovative Altersteilzeitlösungen auf Unternehmen- oder Branchenebene zu legen.

Ohnehin geht die Tendenz längst dahin, in den Tarifverträgen Öffnungsklauseln zu vereinbaren. Entsprechende Verträge bestehen beispielsweise bereits in der Stahlindustrie, dem privaten Bankgewerbe sowie in der chemischen Industrie. Darüber hinaus werden Langzeitkonten vereinzelt auch über Haustarifverträge eingeführt.

V&S: Wer beherrscht überhaupt das komplexe Thema?

Harald Röder: Die Implementierung von Wertkontenmodellen in Unternehmen stellt eine Herausforderung an jeden Berater dar: Arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Regelungen sind zu berücksichtigen, das familiäre Umfeld des Arbeitnehmers spielt eine Rolle und in der Regel gibt es mehrere Durchführungs-Alternativen mit unterschiedlichen Konsequenzen, die es zu erkennen und abzuwägen gilt. Kurz: Es geht um eine anspruchsvolle Beratungsleistung.

Anbieter von Lebensarbeitszeitmodellen gab es bis Ende 2008 zu Hauff. Sei es aus dem Sektor der Versicherungsunternehmen, der Banken, oder Fondsgesellschaften. Im Rahmen der Novellierung des Flexi-II-Gesetzes konnte man dann eine gewisse Ohnmacht und Sprachlosigkeit unter den Marktteilnehmern beobachten.

Einige Unternehmen haben sich aus diesem Segment komplett verabschiedet. Andere Marktteilnehmer haben bis zum heutigen Tage immer noch nicht verstanden, dass es bei Wertkonten um weit mehr als nur das Ansammeln von Kapital in einem Fonds oder einer Versicherung geht. Leider – muss man in aller Offenheit sagen.

V&S: Was empfehlen Sie, Herr Röder?

Harald Röder: Wichtige Faktoren für die effiziente und Erfolg versprechende

Einführung von Zeitwertkonten in Unternehmen sind vor allem eine kompetente und umfassende Beratung, eine rechtssichere Lösung für die Insolvenzsicherung, ein erfahrenes Sicherungs- und Administrationsmanagement sowie Unterstützung bei der Gestaltung individueller arbeitsrechtlicher Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Jedes Unternehmen sollte sich vorab entsprechend aussagefähige Qualifikationsnachweise des Modellanbieters, beziehungsweise Beraters dokumentieren lassen. Wie erfolgreich ist zum Beispiel die Durchdringung, also die Arbeitnehmer-Akzeptanz bei den bisherigen Referenzunternehmen? Das ist eine der wesentlichsten Kennziffern überhaupt.

V&S: Ihr Fazit?

Harald Röder: Wir sollten alles tun, um die Gesellschaft, in der wir leben, zu erhalten, indem wir ihre demografische Tragfähigkeit sichern. Den Zeitwertkonten kommt in Zukunft an dieser Schnittstelle eine entscheidende Bedeutung zu, um die gesellschaftlichen Veränderungen und die bevorstehenden demografischen Herausforderungen zu bewältigen.

Nachdem in der Vergangenheit der Umgang mit Zeitwertkonten teilweise von rechtlichen Unsicherheiten begleitet war, sind durch die Novellierung von Flexi II viele Risiken in der Rechtsanwendung gewichen, sodass künftig zu erwarten ist, dass dieses wegweisende Instrument zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit verstärkt in den Unternehmen zum Einsatz kommen wird. Dessen bin ich mir sicher.

*Harald Röder, Geschäftsführer Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH, Schwäbisch Gmünd;
www.dbzwwk.de*

Kennen Sie unseren E-Mail-Newsletter?

Er informiert Sie in unregelmäßigen Abständen über unsere aktuellen Neuerscheinungen im Buchbereich, gibt Hinweise zu Schwerpunktthemen der laufenden Zeitschriftenausgaben und unseren Veranstaltungskalender. Haben Sie Interesse?

Dann schicken Sie uns eine Mail an vertrieb@kreditwesen.de und Sie werden sofort in unseren Verteiler aufgenommen.

Verlagsgruppe Knapp / Richardi
60046 Frankfurt am Main