PEPper
Newsletter für Arbeitszeit und Personaleinsatzplanung - Ausgabe 5/2016
SSZ BERATUNG

Lebensarbeitszeit: Luxus-Modell für Gutverdiener oder wichtiges Angebot für Durchschnitts– und Geringverdiener?

In Diskussionen über Lebensarbeitszeitmodelle hört man immer wieder - und auch von eigentlich seriösen Diskussionsteilnehmern - das Argument, dass dies doch ohnehin nur etwas für die Besserverdienenden sei. Welcher Normalverdiener kann es sich denn schon leisten, neben einer privaten oder betrieblichen Zusatzvorsorge für die Rente auch noch regelmäßig in ein Zeitwertkonto einzuzahlen?

Das klingt sehr logisch, wenn auch der erste gedankliche Fehler schon darin besteht, eine Zusatzvorsorge für die Rente als gesetzt anzusehen, während die Lebensarbeitszeit-Vorsorge in der hier unterstellten Reihung erst klar dahinter folgt.

Die Praxis zeigt aber, dass es tatsächlich ganz anders funktionieren kann und zwar auch und gerade für Mitarbeiter in niedrigeren Entgeltstufen. Ginge es nicht um diese Zielgruppe, müsste man in der Tat von einem Luxusmodell sprechen.

In unserem aktuellen Newsletter-Text zeigt unser Geschäftsführender Partner, Dr. Burkhard Scherf, anhand eines aktuellen Beispiels aus der Praxis auf, dass und wie gut gestaltete Lebensarbeitszeitmodelle auch für Normal– und Geringverdiener von hoher Relevanz sein können.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Ihr Team von SSZ Beratung

Lebensarbeitszeit – Nur für Besserverdienende?

Zu den hartnäckig sich haltenden Vorurteilen über Lebensarbeitszeitkonten (LAZ-Konten) gehört die Ansicht, dass das „nur etwas für die Besserverdienenden“ sei. Die Argumentation geht so: Der Durchschnitts- oder gar Geringverdiener braucht alles, was er verdient, für sein tägliches Leben. Wenn überhaupt Spielräume da sind, gehen sie in die betriebliche Altersversorgung. Für ein Ansparen in LAZ-Konten gibt es in dieser Situation keine realistischen Möglichkeiten.

Abgesehen von der Frage, ob betriebliche Altersversorgung tatsächlich immer Vorrang haben muss vor einem Zeitwertkonto (aus meiner Sicht ist für viele Mitarbeitergruppen, insbesondere für körperlich belastete oder in Schichtarbeit tätige Beschäftigte, beides gleichrangig wichtig), zeigt uns die Realität, dass dieses Argument nicht stimmt. Auf der jüngsten Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten[1] in Köln hat Dagmar Reimann, Personalleiterin unseres Kunden Studierendenwerk Darmstadt, den wir bei der Entwicklung seines LAZ-Modells begleitet haben, die ersten Ergebnisse aus diesem Modell vorgestellt, das seit Mai diesen Jahres von den Mitarbeitern des Studierendenwerks genutzt werden kann. Folgende interessante Details sind von dort zu berichten:

- Das Durchschnittalter der Mitarbeiter, die bereits ein Zeitwertkonto eröffnet und in diesem aktiv angespart haben, beträgt 54,3 Jahre.
- Das monatliche Durchschnittsgehalt der Mitarbeiter, die bereits ein Zeitwertkonto eröffnet und dort angespart haben, beträgt 2.667 €. Es handelt sich also überwiegend um Mitarbeiter aus den unteren Entgeltgruppen.
- Im Durchschnitt haben diese Mitarbeiter in den ersten fünf Monaten der Verfügbarkeit des Modells ca. 727 € angespart.

Was lernen wir daraus? Vor allen Dingen dies: LAZ-Konten sind sehr wohl auch und gerade für die Durchschnitts- und Geringverdiener von Interesse! Der Durchschnitt der hier aktiv einsparenden Mitarbeiter liegt deutlich unter dem durchschnittlichen Monatsverdienst von 3.612 €, den das statistische Bundesamt für das Jahr 2015 für Deutschland ermittelt hat. Dennoch waren gerade diese Mitarbeiter als erste dabei, als das Modell des Studierendenwerks für die Mitarbeiter freigegeben wurde. Und sie haben in den fünf Monaten des Bestehens des Modells im Durchschnitt mehr als 5% ihres Bruttogehalts in ihr Zeitwertkonto eingebracht.

Warum tun Mitarbeiter so etwas?

[1] Die Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V. ist übrigens für alle, die relevante und kompetente Informationen rund um Lebensarbeitszeit und Zeitwertkonten suchen, eine erstklassige Informationsquelle!

