Geschäftsstelle
Heike Heiderhoff
Am Schießendahl 68
D – 50374 Erftstadt

Telefon 0 22 35 / 98 99 310
Fax 0 22 35 / 98 99 311

heike.heiderhoff@ag-zwk.de

ZWK
Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V.

Zeitwertkonten bei Klein- und Kleinstunternehmen (Teil 2)

1. Zielsetzung des Beitrags

Dieser Beitrag ist die Fortsetzung eines Newsletterbeitrags aus Quartal 4/2016 mit gleichem Titel. Im ersten Teil wurden – nach einer Übersicht über den Bedarf an und die Verbreitung von Zeitwertkonten die besonderen Herausforderungen bei der Implementierung solcher Lösungen in kleinen Unternehmen und Ansätze von Lösungsansätzen beschrieben. Im zweiten, hier erscheinenden Teil werden Beispiele für die Implementierung von Zeitwertkonten in Klein- und Kleinstunternehmen dargestellt mit besonderem Blick darauf, wie dabei mit den spezifischen Herausforderungen für diesen Unternehmenstyp umgegangen wird. Außerdem erhält der Leser Hinweise auf ausgewählte Flächentarifverträge, die einen standardisierten Rahmen für Mitgliedsunternehmen vorgeben, an dem sich insbesondere auch Kleinunternehmen orientieren können.

2. Beispiele

(1) Handwerkskammer Leipzig

Die Handwerkskammer Leipzig (2014) stellt auf ihrer Website die Vorteile von Zeitwertkonten plakativ dar und belegt damit, dass selbst im Bereich des Handwerks Zeitwertkonten bereits als ein adäquates Personalinstrument nützlich und anerkannt sind. Dabei werden folgende Aspekte zu Recht herausgestellt:

- Unternehmen, die ihren Angestellten gute Arbeitsbedingungen und familienfreundliche Lösungen bieten, dürften im Wettbewerb um die besten Köpfe Vorteile haben.

- Unternehmer sollen den Wunsch vieler Beschäftigter nach einer flexibleren Gestaltung des Berufslebens berücksichtigen. In diesem Kontext werden Zeitwertkonten als ein effizientes Instrument eingestuft. Es wird die Nutzung für Kindererziehung, Angehörigenpflege und Weiterbildung sowie im Alter zur Reduzierung der Arbeitszeit aufgeführt.

- Als wichtigster Vorteil für Angestellte und Unternehmen gerade in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) wird die Bindung von Leistungsträgern durch Einräumung erhöhter beruflicher Flexibilität genannt.

- Außerdem wird auf die Kostenersparnis durch den effizienten Einsatz der Zeitwertkonten verwiesen; Kosten, die andernfalls für die Anwerbung neuer Beschäftigter und deren Einarbeitung anfielen. Auch sei nicht zu unterschätzen, dass das Unternehmen sein Image als familienfreundlicher Betrieb stärkt. In der Phase vor Bezug einer Altersrente können ältere Leistungsträger länger ans Unternehmen gebunden werden und das Arbeitsleben langsam ausklingen lassen, während sie ihr Know-how auf jüngere Kollegen übertragen.

(2) Konkrete Implementierungen bei Kleinstunternehmen

Anhand von drei den Autoren bekannten Kleinstunternehmen (Unternehmen 1: 5 Mitarbeiter / 5 Teilnehmer; Unternehmen 2: 6 Mitarbeiter / 3 Teilnehmer, Unternehmen 3: 8 Mitarbeiter / 2 Teilnehmer), die alle bereits seit über acht

Jahren ein Wertguthaben für ihre Mitarbeiter eingeführt und auch bereits Freistellungen sowie Störfallabwicklungen durchgeführt haben, können folgende Kernelemente der Implementierung als relevant identifiziert werden:

- In der Einführungsphase wurde auf Basis eines standarisierten checklistenförmigen Analysebogens die Ist-Situation des Arbeitgebers durch diesen selbst stichwortartig beschrieben sowie die Zielsetzungen bzgl. Einbringungsarten, Freistellungszwecke, ggf. Arbeitgeber-Förderung, angestrebter Kapitalanlage und Insolvenzsicherung sowie Mitarbeiter-Kommunikation abgefragt.

- Auf dieser Basis wurde dem Arbeitgeber jeweils das Standardmodell für die gewünschte Kapitalanlage und Insolvenzsicherung (zwei Unternehmen setzen ein Garantieprodukt eines Versicherers mit Einzelverpfändung und ein Unternehmen eine investmentförmige Lösung auf Grundlage eines allgemeinen Lebenszyklusansatzes mit Treuhandvertrag ein) vorgeschlagen sowie gleichzeitig die individuelle arbeitsrechtliche Vereinbarung als Entwurf zur Verfügung gestellt.

