

Zeitwertkonten

im Mittelstand

Erwartungen und Erfahrungen mit Zeitwertkonten – eine Studie



HDI
GERLING

F.A.Z.-INSTITUT

FÜR MANAGEMENT-, MARKT- UND MEDIENINFORMATIONEN GMBH

Inhalt

Vorwort	3
Die Koordinaten der Stichprobe	4
Zeitwertkonten – Funktion und Ausgestaltung	5
Zusammenfassung der Befragungsergebnisse	11
Die Befragungsergebnisse im Detail	14
Mit Zeitpolster das Berufsleben verkürzen	14
Hohe Zufriedenheit der Unternehmen mit Zeitwertkontenmodellen	18
Mittelständler brauchen externe Berater für Rechtssicherheit ihrer Zeitwertkonten	22
Mittelstand muss Lücken bei der Insolvenzsicherung der Zeitwertkonten schließen	26
Ausblick	30
Glossar	31
Kontakte	32

Impressum

Haftungsausschluss:

Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts sowie für zwischenzeitliche Änderungen übernehmen Redaktion und Verlag keine Gewähr.

© Juni 2008

Herausgeber:

F.A.Z.-Institut für Management-, Markt- und Medieninformationen GmbH
Postfach 20 01 63, 60605 Frankfurt am Main

HDI-Gerling Leben Serviceholding AG
Gereonshof, 50670 Köln

Alle Rechte vorbehalten, auch die der fotomechanischen Wiedergabe und der Speicherung in elektronischen Medien.

Redaktion: Dr. Guido Birkner

Gestaltung, Layout und Satz: Nicole Bergmann

Lektorat: Vera Pfeiffer

Druck und Verarbeitung: Boschen Offsetdruck GmbH, Frankfurt am Main

Titelphoto: PhotoDisc

Befragung der Personalentscheider: forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH
Max-Beer-Straße 2/4, 10119 Berlin

ISBN: 978-3-89981-929-8

Vorwort

Zeitwertkonten (ZWKs) sind in Deutschland erst seit einigen Jahren auf dem Markt. Insbesondere Großunternehmen und Industriebranchen entdeckten die personalpolitischen Vorteile von Zeitwertkonten für sich. Im Fokus stand zunächst das Ziel, Personalkosten durch das optimierte Steuern der Kapazitätsauslastung zu senken. Im Hinblick auf das höhere gesetzliche Renteneintrittsalter mit 67 Jahren und auf die auslaufende staatliche Förderung der Altersteilzeit wird die Finanzierung des Vorruhestands immer wichtiger. Alles in allem eröffnen ZWKs den Unternehmen neue Möglichkeiten, den Personaleinsatz effizient und flexibel zu planen. Der Pluspunkt für die Mitarbeiter: ZWKs helfen bei der individuellen Lebensplanung – im Erwerbsleben ebenso wie für die Gestaltung des persönlichen Ruhestandsbeginns.

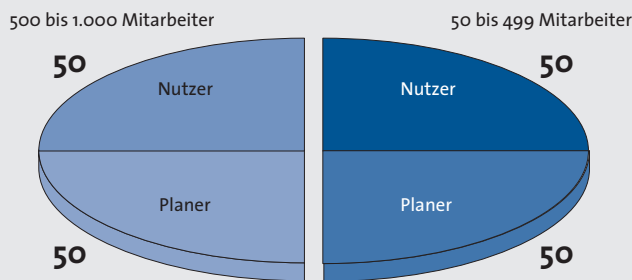
Um ZWK-Modelle noch attraktiver und sicherer zu gestalten, will der Gesetzgeber gegenwärtig den Insolvenzschutz für Zeitwertkonten verbessern. Seit März 2008 liegt der „Diskussionsentwurf eines Gesetzes zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ auf dem Tisch. Er sieht zudem Änderungen bei der Kapitalanlage und der Zuordnung von Wertguthaben sowie eine verbesserte Portabilität der Wertguthaben vor. Während ZWK-Modelle in Großunternehmen schon stark verbreitet sind, verhält sich der Mittelstand bisher zurückhaltend bei der Implementierung von Zeitwertkonten. Diese Tatsache nehmen die Herausgeber zum Anlass für die vorliegende Studie. Die Untersuchung bietet interessante Antworten und Einblicke auf die Fragen, welche Aspekte den Mittelstand bei der Einführung von Zeitwertkonten bewegen und welche Anforderungen die Betriebe an ZWK-Modelle stellen. Zudem zeigt sie auf, in welche Richtung sich Zeitwertkonten in den nächsten Jahren entwickeln könnten.

