



Zeitwertkonten lösen aktuelle Probleme in unserer Arbeitswelt

Zeit für eine Auszeit, Erziehungszeiten finanziell überbrücken, Angehörige pflegen und dafür die Arbeitszeit reduzieren, sich bei laufenden Bezügen freistellen lassen, um sich weiterzubilden oder in den Vorruhestand gehen – das alles ist dank Zeitwertkonten gesetzlich möglich. Aber wie funktionieren Zeitwertkonten? Harald Röder, ein Pionier der Branche für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle klärt auf.

Seit der Verabschiedung des ersten Gesetzes zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6. April 1998 hat ein „Arbeitnehmer die Möglichkeit, beliebige Gehaltsbestandteile in ein in Geldwert geführtes Zeitkonto zu stellen, wofür er erst dann Lohnsteuer und gegebenenfalls Sozialabgaben entrichtet, sobald er das Guthaben wieder entnimmt.“



In der Praxis funktionieren Zeitwertkonten einfach, sind recht wirkungsvoll und – ganz wichtig – insolvenzgesichert. Bespart werden die sogenannten Wertguthaben durch den Arbeitnehmer in Form von Gehaltsbestandteilen, außertariflichen oder übertariflichen Leistungen, Überstunden, Stundenguthaben aus Kurzzeitkonten, nicht genommenem Urlaub, der über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgeht oder freiwilligen Arbeitgeberleistungen.

Harald Röder – ein Pionier der Branche

Harald Röder gilt als Pionier der Branche. Seit über 16 Jahren beschäftigt er sich mit dem Thema Zeitwertkonten und bot als einer der ersten

mit seiner Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK) Unternehmen konkrete Konzepte und Modelllösungen an. Mittlerweile umfasst sein Kundenportfolio Unternehmen aus den unterschiedlichsten Branchen, von großen Maschinenbauern über Mittelständler bis hin zu Sozial Einrichtungen, Krankenhäusern und Landkreisen. „Das Prinzip der Zeitwertkonten ist zwar einfach, aber der Individualisierungsgrad der Ausgestaltung in den jeweiligen Unternehmen ein sehr hoher. Diese hohe Beratungsleistung können wir aufgrund des langjährigen Know-hows und unserer Erfahrung zuverlässig liefern“, sagt Harald Röder.



Über Harald Röder



- Jahrgang 1961, geschäftsführender Gesellschafter der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH, Lorch (DBZWK)
- Wirtschaftsredakteur, Autor zahlreicher Fachbeiträge und Finanzpublikationen und Herausgeber des Magazins „zeitgeist“
- Mitautor des Buches „Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle – Chancen durch modernes Arbeitszeit- und Vermögensmanagement“
- 2018 ausgezeichnet zum „Top Consultant“ durch Bundespräsident a.D. Christian Wulff

Im letzten Jahr wurden sein Team und er von Bundespräsident a.D. Christian Wulff mit dem Top-Consultant-Preis ausgezeichnet. Eine Auszeichnung, auf die Harald Röder besonders stolz ist, „weil ein Beratungsunternehmen diesen Preis nur dann bekommen kann, wenn dessen Kunden gegenüber der Jury einen umfangreichen Fragenkatalog entsprechend positiv beantworten“.

Ziel: Individuelle Gestaltung des Berufslebens

Zeitwertkonten verfolgen das Ziel, durch eigenfinanzierte Entgeltbeträge des Arbeitnehmers berufliche Auszeiten oder Teilzeitbeschäftigung eine individuelle Gestaltung des Berufslebens zu ermöglichen. Das Besondere daran ist, dass während der Freistellungszeiten für den Mitarbeiter weiterhin voller Sozialversicherungsschutz





besteht. Was für den Mitarbeiter ein Gefühl von Unabhängigkeit und Freiheit in der Lebensarbeitszeitgestaltung bedeutet, hat auch für das Unternehmen positive Effekte: Die Personalpolitik in den Unternehmen erhält einen langfristigen Planungshorizont, diverse Lebensphasen können solide finanziert, zudem kann über Vorruhestandsregelungen, zu denen Zeitwertkonten herangezogen werden, ohne soziale Härten die Altersstruktur der Belegschaft verjüngt werden.

