

Zeitwertkonten – Win-Win-Modell für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Guthaben für Mitarbeiter und Unternehmen

Spätestens seit der Erhöhung der Regelaltersgrenze auf 67 und dem geplanten Wegfall der Förderung der Altersteilzeit ab 2010 sitzen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem Boot. Beide Seiten sind sich einig und suchen nach Lösungen, um die Lebensarbeitszeit bzw. den Übergang in den Ruhestand auf ein tragbares Niveau zu optimieren. Die Einführung von Zeitwertkonten bringt für beide Seiten erhebliche Vorteile. Während der Arbeitgeber ein wirksames Personalinstrument zur Arbeitszeitflexibilisierung und Steuerung der Altersstruktur im Unternehmen erhält, können die Mitarbeiter die Gestaltung ihrer Lebensarbeitszeit gezielt auf ihre beruflichen und privaten Bedürfnisse abstimmen.

Wie aus Zeit Geld wird

Das Prinzip ist einfach, aber mit großer Wirkung. Für die Finanzierung der Freistellung mittels eines Zeitwertkontos wird ein Wertguthaben aufgebaut. Der Arbeitnehmer zahlt Bestandteile seines Gehalts, Resturlaub, Boni oder Überstunden in ein Wertkonto ein und erhält dafür bezahlte Freizeit, die je nach Gestaltung für unterschiedliche Freistellungszwecke wie Vorruhestand, Altersteilzeit, Elternzeiten, Weiterbildung oder Sabbatical verwendet werden kann. Die Vergütungsansprüche werden nicht ausgezahlt, sondern dem Zeitwertkonto mit ihrem Bruttowert gutgeschrieben. Das Wertguthaben wird in der Regel verzinslich angelegt und anschließend unter Abführung der Steuern und der Sozialversicherungsbeiträge als Freistellungsgehalt ausbezahlt.

Freistellungszweck: Vorruhestand – Altersteilzeit

Für die Bestimmung des Freistellungszweckes sind die vom Unternehmen verfolgten Ziele und die Mitarbeiterstruktur entscheidend. Die größte Relevanz haben Zeitwertkonten für die Finanzierung eines Vorruhestandes in Form einer vollständigen oder teilweisen Freistellung vor dem Erreichen der Rentenaltersgrenze.

Angesichts des sinkenden Rentenniveaus werden die meisten Mitarbeiter eine vorzeitige Inanspruchnahme der gesetzlichen Rente, wegen der damit einhergehenden Rentenabschläge, wirtschaftlich kaum verkraften können. Insofern gibt es viele Unternehmen, in denen eine langfristige Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit zur Regulierung der Altersstruktur unverzichtbar ist. Doch auch in Bereichen, in denen eine Beschäftigung bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter möglich wäre,

möchte kaum ein Mitarbeiter bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten, die ganz überwiegende Mehrheit strebt einen früheren Renteneintritt an. Der Rückzug des Staates aus der Finanzierung eines frühzeitigen Renteneintritts führt zu einer Verlagerung der wirtschaftlichen Verantwortung in den privaten Bereich.

Weiterbildung, Familienzeiten, Sabbaticals

Zeitwertkonten können aber noch mehr und sie sind multifunktional einsetzbar.

Durch die Verlängerung des Erwerbslebens erhöhen sich gerade in wissensgeprägten Berufen die Anforderungen an eine kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeiter. Für Qualifizierungsmaßnahmen, die einen höheren zeitlichen Aufwand erfordern, kann mit einem Zeitwertkonto der benötigte zeitliche Freiraum geschaffen werden. Damit kann das Zeitwertkonto einen Beitrag zur Erhaltung und Weiterentwicklung des Qualifikationsniveaus erbringen, von dem Unternehmen und Mitarbeiter gleichermaßen profitieren. Zeitwertkonten lassen sich ebenfalls für private Auszeiten wie Familienzeiten oder Sabbatical nutzen.

Fachkräftemangel – Zeitwertkonten können Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stärken

Fachkräfte zu gewinnen und zu binden, wird mehr und mehr zur Herausforderung für Unternehmen. Viele Arbeitgeber haben inzwischen große Probleme, qualifizierte Stellen zu besetzen. Im sogenannten „War for Talents“ um gute und qualifizierte Mitarbeiter ist es wichtig, dass der Arbeitgeber dem Mitarbeiter attraktive Angebote machen kann. Unkonventionelle Arbeitszeitmodelle spielen dabei eine große



Autor:
Jan-Hendrik Austen,
Senior Consultant,
Deutsche Zeitwert GmbH

Implementierung von Zeitwertkonten

Die Implementierung von Zeitwertkontenmodellen erfordert die rechtssichere Durchführung, die technische Abwicklung, die Insolvenzsicherheit, die richtigen Kapitalanlageinstrumente und die Möglichkeit zur Individualgestaltung.

