



Dr. Markus Bechtoldt, Dr. Judith May

Zeitwertkonten

Wie Sie Langzeitkonten-
modelle richtig gestalten

HAUFE.

AON Hewitt

Zeitwertkonten

Wie Sie Langzeitkonten- modelle richtig gestalten

Dr. Markus Bechtoldt

Dr. Judith May

HAUFE.

Inhalt

Die wichtigsten Fragen	5
Grundlagen	9
■ Die Idee des Zeitwertkontos	10
■ Der Wertguthabenbegriff nach Flexi II	13
■ Abgrenzung zur Altersteilzeit	17
Einbringungsquellen	21
■ Entgeltbestandteile	22
■ Zeitbestandteile	22
■ Arbeitgeberförderungen	25
■ Erforderlicher Finanzierungsaufwand	27
■ Praxisfragen	29
■ Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Folgen einer Einbringung	31
„Entsparen“ als reguläre Verwendung	37
■ Mögliche Verwendungszwecke	38
■ Höhe der Freistellungsvergütung	39
■ Praxisfragen	40
■ Steuer- und sozialversicherungsrechtliches Umfeld der Freistellung	45
Finanzierung und Wertentwicklung	49
■ Rechtliche Rahmenbedingungen	50
■ Interne und externe Finanzierung	52
■ Welches Produkt ist das Richtige?	54
■ Partizipationsmodelle	55

■ Versicherungslösungen	56
■ Fondsprodukte	57
■ Lifecycle-Modelle	57
■ Hybridlösungen	59
■ Dynamische Wertsicherungskonzepte	60
■ Mindestgarantien nach Gesetz oder Vertrag	62
■ Wirtschaftliche Auswirkungen und Bilanzierung	63
■ Administration von Zeitwertkonten	68
Insolvenzversicherung	71
■ Allgemeines	72
■ Treuhandlösungen als präferierter Ansatz	73
■ Gleichwertige Sicherungsmittel	76
■ Sanktionen	77
Störfälle	79
■ Der Begriff des Störfalls	80
■ Folgen eines Störfalls	80
■ Verwendung für betriebliche Altersversorgung	81
■ Portabilität	83
Aktuell: Familienpflegezeit	87
■ Die Funktionsweise der Familienpflegezeit	88
■ Kündigungsschutz	91
■ Vertretungseinstellung	91
■ Praxisfragen	92
■ Literaturhinweise	95

Vorwort

Als die Volkswagen AG im Jahr 1998 das „Zeitwertpapier“ ins Leben rief und erstmals die Idee der am Kapitalmarkt verzinsten, Zeit- und Entgeltbestandteile präsentierte, wurde dies deutschlandweit als Instrument vorausschauender Personalpolitik gepriesen und hat seither viele Nachahmer gefunden.

Um aus Zeitwertkonten finanzierte sozialversicherte Auszeiten großflächig in Deutschland nutzbar zu machen, griff die Politik diese Idee umgehend auf und schuf die erforderlichen rechtlichen Rahmenbedingungen, die im Jahr 2009 unter dem Stichwort „Flexi II“ umfangreich überarbeitet wurden. Jüngst bedient sich nun auch das Bundesfamilienministerium des Konzepts von Wertguthaben, um mit der Familienpflegezeit Verbesserungen im Bereich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu erreichen.

Vor dem Hintergrund der in den nächsten Jahren an Dynamik gewinnenden Umwälzungen in der Altersstruktur unserer Gesellschaft und den damit verbundenen Herausforderungen werden Unternehmen und Beschäftigte genauso wie Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften nicht umhin kommen, konkrete Lösungen zu entwickeln und anzubieten. Mit diesem TaschenGuide erhalten sie einen fundierten Überblick über Einsatzmöglichkeiten, eventuelle Fallstricke und Gestaltungsformen von Zeitwertkonten.

Dr. Markus Bechtoldt und Dr. Judith May

Die wichtigsten Fragen

Ist mein Unternehmen für den demografischen Wandel gerüstet?

Jeder strategischen Unternehmensentscheidung sollte idealerweise eine umfassende Situationsanalyse vorausgehen. Die demografischen Herausforderungen der Zukunft sind mittlerweile in aller Munde: Sinkende Geburtenraten, Fachkräftemangel und *war for talents*, Verlängerung der Lebensarbeitszeit und Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre.

Der vorausschauende Unternehmer überprüft dabei regelmäßig seine Belegschaftsstruktur nach Alter und Qualifikation. Er fördert alters- und gesundheitsgerechte Arbeitsstrukturen, ermöglicht lebenslanges Lernen und gibt Antworten auf die Bedürfnisse vieler Mitarbeiter nach Auszeiten oder einem flexiblen Übergang in den Ruhestand. Schließlich dient all dies letztlich auch der langfristigen Absicherung im täglichen Wettbewerb.