Wir haben im April 2008 über die Marktforschungsgesellschaft forsa 200 mittelständische Unternehmen in Deutschland mit 50 bis 1.000 Mitarbeitern in einer repräsentativen Erhebung zum Thema Zeitwertkonten befragen lassen. Die Stichprobe umfasste sowohl Nutzer von ZWK-Modellen als auch Betriebe, die sich für Zeitwertkonten interessieren und deren Einführung planen. Aufgrund der Zusammensetzung der Stichprobe und mit den Trendaussagen bietet die Studie einen deutlichen Mehrwert gegenüber anderen Befragungen zu diesem Thema. Konkret ging es den Herausgebern um die Ziele und die Zufriedenheit der Unternehmen bei der Einführung sowie um die Verwaltung, Finanzierung und Insolvenzsicherung von Zeitwertmodellen.

*HDI-Gerling Lebensversicherung AG
HDI-Gerling Pensionsmanagement AG
F.A.Z.-Institut*

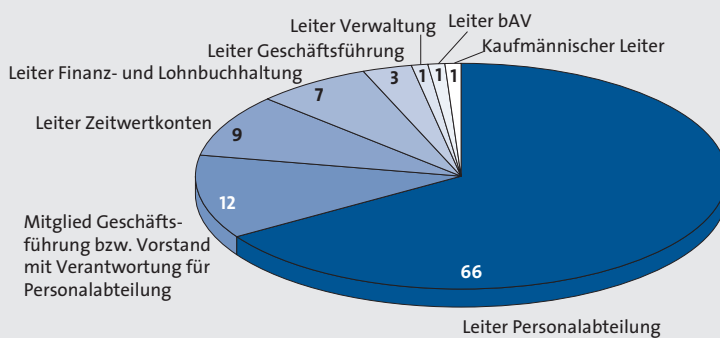
Die Koordinaten der Stichprobe

Die Unternehmen der Entscheider nach Zahl der Mitarbeiter (in Anzahl der befragten Entscheider)



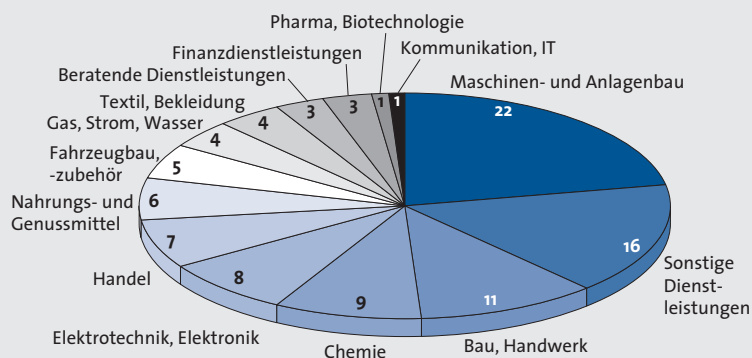
Quellen: HDI-Gerling, F.A.Z.-Institut.

Die 200 befragten Entscheider nach ihrer Funktion im Unternehmen (in %)



Quellen: HDI-Gerling, F.A.Z.-Institut.

Die Unternehmen der Entscheider nach Branchen (in %)



Quellen: HDI-Gerling, F.A.Z.-Institut.

