

Entgeltabrechnung aus erster Hand

LOHN+GEHALT *Spezial*

Fachmagazin

Wertkontenmodelle erfolgreich implementieren und verwalten

Die demografische Alterung der deutschen Gesellschaft stellt gleichermaßen das staatliche Sozialversicherungssystem wie auch die Betriebe vor neue 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 (gegebenenfalls gleitend) in

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

Eines der ersten Zeitwertkontenmodelle in Deutschland war das Zeitwertpapier von Volkswagen (VW). In den 1990er Jahren war es in aller Munde, und das zu Recht.

Es war innovativ und in Deutschland nahezu einzigartig. Basis für die Einführung der Zeitwertkonten bei VW war das so genannte Flexi-Gesetz (Gesetz zur sozialversicherungsrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6. April 1998), sozusagen das „Flexi I“. VW hat mit seinen Zeitwertkonten einen Trend eingeleitet, der in den letzten Jahren von vielen weiteren Unternehmen erkannt wurde.

Interesse der Arbeitgeber an Wertkonten wächst

Bisher wurden Wertkontenmodelle jedoch zu wenig genutzt. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen zögern noch immer bei der Einführung eines Wertkontenmodells. Das zeigte auch eine im Auftrag der Gothaer-Versicherung Mitte 2008 durchgeführte Repräsentativ-Umfrage zu Arbeitszeitkonten unter deutschen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Doch inzwischen hat sich einiges geändert. 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.

In einer aktuellen Umfrage hat die Gothaer daher untersucht, wie sich die Wahrnehmung von Arbeitgebern seit Inkrafttreten der neuen gesetzlichen Regelungen verändert hat. Diese ergab, dass trotz scheinbar enger rechtlicher Rahmenbedingungen die Bereitschaft von Arbeitgebern zur Einführung von Zeitwertkonten-Modellen im Unternehmen deutlich gestiegen ist.

Beachtung/Verknüpfung aller rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen



Bereitstellung des Beratungs- und Implementierungs-Know-hows



Sicherstellung der reibungslosen Verwaltung von Zeitwertkonten



Ein optimales Zeitwertkonten-Modell entsteht erst durch die Vernetzung aller relevanten Funktionalitäten!

So ist der Anteil der Firmen, die dieses Modell noch 2009 einführen wollen, im Vergleich zu Vorgängerstudien von 2,7 % auf 8,8 % gestiegen. 53,2 % der Befragten äußern Interesse an diesem Thema und schließen eine Einführung nicht aus. 2008 lag diese Quote noch um 5,1 % niedriger. Eine Ursache für diese Entwicklung dürfte im Flexi-II-Gesetz liegen. Dieses hat Zeitwertkonten aus Sicht der Arbeitgeber attraktiver gemacht.

Die Studie ergab außerdem, dass die aktuelle Diskussion um eine Verlängerung der Altersteilzeit keinen Einfluss auf die steigende Beliebtheit von Zeitwertkonten hat. 70 % der befragten Arbeitgeber halten Zeitwertkonten wegen ihrer größeren Flexibilität für das bessere Vorruhestandsmodell und als Nachfolger für die Altersteilzeit besonders geeignet. Zudem sind 59,2 % der Firmen der Meinung, mit Zeitwertkonten könnten Kündigungen in Zeiten der Finanzmarktkrise vermieden werden.

Gewerkschaften schwenken ein

Nicht nur Unternehmen, sondern auch Gewerkschaften sehen in flexiblen Arbeitszeitkontenmodellen zusehends ein geeignetes Instrument, der Lebensarbeitszeitverlängerung wirksam entgegen treten zu können. Schließlich sind Alternativen zu den bisherigen Vorruhestandsregelungen bei den Belegschaften heiß begehrt. Wer will schon bis 67 arbeiten, wenn gleichzeitig Kollegen, die bis 1951 geboren wurden, sich schon mit 55 in den Ruhestand verabschieden können? Die Voraussetzung, dass Gewerkschaften bei der konkreten Ausgestaltung mitwirken können, hat der Gesetzgeber geschaffen. Genau wie die Entgeltumwandlung zugunsten einer späteren Betriebsrente unterliegen Arbeitszeitkonten nämlich dem Tarifvorbehalt. Noch tun sich die Gewerkschaften zwar schwer, Langzeitkonten flächendeckend einzuführen, weil sie die Gefahr der Aushöhlung von Wochenarbeitszeiten fürchten. Doch in den anstehenden Tarifrunden könnte die Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit ein gewichtiges „Verhandlungspfund“ für die Arbeitgeber sein, wenn sie mit Verweis auf

