Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle

Mitarbeiter motivieren, Image steigern, Fachkräfte gewinnen

Altenheim
Lösungen fürs Management

DBZWK
Deutsche Beratungsgesellschaft
für Zeitwertkonten und
Lebensarbeitszeitmodelle mbH

KONZEPTION
VERWALTUNG
TREUHANDSCHAFT

Inhalt

2 Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle

Der Demografische Wandel trifft die Wirtschaft

3 Der Demografische Wandel als Herausforderung für Unternehmen und Beschäftigte

Demografiefeste Personalstrategie

4 Gesetzliche Grundlagen geben einen sicheren Rahmen

5 Lebensphasengestaltung und Vorruhestandsfinanzierung

Problem der Lebensphasengestaltung und Vorruhestandsfinanzierung bei der herkömmlichen Einkommens- und Versorgungs-Situation ohne Lebensarbeitszeitkonto

Die Lösung: Verwendung des angesparten Guthabens für die Freistellungsphase und die Rentenphase mit Lebensarbeitszeitkonto

6 Beispiele zur Verwendung von Lebensarbeitszeitkonten

8 Die Vorteile für Arbeitgeber durch die Implementierung eines Zeitwertkonten-Modells

Bessere Marktchancen – Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit
Mit „Employer Branding“ gute Mitarbeiter binden

9 Die Vorteile für Arbeitnehmer-/innen durch die Nutzung von Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodellen

Die Verwendungsmöglichkeiten von Wertguthaben – Lebensarbeitszeit sicher und flexibel gestalten

So wird für die Arbeitnehmer-/innen eine ideale Verbindung von Berufs- und Privatleben erreicht

10 Praxis-Beispiel einer erfolgreichen Zeitwertkonten-Implementierung

10 St. Josefshaus Hertenn

11 Mit einem Lebensarbeitszeitmodell Freiraum für die Zukunft schaffen

14 Auszug aus bAV Spezial: Zeit als sichere Währung nutzen

16 Auszug aus Lohn + Gehalt: Familienfreundlichkeit und Flexibilität sind kein Widerspruch

20 Das Profil der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle

Sehr geehrte Leser und Leserinnen,

sich als Arbeitgeber einen guten Namen zu machen, ist auch für viele Unternehmen, Institutionen sowie Einrichtungen und Sozialunternehmen zum Hauptthema geworden. Gut ausgebildete Fachkräfte sind bereits Mangelware am Stellenmarkt. Der demografische Wandel verschärft das Problem zusätzlich.

Dieser Wandel macht vor der Arbeitswelt nicht halt und wird in den kommenden Jahren als neue Einflussgröße auf den wirtschaftlichen Erfolg der Arbeitgeber wie auch auf die Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer enorme Auswirkungen haben.

Die Anhebungen des Renteneintrittsalters in Folge der steigenden Lebenserwartung ist für alle Arbeitnehmer Realität und bringt die Ungewissheit, ob der eigene Gesundheitszustand die Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes bis zur Rente erfüllen wird.

Die Frage, die sich gerade die Arbeitnehmer stellen, lautet doch im Regelfall nicht:

„Wie lange möchte ich eigentlich arbeiten?“ – sondern vielmehr: **„Wie lange kann ich eigentlich arbeiten?“** – **„Wie lange und in welcher Art und Weise lassen körperliche und geistige Kräfte überhaupt eine Teilnahme am Arbeitsleben zu?“**.

Gerade in den sozialen Berufen ist es wichtig den notwendigen Ausgleich zu finden, um sich immer wieder auf den Dienst am Nächsten einlassen zu können. Bei den steigenden Anforderungen in den pädagogischen und pflegerischen Berufen ist es sinnvoll, sich schon frühzeitig Gedanken über die persönliche Lebensperspektiven zu machen.

Vor diesem Hintergrund wächst der Bedarf an flexiblen Arbeitszeitmodellen, die dabei helfen, den vorzeitigen Ruhestand zu ermöglichen. Vor allem wünschen sich auch viele Erwerbstätige, berufliche Verpflichtungen besser mit den familiären vereinbaren zu können.

Im Zusammenhang mit dem Ruf nach mehr Innovationen und neuen Ideen bieten gerade **Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle** zahlreiche Chancen. So ermöglichen sie etwa mehr Flexibilität bei der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, bieten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und kommen dem Wunsch nach einer freien Lebensgestaltung oder nach mehr finanzieller Sicherheit im Alter entgegen.

Immer mehr Unternehmen, Institutionen sowie Einrichtungen und Sozialunternehmen wenden die innovativen Gestaltungsmöglichkeiten, die Lebensarbeitszeitkonten bieten, erfolgreich an.

Wie auch Sie mittels innovativer Zeitwertkonten- und Lebensarbeitszeitmodelle für Arbeitgeber und Belegschaft eine **Win-Win-Situation** herstellen können, erfahren Sie in der vorliegenden Broschüre.

Wir freuen uns darauf, den Weg gemeinsam mit Ihnen erfolgreich zu gehen.

Herzlichst

Harald Röder
Geschäftsführer Deutsche Beratungsgesellschaft für
Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH

Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle

Seit Beginn des 21. Jahrhunderts tauchen in Debatten, die sich um Wirtschaft und Arbeit drehen, verstärkt Stichworte auf, wie zum Beispiel „Globalisierung“, „Flexibilität“, Lohnnebenkosten“ sowie „Rentensystemsicherung“. Und wir sprechen über die Entwicklung hin zu einer überalterten Bevölkerung, die damit verbundenen Prognosen und deren Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft. Zusammengefasst unter dem Begriff „demografischer Wandel“ gehört dieser zweifellos zu den sichersten Zukunftsindikatoren, über die wir verfügen.

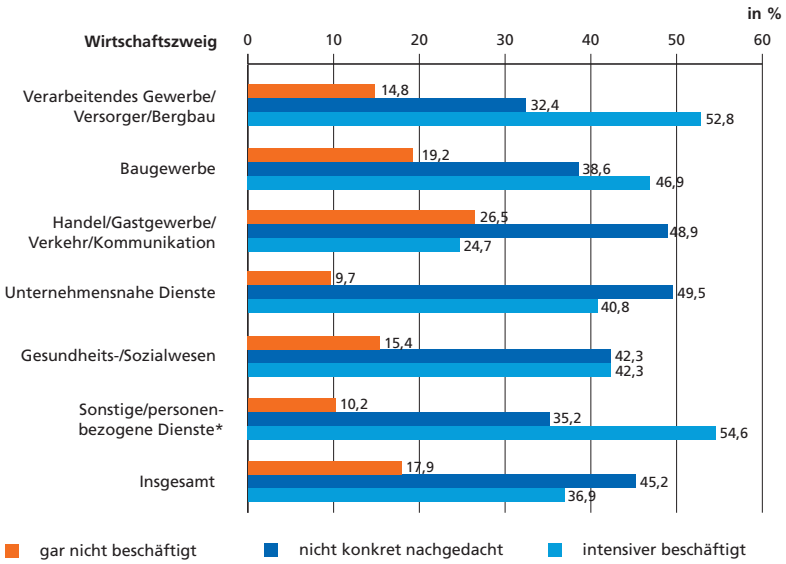
Nach unserem derzeitigen Kenntnisstand haben wir in Deutschland zwischen 2013 und 2040 einen dramatischen Verlust unseres Erwerbspotenzials zu erwarten. Schon allein innerhalb der nächsten 10 Jahre wird seine Zahl um etwa 10 Prozent sinken. Bis in 30 Jahren rechnet man sogar mit einem Rückgang von den heutigen 41 auf dann nur noch 25 Millionen Erwerbstätige – das sind insgesamt zirka 40 Prozent! Der Anteil der über 60-Jährigen hingegen wird in diesem Zeitraum um bis zu 350 Prozent gestiegen sein. Schreibt man diese Trends fort, dann werden laut dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung im Jahr 2015 mindestens 7 Millionen Fach- und Führungskräfte fehlen. Zahlen, die belegen, dass es für Unternehmen zunehmend schwer werden wird, neue Mitarbeiter zu rekrutieren. Zudem wird zur Finanzierung des Rentensystems das gesetzliche Eintrittsalter weiter angehoben – seriösen Prognosen zufolge bis auf das 70. Lebensjahr.

Dennoch zeigt eine Befragung des Instituts für Mittelstandsforschung zur Vorbereitung seiner Klientel auf die Auswirkungen des demografischen Wandels folgendes, erschreckendes Bild: Knapp zwei Drittel aller Unternehmen haben sich bisher noch gar nicht, oder nicht intensiv genug mit den Konsequenzen dieses Phänomens beschäftigt.

Dabei haben die wichtigsten Wesensmerkmale des demografischen Wandels einen erheblichen Einfluss auf die Betriebe. Wenn diese nicht vorsorgen und/oder rechtzeitig gegensteuern,

- fehlen ihnen in der Folge immer mehr junge Leute, die sie als Fachkräfte ausbilden oder von den Hochschulen anwerben können,
- altern ihre Belegschaften und verursachen auf diese Weise höhere Fehlzeiten und Krankheitskosten sowie niedrigere Innovationsrenditen,
- gehen ganze Mitarbeitergenerationen zeitgleich in den Ruhestand und nehmen ihr gesamtes Wissen mit – unwiederbringlich!

Der demografische Wandel trifft die Wirtschaft unvorbereitet



Quelle: Institut für Mittelstandsforschung

Der demografische Wandel als Herausforderung für Unternehmen und Beschäftigte

Angesichts der durch Verknappung von Arbeitskräften gestellten, besonderen Anforderungen an die Gewinnung und Bindung von qualifizierten und motivierten Mitarbeitern wird der Wettbewerb der Zukunft vor allem auf den Personalmärkten entschieden. Denn die Beschäftigten werden die Attraktivität eines Unternehmens zunehmend auch danach bewerten, inwieweit es sie dabei unterstützt, Privat- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen zu können.