Im Einzelfall müsste man sie zu ihren Gründen befragen. Aus unserer Perspektive gibt es aber gute Gründe dafür:

- Grundsätzlich ist ein LAZ-Modell für die Mitarbeiter von Interesse, weil sie wissen, dass viele von Ihnen es wahrscheinlich nicht schaffen werden, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter von 66 oder 67 Jahren in Vollzeit zu arbeiten. Ein Großteil der Mitarbeiter des Studierendenwerks arbeitet in den Mensa-Küchen und die Arbeitsbedingungen dort sind durchaus belastend. Noch weniger aber können es sich diese Mitarbeiter leisten, gerade weil sie bestenfalls Durchschnittsverdiener sind, mit Rentenabschlägen in die vorgezogene Rente zu gehen oder gar zu riskieren, in die Erwerbsunfähigkeitsrente abzurutschen. Es gibt also einen hohen Bedarf an einer Regelung, die eine Entlastung dieser Mitarbeiter in den Jahren vor dem Renteneintritt möglich macht, damit sie bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter in sozialversicherter Beschäftigung bleiben können.

- Die spezielle Ausgestaltung des Modells beim Studierendenwerk Darmstadt macht es für die Mitarbeiter erkennbar attraktiv, sich hieran aktiv zu beteiligen. Die Mitarbeiter erhalten für die rentennahe Verwendung des LAZ-Kontos (also für eine vollständige Freistellung oder Reduzierung der Wochenarbeitszeit in den letzten Jahren vor der Rente) einen Zuschuss von 50% auf die ersten 1.000 €, die sie pro Jahr hier ansparen, und einen weiteren Zuschuss von 25% für die zweiten 1.000 € pro Jahr. Zudem wird der angesparte Freistellungszeitraum um 12% verlängert als Ausgleich für den im Freistellungszeitraum entstehenden Urlaubsanspruch[2]. Zudem gibt es eine spezielle, zusätzliche Bezuschussung für Mitarbeiter, die aufgrund ihres Alters höchstens noch über 10 Jahre im LAZ-Kono ansparen können, sofern sie einen Mindestanteil an eigener Sparleistung erbringen.

Warum leistet sich das Studierendenwerk den „Luxus" solcher Zuschüsse? Weil es auch um die Risiken einer alternden Belegschaft weiß, die in großen Teilen unter erschwerten Arbeitsbedingungen aktiv ist. Und weil die hier mit Unterstützung durch SSZ Beratung durchgeführte Demografieanalyse ergeben hat, dass auch für das Studierendenwerk als Arbeitgeber das Modell inklusive dieser Zuschüsse langfristig wirtschaftlich positive Effekte erbringt. Wenn dem so ist, ist es um so wichtiger, ein LAZ-Modell für die Mitarbeiter möglichst attraktiv zu gestalten, damit ein hoher Grad der Beteiligung erreicht wird, der Voraussetzung für die langfristigen Wirkungen des Modells ist.

Es ist auch interessant sich einmal durchzurechnen, welche Freistellungsansprüche die Mitarbeiter des Studierendenwerks sich erwerben, wenn sie in gleicher Weise wie in den ersten Monaten im Rahmen dieses Modells ansparen:

- Die durchschnittliche Ansparleistung der ersten fünf Monate entspricht einem über ein ganzes Jahr angesparten Betrag von ca. 1.744 €.

- Diesem Betrag würde der Arbeitgeber einen jährlichen Zuschuss von 686 € hinzufügen.

- Spart ein Mitarbeiter auf diese Weise über 10 Jahre in seinem LAZ-Konto an, so kommt er auf einen Betrag von 24.300 €, entsprechend ca. 9,1 Monatsgehältern[3].

- Mit dem zusätzlichen Aufschlag von 12% ergibt das einen Zeitraum der vollständigen Freistellung von ca. 10,2 Monaten.

- Interessanter als der Fall der vollständigen Freistellung sind jedoch die auch vom Studierendenwerk favorisierten Teilfreistellungen, also eine Arbeitszeitreduzierung vor dem Rentenübergang. Z.B. kann ein Mitarbeiter mit dem oben errechneten Betrag eine Arbeitszeitreduzierung auf 80% bei vollem Entgeltausgleich über die letzten 4 Jahre und 3 Monate vor der Rente finanzieren. Oder über den gleichen Zeitraum eine Arbeitszeitreduzierung auf 60% mit Aufstockung des Brutto-Entgelts auf 80% (was in der Regel einem Netto-Entgelt von ca. 90% entspricht). Letzteres kann z.B. für Mitarbeiter von Interesse sein, die im Alter über 60 Jahren zunehmende Schwierigkeiten verspüren, das Arbeitspensum in vollem Umfang abzuleisten. Eine Reduzierung auf 60% (also meist drei Tage pro Woche) ist aber in vielen Fällen sehr wohl noch zu schaffen, weil dann deutlich mehr