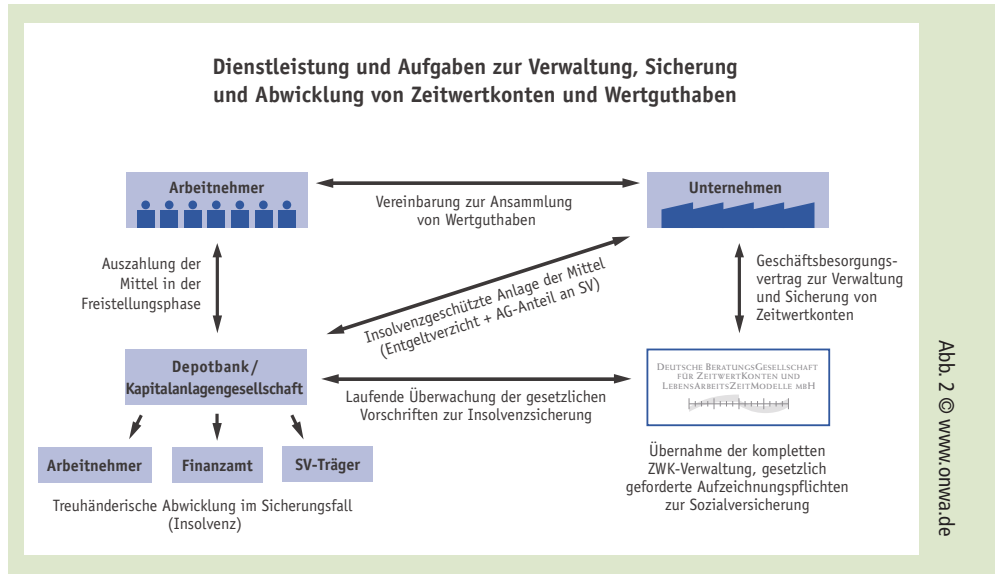


Abb. 2 © www.onwade

das Auslaufen der bisherigen Altersteilzeit-Förderung die Basis für neue innovative Lösungen auf Unternehmen- oder Branchenebene 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.

Erfolgreiche Vorgehensweise bei der Einführung eines Wertkontenmodells

So unterschiedlich die Interessen der Beschäftigten und die Aufgaben der Unternehmen sind, so unterschiedlich kann natürlich auch die Einführung eines Arbeitszeitmodells ablaufen. Häufig besteht in Unternehmen der Wunsch, ein gut funktionierendes Arbeitszeitmodell aus einem anderen Betrieb zu übernehmen. Flexible Arbeitszeit- und Vorruhestandsregelungen können jedoch nur dann gut funktionieren, wenn sie den jeweiligen betrieblichen Belangen sowie den Wünschen und Interessen des Unternehmens und der Beschäftigten entsprechen. Da jedes Unternehmen seine eigenen Abläufe, Zielsetzungen und Interessen hat, kann es somit kein Patentrezept für die Modellgestaltung geben.

Vielmehr ist es wichtig, die betriebliche Situation genau zu analysieren, um dann entsprechende maßgeschneiderte Lösungen zu erarbeiten. Demzufolge können Arbeitszeit- und Wertkontenmodelle zwar unterschiedliche Anregungen bieten, sie ersetzen jedoch nicht die Entwicklung eigener unternehmensbezogener Konzepte. Basierend auf den rechtlichen Rahmenbedingungen kann aus verschiedenen Grundformen und Bausteinen ein wettbewerbs- und beschäftigtenorientiertes Arbeitszeitmodell entwickelt werden.

