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