Der Entscheiderbefragung liegt eine repräsentative Basisstichprobe aus Unternehmen mit 50 bis 1.000 Mitarbeitern in Deutschland zugrunde. Die Auswahl der Betriebe erfolgt nach einer zweifachen Quotierung: nach Größenklassen und nach inhaltlichen Klassen im Hinblick auf Zeitwertkonten. So bieten 100 Betriebe heute Zeitwertkonten an (im Folgenden auch „Nutzer“ genannt), weitere 100 Betriebe planen die Einführung von Zeitwertkonten bzw. interessieren sich stark dafür (im Folgenden auch „Planer“ genannt). Die beiden 100er-Klassen haben wir nach dem Kriterium der Mitarbeiterzahl in zwei weitere Klassen unterteilt. Jeweils 50 Betriebe beschäftigen 50 bis 499 Mitarbeiter bzw. 500 bis 1.000 Mitarbeiter.

Die befragten Entscheider aus dem Mittelstand sind überwiegend Leiter der Personalabteilung des eigenen Betriebs (66 Prozent). Weitere 12 Prozent gehören der Geschäftsführung bzw. dem Vorstand ihres Unternehmens an und sind für die Personalabteilung verantwortlich. Die übrigen Entscheider setzen sich aus den Verantwortlichen für Zeitwertkonten, für die Finanz- und Lohnbuchhaltung, für die Geschäftsführung, für die Verwaltung und für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung zusammen. Rund sieben von zehn befragten Unternehmen sind in Industriebranchen tätig, rund drei von zehn Betrieben bieten Dienstleistungen an. Die computergestützten Interviews wurden anhand eines strukturierten Fragebogens nach der CATI-Methode (Computer Aided Telephone Interviewing) durchgeführt.

Zeitwertkonten – Funktion und Ausgestaltung

Mit dem „Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ hat der Gesetzgeber die sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen für Zeitwertkonten geschaffen. Das sogenannte Flexigesetz ist zum 01.01.1998 in Kraft getreten. Seitdem führen immer mehr Betriebe Zeitwertkonten ein.

Abgrenzung der Begriffe

Arbeitszeitkonten-Modelle, auch Zeitwertkonten genannt, lassen sich nach dem zeitlichen Regulierungsrahmen in Kurz- und Langzeitkonten unterscheiden. Kurzzeitkonten entstehen aus vorübergehenden Abweichungen von der Regelarbeitszeit. Sie dienen dem kurzfristigen Zeitausgleich, wobei der Bezugs- bzw. Ausgleichszeitraum in der Regel weniger als ein Jahr beträgt. Langzeitkonten sind nicht auf den fortlaufenden Ausgleich ausgerichtet, sondern dienen dem langfristigen Ansparen von Guthaben. Hier hält der Arbeitgeber Ansprüche seiner Mitarbeiter auf bezahlte Freistellung fest. Angespart wird über ein Langzeitkonto ein sogenanntes Wertguthaben. Das Wertguthaben bezeichnet für die Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung fälliges Arbeitsentgelt, das der Beschäftigte mit einer Arbeitsleistung erzielt, die er vor der Freistellung erbracht hat.

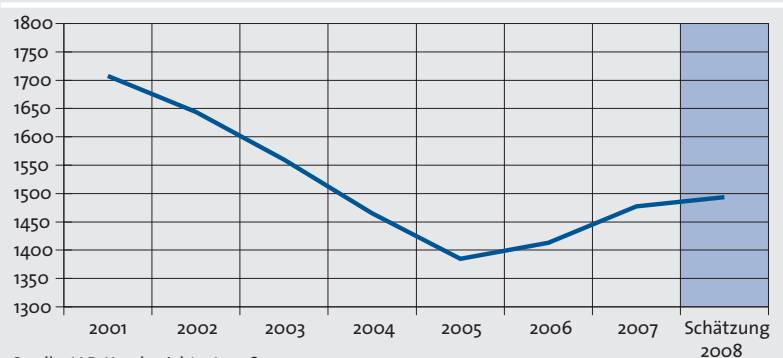
Mit Langzeitkonten können Beschäftigte einen längeren Urlaub – ein Sabbatical –, eine ausgeprägte Freistellungsphase vor dem Eintritt in den Ruhestand oder Zeit für eine Weiterbildung nehmen. Lebensarbeitszeitkonten sind Langzeitkonten mit einer speziellen Zielsetzung. Sie dienen ausschließlich der Verkürzung der Erwerbsphase, lassen sich also nur für den