Hilfreich ist es, eine externe Beratung hinzuzuziehen, die durch neutrale Moderation zwischen den Parteien vermittelt und ihr Fachwissen einbringt. Damit die vielen Wünsche und Vorstellungen in ein wettbewerbs- und beschäftigtenorientiertes Arbeitszeitmodell eingehen, hat sich eine systematische Vorgehensweise als sehr hilfreich erwiesen. Ganz wesentlich für den Erfolg von Wertkontenmodellen ist die Akzeptanz bei allen Beteiligten, insbesondere bei den Arbeitnehmern. Vor diesem Hintergrund sollten zum einen alle relevanten Entscheidungsträger im Unternehmen möglichst frühzeitig eingebunden werden und zum anderen ein besonderes Augenmerk auf eine umfassende Kommunikations-Strategie als „Schlüssel“ für die Akzeptanz bei den Arbeitnehmern gelegt werden.

Phase 1 · Beratung und Konzeption

Individuelle Beratung über die innovativen Gestaltungsmöglichkeiten von Lebensarbeitszeitmodellen (Beratung von Unternehmern, Personalverantwortlichen, Tarifpartnern)

Konzeptentwicklung von Wertkontenmodellen individuell nach den personal- und finanzwirtschaftlichen Zielen des Unternehmens

Vorlage von rechtssicheren Betriebsvereinbarungen und arbeitsrechtlichen Vertragsunterlagen (Erfolgt in Kooperation mit renommierten Beratungs-, Rechtsanwalts- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften)

Klärung des Insolvenzschutzmodells für Wertguthaben (entsprechend dem Anlageprofil des Unternehmens unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vermögens- und Anlagevorschriften zum zwingend notwendigen Insolvenzschutz)

Begleitung, Presseinformationen, Beiträge für Belegschaftszeitschriften etc.)

Effiziente Administrationsunterstützung in der Verwaltung, Sicherung und Abwicklung von Zeitwertkonten und Wertguthaben (Übernahme der Treuhandfunktion und laufende Kontenverwaltung mit einem Zeitwertkonten-Verwaltungs-System)

Mit der Novellierung des Flexi-II-Gesetzes zum 1. Januar 2009 sind verbesserte rechtliche Grundlagen für moderne Zeitwertkontenmodelle entstanden, gleichzeitig aber die Anforderungen an deren Verwaltung deutlich gestiegen.

Für Unternehmen, die planen, ein Zeitwertkontenmodell zu implementieren, ist eine der Kernforderungen die sichere und möglichst aufwandsarme Führung der Konten. Die Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK) erfüllt mit ihrem neuen, leistungsfähigen System ZWK-OPTIMA genau diesen Anspruch. Dabei stellt es nicht nur eine effektive, sondern auch eine extrem kostengünstige Lösung dar.

Das ZWK-OPTIMA-Datenbanksystem

- gewährleistet stets die Aktualität aller gesetzlichen, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben
- übernimmt die Kontenverwaltung inklusive der gesetzlich geforderten Aufzeichnungspflichten zur Sozialversicherung mit einem von der DATEV-Consulting entwickelten Verwaltungssystem
- speichert alle relevanten Stammdaten über die Lebensarbeitszeit der Arbeitnehmer (Archivierungszeitraum über einen unbegrenzten Zeitraum möglich)
- verfügt über Import- und Exportschnittstellen zu Lohnabrechnungssystemen
- verfügt über Importschnittstellen von Anlageverwaltungssystemen
- berechnet automatisch die SV-Luft und erstellt Modellrechnungen zu deren Kalkulation (Summenfelder-Optionsmodell)
- verwaltet die angelegten Wertguthaben
- erstellt die erforderlichen Auswertungen für die Abrechnung

Phase 2 · Implementierung

Professionelle Organisation und Durchführung von Betriebsversammlungen (auf Wunsch auch Durchführung gesonderter Info-Veranstaltungen für Führungskräfte etc.)