Denn gerade jetzt kommt der Vereinbarkeit von Karriere und Familie eine noch größere Bedeutung zu. Während bislang der Fokus auf die Gleichgewichtung von Beschäftigung und Elternschaft sowie entsprechende Fragen der Kinderbetreuung gelegt wurde, rückt nun zunehmend eine weitere Aufgabe in den Mittelpunkt: 2,25 Millionen Menschen hierzulande sind pflegebedürftig. In 10 Jahren werden es schon 3 Millionen sein. Bereits heute kümmert sich jeder 10. Beschäftigte um einen engen Angehörigen. Im Jahr 2030 wird es nach vorsichtigen Schätzungen jeder 5. Arbeitnehmer sein.

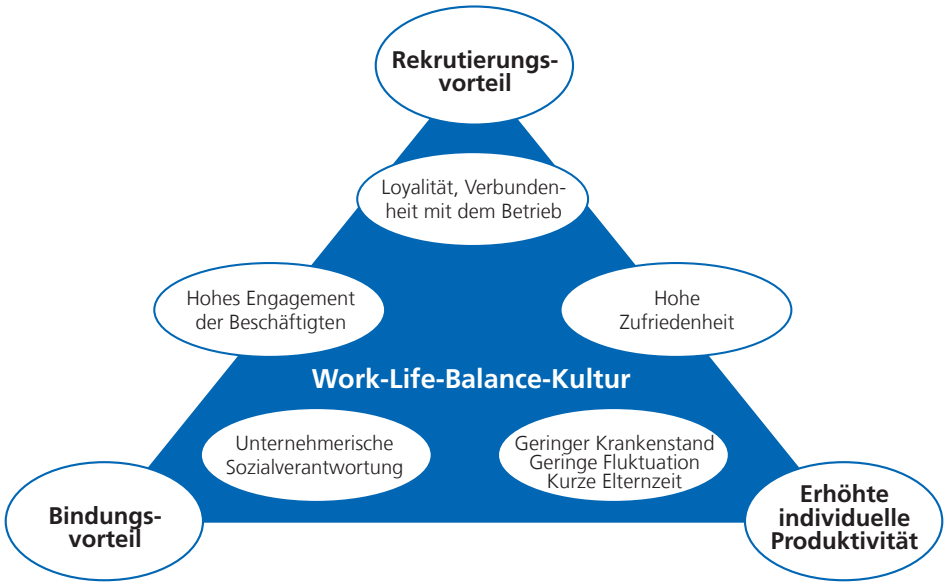
Um auf diese zahlreichen, durch die demografischen Entwicklungen bedingten Herausforderungen zu reagieren oder sogar vorbeugend zu handeln, war und ist man auf den Chefetagen also gut beraten, den Mitarbeitern bessere Angebote in Sachen Work-Life-Balance zu unterbreiten. In diesem Kontext haben inzwischen auch schon einige Unternehmen ganzheitliche Personalmanagementsysteme erstellt. Konzepte, die sich vorwiegend an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausrichten:

- an ihrem **beruflichen Lebenszyklus** – von der Berufswahl bis zum Ausscheiden aus dem Berufsleben,
- an ihrem **familiären Lebenszyklus** – von der Gründung einer Familie über die Kindererziehung bis hin zur Betreuung von pflegebedürftigen Familienmitgliedern,
- an ihrem **biosozialen Lebenszyklus** – also der Förderung der unterschiedlichen Potenziale in den unterschiedlichen Lebensphasen.

Daraus ergaben sich bereits einige konkrete Anknüpfungspunkte für entsprechende Maßnahmen. Als einer der kreativsten Lösungsansätze unter ihnen bietet sich hier die Einrichtung insolvenzgeschützter und innovativer **Zeitwertkonten- und Lebensarbeitszeitmodelle** an. Die seit 1998 mit dem „Flexi-Gesetz" – dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelung geschaffene Möglichkeit, geleistete Beschäftigungszeit als Guthaben anzusammeln und später zu einer mittel- oder sogar längerfristigen Freistellung einzusetzen, hat sich in den Unternehmen mit einem solchen Angebot bereits bestens bewährt.

Das wegweisende Instrument von Wertkontenmodellen zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit wird dabei zu den wesentlichsten Faktoren gehören, die für eine neue personalpolitische Stabilität in den Unternehmen sorgen.

Demografiefeste Personalstrategien



Gesetzliche Grundlagen geben einen sicheren Rahmen

„Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, beliebige Gehaltsbestandteile, in der Höhe unbegrenzt, in ein in Geldwert geführtes Zeitkonto zu stellen, wofür er erst dann Lohnsteuer und gegebenenfalls Sozialabgaben entrichtet, sobald er das Guthaben (unabhängig von Altersgrenzen) wieder entnimmt."

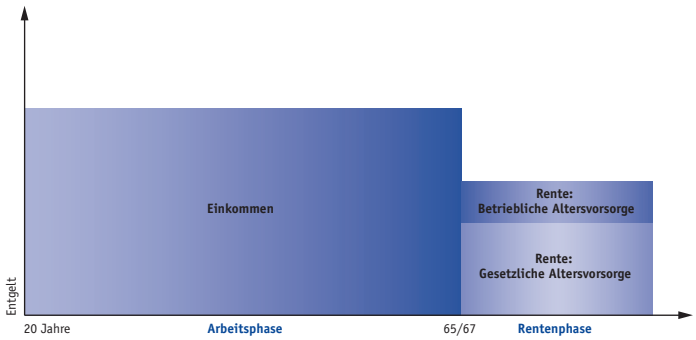
Auszug aus dem „Flexi-Gesetz" (Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6. April 1998)

Die seit 1998 mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelung geschaffene Möglichkeit, geleistete Arbeitszeit in einem besonderen Wertguthaben anzusammeln und zu einem späteren Zeitpunkt zur mittel- oder sogar längerfristigen Freistellung von der Arbeit einzusetzen, hat sich bewährt.

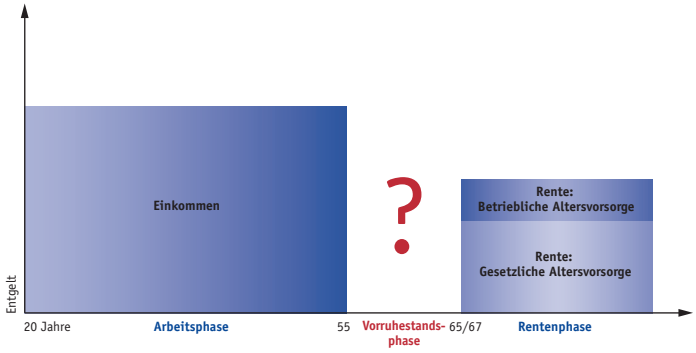
Lebensphasengestaltung und Vorruhestandsfinanzierung

Problem der Lebensphasengestaltung und Vorruhestandsfinanzierung bei der herkömmlichen Einkommens- und Versorgungs-Situation ohne Lebensarbeitszeitkonto

Lebensphasengestaltung und Versorgung **ohne** Lebensarbeitszeitkonto

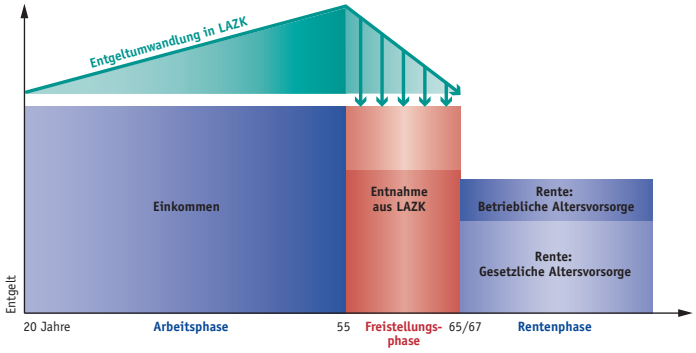


Lebensphasengestaltung und Versorgung **ohne** Lebensarbeitszeitkonto

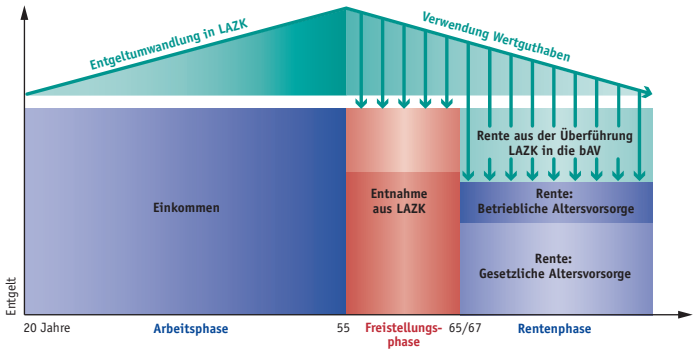


Die Lösung: Verwendung des angesparten Guthabens für die Freistellungsphase und die Rentenphase mit Lebensarbeitszeitkonto