vorgezogenen Ruhestand nutzen. Der praktische Unterschied zwischen Lebensarbeitszeitkonten und Langzeitkonten wird im Fall drohender Kurzarbeit deutlich. Grundsätzlich gilt die gesetzliche Vorgabe, ein bestehendes Wertguthaben vor der Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld zumindest anteilig abzubauen. Reine Lebensarbeitszeitkonten sind von der Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld ausdrücklich ausgenommen. Daher müssen Angestellte Wertguthaben im Rahmen von Lebensarbeitszeitkonten zur Vermeidung von Kurzarbeit nicht auflösen.

Abzugrenzen sind Zeitwertkonten von der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Dienen Zeitwertkonten der Freistellung von der Arbeit vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, so stellt die bAV als biometrisch kalkulierte Leistung ausschließlich auf die Zeit nach dem Eintritt eines Versorgungsfalls und damit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab.

Zeitwertkonten gewinnen angesichts der demographischen Entwicklung, des wachsenden Fachkräftemangels und der Ein-

Bezahlte Überstunden in Deutschland (Überstundenvolumen der beschäftigten Arbeitnehmer pro Jahr, in Mio. Stunden)



Quelle: IAB-Kurzbericht 3/2008.

Rund 3 Milliarden Überstunden 2007

Mit Zeitwertkonten lässt sich die Mehrarbeit der Beschäftigten in Form registrierter Überstunden besser organisieren und entgelten. Denn für rund acht von zehn Fach- und Führungskräften gehören Überstunden laut einer Befragung der Online-Jobbörse Stepstone zum Alltag. Doch längst nicht jedes Unternehmen registriert und vergütet den Beschäftigten die geleistete Mehrarbeit. 2007 haben die Arbeitnehmer in Deutschland schätzungsweise rund 3 Milliarden Überstunden gemacht. Davon werden laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus Nürnberg 1,48 Milliarden Überstunden bezahlt. Pro vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer bedeutet das gut 53 Überstunden pro Jahr. Laut einer Faustregel kommt auf jede bezahlte Überstunde im Schnitt eine unbezahlte hinzu. Für 2008 steigt die Zahl der bezahlten Überstunden schätzungsweise auf 1,49 Milliarden (siehe Grafik S. 5).

griffe des Gesetzgebers bei der Rente an Bedeutung für Unternehmen. Im „War for Talents“, also dem Wettbewerb um hochqualifizierte Mitarbeiter, können Arbeitgeber mit ZWK-Modellen High-Potentials gewinnen und an sich binden. Betriebe können mit Zeitwertkonten Vorruhestandsmodelle ohne Gehaltseinbußen und Nachteile bei der gesetzlichen Rente anbieten. Dieser Aspekt ist für Mitarbeiter gerade vor dem Hintergrund des höheren Renteneintrittsalters mit 67 Jahren und der auslaufenden Förderung der Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz zum 31.12.2009 interessant (siehe Grafik S. 9).

Aufbau von Wertguthaben

Mitarbeiter können Arbeitszeit und/oder Arbeitsentgelt in Zeitwertkonten einbringen. Auch eine gemischte Einbringung ist möglich. Das Konto selbst wird in Zeit oder