- Mittels einer standardisierten Checkliste werden die fachlichen und technischen Parameter abgefragt und abgestimmt. Somit war für die Einführung (ohne Beratung der Mitarbeiter) sowohl seitens des Dienstleisters als auch des jeweiligen Unternehmens ein sehr überschaubarer Zeitrahmen erforderlich. Zur Mitarbeiterkommunikation wird ein Standard-Flyer eingesetzt, der ggf. um ein Merkblatt des Kapitalanlage-Produkts ergänzt wird.

- Die Verwaltung der Wertguthaben erfolgt über eine internetbasierte Verwaltungsplattform mit Standard-Dienstleistungen, in der keine individuellen Programmierungen zu leisten waren. Der Datenaustausch von und zum Gehaltsabrechnungssystem (DATEV über Steuerberater) erfolgt durch Einspielen von csv-Dateien im Standardformat einmal pro Monat.

- Willenserklärungen bzgl. Einbringungen und Freistellungen nehmen die Teilnehmer über die internetbasierte Verwaltungsplattform selbst vor. Dasselbe gilt für Simulationsrechnungen von Freistellungsoptionen. Alternativ kann der Arbeitgeber mit einem Standardformular arbeiten, das die Mitarbeiter ausfüllen. Auf Wunsch können selbstverständlich auch Gruppen- oder Individualberatungen für die Mitarbeiter durchgeführt werden.

- Der Arbeitgeber entrichtet hierfür einen Preis, der sich an der Teilnehmeranzahl orientiert und der als tragfähig erachtet wird.

(3) Angebote von Versicherungen oder Banken

Sowohl Versicherungen als auch Banken, die sich im Geschäftsfeld der Zeitwertkonten positionieren, bieten Standardprodukte/Standardtarife an und ergänzen diese mit der Möglichkeit, existierende Angebote einer standardisierten Verwaltung und Insolvenzsicherung gleichermaßen zu nutzen. Hierbei handelt es sich oftmals um gerne von Klein- und Kleinstunternehmen verwendete einfache Lösungen, deren Eignung für die unternehmensindividuelle Bedarfssituation jedoch kritisch zu prüfen ist.

(4) Branchenlösungen

Für kleine und mittlere Unternehmen definieren teilweise die Tarifvertragsparteien Standard-Lösungen im Rahmen von Flächentarifverträgen. Dies ist z. B. in der Chemischen Industrie der Fall, wo gem. § 8 Ziff. 10 des Tarifvertrags Lebensarbeitszeit und Demografie auf die in Abstimmung mit ausgewählten Anbietern entwickelten Standardmodelle für kleine

und mittlere Unternehmen verwiesen wird. Hierbei bieten detaillierte Regelungen im Tarifvertrag und kompetente Beratungen der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften rechtssichere Unterstützung bei der Entscheidungsfindung bezüglich der Einführung branchenbezogener Zeitwertkontenmodelle. Die ausgewählten Anbieter haben passgenaue Konzepte und ein umfassendes Know-how bei der Einführung, Verwaltung und Kommunikation der Branchenlösung. Darüber hinaus profitieren die Unternehmen von den ausgehandelten Tarifen der Anbieter, die vor allem den KMUs ermöglichen sollen, Zeitwertkonten mittels optimierter Standardlösungen mit angemessenem Budget implementieren zu können.

Regelungen über Wertguthaben/Langzeitkonten sind z.B. bereits mit Wirkung zum 01.02.2006 im Tarifvertrag über Langzeitkonten (TV LZK) vom 15. Dezember 2005 zwischen dem Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V. und der IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen und zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. und der IG Metall Bezirk Baden-Württemberg im Tarifvertrag zur Änderung der Manteltarifverträge und der Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung in Baden-Württemberg vom 24. Februar 2005 unter Ziff. 7.7.2 mit Wirkung zum 01.04.2005 vereinbart worden. Relativ aktuell haben die Tarifvertragsparteien der Deutschen Papierindustrie im Tarifvertrag „Altersteilzeit und Demografie“ vom 16.10.2014 zwischen der Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie e.V. und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) unter § 6 mit Wirkung zum 01.01.2016 einen aktualisierten Rahmen zur Einführung und Umsetzung von Wertguthaben deutschlandweit festgelegt.

3. Fazit

Zusammenfassend lässt sich anmerken, dass es keine echten formalen Hemmnisse zur Einführung von Zeitwertkonten in Klein- und Kleinstbetrieben gibt. Praxisfälle zeigen, dass auf Grundlage standardisierter Vorgehensweisen und Produkte die Einführung und der laufende Betrieb einfach und transparent möglich sind. Mit dem Flexi II-Gesetz und den seit 2009 erfolgten Klarstellungen seitens der Sozialversicherungsträger und Steuerbehörden bestehen auch keine gravierenden Unklarheiten mehr, die eine Einführung behindern würden.

Am Ende hängen die Entscheidung über eine Einführung und der Erfolg dieses Personalinstruments im jeweiligen Kleinst- bzw. Kleinunternehmen (1) vom Informations- und Aufklärungsstand des Geschäftsführers oder Eigentümers zu den Wertguthaben selbst sowie (2) von deren Problembewusstsein und Überzeugung davon, durch die Nutzung von Zeitwertkonten die Bindung von Schlüsselqualifikationen und den Wissenstransfer zu erreichen (was beides zur Sicherung des Fortbestands des Unternehmens notwendig sein wird), ab.