Lebensphasengestaltung und Versorgung **mit** Lebensarbeitszeitkonto

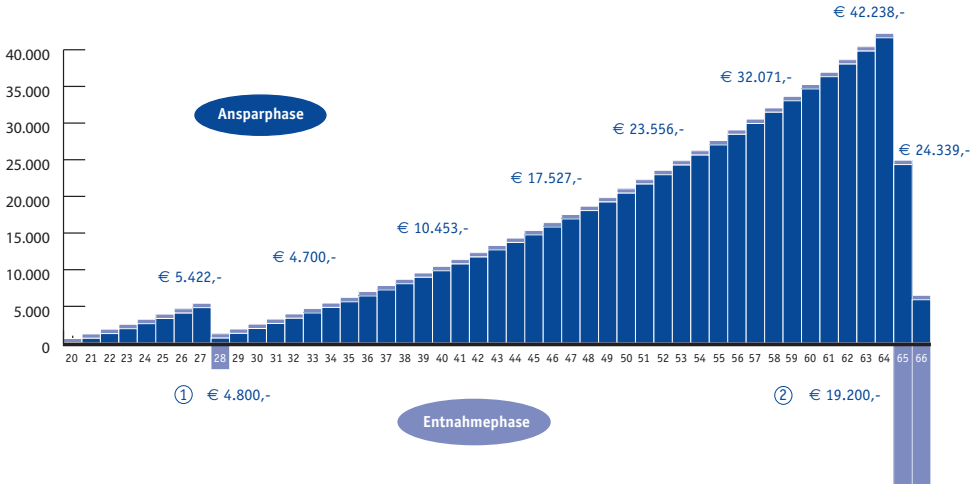


Lebensphasengestaltung und Versorgung **mit** Lebensarbeitszeitkonto



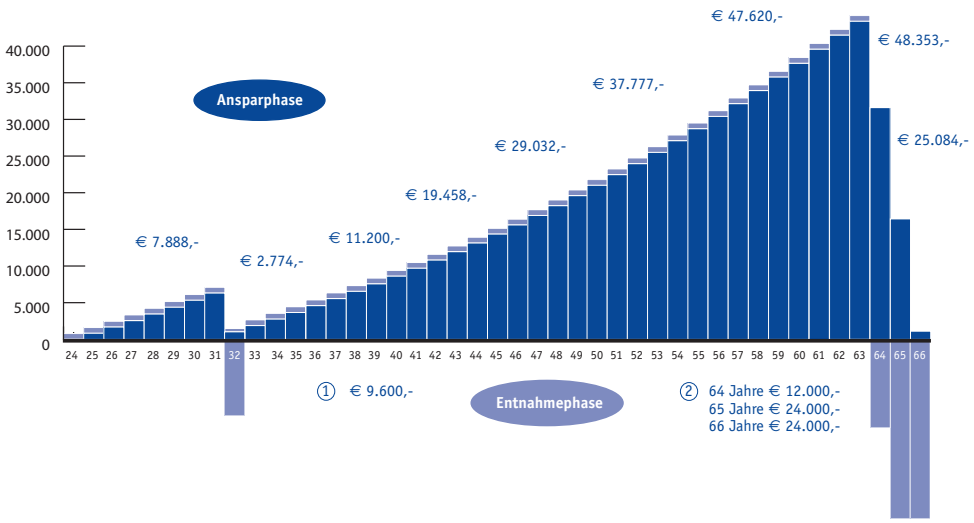
Beispiele zur Verwendung von Lebensarbeitszeitkonten

BEISPIEL 1 · Freistellungsphasen: Auszeit (Sabbatical) und Vorruhestand



Entnahmephase 1: Der junge Arbeitnehmer (20 Jahre) mit einem monatlichen Gehalt von € 1.600,- bespart zunächst über die Dauer von 8 Jahren monatlich brutto € 50,- zu Gunsten seines Wertkontenmodells. Mit 28 Jahren (also nach 8 Jahren) will er sich seinen Traum von einer Auslandsreise (Sabbatical) erfüllen. Sein angespartes Wertguthaben in Höhe von € 4.800,- zzgl. Zinsen ermöglicht das für die Dauer von 3 Monaten.
Entnahmephase 2: Wenn das Wertkonto nach der Entnahme weiter bespart wird, besteht die Möglichkeit einer weiteren Entnahme des angesparten Vermögens vor Rentenbeginn. In diesem Fall beträgt die Freistellung 24 Monate. Es verbleibt noch ein Guthaben von ca. € 5000,-.

BEISPIEL 2 · Freistellungsphasen: Verlängerung Elternzeit und Vorruhestand

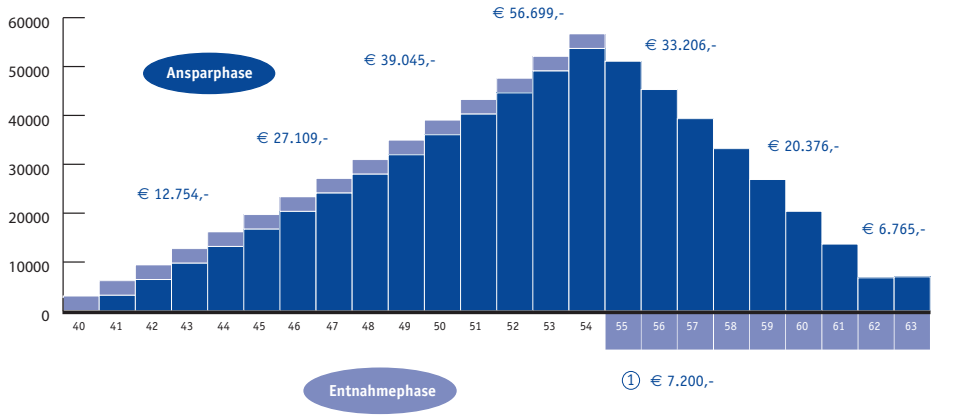


Entnahmephase 1: Die Arbeitnehmerin mit einem monatlichen Gehalt in Höhe von € 2.000,- im Alter von 24 Jahren bespart ihr Wertkonto mit monatlich brutto € 100,-. Im Alter von 32 Jahren wird sie Mutter und möchte die Elternzeit finanziell abgefedert ausweiten. Ihr steht ein Wertkontenkapital von über € 9.600,- zzgl. Zinsen zur Verfügung, sodass sie ihren Erziehungsurlaub um über 5 Monate verlängern kann.
Entnahmephase 2: Wenn das Wertkonto nach der Entnahme weiter bespart wird, besteht die Möglichkeit einer weiteren Entnahme des angesparten Vermögens vor Rentenbeginn. In diesem Fall beträgt die Freistellung 30 Monate. Es verbleibt noch ein Guthaben von ca. € 1.200,-

BEISPIEL 3 · Freistellungsphasen: Teilzeitregelung (Pflegezeit) und Vorruhestand

Entnahmephase 1: Die Arbeitnehmerin mit einem monatlichen Gehalt in Höhe von € 1.800,- im Alter von 30 Jahren bespart ihr Wertkonto mit monatlich € 100,-. Mit 48 Jahren wird ein Elternteil zum Pflegefall, um den sie sich kümmern muss. Sie benötigt jetzt anstatt einer Vollzeittätigkeit (8 Stunden täglich bisher) eine Teilzeitregelung (mit nur noch 5 Stunden täglich). Das heißt, sie muss auf rund 35% ihres Lohns (= € 630,-) pro Monat verzichten. Dank ihres Wertkontos, auf dem sich jetzt mindestens € 21.600,- zzgl. Zinsen befinden, kann sie die Teilzeitregelung über 3 Jahre ausfinanzieren.
Entnahmephase 2: Wenn das Wertkonto nach der Entnahme weiter bespart wird, besteht die Möglichkeit einer weiteren Entnahme des angesparten Vermögens vor Rentenbeginn. In diesem Fall beträgt die Freistellung 21 Monate.

BEISPIEL 4 · Freistellungsphasen: Teilzeitregelung 55. bis 63. Lebensjahr



Entnahmephase 1: Der Arbeitnehmer mit 40 Jahren und einem monatlichen Bruttoeinkommen von € 3.000,- bespart sein Wertkonto mit brutto € 250,- pro Monat. Mit 55 Jahren will er eine Teilzeitregelung (bis zum planmäßigen Rentenbeginn 63. Lebensjahr) erreichen. Er will zwischen dem 55 und 63 Lebensjahr nur noch 80% arbeiten – also nur noch rund 6,4 Stunden täglich. Er verwendet also sein Wertguthaben (z.B. € 9.000,- pro Jahr) hierfür. Es verbleibt ein Restguthaben von € 6.795,-.

Die Vorteile für Arbeitgeber durch die Implementierung eines Zeitwertkonten-Modells

Bessere Marktchancen – Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit

Vorteile für den Arbeitgeber

Personalkosten reduzieren

- Instrument, um demografiebedingte Kosten zu senken
- Steigende Vorruhestandskosten durch mehr Arbeitnehmerfinanzierung vorbeugen
- Steigende altersbedingte Krankheitskosten durch individuelle Vorruhestands- und / oder Teilzeitmodelle vorbeugen

Die innerbetrieblichen Demografie beeinflussen

- Die betriebliche Altersstruktur mittels aktiver Personalsteuerung optimieren
- Die Belegschaft sozialverträglich verjüngen
- Optimierte und moderne Personalplanung

Zukunftsweisendes Personalmanagement

- Langfristige Know how-Sicherungs- und Qualifizierungskonzepte zum Erhalt der Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer
- Die Mitarbeitermotivation erhöhen
- Produktivitäts- und Wissensverluste vorbeugen
- Das Arbeitgeber-Image verbessern („Employer Branding“)

Mit „Employer Branding“ gute Mitarbeiter binden

und neue Fachkräfte gewinnen

In 15 Jahren gibt es in Deutschland sechs Millionen Erwerbstätige weniger als heute. Personalverantwortliche können sich in ihrer Personalpolitik also keine Fehler leisten: Mitarbeiter müssen gehalten, junge Kräfte gefunden, die Potenziale älterer Arbeitnehmer genutzt werden.