in Geld geführt, unabhängig von der Form der Einbringung. Wird das Wertguthaben in Zeiteinheiten – in der Regel in Stunden – geführt, müssen Entgeltzuführungen zum jeweils aktuellen Stundenentgelt in Zeit umgerechnet und gutgeschrieben werden. Zuwendungen in Zeit gehen unverändert ins Wertguthaben ein. Eine eingebrachte Stunde in der Arbeitsphase entspricht auch in der Freistellung einer Stunde, die Freistellung erfolgt zum jeweils aktuellen Stundenentgelt. Die Verzinsung eines in Zeit geführten Wertguthabens ergibt sich hierbei aus der Steigerung des Grundentgelts pro Stunde durch jährliche Gehaltssteigerungen oder individuelle Karrieresprünge. Man spricht auch vom Karrieremodell. Das Wertguthaben entwickelt sich somit genauso, wie sich die auf die einzelne Zeiteinheit umgerechneten Bezüge des Mitarbeiters entwickeln. Das Risiko der Wertsteigerung trägt der Arbeitgeber.

Bei der Kontoführung in Geld wird das Wertguthaben in Geldeinheiten geführt. Zuführungen in Zeit werden zu dem jeweils aktuellen Stundenlohn in Geld umgerechnet, während Entgeltzuführungen unverändert ins Wertguthaben gebucht werden. Die Kontoführung entspricht damit der eines Bankkontos. Die Verzinsung orientiert sich in der Regel an einer – fiktiven oder tatsächlichen – Geldanlage, vornehmlich an Fondsanlagen oder auch Versicherungs- bzw. Garantieprodukten mit festen Verzinsungen oder Mindestverzinsungen. Zum Zeitpunkt der Freistellung wird das Wertguthaben zum dann gültigen Stundenlohn in Zeit umgerechnet.

Bei der Einbringung von Geld in das Konto verzichtet der Mitarbeiter auf die Barauszahlung von Arbeitsentgelt und lässt es dem Zeitwertkonto gutschreiben. Grundsätzlich lassen sich Weihnachts- und Urlaubsgeld, laufende Bezüge sowie Tantiemen und Bonifikationen einbringen.

Die Einbringung von Zeit kann aus Überstunden (siehe Grafik S. 5, Kasten S. 6), Gleitzeitüberlauf und Urlaubstagen stammen.

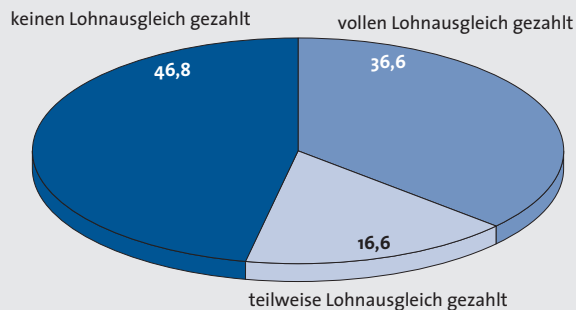
Die Quellen, die für die Einbringung in das Zeitwertkonto zulässig sind, regelt eine betriebliche Rahmenvereinbarung, wobei etwaige tarifvertragliche Beschränkungen zu beachten sind. In der Rahmenvereinbarung ist auch zu definieren, ob es sich um eine freiwillige, optionale oder verpflichtende Einbringung handelt. So kann der Arbeitgeber Überstunden anordnen und sie von vornherein für das Zeitwertkonto vorsehen. Üblich ist es, dem Arbeitnehmer die freie Entscheidung über die Einbringung von Zeit und Entgelt in das Zeitwertkonto zu überlassen. Auch Automatismen sind denkbar: Beispielsweise lässt sich ein bestimmter Saldo des Gleitzeitkontos automatisch auf das Zeitwertkonto übertragen.

Wertguthaben und ihre Verwendungen

Das Ziel eines jeden Zeitwertkontos ist die flexible Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeit. Das Arbeitsverhältnis besteht dabei fort, die Bezüge werden weiter gezahlt. Zu den Zielrichtungen zählen beispielsweise ein längerer Urlaub – ein Sabbatical –, eine Fortbildung, eine Verlängerung der Elternzeit, eine ausgeprägte Freistellungsphase vor dem Eintritt in den Ruhestand. Hier muss es sich nicht zwingend um eine vollständige Freistellung handeln, sondern auch eine reduzierte Arbeitszeit ist denkbar. Dabei ist es nicht vorgeschrieben, die Bezüge unbedingt in der bisherigen Höhe weiterzuzahlen. Auch reduziertes Entgelt ist unter Beachtung der sozialversicherungsrechtlichen Grenzen denkbar.