Auch die Bundesregierung will die etablierten Allianzen und Projekte zur Beratung der Unternehmen zur Arbeitszeitgestaltung oder zur Bewältigung des demografischen Wandels nutzen, um über die Möglichkeiten der Wertguthaben zu informieren. Denn das BMAS geht davon aus, dass gerade kleine und mittlere Unternehmen davon nur profitieren können (BMAS 2011). Allein es fehlen konkrete Signale aus der Politik, die dies nachhaltig unterlegen, anstatt andere „Ersatzinstrumente“ zu suchen.

Nimmt man die Äußerung von Ministerin Nahles (BMAS 2016): „… Mein Ziel ist ein fair ausgehandelter Kompromiss zwischen den Erfordernissen der Arbeitgeber nach mehr Flexibilität und den Bedürfnissen der Arbeitnehmer. Konkret schlage ich mehr Wahlarbeitszeitoptionen und eine innovative Arbeitszeitgestaltung vor, die persönliche Zeitbedarfe neben der Erwerbsarbeit anerkennt. …“ ernst, dann bleibt zu hoffen, dass die erkannte Notwendigkeit (1) einer flexiblen, aber selbstbestimmten Arbeitszeit, (2) einer Stärkung guter Arbeitsbedingungen und (3) einer gesunden und Selb-

ständigkeit fördernden Arbeit endlich zur Stärkung des Instrumentariums Zeitwertkonten – unabhängig von der Größe eines Unternehmens – beitragen wird!

Aus Sicht der Autoren könnte auch die AG ZWK selbst Beiträge zu einer größeren Verbreitung des Instruments unter Klein- und Kleinstunternehmen leisten. Denkbar wäre etwa die Vorbereitung einer möglichst leicht verständlichen Information über die bilanziellen Auswirkungen der wichtigsten Anlageformen für Wertguthaben und deren Verbreitung an Steuerberater. Auch könnte über Wege nachgedacht werden, wie weitere Arbeitgeberverbände oder IHKs als Multiplikatoren für das notwendige Wissen oder sogar die Vorbereitung von Branchenlösungen gewonnen werden können.

Quellen:

BMAS (2011): *Bericht der Bundesregierung nach § 7g Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)* über die Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21. Dezember 2008 (sog. „Flexi II"-Gesetz (BGBl. I. S. 2940)).

BMAS (2015): *Wertguthaben in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)*, Leitfaden und Informationsbroschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, 2015.

BMAS (2016): *Gute Arbeit im digitalen Wandel* – Abschlusskonferenz zum Dialogprozess „Arbeiten 4.0", Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 29.11.2016, [online], http://www.bmas.de/DE7Presse/Pressemitteilungen/2016 [29.12.2016].

BVMW (2016): *Personalnot – Mittelständlern gehen Aufträge flöten*, Bundesverband der mittelständischen Wirtschaft (BVMW), 29.12.2016, [online], http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/konjunktur/jeder-dritte-mittelstaendler-musste-wegen-personalnot-auftraege-ablehnen-14596172.html [29.12.2016]

Deloitte/Baumgartner (2014): *Zeitwertkonten – Verbreitung, Nutzung und Ausgestaltung bei großen deutschen Unternehmen*, gemeinsame Studie der Deloitte Consulting GmbH und der Baumgartner & Partner Management Consultants GmbH, München, Hamburg 02/2014.

F.A.Z./HID (2008): *Zeitwertkonten im Mittelstand: Erwartungen und Erfahrungen mit Zeitwertkonten – eine Studie*; hrsg. von F.A.Z. – Institut für Management-, Markt- und Medieninformationen GmbH, Frankfurt, und HDI-Gerling Leben Serviceholding AG, Köln; Juni 2008.

Brun-Hagen Hennerkes (2017): *Die Rahmenbedingungen sind derzeit nicht günstig*, Interview Handelsblatt Nr. 1, 02.01.2017, Seite 23.

HWK Leipzig (2014): *KMU können Angestellten mittels Wertguthaben mehr berufliche Flexibilität bieten*, 09.07.2014, [online], https://www.hwk-leipzig.de/artikel/kmu-koennen-angestellten-mittels-wertguthaben-mehr-berufliche-flexibilitaet-bieten-3,0,5501.html [29.12.2016].

Rauser/Towers Perrin (2007): *Zeitwertkonten 2007; Umfrage bei großen und mittelständischen Arbeitgebern*, Reutlingen/Frankfurt 2007.

TNS Infratest (2011): *Forschungsbericht 418 (Arbeitsmarkt) – Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi II"-Gesetz)*, im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, München, Abschlussbericht 07. November 2011.

Dr. Thomas Kick und Dr. Burkhard Scherf

Diese Ausarbeitungen wurden mit größtmöglicher Sorgfalt nach aktuellem Recht erstellt. Eine Haftung kann nicht übernommen werden.