Wünsche der Babyboomer erfüllen

Für die heute 55- bis 65-Jährigen sind Zeitwertkonten deshalb besonders attraktiv. Denn die „Babyboomer“ wünschen sich mehrheitlich eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit ohne Rentenabschläge. Das belegt eine aktuelle Studie der Bergischen Universität Wuppertal unter den Jahr-



Prof. Dr. Jörg Martin, Regionale Kliniken Holding RKH – Ludwigsburg

„Wir wollen bester Arbeitgeber im Umfeld werden.“

Für den Geschäftsführer der Regionalen Kliniken Holding RKH mit Sitz in Ludwigsburg, Professor Dr. Jörg Martin, ist der Sinn der Einführung von Zeitwertkonten klar: „Wir wollen zum besten Arbeitgeber im Umfeld werden.“ Mit rund

8.000 Beschäftigten weiß der Klinikverbundchef um den Fachkräftemangel im Gesundheitswesen und dessen Auswirkungen. „RKH.lebenszeit schafft Motivation für die Mitarbeitenden, weil sie ihre Lebensarbeitszeit freier gestalten und sich selbst verwirklichen können. Und wir sprechen damit konkret die Generationen Y und Z an, um ihnen in den Großräumen Stuttgart, Pforzheim und Karlsruhe ein attraktives Arbeitsplatzangebot zu machen.“





Ulla Böhringer (links) und Kathrin Thein (rechts), Geschäftsführerinnen, Philipp Hafner – Fellbach

Lebensarbeitszeitmodell für den Mittelstand

„Das Gleichgewicht zwischen Mitarbeiterinteressen und betrieblichen Interessen stimmt.“ Ulla Böhringer leitet zusammen mit ihrer Schwester Kathrin Thein das Unternehmen Philipp Hafner, einem Spezialisten für anspruchsvolle Fertigungsmesstechnik. Mit „HAFNER flexiZEIT“ habe

man sich klar positioniert und etwas aktiv gegen den Fachkräftemangel gemacht. Die Idee kam sogar aus der Mitarbeiterschaft. Aber die Chefinnen zeigten sich offen, beschäftigten sich mit dem Thema und fanden in der DBZWK den für sie idealen Partner. Das neue Lebensarbeitszeitmodell sehen Böhringer und Thein als ein entscheidendes Moment, qualifizierte Bewerber anzuziehen.



Nicole Rapp – St. Elisabeth-Stiftung – Bad Waldsee

Über 60 Prozent machen mit

Seit 2014 gibt es bei der St. Elisabeth-Stiftung in Bad Waldsee das „zeit-WERT“-Modell, an dem sich über 60 Prozent der Belegschaft beteiligen. Personalleiterin Nicole Rapp begrüßt dabei besonders, dass auch Führungskräfte ein solches Zeitwertkonto haben. „Das ist insgesamt sehr

reizvoll.“ Die Altersstruktur der Beteiligten ist bunt gemischt. Mehrheitlich nutzen die 50- bis 59-Jährigen, gefolgt von den 40- bis 49-Jährigen das „zeitWERT“-Modell. Doch auch Teile der 60- bis 65-jährigen Belegschaft sind dabei und werden sich damit ihren Wunsch auf einen vorgezogenen Ruhestand erfüllen können.

gängen 1959 bis 1965. Ergebnis: Das Gros der Befragten möchte nicht erst mit 65 oder gar 67 Jahren in Rente gehen, sondern schon mit 60 oder spätestens 63 Jahren.

Gleichzeitig weist das Statistische Bundesamt darauf hin, dass die Zahl derer, die im Alter zwischen 65 und 69 Jahren einer Erwerbstätigkeit nachgehen, steigend sind. 2007 waren es noch 7,1 Prozent, zehn Jahre später schon 16,1 Prozent. Als Grund geben diese Menschen nicht vordergründig an, die eigene Rente aufbessern zu wollen, sondern sie wollen arbeiten, weil es identitätsstiftend sei, im Arbeitsleben zu stehen.

Zeitwertkonten können als Möglichkeit genutzt werden, ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente früher den Vorruhestand zu genießen. Sie sind aber auch, vor allem in größeren Unternehmen, mittlerweile das Mittel der Wahl, älteren Mitarbeitern die Möglichkeit zu schaffen, durch Flexibilisierung der Arbeitszeiten und die Schaffung von Teilzeitarbeitsverhältnissen länger im Unternehmen beschäftigt zu bleiben. Die Kombination aus „Flexi-Rente“ und einem Zeitwertkonto macht dies möglich.