Wie die Entscheidung über eine Freistellung erfolgt, ist in der Rahmenvereinbarung über die Einführung von Zeit-

Fast jeder zweite Betrieb zahlt keinen Lohnausgleich für Arbeitszeitverlängerung
(gezahlter Lohnausgleich für Ausweitung der Arbeitszeit 2007; in % der 2.000 befragten Arbeitnehmervertreter in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten in Deutschland)



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2004/05 und 2007.

wertkonten zu regeln. Es ist möglich, dem Arbeitgeber ein eingeschränktes „Verfügungsrecht“ über das Wertguthaben einzuräumen: Er kann Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen zu Lasten des Zeitwertkontos freistellen, um eine mangelnde Auslastung der Arbeitskraft auszugleichen und Kurzarbeit zu vermeiden. Will der Arbeitnehmer aus eigenen Gründen freigestellt werden, ist dies gemäß der Rahmenvereinbarung fristgerecht zu beantragen und in Abwägung der betrieblichen Belange zu genehmigen. Ist eine Freistellung etwa wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich, kommt es zu einem so genannten Störfall. Der häufigste Störfall ist das Ende des Arbeitsverhältnisses durch eine Kündigung, eine Pensionierung aus Altersgründen, das Eintreten von Invalidität oder Tod. Im Störfall wird das Wertguthaben in einer Summe ausgezahlt. Bei Störfällen wie Altersrentenbeginn, Invalidität und Tod ist eine Umwandlung in eine bAV möglich, sofern dies vertraglich vorgesehen war.

Arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Unternehmen schließen Rahmenvereinbarungen über Zeitwertkonten in der Re-

Kernpunkte des Gesetzentwurfs zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregeln vom 14.03.2008

1. Definition von Wertguthaben

Ein Wertguthaben liegt vor, wenn der Freistellungszeitraum einen Monat übersteigt oder wenn der Zeitraum, in dem das Wertguthaben auszugleichen ist, mehr als zwölf Kalendermonate beträgt.

2. Führung in Geld

ZWKs sind zukünftig grundsätzlich in Geld zu führen. Es gibt aber eine Bestandsschutzregelung, nach der schon bestehende, in Zeit geführte ZWKs weiterlaufen können.

3. Trennung der Wertguthabens vom Betriebsvermögen/Zurechnung des Wertguthabens zum Vermögen des Beschäftigten

Die Wertguthaben inklusive der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers (AG-SV-Beiträge) sind separat vom Betriebsvermögen des Unternehmens zu führen. Sie werden dem Vermögen der Beschäftigten zugerechnet, gelten aber erst zum Zeitpunkt der Fälligkeit als bezogen.

4. Eingeschränkte Kapitalanlage

Die Kapitalanlage von ZWKs in Aktien und Aktienfonds ist auf maximal 20 Pro-

zent beschränkt. Durch einen Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung kann ein abweichender Aktienanteil vereinbart werden. Es müssen dann aber die eingezahlten Beträge garantiert werden.

5. Portabilität

Bietet bei Arbeitgeberwechsel der neue Arbeitgeber kein ZWK-Modell an, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass das Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wird, wenn das Wertguthaben inklusive AG-SV-Beiträgen einen Betrag in Höhe des Zwölffachen der monatlichen Bezugsgröße (2008: 29.820 Euro) übersteigt.