Nie waren die Themen „Demografie“, „Erhöhung des Renteneinstiegsalters“ und „Fachkräftemangel“ [illegible] Auswirkungen

mer stärker im Wettbewerb, die besten Köpfe als Mitarbeiter zu halten und zu gewinnen, um vom Fachkräftemangel nicht überrollt zu werden. Mit dem Fachkräftemangel wächst die Fantasie, sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.

Beinahe jeder Arbeitgeber sieht in der Bewältigung des demografischen Wandels eine wesentliche Voraussetzung für seinen zukünftigen wirtschaftlich[illegible] Doch erst ein Fünf[illegible]

quenzen. Mehr als drei Viertel empfinden zudem die Alterung ihrer Belegschaft als vordringliche Facette der Problematik. Die Verantwortlichen können zwar recht gut abschätzen, wie ihr Kerngeschäft in Zukunft aussehen wird. Doch die wenigsten wissen, woher sie die Leute bekommen, die dann die Arbeit machen sollen. Im Personalmanagement gibt es der Studie zufolge keinen Bereich, der die Auswirkungen des demografischen Umbruchs [illegible] spüren bekommen wird. Am [illegible] nach Ansicht der Experten [illegible] ment betroffen [illegible] itsvors[illegible]

Auswirkungen

Welche Folgen des demografischen Wandels sind in Ihrem Unternehmen mittelfristig besonders spürbar?

Fehlende Talente	83%
Mitarbeiterstruktur	66%
Arbeitskräftemangel	57%
Kundenbedürfnisse	37%
Nachfrageschub	29%
Nachfragerückgang	17%

Quelle: Towers Watson/LZ Grafik

Die Vorteile für Arbeitnehmer-/innen durch die Nutzung von Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodellen

Vorteile für den Arbeitnehmer

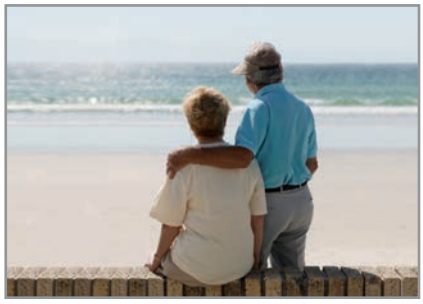
Familienbewusste und zukunftsorientierte Aspekte von Lebensarbeitszeitmodellen

- Möglichkeiten der Berücksichtigung individueller Wünsche an die Lebensgestaltung („Work-Life-Balance“).
- Mit Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitkonten haben die Arbeitnehmer die Möglichkeit – ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente – früher als mit 67 Jahren ihren Vorruhestand zu genießen.
- Die Reduzierung der Arbeitszeit ist ohne Gehaltseinbußen möglich – ein gleitender und sozialverträglicher Vorruhestand wird sichergestellt.
- Die Wertguthaben können auch zur Ausweitung der Elternzeit genutzt werden.
  Bei vollen Bezügen ganz für die Familie da sein – Elternzeit für die Kinderbetreuung verwirklichen.
- Eine Auszeit für häusliche Pflegefälle finanzieren und sich um ältere oder erkrankte Familienangehörige kümmern – ein Wunsch, der sich mit fortdauernder sozialer Absicherung für die Arbeitnehmer problemlos erfüllen lässt.
- Durch die Freistellungsmöglichkeit für ein Sabbatical wird die Gesundheit geschützt. Abstand gewinnen und fit werden für neue Aufgaben – die eigenen Akkus können wieder aufgeladen werden.

Die Verwendungsmöglichkeiten von Wertguthaben – Lebensarbeitszeit sicher und flexibel gestalten

So wird für die Arbeitnehmer-/innen eine ideale Verbindung von Berufs- und Privatleben erreicht

Vorruhestand



Generation 55plus –
mit weniger Arbeit das Leben genießen.
Arbeitszeitreduzierung bei vollem Gehalt.

Freistellung für Qualifizierung

Ohne finanziellen Verzicht die eigene Karriere fördern. Weiterbildungschancen selbstverantwortlich nutzen.

Ausweitung Elternzeit

Bei vollen Bezügen ganz für die Familie da sein. Elternzeit für die Kindererziehung verwirklichen.

Einbringung in die bAV

Den Ruhestand aktiv und sorgenfrei erleben. Das Alter ohne finanzielle Sorgen gestalten können.

Sabbatical

Abstand gewinnen und fit werden für neue Aufgaben.
Die eigenen Akkus aufladen.

Betreuung häuslicher Pflegefälle

Selber alte oder erkrankte Familienangehörige pflegen. Die Auszeit für die häusliche Pflege finanzieren.

Praxis-Beispiel einer erfolgreichen Zeitwertkonten-Implementierung

Für alle Unternehmen und Institutionen gilt es besser heute als morgen die Zeichen der Zeit zu erkennen, aufkommende Probleme an der Wurzel zu packen sowie sich flexibel und fortschrittlich zu präsentieren.

In diesem Zusammenhang bieten Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle zahlreiche Chancen und innovative Gestaltungsmöglichkeiten.

Und auch das **St. Josefshaus Herten** setzt durch die Einführung eines innovativen Lebensarbeitszeitmodells sichtbare Zeichen.

Das Unternehmen belegt, wie durch unternehmerische Weitsicht und verantwortungsvolle Entscheidungen Freiräume für die Beschäftigten geschaffen werden – und das durch eine **Win-Win-Situation** für alle Beteiligten.

Gemeinsam haben wir für das **St. Josefshaus Herten** auf der Grundlage der aktuellen Gesetzeslage ein innovatives Wertkontenmodell entwickelt:

- **klar verständlich, transparent und sicher für den Arbeitnehmer**
- **personalpolitisch und betriebswirtschaftlich hoch interessant für den Arbeitgeber.**

In diesem Rahmen haben wir die gesamte Konzeption, Administration, die Wertkontenverwaltung sowie die Treuhandschaft übernommen.
Mit unserem umfassenden Praxiswissen haben wir Arbeitgeber und Arbeitnehmer Hand in Hand in eine Situation bestmöglicher gegenseitiger Wertschätzung und Wertschöpfung geführt.

Lassen Sie sich von den nachfolgenden Informationen inspirieren.

St. Josefshaus

St. Josefshaus Herten

Das St. Josefshaus Herten ist ein gemeinnütziges Sozialunternehmen mit einer über 125-jährigen Tradition im Dreiländereck. Gegründet durch den Hertener Pfarrer Karl-Rolufs begleitet die vom Geist christlicher Nächstenliebe geprägte Einrichtung alte und behinderte Menschen auf ihrem Lebensweg. Derzeit betreuen über 1.000 Mitarbeiter Menschen auf ihrem individuellen und sebstbestimmten Lebensweg an insgesamt 7 Standorten im gesamten südbadischen Raum.

Informationen unter
www.sankt-josefshaus.de

Mit einem Lebensarbeitszeitmodell Freiraum für die Zukunft schaffen

Die Caritas-Einrichtung St. Josefshaus Herten stellt sich den demografischen Herausforderungen

Eine langfristige Sicherheit der Vermögensanlage von Wertguthaben und Erträgen, eine insolvenzgeschützte Treuhandabwicklung und ein Höchstmaß an Flexibilität in der Ein- und Auszahlungsphase für die Mitarbeiter. Der Wunschzettel der Caritas-Einrichtung St. Josefshaus Herten an die Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK) war umfangreich und anspruchsvoll. Dennoch konnte er am Ende zur höchsten Zufriedenheit aller Beteiligten realisiert werden.

Unter dem Namen „Leben & Zukunft“ wurde für die Arbeitnehmer jetzt ein innovatives und zukunftsweisendes Lebensarbeitszeitmodell entwickelt.

Nie waren die Themen „Demografie“ und „Erhöhung des Renteneinstiegsalters“ aktueller. Der demografische Wandel ist allenthalben sichtbar. Dieser Wandel macht vor der Arbeitswelt nicht Halt und wird in den kommenden Jahren als neue Einflussgröße auch auf die Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer enorme Auswirkungen haben.

Der Direktor des St. Josefshaus Bernhard Späth sieht es so: „Es war ein Wunsch der Mitarbeiter ein Lebensarbeitszeitmodell einzuführen und wir sind überzeugt, dass nur zufriedene Mitarbeiter gute Leistung erbringen können. Das Allerschönste an dem neuen Wertkontenmodell ist, das es für den Mitarbeiter eine Sicherheit darstellt – aber auch

Die Entwickler der neuen Lebensarbeitszeitmodells „Leben & Zukunft“

Die Entwickler des neuen Lebensarbeitszeitmodells des St. Josefshaus Herten: Direktor Bernhard Späth, Personalleiterin Beate Pfriender-Muck, MAV-Vorsitzende Andrea Grass und DBZWK-Geschäftsführer Harald Röder.

Bernhard Späth
„… der Mitarbeiter kann selber aktiv entscheiden und mitwirken.“

Beate Pfriender-Muck
„… berufliche Verpflichtungen besser mit den familiären vereinbaren zu können.“

für den Dienstgeber, dass wir dies guten Gewissens empfehlen können. Es ermöglicht Freiheit und Freizügigkeit, denn der Mitarbeiter kann selber aktiv entscheiden und mitwirken.“

Andrea Grass, die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung der in Herten ansässigen Einrichtung der Caritas bringt es auf den Punkt: „Die Anhebung des Renteneintrittsalters in Folge der steigenden Lebenserwartung ist für alle Arbeitnehmer Realität und bringt die Ungewissheit, ob gerade der eigene Gesundheitszustand die Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes bis zur Rente erfüllen wird.“

Und Harald Röder, Geschäftsführer der DBZWK wird noch deutlicher: „Die Fragen, die sich gerade Arbeitnehmer stellen, lauten doch im Regelfall nicht: Wie lange möchte ich eigentlich arbeiten? – sondern vielmehr: Wie lange kann ich eigentlich arbeiten? – „Wie lange und in welcher Art und Weise lassen körperliche und geistige Kräfte überhaupt eine Teilnahme am Arbeitsleben zu?“.