[2] Es ist eine rechtlich noch nicht definitiv geklärte Frage, ob im Rahmen einer vollständigen Freistellung aus einem Zeitwertkonto tatsächlich Urlaubsansprüche entstehen. Weil einige Indizien jedoch dafür sprechen und um Rechtsstreitigkeiten vorzubeugen, wird hier ein solcher Zuschuss gewährt.

[3] Wir verzichten hier auf die Betrachtung der Effekte von Verzinsungen des Sparguthabens und Tariferhöhungen und nehmen vereinfachend an, dass diese sich gegenseitig weitgehend neutralisieren.

Erholungstage zur Verfügung stehen.

Bereits nach 10 Jahren der hier aktuell zu beobachtenden durchschnittlichen Ansparleistung lassen sich also substantielle Effekte für die Mitarbeiter erzielen.

So zeigt uns das Beispiel des Lebensarbeitszeitmodells des Studierendenwerks Darmstadt, dass gut gestaltete LAZ-Modelle auch und gerade für Mitarbeiter in niedrigen Entgeltgruppen gleichzeitig von hoher Wichtigkeit und Attraktivität sind.

Interessieren Sie sich für die Ausgestaltung eines Lebensarbeitszeitmodells in Ihrer Organisation? Haben Sie andere Fragen zu Arbeitszeitgestaltung, Schicht- oder Personaleinsatzplanung? Sprechen Sie uns an! Senden Sie eine Email an info@ssz-beratung.de oder rufen Sie an unter: +49. 89. 437 37-259.

Veranstaltungen von und mit SSZ Beratung in 2016

Seminar „Flexible Schichtplanung in Produktion & Logistik“
Veranstalter: SSZ Beratung
27.-28.10.2016, München
Agenda und Anmeldeinformation: hier
Restplätze sind noch verfügbar, aber baldige Anmeldung erforderlich!

SSZ mit der Zukunftsinitiative Personal (ZiP) auf der Zukunft Personal in Köln
18.-20.10.2016, Köln
In diesem Jahr ist SSZ auf der Zukunft Personal gleich doppelt präsent. Im Rahmen so genannter „Guided Tours“, organisiert von der Zukunftsinitiative Personal, können Besucher sich gezielt über die Messe bewegen und an ausgewählten Ständen mit Experten in den Dialog treten. SSZ wird dabei die Moderation der Guided Tour übernehmen. Weitere Informationen und die Möglichkeit, sich direkt zur Guided Tour anzumelden, finden Sie auf der Website der Zukunft Personal.
Zusätzlich zu dieser neuen Form der Kommunikation und des Austauschs gibt es am Dienstag, 18. Oktober eine Podiumsdiskussion zum Thema „Digital HR im Dialog“ (Dienstag, 18. Oktober 2016, 12.00 bis 12.45 Uhr, Praxisforum 8, „Solution Stage“, Halle 3.2). Auch an dieser Diskussion beteiligt sich SSZ aktiv und schickt Guido Zander auf das Podium.

Autor

Dr. Burkhard Scherf studierte Informatik und Betriebswirtschaft an der Rheinischen Friedrich-Wilhelm Universität in Bonn und promovierte zum Dr. rer. nat. an der Technischen Universität München. Es folgten drei Jahre Tätigkeit im Forschungsbereich der Siemens AG. Seit 1990 beschäftigt er sich in unterschiedlichen Funktionen mit Arbeitszeitmanagement und Personaleinsatzplanung: Als Software-Entwickler, Berater, Projektleiter und in operativer Führungsfunktion. Er ist Gründer und Geschäftsführender Partner von SSZ Beratung, die Beratung im Bereich Personaleinsatzplanung, Arbeitszeit und Demografieanalyse anbietet, sowie Autor diverser Veröffentlichungen zu den Themen Arbeitszeitgestaltung, Personaleinsatzplanung und demografischer Wandel.

Herausgeber:
Dr. Scherf Schütt & Zander GmbH
Olympiastraße 2a
85622 Feldkirchen

Fon +49. 89. 437 37-259
Fax +49. 89. 437 37-260
Web http://www.ssz-beratung.de

Sitz der Gesellschaft: Feldkirchen
HRB 186701 Amtsgericht München
Geschäftsführer: Dr. Burkhard Scherf, Guido Zander