Unternehmensspezifische Kommunikationsstrategie (Entwicklung individueller Informationsunterlagen, z. B. Verbraucherinformationsbroschüren für die Arbeitnehmer)

Qualifizierte Arbeitnehmer-Beratung durch ausgebildete Zeitwertkontenfachberater (persönliche Beratung aller Mitarbeiter / innen im Unternehmen unter Einsatz einer individuell skalierbaren ZWK-Berechnungs-Technologie)

Phase 3 · Nachbegleitung / Verwaltung

Unterstützung im Rahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (redaktionelle

Der Administrations-Prozess mit ZWK-OPTIMA

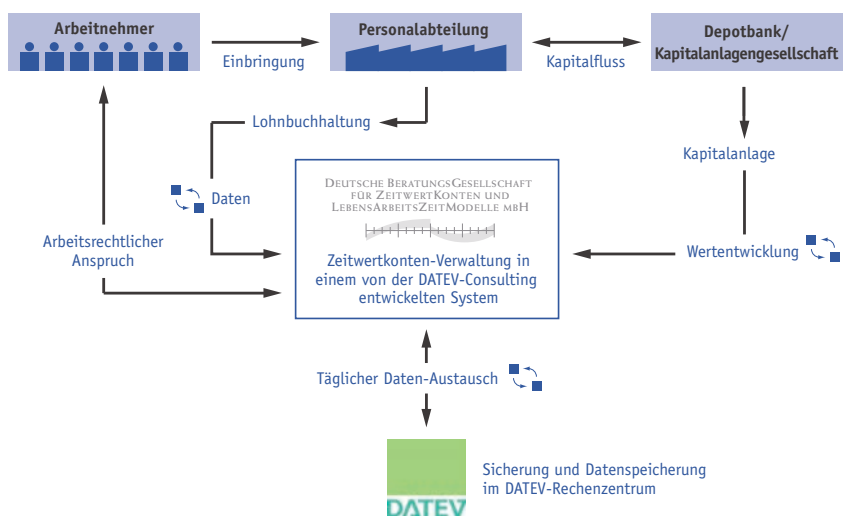


Abb. 3 © www.onwade

- berechnet die Werte für Freistellungsphasen
- ermittelt im Störfall die Werte zur Rückabwicklung (z.B. Arbeitgeberwechsel, Übertragung der Wertguthaben auf Deutsche Rentenversicherung Bund, Abwicklung im Insolvenzfall)
- erstellt jährlich die Kontoauszüge für Wertstandsinformationen
- berechnet die jährliche Erfüllungsrückstellung für das Unternehmen (Informationen zur Bilanzerstellung)

Für Daten-Sicherheit sorgt das DATEV-Verwaltungssystem

Dem Datenschutz muss höchste Priorität eingeräumt werden, denn eine angemessene Sicherung nach § 9 des BDSG (Bundesdatenschutzgesetz) ist gesetzlich vorgeschrieben. Mit dem DATEV-System ist die Verfügbarkeit für einen unbegrenzten Zeitraum garantiert. Die Informationen werden im DATEV-Rechenzentrum abgelegt, es erfolgt ein tägliches Backup. Der Service um ZWK-Optima ist in ein flexibles und kostengünstiges Modell eingebunden, das die finanziellen Ressourcen des Unternehmens schont. Die Vergütung erfolgt in Form von fix vereinbarten, jährlichen Administrations- und Treuhandgebühren, die von der Anzahl der zu verwaltenden Mitarbeiterkonten abhängig sind. Damit ist die Kostensituation für das Unternehmen transparent und klar kalkulierbar – ohne Anfangsinvestitionen, Lizenzerwerb oder Softwarekauf. Alle Vorgänge, die bei der Wertkontenverwaltung anfallen, sind durch die jährliche Grundpauschale zu 100 Prozent abgegolten. Leistungen, wie die treuhänderische Insolvenzversicherung, Störfallabrechnungen und die Abwicklung der Wertguthaben im Sicherungsfall einschließlich jährlicher Bestätigungen, sind also kostenfrei inkludiert – bundesweit sicher eine einzigartige Offerte.