Vor diesem Hintergrund wächst der Bedarf an flexiblen Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodellen, die es dem Arbeitnehmer ermöglichen, den vorzeitigen Ruhestand finanziell ausgewogen zu planen und sozialverträglich auszugestalten.

„Vor allem wünschen sich viele Erwerbstätige, berufliche Verpflichtungen besser mit den familiären vereinbaren zu können“, weiß auch die Personalleiterin des St. Josefshaus, Beate Pfriender-Muck. „Dies ist nur ein Aspekt, in dem es darum geht, zum Beispiel die Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen zu ermöglichen. In vielen Gesprächen mit Mitarbeitern habe ich erlebt, dass aus gesundheitlichen Gründen die Mitarbeiter gerne früher in Rente gehen möchten, sie dies aber aus finanziellen Gründen bisher nicht realisieren können.“

Andrea Grass
„Die Anhebung des Renteneintrittsalters in Folge der steigenden Lebenserwartung ist für alle Arbeitnehmer Realität …“

Das St. Josefshaus bietet als eine der ersten Einrichtungen der Caritas seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nunmehr die Möglichkeit ein Zeitwertkonto als Langzeitkonto einzurichten. Damit reagiert die Einrichtung auf die sich veränderten Arbeits- und Lebensbedingungen. Denn gerade in den sozialen Berufen ist es wichtig den notwendigen Ausgleich zu finden, um sich immer wieder auf den Dienst am Nächsten einlassen zu können.

Die Funktionsweise des Modells ist einfach: Urlaubstage, Sonderzahlungen, Urlaubs- oder Weihnachtsgeld oder auch Bestandteile des regulären Entgelts können vom Arbeitnehmer zunächst steuer- und sozialversicherungsfrei auf einem Zeitwertkonto angespart werden.

Der Arbeitgeber überführt das Wertguthaben in eine speziell konzipierte und äußerst flexible, insolvenzgeschützte Vermögensanlage, in der das Guthaben sicher und rentabel angelegt wird. Dabei unterliegt das Kontenmodell aber keiner festen Vertragslaufzeit. Vielmehr ist eine jederzeitige Liquidität zur Auszahlung des Kapitals für Freistellungszwecke, zum Beispiel für Sabbaticals oder Vorruhestandslösungen, sichergestellt. Der Arbeitnehmer ist auch während der Freistellungsphase beim Arbeitgeber angestellt und erhält weiter sein Gehalt – finanziert aus dem Wertguthaben.

„Nun ist es durch das neue Lebensarbeitszeitmodell möglich geworden, die Lebensarbeitszeit zu verkürzen oder bereits vorher eine längere Pause – ein Sabbatical – einzulegen, ohne das Arbeitsverhältnis unterbrechen zu müssen – das ist echte Lebensqualität für die Mitarbeiter“, führt Andrea Grass hierzu aus.

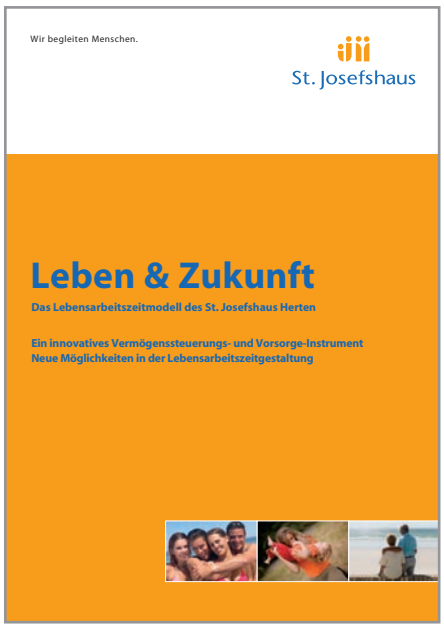
Harald Röder ist überzeugt: „Das neue Lebensarbeitszeitmodell Leben & Zukunft bietet für die Arbeitnehmer individuelle Lösungen, unterschiedliche Interessen miteinander in Einklang zu bringen, denn dieses Modell kommt dem Wunsch nach einer freien Lebensgestaltung oder nach noch mehr finanzieller Sicherheit im Alter entgegen. Jeder einzelne Mitarbeiter kann also reagieren und aktiv werden, indem er jetzt die Weichen für seine persönliche Vorruhestandsplanung und eine flexiblere Lebensphasenplanung stellt."

„An dem neuen Lebensarbeitszeitmodell Leben & Zukunft ist einfach schön", betont noch einmal die Personalleiterin Beate Pfriender-Muck, „dass wir damit den Mitarbeitern eine Möglichkeit bieten können, ihre persönlichen Lebensperspektiven zu gestalten und individuell anzupassen. Weiterhin können wir mit der DBZWK auf einen professionellen Dienstleister zurückgreifen, der uns in der Abwicklung und Administration unterstützt und der individuelle Beratungen für unsere Mitarbeiter anbietet."

Das abschließende Fazit von Direktor Bernhard Späth lautet: „Wir sind mit der Einführung des Lebensarbeitszeitmodells gerne in der Vorreiterrolle, weil uns die Mitarbeiter wichtig sind und Vorreiter in der Caritas zu sein ist etwas Schönes. Wir stehen im Wettbewerb mit vielen anderen Trägern. Gerade hier in der Grenzecke an der Schweiz muss man sich um die Mitarbeiter bemühen und das wird sich ausbezahlen und da bin ich fest davon überzeugt dass das der richtige Weg ist."

Familienbewusste und zukunftsorientierte Aspekte von „Leben & Zukunft" dem neuen Lebensarbeitszeitmodell des St. Josefshaus Herten

- Möglichkeiten der Berücksichtigung individueller Wünsche an die Lebensarbeitszeitgestaltung („Work Life Balance").
- Mit Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitkonten haben die Arbeitnehmer die Möglichkeit – ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente – früher als mit 67 Jahren ihren Vorruhestand zu genießen.
- Die Reduzierung der Arbeitszeit ist ohne Gehaltseinbußen möglich – ein gleitender und sozialverträglicher Vorruhestand wird sichergestellt.
- Die Wertguthaben können auch zu Ausweitung der Elternzeit genutzt werden. Bei vollen Bezügen ganz für die Familie da sein – Elternzeit für die Kinderbetreuung verwirklichen.
- Eine Auszeit für häusliche Pflegefälle finanzieren und sich um ältere oder erkrankte Familienangehörige kümmern – ein Wunsch, der sich mit fortdauernder sozialer Absicherung für die Arbeitnehmer problemlos erfüllen lässt.
- Durch die Freistellungsmöglichkeit für ein Sabbatical wird die Gesundheit geschützt. Abstand gewinnen und fit werden für neue Aufgaben – die eigenen Akkus können wieder aufgeladen werden.
- Es sind Freistellungsmaßnahmen zur Qualifizierung während des gesamten Arbeitslebens möglich. Weiterbildungsmaßnahmen können selbstverantwortlich genutzt werden.
- Die Lebensarbeitszeit kann flexibel gestaltet werden – und damit verbunden ein Mehr an Eigenverantwortung. Das Ergebnis: Zufriedenheit und eine höhere Lebensqualität auf Seiten der Arbeitnehmer.



Das Lebensarbeitszeitmodell „Leben & Zkunft" übersichtlich zusammengefasst in einer informativen Broschüre.

Auszug aus bAV spezial November 2012
Eine Sonderveröffentlichung von Personalmagazin, ProFirma und SteuerConsultant

Zeit als sichere Währung nutzen

AUSBLICK. Mit innovativen Lebensarbeitszeitmodellen lässt sich Personal motivieren und binden, das Image steigern und qualifizierte Mitarbeiter gewinnen.

Von **Harald Röder**

Die aktuelle Diskussion um die Zuschussrente zeigt: Die Auswirkungen des demografischen Wandels kommen allmählich mitten in unserer Gesellschaft an. Arbeitgeber stehen dabei vor einer großen Herausforderung: Einerseits müssen sie die besten Fachkräfte finden und für sich gewinnen, zum anderen müssen sie diese mit gezielten Maßnahmen langfristig an sich binden. Für alle Arbeitgeber – egal welcher Branche und Größe - gilt es, sich flexibel und fortschrittlich zu präsentieren. Gefragt sind Angebote an die Mitarbeiter zur Organisation und Gestaltung von Arbeit, zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und mehr finanzieller Sicherheit im Alter. Daraus ergeben sich konkrete Anknüpfungspunkte für entsprechende Maßnahmen. Als einer der kreativsten und innovativsten Lösungsansätze bietet sich hier die Einrichtung insolvenzgeschützter Zeitwertkonten an, auch Lebensarbeitszeitmodelle genannt. Die gesetzlichen Grundlagen hierfür sind im Arbeitszeitflexibilisierungsgesetz, in Tarifverträgen und diversen Rundschreiben der Sozialversicherungsträger und des Bundesministers für Finanzen sowie im Sozialgesetzbuch festgelegt.