Rolle, denn nach wie vor ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit ein wichtiges Instrument zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

Alterssteuerung der Belegschaft

Zeitwertkonten tragen auch zur Alterssteuerung der Belegschaft bei. Arbeitnehmer können noch vor dem 60. Lebensjahr in den Vorruhestand eintreten oder eine Altersteilzeitvereinbarung abschließen, ohne Einkommenseinbußen hinnehmen zu müssen. Jüngere Arbeitnehmer können eingestellt werden, die von Erfahrungen der im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung beschäftigten Arbeitnehmern profitieren.

Verbesserte Reaktionsmöglichkeit auf schwankende Auftragslagen

Ist die Auftragslage eines Unternehmens gut, so kann mit dem Mitarbeiter eine Mehrarbeit vereinbart werden. Die zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden werden dem Zeitwertkonto gutgeschrieben. Diese können bei schlechter Auftragslage durch die Finanzierung der Freistellung von Arbeitnehmern wieder abgebaut werden.

Kapitalanlage für Zeitwertkonten

Die Kapitalanlage ist ein wichtiges Gestaltungselement im Zeitwertkontenmodell, denn wenn sich ein Unternehmen für die Einrichtung eines Zeitwertkontenmodells entscheidet, stellt sich die Frage nach der Entwicklung des Wertguthabens. Das Wertguthaben kann in eine Kapitalanlage investiert werden und führt über die erreichten Wertsteigerungen zu einem größeren Freistellungszeitraum für den Mitarbeiter. Verschiedene Anlagemöglichkeiten kommen dabei in Frage. Eine Möglichkeit ist es, das Wertguthaben in einen Investmentfonds oder in eine alternative Anlageform (z.B. Versicherungen, Garantieprodukte oder Ähnliches) zu investieren. In Abhängigkeit von Unternehmenszielen und Mitarbeiterbedürfnis können auch Anlageklassen definiert werden, die sich aus verschiedenen Investmentfonds zusammensetzen. Der Mitarbeiter kann zwischen unterschiedlichen Risikoklassen auswählen und sich je nach Anlage- und Risikoneigung für das passende Portfolio entscheiden. Das Wertguthaben entspricht dann der Wertentwicklung der Kapitalanlage. Gewinne und Verluste werden somit direkt an den Mitarbeiter weitergegeben. Dies sollte mit dem Arbeitnehmer vertraglich vereinbart sein. Denn in der Praxis hat sich gezeigt, dass es zu Unstimmigkeiten kommen kann, wer bei einer Kursschwankung das Risi-

ko trägt. Ebenfalls ergeben sich Liquiditätsvorteile für das Unternehmen durch den Aufbau stiller Reserven.

LifeCycle-Modell

Mit dem LifeCycle-Modell wird in renditestarke Anlageprodukte mit anfänglich hohem Aktienanteil investiert und mit zunehmendem Alter der Mitarbeiter in defensivere und risikofreie Kapitalanlageprodukte wie z.B. Geldmarktfonds oder Rentenpapiere umgeschichtet. So werden zu Beginn die vollen Ertragschancen genutzt, während sinkende Kurse das Anlagevermögen in der Auszahlungsphase und in den Jahren davor kaum mehr gefährden.

Versicherungsmodell

Planungssicherheit und garantierte Erträge bietet die Überführung des Guthabens in ein Versicherungsprodukt (Lebensversicherung). Damit investiert der Arbeitnehmer in ein bekanntes Vorsorgemodell. Diese Produkte versprechen sowohl eine garantierte Wertentwicklung als auch eine entwicklungsabhängige Überschussbeteiligung, die das Wertguthaben erhöhen kann.

Insolvenzversicherung

Über die Kapitalanlage kann die vom Gesetz gem. § 7d SGB IV vorausgesetzte Insolvenzversicherung des Guthabens hergestellt werden. Zu diesem Zweck werden die Anlageprodukte in der Praxis in ein doppeltes Treuhandmodell (auch Contractual Trust Arrangement, kurz CTA) eingebracht oder an den Mitarbeiter verpfändet. Da in einigen Fällen keine Insolvenzversicherung des Guthabens zugunsten der Mitarbeiter erfolgte, verschärft der Gesetzgeber auch diesbezüglich die Anforderungen und vor allem die Rechtsfolgen einer fehlenden Insolvenzversicherung.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Mit dem Flexi-Gesetz (Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6. April 1998) hat der Gesetzgeber die rechtliche Grundlage geschaffen, um den steigenden Forderungen der Wirtschaft nach flexibleren Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit Rechnung zu tragen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat am 30. Mai 2008 einen neuen Gesetzentwurf vorgelegt. Die Tatsache, dass sich der Gesetzgeber aktuell damit beschäftigt, den gesetzlichen Rahmen der Zeitwertkonten weiterzuentwickeln und bestehende Lücken zu schließen, bestätigt die wachsende Bedeutung.

Fazit

Zeitwertkonten sind ein zukunftssträchtiges und wirksames Personalinstrument. Da mit ihnen unterschiedliche und vielfältige Effekte realisiert werden können, bieten sie für jedes Unternehmen interessante Aspekte.

Arbeitgeber und Mitarbeiter können gleichermaßen nicht nur von der gewonnenen Flexibilität, sondern auch von den wirtschaftlichen Vorteilen profitieren.