Die Vorteile der ZWK-OPTIMA-Wertkonten-Verwaltung

- Beratung und Durchführung der Wertkonteneinrichtung, Verwaltung, Insol-

venzversicherung und Abwicklung von Zeitwertkonten erfolgen aus einer Hand.

- Durch die übergreifende Informationsversorgung zwischen Arbeitgeber, Kapitalanlageinstitut, Treuhänder (aller beteiligten Parteien) ist ein optimierter Verwaltungsprozess sichergestellt.
- schnelle Einführung und Integration in die Prozesse der Personalverwaltung
- kostengünstige, zügige und zeitgemäße Informationsversorgung (periodisch und nach Bedarf) von Arbeitgebern und Arbeitnehmern
- komplexes Reporting nach den individuellen Unternehmensvorgaben
- umfassender Leistungsumfang in Form von Implementierung – Verwaltung – Treuhandenschaft
- universale und kostenfreie Serviceleistungen im Rahmen der laufenden Administration

Mit ZWK-OPTIMA nutzen Unternehmen eine der modernsten, kostengünstigsten und zugleich leistungsfähigsten Verwaltungslösungen für Wertkonten. Damit kann vor allem auch kleinen und mittelständischen Unternehmen die Scheu vor dem vermeintlich hohen Verwaltungsaufwand genommen werden.

Fazit

Nachdem in der Vergangenheit der Umgang mit Zeitwertkonten teilweise von rechtlichen Unsicherheiten begleitet war, sind durch die Umsetzung von Flexi II viele Risiken in der Rechtsanwendung gewichen, so dass künftig zu erwarten ist, dass dieses wegweisende Instrument zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit in den Unternehmen verstärkt zum Einsatz kommen wird. Der demografische Wandel in Deutschland wird in den kommenden Jahren als neue Einflussgröße auf den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen und die Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer Auswirkungen haben. Indem sich die geburtenstarken Jahrgänge dem Rentenalter nähern, nimmt die Zahl der älteren Beschäftigten zu. Gleichzeitig wird sich die Anzahl der jungen Nachwuchskräfte allmäh-

lich verringern – eine Folge der gesunkenen Geburtenziffer.

Die Auswirkungen des demografischen Wandels müssen aufgefangen werden. Gemeinsame Intention und Aufgabe der Sozialpartner muss es demnach sein, durch zukunftsfähige Rahmenregelungen eine nachhaltige und vorausschauende Personalpolitik zu ermöglichen. Diese berücksichtigt zum einen die Bedürfnisse der Unternehmen nach veränderten Personalstrukturen, zum anderen die Interessen der Beschäftigten nach alters- und leistungsgerechten Arbeitsbedingungen sowie flexiblen Übergangsformen in den Ruhestand. Bedarfsgerechte betriebliche Lösungen tragen dazu bei, unter den sich weiter wandelnden globalen Rahmenbedingungen einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit, und damit der Arbeitsplätze, zu leisten. Im Rahmen des gesamten Arbeitslebens eines Beschäftigten soll dies durch die verschiedenen Instrumente, die Wertkontenmodelle bieten, ermöglicht werden.

„Remember that time is money“. (Erinnert euch daran, dass Zeit Geld ist.) – Die sprichwörtliche Bedeutung des Ausspruchs von Benjamin Franklin steht außer Zweifel. Das Prinzip lässt sich auch in bare Münze umwandeln. Denn Zeitwertkonten sind ein Modell mit Zukunft. Vor allem dann, wenn dieses Vergütungssystem als personalpolitisches Steuerungsinstrument, als wertschöpfendes Liquiditäts- und Vermögenskonzept zugunsten des Unternehmens und auch als ein zukunftsorientiertes Modell für eine familienbewusste Personalpolitik eingesetzt wird.

HARALD RÖDER
Geschäftsführer
Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH
www.dbzwk.de