Das Prinzip Zeitwertkonten ist einfach

Überstunden, Bonifikationen, das Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder auch Bestandteile des regulären Entgelts können vom Arbeitnehmer zunächst steuer- und sozialversicherungsfrei auf einem Wert- oder Langzeitkonto angespart werden. Zur Kapitalanlage und Insolvenzsicherung überführt der Arbeitgeber das Entgelt in sicherheitsorientierte Bank- und Sparanlagen, Versicherungslösungen oder in gesetzeskonforme und damit sichere Investmentfonds.

Mit dem gebildeten Wertguthaben sind längere Freistellungsphasen für den Arbeitnehmer (zum Beispiel für Weiterbildung/Qualifizierung, Sabbatical, Kindererziehung, Betreuung häuslicher Pflegefälle et cetera) ebenso möglich wie der Vorruhestand. Er kann also ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente früher als mit 67 Jahren aus dem Berufsleben aussteigen. Der Arbeitnehmer ist auch während der Freistellungsphase beim Arbeitgeber angestellt und erhält weiter sein Gehalt – finanziert aus dem angesparten Wertguthaben.

Auch im Mittelstand nachgefragt

Bisher nutzen hauptsächlich Großunternehmen die Möglichkeiten, die das Flexi-Gesetz bietet und die im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle wie bei Volkswagen und vielen anderen DAX-Unternehmen bereits seit Ende der 90er-Jahre dort Einzug gehalten haben. Die gesetzlich geschaffene Möglichkeit, geleistete Beschäftigungszeit als Guthaben anzusammeln und später zu einer mittel- oder sogar längerfristigen

Das Umwandlungsprinzip bei Zeitwertkonten: Zeit wird zu Geld, das für Auszeiten oder einen früheren Arbeitsausstieg genutzt werden kann.

Freistellung einzusetzen, hat sich dort bereits bestens bewährt. Mittlerweile ist die Einführung von in Geld geführten Zeitwertkonten in vielen Tarifverträgen und arbeitsrechtlichen Regelungen fest verankert und nicht zuletzt auch für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst möglich. Zeitwertkonten zeigen sich auch im Mittelstand als wertvolles personalpolitisches Steuerungsinstrument.

Arbeit und Privates im Gleichgewicht

Immer mehr Arbeitgeber belegen, wie durch unternehmerische Weitsicht und verantwortungsvolle Entscheidungen Freiräume für die Beschäftigten geschaffen werden – und das durch eine Win-win-Situation für alle Beteiligten. Warum? Weil die Arbeitnehmer das Angebot eines Lebensarbeitszeitkontos schätzen. Sie wissen, dass Wertkontenmodelle es ihnen ermöglichen, ihr Renteneintrittsalter schon während ihrer Berufstätigkeit frühzeitig und aktiv zu gestalten und damit über die Beendigung ihrer Tätigkeit weitgehend selbst zu bestimmen. Durch ein Lebensarbeitszeitmodell bieten sich für den Arbeitnehmer individuelle Lösungen, unterschiedliche Interessen miteinander in Einklang zu bringen, denn ein solches Modell kommt dem Wunsch nach einer freien Lebensgestaltung oder nach noch mehr finanzieller Sicherheit im Alter entgegen.

Unternehmen und Institutionen erkennen immer öfter, dass es notwendig ist, sich in Zeiten der Arbeitskräfteverknappung als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die ihren Namen verdient, erfordert auch ein stärkeres Umdenken in vielen Betrieben und Institutionen. Die Arbeitgeber müssen dort erkennen, dass sie qualifizierte Beschäftigte dann besser und längerfristiger an sich binden können, wenn sie auf die unterschiedlichen Bedürfnisse in verschiedenen Lebensphasen stärker eingehen, wenn sie ihren Arbeitnehmern eine Balance zwischen Job und Privatleben ermöglichen. Unternehmen, die Toptalente halten und anstellen wollen, sollten angesichts des dynamischeren Arbeitsmarkts nicht ignorieren, welch hohen Einfluss das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben bei der Auswahl der Arbeitsstelle hat. Vor diesem Hintergrund stellt eine familienbewusste Personalpolitik demnach einen wichtigen betriebswirtschaftlichen Entscheidungsparameter dar, der den Erfolg maßgeblich positiv beeinflusst. Familien- und mitarbeiterbewusste Arbeitgeber haben

- engagiertere und loyalere Mitarbeiter
- bessere Chancen auf dem Personalmarkt
- niedrigere Krankenstände und geringere Mitarbeiterfluktuation
- zufriedenere Kunden durch zufriedenere Mitarbeiter
- mehr Innovationspotenzial und größere Veränderungsbereitschaft
- größeren wirtschaftlichen Erfolg.

Den Wandel aktiv gestalten

Der demografische Wandel ist kein theoretisches Problem. Er hat längst in den Unternehmen, und Institutionen Einzug gehalten. Die Gestaltung des demografischen Wandels ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen betrifft. Für sie heißt es darum vor allem: Nicht die Augen vor den Aufgaben der Zukunft verschließen, denn die demografische Alterung ist irreversibel, sie läuft ab wie ein Uhrwerk. Zukünftig wird es also darauf ankommen, durch intelligente Modelle und Module Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen zu berücksichtigen, betriebswirtschaftliche Ziele und personalpolitische Maßnahmen ausgewogen zu gestalten und alles miteinander zu verzahnen.

Das wegweisende Instrument von Zeitwertkontenmodellen zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit ist ein erster Schritt, den unausweichlichen demografischen Entwicklungen gegenzusteuern und wird dabei mit seinen positiven Signalen zu den wesentlichsten Faktoren gehören, die für eine neue personalpolitische Stabilität in den Unternehmen und Institutionen sorgen. ■

HARALD RÖDER Geschäftsführer Deutsche Beratungsgesellschaft für ZWK und Lebensarbeitszeitmodelle mbH

ÜBERBLICK

Vorteile von Zeitwertkonten

In vielen großen Unternehmen sind Zeitwertkonten bereits fest etabliert. Doch auch kleine und mittelständische Unternehmen können von den Gestaltungsmöglichkeiten im Hinblick auf eine zukunftssichere Unternehmensaufstellung profitieren.

Reduzierung von Personalkosten
- Instrument zur Senkung demografiebedingter Kosten
- Vorbeugung steigender Vorruhestandskosten durch mehr Arbeitnehmerfinanzierung
- Vorbeugung steigender altersbedingter Krankheitskosten durch individuelle Vorruhestands- und/oder Teilzeitmodelle

Beeinflussung der innerbetrieblichen Demografie
- Optimierung der betrieblichen Altersstruktur mittels aktiver Personalsteuerung
- Sozialverträgliche Verjüngung der Belegschaft
- Optimierte und moderne Personalplanung

Zukunftsweisendes Personalmanagement
- Langfristige Know-how-Sicherungs- und Qualifizierungskonzepte zum Erhalt der Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer
- Erhöhung der Mitarbeitermotivation
- Vorbeugung vor Produktivitäts- und Wissensverlusten
- Verbesserung des Arbeitgeberimages („Employer Branding")

Februar März April Juni August Oktober November Dezember 2012

Entgeltabrechnung aus erster Hand

LOHN+GEHALT

Fachmagazin

7

Monkey Business © www.fotolia.de

FOKUS

Lebensphasenorientiertes Arbeiten – Zeitwertkonten als Weg?

IM GESPRÄCH MIT:
Arbeitgeberpräsident Prof. Dieter Hundt zum Thema Entgeltabrechnung

ABRECHNUNGSPRAXIS
Payroll-Index: Mehrheit zweifelt an elektronischer Lohnsteuerkarte für 2013

ARBEITSRECHT
Überwachung am Arbeitsplatz: Was ist erlaubt?

www.datakontext.com
G 30734 19,00 Euro ISSN 0172-9047

DATAKONTEXT

„Familienfreundlichkeit und Flexibilität sind kein Widerspruch“

LOHN+GEHALT sprach mit Harald Röder, Geschäftsführer der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH in Schwäbisch Gmünd über die wachsende Bedeutung von Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodellen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Zuge des demografischen Wandels und über sichere Anlageformen in der Eurokrise.

Herr Röder, Arbeitszeit kann heute auf verschiedenste Weise flexibilisiert werden. Warum sollte ein Unternehmen sich ausgerechnet für Zeitwertkonten entscheiden?
Für eine soziale und wirtschaftlich erfolgreiche Gesellschaft brauchen wir eine neue Verbindung von Arbeit und Leben, von Familie und Beruf. Wirtschaftlicher Fortschritt muss mit gesellschaftlichem Fortschritt einhergehen. Deshalb muss eine steigende Flexibilität im Arbeitsleben auch mehr Flexibilität und Freiräume für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bringen, ihr Leben jenseits der Arbeit nach ihren Wünschen zu gestalten. Dazu zählt für die meisten Menschen auch, Zeit und Kraft für die Familie zu haben, denn heutzutage kommt der Vereinbarkeit von Karriere und Familie eine noch größere Bedeutung zu. Während bislang der Fokus auf die Gleichgewichtung von Beschäftigung und Elternschaft sowie entsprechende Fragen der Kinderbetreuung gelegt wurde, rückt nun zunehmend eine weitere Aufgabe in den Mittelpunkt: 2,25 Millionen Menschen hierzulande sind pflegebedürftig, in zehn Jahren werden es schon drei Millionen sein. Bereits heute kümmert sich jeder zehnte Beschäftigte um einen nahestehenden Angehörigen. Im Jahr 2030 wird es nach vorsichtigen Schätzungen jeder fünfte Arbeitnehmer sein. Um auf diese Herausforderungen zu reagieren oder sogar vorbeugend zu handeln, ist man auf Arbeitgeberseite gut beraten, den Mitarbeitern bessere Angebote in Sachen Work-Life-Balance zu unterbreiten. In diesem Kontext haben inzwischen auch schon einige Unternehmen und Institutionen ganzheitliche Personalmanagementsysteme erstellt – Konzepte, die sich eben genau nicht nur an der Flexibilisierung von Produktions- und Arbeitszyklen orientieren, sondern die sich vorwiegend an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausrichten: an ihrem beruflichen Lebenszyklus – von der Berufswahl bis zum Ausscheiden aus dem Berufsleben –, an ihrem familiären Lebenszyklus – von der Gründung einer Familie über die Kindererziehung bis hin zur Betreuung von pflegebedürftigen Familienmitgliedern – und an ihrem biosozialen Lebenszyklus – also der Förderung der unterschiedlichen Potenziale in den unterschiedlichen Lebensphasen.