Zeitgemäße Angebote machen

Und auch das sollte eine moderne Personalpolitik berücksichtigen: Im Zeitalter der sozialen Medien und Bewertungsplattformen spricht es sich rasend schnell rum, wenn sich Mitarbeiter in einem Unternehmen zufrieden fühlen. Das steigert im gleichen Maße die Verbundenheit und Loyalität zum Unternehmen und macht es Headhuntern und den Wettbewerbern deutlich schwerer, Arbeitskräfte abzuwerben. Der DBZWK liegen aktuelle Zahlen vor, nach denen der Anteil der unzufriedenen Beschäftigten von knapp 27 Prozent



auf fünf Prozent zurückging, wenn diesen die Möglichkeit eingeräumt wurde, während der Arbeitsphasen auch Auszeitprogramme nutzen zu können bzw. seitens des Arbeitgebers die Inanspruchnahme von familienfreundlichen Maßnahmen unterstützt wird.

Zeitwertkonten sind und werden vor diesem Hintergrund zunehmend für Arbeitgeber ein ideales Moment der Mitarbeiterbindung – insbesondere für jüngere Mitarbeiter, die in ihrer Lebensarbeitszeit auch geplante längere Auszeiten oder Sabbaticals integriert haben möchten. „Es geht schlicht darum, den Menschen und den Unternehmen, in denen sie arbeiten, zeitgemäße Angebote zu machen.“ Röder denkt an die Generationen Y und Z.

„Wenn Sie sich heute mit Personalverantwortlichen unterhalten, werden diese Ihnen bestätigen, dass es in jedem Bewerbungsgespräch mit jungen Menschen zwar auch um den Verdienst geht. Viel wichtiger sind dieser Zielgruppe aber Elemente wie flexible Arbeitszeit, Homeoffice, mögliche Auszeiten und Weiterbildungsmöglichkeiten. Wir sind in einer neuen Zeit angekommen, in der alle anerkennen und lernen müssen, mit der individuellen Zeit des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin anders, nämlich zeitgemäß umzugehen.“

Sabbaticals auch im aktiven Berufsleben

Lebensarbeitszeit sehen viele junge Menschen als keinen nahtlosen Zeitstrahl mehr an, der direkt nach der Schule beginnt und mit der Berentung endet. Die junge Generation habe konkrete Vorstellungen von mehrmonatigen Reisen oder anderen Sabbaticals – nicht nur nach Schule oder Studium, sondern auch im aktiven Berufsleben. Deshalb mahnt Harald Röder: „Wenn Arbeitgeber



Markus Bauer, Landrat des Salzlandkreises in Sachsen-Anhalt

„Wissen und Leute sollen möglichst lange bleiben.“

Markus Bauer, Landrat des Salzlandkreises in Sachsen-Anhalt, betont den innovativen Aspekt von Zeitwertkonten für seine 860 Mitarbeitenden. „Wer eine Familie gründen will oder einen Hausbau plant, leidet unter der hohen Belastung,

wenn er das neben der Arbeit tun muss. Kann er konsequent am Haus arbeiten, ist er auch schneller fertig. Er gewinnt FREIRÄUME.“ Und genau so heißt das Lebensarbeitszeitmodell für den Salzlandkreis. Mit FREIRÄUME will Landrat Bauer seinen Mitarbeitenden eine Auszeit, eine längere Elternzeit, die Pflege von Angehörigen oder auch einen früheren Ruhestand garantieren. „Dafür können sie mit FREIRÄUME Zeitwert ansparen. Und wir als Verwaltung haben auch einen Benefit: Wir bleiben als Arbeitgeber attraktiv, binden unsere Mitarbeiter. Denn das Wissen und die Leute sollen möglichst lange bleiben.“

hierfür kein Gespür entwickeln und keine Lösungen für derlei Bedarfe anbieten, werden sie viele Talente verlieren oder erst gar nicht gewinnen.“

Mit Zeitwertkonten können den Generationen Y und Z Sabbaticals vertraglich zugesichert werden. Das schafft nicht nur ein großes Bindungsmoment zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern wirkt nach außen für das Unternehmen als Katalysator: „In diesem Unternehmen werden auch meine mittel- und langfristigen Wünsche ernst genommen.“ Das ist das Versprechen, das moderne Unternehmen abgeben und damit dem Mitarbeiter annoncieren, an einem echten „great place to work“ beschäftigt zu sein.

Quelle: www.dbzwwk.de