Sind Zeitwertkonten meine Lösung?

Zeitwertkontenmodelle stehen nie für sich allein. Neben eventuellen tarifvertraglichen Vorgaben sind sie stets auch eingebettet in betriebliche Arbeitszeitmodelle und Vergütungsstrukturen. Daneben gibt es zahlreiche Instrumente und Programme, die eine vergleichbare Stoßrichtung haben. So zielen auch Altersteilzeitmodelle ebenso wie die reinen Vorruhestandsmodelle im Bereich der Zeitwertkonten auf die Verkürzung der Lebensarbeitszeit ab. Betriebliche Gesundheits- und Wellness-angebote haben ebenso wie viele im laufenden Arbeitsleben durchgeführte Freistellungen aus Wertguthaben die Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit sowie die vielzitierte *work-life-balance* im Sinn.

Hilft mir ein reines Vorruhestandsmodell weiter oder will ich das gesamte Arbeitsleben durch Auszeiten begleiten?

Zeitwertkontenmodelle lassen sich prinzipiell in zwei Kategorien aufteilen: Reine Vorruhestandsmodelle zielen oftmals darauf ab, die für den Arbeitgeber teuren Altersteilzeitmodelle durch eine überwiegend vom Arbeitnehmer selbst finanzierte (teilweise) Freistellung unmittelbar vor dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben abzulösen. Zeitwertkontenmodelle, die neben einer rentennahen Freistellung auch die ganze Bandbreite oder jedenfalls eine größere Auswahl an Freistellungen während des gesamten Arbeitslebens zulassen, dienen vornehmlich der Mitarbeitergewinnung und Mitarbeitermotiva-

tion sowie der nachhaltigen Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit.

Bin ich bereit, das Modell attraktiv auszugestalten und ggf. sogar durch eigene finanzielle Beiträge zu fördern?

Die oftmals zeit- und kostenaufwändige Implementierung neuer personalpolitischer Instrumente lohnt sich nur dann, wenn diese auch tatsächlich in der Belegschaft angenommen werden. Ein attraktives Modell sollte insbesondere unterschiedlichste, auf die Möglichkeiten der Mitarbeiter abgestimmte Einbringungen zulassen und flexibel auf Änderungen der Rahmenbedingungen reagieren können. In der Praxis zeigt sich zudem, dass die Beteiligungsquoten bei Zeitwertkontenmodellen vor allem dann hoch sind, wenn Arbeitgeber sich entschließen können, bestimmte, über die gesetzlich geforderte Werterhaltung hinausgehende Mindestverzinsungen zuzusagen oder eigene finanzielle Beiträge sowie indirekte Förderungen zuzuschließen.

Neben den rein materiellen Komponenten spielt für die Akzeptanz eines Zeitwertkontensystems auch die unternehmensinterne Kommunikation eine wichtige Rolle. Für den Mitarbeiter stellt die aktive Teilnahme an einem Langzeitkontenmodell eine mittel- bzw. langfristige Investition in die zukünftige Gestaltbarkeit seines Arbeitslebens im Unternehmen dar. Möchte der Arbeitgeber seine Mitarbeiter zur Teilnahme an einem solchen Modell gewinnen, ist mithin eine transparente, den Mitarbeiter ansprechende Kommunikation

unentbehrlich. Das Zeitwertkontenmodell sollte dabei mit all seinen Facetten detailliert in seiner Funktionsweise und Wirkung erläutert und anhand von eingängigen Beispielen veranschaulicht werden.

Grundlagen

Die Arbeitswelt ist ständigen Veränderungen unterworfen. So bringt insbesondere der demografische Wandel neue Herausforderungen für Arbeitsorganisation und Ressourcenplanung im Unternehmen mit sich. Bei verlängerter Lebensarbeitszeit steigt die Anzahl älterer Mitarbeiter im Unternehmen. Gleichzeitig machen Arbeitsverdichtung und Berufstätigkeit beider Elternteile bei jüngeren Mitarbeitern vermehrt krankheits- oder familienbedingte Auszeiten erforderlich.

Vor diesem Hintergrund sind Arbeitgeber aufgerufen, durch proaktive, auf das jeweilige Unternehmen zugeschnittene betriebliche Angebote eine biografieorientierte Arbeitszeitgestaltung zu unterstützen. Dabei bilden Zeitwertkontenmodelle aufgrund ihrer hohen Flexibilität eine gute Grundlage, die mittel- und langfristige Zeitsouveränität der Beschäftigten zu fördern.