Daraus ergeben sich konkrete Anknüpfungspunkte für entsprechende Maßnahmen. Als einer der kreativsten Lösungsansätze bietet sich hier die Einrichtung insolvenzgeschützter und innovativer Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle an. Sowohl das bereits seit 1998 bestehende „Flexi-Gesetz“ – das Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen – als auch das zum 1. Januar 2009 in Kraft getretene „Flexi-II-Gesetz“ haben die Maßnahmen zur flexiblen Gestaltung der Lebensarbeitszeit maßgeblich positiv beeinflusst.

Die Einführung und Verwaltung von Zeitwertkonten ist eine komplexe Angelegenheit, welche professionell abgewickelt werden muss. Im Klartext bedeutet dies Aufwand, Kosten und Risiken für den Arbeitgeber. Warum sollte er diese eingehen?
Das ist eine sehr berechtigte Frage. Die Einführung und Verwaltung eines Lebensarbeitszeitmodells ist ein komplexer Prozess. Im Fokus muss dabei immer stehen, dass die Implementierung

und Verwaltung der Wertkonten mit dem bestmöglichen finanziellen und betriebswirtschaftlichen Nutzen für das Unternehmen und dessen Mitarbeiter geschieht. Wichtige Faktoren für die effiziente und Erfolg versprechende Einführung sind vor allem eine kompetente und umfassende Beratung, rechtssichere Durchführung, stimmige Abwicklung, Insolvenzsicherheit, ein erfahrenes Administrationsmanagement, sichere Kapitalanlageinstrumente und die Möglichkeit zur Individualisierung. Jedes Unternehmen und jede Institution sollte sich deshalb 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.

Aber ich möchte Ihnen auch eine Antwort auf Ihre Frage des „Warum" geben. Unternehmen und Institutionen aller Größen und Branchen erkennen zunehmend die Notwendigkeit, sich in Zeiten der Arbeitskräfteverknappung als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Diese Betriebe wissen, dass sie qualifizierte Beschäftigte langfristiger an sich binden können, wenn sie ihnen eine lebensphasenorientierte Balance zwischen Job und Privatleben ermöglichen. Vor diesem Hintergrund stellt eine familienbewusste Personalpolitik einen wichtigen betriebswirtschaftlichen Entscheidungsparameter dar.

Familien- und mitarbeiterbewusste Arbeitgeber haben engagiertere und loyalere Mitarbeiter, bessere Chancen auf dem Personalmarkt, niedrigere Krankenstände und geringere Mitarbeiterfluktuation, zufriedenere Kunden durch zufriedenere Mitarbeiter, mehr Innovationspotenzial und größere Veränderungsbereitschaft und damit nicht zuletzt größeren wirtschaftlichen Erfolg.

Wenn mein Arbeitgeber für mich Zeitwertkonten führt, verwaltet er letztlich Geld, das ich bereits erwirtschaftet habe – mit einem Teil davon kann er sogar an der Börse spekulieren. Das ist doch in Zeiten stark schwankender Kurse und inmitten der Euro-Krise alles andere als seriös, oder?

Genau das ist nicht der Fall! Der Gesetzgeber hatte es nicht mehr hingenommen, dass durch riskante und spekulative Anlageentscheidungen Vermögenswerte in Wertguthaben verloren gehen, sondern hat mit dem Flexi-II-Gesetz erstmalig eine Wertguthabengarantie für eingezahlte Beiträge fixiert. Die Vorschriften setzen im Grundsatz eine Kapitalanlage voraus, die einen gewissen Ertrag verspricht, Liquidität gewährleistet und Verluste ausgeschlossen erscheinen lässt. Der Arbeitgeber ist daher gehalten, bei der Entscheidung über eine Anlagestrategie oder ein Produkt sicherzustellen, dass die Wahrscheinlichkeit eines kapitalmarktbedingten Abschmelzens der Kapitalanlage gering ist.

In diesem Kontext standen auch wir in unserer Eigenschaft als Konzeptionärin, Wertkontenverwalterin und Treuhänderin vor der Herausforderung, im Interesse der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter auch unter den neuen Vorgaben Treuhandmodelle sowie kapitalgarantierte, gesetzeskonforme, liquiditätsstarke und gleichfalls renditestarke Anlagekonzepte zu entwickeln, um die Attraktivität der Wertkonten als modernes Arbeitszeit- und Vermögensinstrument weiterhin zu sichern. Dabei galt es, einen Ausgleich zwischen den Interessen der Beschäftigten an der notwendigen Sicherheit der Wertguthaben und dem Wunsch nach einer guten Renditechance zu schaffen. Das ist uns auch in vielfältiger Hinsicht gelungen.

Beispielhaft hierfür ist der Vermögensverwalterfonds H2 TIME4LIFE, der nach den Regeln des Flexi-II-Gesetzes eigens für die Rückdeckung von Zeitwertkonten konzeptioniert wurde. Er war der erste Fonds, der diese gesetzlichen Bedingungen erfüllte und als Zeitwertkontenfonds auch testiert wurde. Der Fonds berücksichtigt die strengen gesetzlichen Kriterien für die Mittelverwendung und die Anlagevorschriften des Vierten Sozialgesetzbuches und investiert demnach mindestens 80 Prozent in sichere Renten- und Geldmarktanlagen, in Anleihen hoher Bonität, und dies unter Ausschluss von Währungskrisen. Maximal 20 Prozent können in aktienorientierte Anlagen investiert werden. Der Aktienanteil kann in einem schwierigen Marktumfeld bis zu null Prozent reduziert werden. Der H2 TIME4LIFE ist im Dezember 2008 gegründet worden. Die Wertentwicklung ist stabil und erfreulich hoch, auch in den aktuell turbulenten Zeiten. Der Anteilswert ist in den dreieinhalb Jahren seit der Gründung um 19 Prozent gestiegen Die real erzielte Jahresperformance seit Auflage des Fonds am 15.12.2008 betrug im September 2012 beachtliche 4,75 Prozent p.a. und der Fonds liegt seit Jahresbeginn mit über 5,6 Prozent im Plus. Damit ist es dem TIME4LIFE gelungen, Liquidität, Sicherheit und Rendite zu verbinden.

Zur Kapitalanlage und Insolvenzsicherung stehen dem Arbeitgeber aber noch weitere Möglichkeiten zur Verfügung, das Entgelt seiner Mitarbeiter in sicherheitsorientierten Bank- und Sparanlagen sowie gesetzeskonformen Versicherungslösungen anzulegen. So haben wir bereits 2010 für die renommierte InterRisk Lebensversicherungs-AG ein Vermögens- und Treuhandmodell konzeptioniert, das unter Beachtung der gesetzlich vorgeschriebenen Werterhaltungsgarantien und jederzeitiger Liquidität eine Renditeerwartung von circa drei Prozent bei einem fünfjährigen Betrachtungshorizont und circa vier Prozent bei einem zehnjährigen Zeitraum erschließt.

Das Vertrauen vieler Menschen in die Sicherheit ihrer Einlagen sowie das Vertrauen der Geld- und Kapitalmärkte in die Stabilität des Bankensystems in Deutschland sind ein hohes Gut. Genossenschaftliche Bankinstitute mit ihren eigenen Sicherungseinrichtungen genießen dieses Vertrauen, gerade in dem

von Ihnen beschriebenen Euro- und Krisenszenario, in ganz besonderem Maße. Vor diesem Hintergrund haben wir für Institute der genossenschaftlichen FinanzGruppe bereits 2009 das Modell VR-BONUSPLAN-GARANT entwickelt. Ausgestattet mit einer attraktiven – laufzeitunabhängigen – garantierten Verzinsung der Wertguthaben oberhalb des regulären Sparzinsniveaus, einem Höchstmaß an Flexibilität in der Einzahlungs- und Auszahlungsphase sowie einer jederzeitigen Liquidität zur Auszahlung des Kapitals, nutzen bereits eine Vielzahl von Unternehmen und Institutionen dieses sichere Vermögensmodell.

Aktuell haben wir mit unserem Kooperationspartner, dem Pax-Versicherungsdienst, mit seiner über 100-jährigen Unternehmenshistorie einer der ältesten unabhängigen Versicherungsdienstleister Deutschlands, für zwei kirchliche Genossenschaftsbanken (DKM Darlehnskasse Münster eG sowie BIB Bank im Bistum Essen eG) ein neues Vermögenskonzept für Wertkonten entwickelt. Zu den Kunden dieses neuen Zeitwertkontenmodells zählen die Einrichtungen der Kirche, der Caritas sowie Sozialunternehmen. Eigens hierfür wurde gemeinsam ein interessantes Zins- und Bonusmodell mit herausragenden Merkmalen kreiert: ein für fünf Jahre im Voraus garantierter Mindestzins, gekoppelt mit einem aktuellen Marktzins in Höhe von derzeit über zwei Prozent p.a. sowie eine Bonusbeteiligung auf die jährlichen Einzahlungen in Höhe von drei Prozent ab dem sechsten Jahr, ansteigend auf sechs Prozent ab dem zehnten Jahr und zehn Prozent ab dem 15. Jahr. Zudem ist es durch eine kollektive Vermögenslösung gelungen, eine günstige Kostenbelastung für die Implementierung, die Vermögensanlage sowie die Verwaltung und Treuhandschaft abbilden zu können.

Sie sehen anhand dieser Beispiele, dass sich ein Höchstmaß an Sicherheit, eine attraktive Verzinsung der Wertguthaben sowie jederzeit verfügbare Finanzmittel, verbunden mit einer transparenten und kostengünstigen Vermögenslösung, nicht ausschließen müssen.

Viele deutsche Unternehmen interessieren sich weiterhin nicht für Zeitwertkonten. Warum ist das so?

Sie haben recht. Bisher nutzen hauptsächlich Großunternehmen die entsprechenden gesetzlichen Möglichkeiten und haben Zeitwertkonten eingeführt – in diesen Unternehmen hat sich dies bestens bewährt.

Erst im März 2012 hat das Bundeskabinett den Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des sogenannten „Flexi-II-Gesetzes“ beschlossen. Mit diesem Bericht nutzte die Bundesregierung auch die Gelegenheit, die weitere Verbreitung von Wertguthaben anzustoßen. Die zentralen Ergebnisse der dem Bericht zugrunde liegenden wissenschaftlichen Studie zeigen nämlich, dass dieses Instrument noch ein enormes Potenzial bietet: Bereits etwa 40.000 Betriebe in Deutschland führen Wertguthaben, mit denen die Beschäftigten größere Arbeitszeitguthaben oder Arbeitsentgeltbestandteile explizit mit dem Ziel längerfristiger Freistellungen ansparen können; das sind allerdings erst zwei Prozent aller Betriebe. Die Verbreitung hängt signifikant von der Betriebsgröße ab: Der Anteil bei Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten liegt mit 13 Prozent deutlich über dem Schnitt.

Mittlerweile ist die Einführung von in Geld geführten Zeitwertkonten in vielen Tarifverträgen fest verankert und nicht zuletzt auch für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst möglich. Zeitwertkonten sind also nicht nur für große Unternehmen ein wertvolles personalpolitisches Steuerungsinstrument.

Welches Fazit können Sie aus aktueller Sicht ziehen?

Der demografische Wandel ist kein theoretisches Problem. Er hat längst in den Unternehmen und Institutionen Einzug gehalten. Die Gestaltung des demografischen Wandels ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die sowohl Arbeitgeberverbände als auch Gewerkschaften und Sozialverbände betrifft. Die demografische Alterung ist irreversibel, sie läuft ab wie ein Uhrwerk. Arbeitgeber, die den Wandel aktiv gestalten möchten, um Risiken zu vermeiden und Potenziale zu nutzen, müssen bereits heute handeln. Zukünftig wird es darauf ankommen, durch intelligente Modelle und Module Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen, betriebswirtschaftliche Ziele und personalpolitische Maßnahmen ausgewogen zu gestalten und miteinander zu verzahnen. Das wegweisende Instrument von Wertkontenmodellen zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit ist ein erster Schritt, den unausweichlichen demografischen Entwicklungen gegenzusteuern und wird dabei mit seinen positiven Signalen zu den wesentlichsten Faktoren gehören, die für eine neue personalpolitische Stabilität in den Unternehmen und Einrichtungen sorgen.

MARKUS MATT-KELLNER
Chefredaktion LOHN+GEHALT

Das Profil der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle

Konzeption – Verwaltung – Treuhandschaft

Lebensarbeitszeitmodelle liefern die optimale Lösung für aktuelle und zukünftige personelle und soziale Herausforderungen. Ihre Einführung und Verwaltung ist ein komplexer Prozess. Eine erfolgreiche Umsetzung erfordert rechtssichere Durchführung, stimmige Abwicklung, Insolvenzsicherheit, ein erfahrenes Administrationsmanagement, geeignete Kapitalanlageinstrumente und die Möglichkeit zur Individualgestaltung.

DBZWK

KONZEPTION
VERWALTUNG
TREUHANDSCHAFT

Konzeption

Die DBZWK ist in der Lage, für jedes Unternehmen interessante, individuell ausgestaltete Wertkontenmodelle anzubieten. Dabei stellt die Beratungsgesellschaft ein umfassendes Praxis-Know-how mit dem Ziel zur Verfügung, die Implementierung von Wertkontenmodellen zu Gunsten von Unternehmen und deren Mitarbeitern mit dem bestmöglichen finanziellen und betriebswirtschaftlichen Nutzen zu realisieren.

Verwaltung

Das Herzstück für ein erfolgreiches Zeitwertkontenmodell stellt die sichere und aufwandsarme Administration der Wertkonten dar. Das ZWK-OPTIMA-Verwaltungssystem erfüllt alle gesetzlichen Vorgaben zur sicheren Verwaltung von Wertguthaben. Die Übernahme der Kontenverwaltung inklusive der Übernahme der gesetzlich geforderten SV-Aufzeichnungspflichten erfolgt in einem von der DATEV-Consulting entwickelten Verwaltungssystem.

Treuhandschaft

Zur Flankierung des notwendigen Insolvenzschutzes sind die Unternehmen verpflichtet, die Wertguthaben wirksam gegen finanzielle Unabwägbarkeiten zu sichern. Mit dem von der DBZWK entwickelten Treuhandkonzept zur Insolvenzsicherung wird ein transparentes Modell genutzt. Die Wertguthaben sind so gesetzeskonform und wirksam bei Zahlungsunfähigkeit des Unternehmens geschützt.

Professionelle Beratung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Die Deutsche Beratungsgesellschaft bietet für die Einrichtung von Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodellen sowohl standardisierte als auch individuell abgestimmte Beratungs- und Administrationsdienstleistungen und Verwaltung an. Letztere werden durch umfangreiche Seminar-, Vortrags-, Informations- und Schulungsaktivitäten ergänzt.

Harald Röder, Experte für innovative Lebensarbeitszeitmodelle, und das **Kompetenz-Team** der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeistzeitmodelle

Beachtung/Verknüpfung aller rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen

Sozialversicherungsrecht	Rechtsgebiete	Steuerrecht
Arbeitsrecht		Insolvenzrecht

Bereitstellung des Beratungs- und Implementierungs-Know-hows

Implementierungs-Strategie	Arbeitgeber	Arbeitnehmerberatung
Betriebsversammlung		Koordination

Sicherstellung des reibungslosen Verwaltungs-/Administrationsprozesses

Unternehmen/Personalabteilung	Zeitwertkonto	Treuhänder
Verwalter		Bank-/Depotstelle

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

Leistungsspektrum

- Konzeption und Implementierung von Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodellen
- Durchführung von Seminaren und Workshops
- Informationsveranstaltungen für Unternehmen und Tarifpartner
- Beratung und Unterstützung bei Verhandlungen mit Tarifpartnern
- Koordination von Dienst-/Betriebsvereinbarungen auf der Basis der unternehmensspezifischen Gegebenheiten und Vereinbarungen
- Vorlagen für die Vereinbarung und Vertragsgestaltung zur Ansammlung von Guthaben und allgemeinen Richtlinien von Zeitwertkonten zwischen Unternehmen und Belegschaft
- Vorbereitung, Organisation und Durchführung von Mitarbeiterversammlungen
- Organisation und Durchführung gesonderter Info-Veranstaltungen für Führungskräfte und Mitarbeitervertretungen
- Entwicklung und Aufbereitung individueller Informationsunterlagen
- Persönliche Beratung aller Mitarbeiter/-innen im Unternehmen durch ausgebildete Zeitwertkontenfachberater
- Koordination der gesamten Antrags- und Vertragsabwicklung
- Koordination im Zusammenhang des „Geschäftsbesorgungs- und Treuhandvertrages zur Verwaltung und Sicherung von Zeitwertkonten“
- Übernahme der Kontenverwaltung inklusive der gesetzlich geforderten Aufzeichnungspflichten zur Sozialversicherung
- Bereitstellung der Software und Einrichtung der Konten im Unternehmen
- Redaktionelle Begleitung im Zusammenhang der Pressearbeit und Öffentlichkeitsmaßnahmen

Altenheim
Lösungen fürs Management

Sonderinformation
anlässlich

der Altenheim Konferenz „Jahresgespräche 2012“

Vincentz Network GmbH & Co. KG

Plathnerstraße 4c
30175 Hannover
Telefon 05 11 - 99 10-175
Fax 05 11 - 99 10-199
veranstaltungen@vincentz.net
www.ah-jahresgespräche.de

DBZWK
KONZEPTION
VERWALTUNG
TREUHANDSCHAFT

Karlsbader Straße 18, 73527 Schwäbisch Gmünd
Telefon (07171) 8748880, Fax (07171) 97790-77

info@dbzwk.de, www.dbzwk.de

Mitglied im Netzwerk Erfolgsfaktor Familie

Mitglied im Erfolgsfaktor Familie Unternehmensnetzwerk

Über das Netzwerk
Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ ist eine gemeinsame Initiative des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Industrie- und Handwerkskammertages. Es versteht sich als zentrale Plattform für Unternehmen, die sich für familienbewusste Personalpolitik interessieren oder bereits engagieren. Das Netzwerk rückt das Engagement und die Erfahrung familienfreundlicher Unternehmen stärker ins öffentliche Blickfeld und will andere dazu motivieren, Ideen und Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie im betrieblichen Alltag umzusetzen.