6. Insolvenzsicherung und Konsequenzen bei fehlender Insolvenzsicherung

Nach dem Vorbild der Altersteilzeit werden konzerninterne Sicherungsmittel wie Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeiträge ausgeschlossen. Die Missachtung dieser Vorschrift hat die Nichtigkeit der ZWK-Vereinbarung zur Folge. Bei fehlerhafter Insolvenzsicherung hat der Arbeitnehmer einen Schadensersatzanspruch.

gel als Betriebsvereinbarung ab. Einzelvertragliche Vereinbarungen empfehlen sich entweder in Kleinbetrieben ohne Betriebsrat oder für die leitenden Angestellten. Betriebsvereinbarungen und Haustarifverträge regeln Sachverhalte wie den eingeschlossenen Personenkreis, die einzubringenden Gehaltsbestandteile und die Form der Anlage des Guthabens. Eine Betriebsvereinbarung zu Zeitwertkonten empfiehlt sich auch für Unternehmen, die tarifgebunden sind, wenn der Tarifvertrag nur einen groben rechtlichen Rahmen festlegt. Notwendig ist in diesem Zusammenhang,

dass der Tarifvertrag eine Tariföffnungsklausel enthält.

Mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen hat der Gesetzgeber die Rahmenbedingungen geschaffen, um im Falle der Zeitwertkonten Sozialabgaben erst dann zu erheben, wenn es zur Zahlung des Arbeitsentgelts kommt. Zunächst regelt § 7 Abs. 1a SGB IV, dass auch im Falle einer Freistellung aufgrund einer flexiblen Arbeitszeitregelung eine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung vorliegt. § 23b

SGB IV stellt weiter klar, dass im Falle flexibler Arbeitszeitregelungen während der Arbeits- und während einer Freistellungsphase das Arbeitsentgelt zu berücksichtigen ist, das in diesem Zeitraum fällig ist. Es kommt also bei diesen Gestaltungen nicht darauf an, welche Bezüge erzielt, sondern welche Bezüge ausgezahlt werden.

Die Auszahlung bzw. Verwendung des Wertguthabens im Störfall wird sozialversicherungsrechtlich anders behandelt als die Verwendung des Wertguthabens in der Freistellungsphase. Bei einem Störfall wird das Zeitwertkonto rückwirkend so behandelt, als hätte es nie eine entsprechende ZWK-Vereinbarung gegeben. Das Ziel ist, die Verbeitragung der Beträge sicherzustellen, die bei einer Auszahlung zum Zeitpunkt der Einbringung in das Wertguthaben beitragspflichtig gewesen wären (§ 23b Abs. 2 SGB IV).

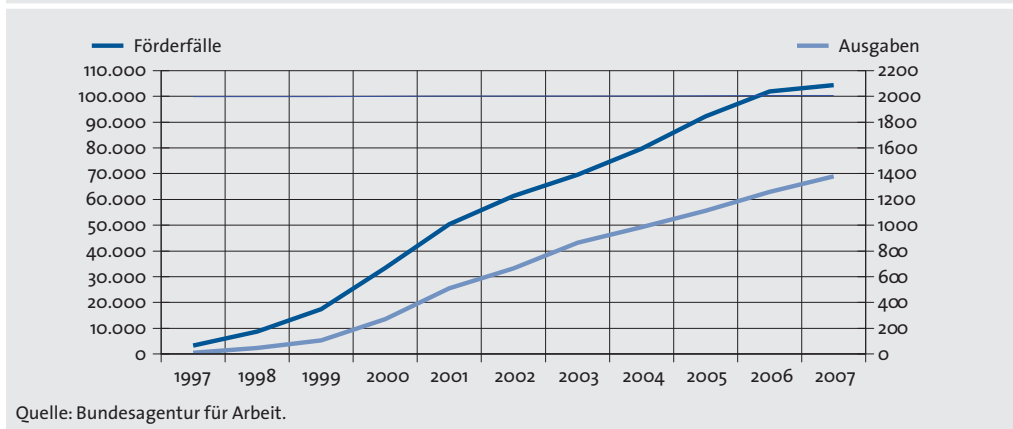
Um den Störfall korrekt abzuwickeln, hat der Arbeitgeber besondere Aufzeichnungspflichten zu erfüllen. Vor allem muss der Betrag fortlaufend erfasst werden, der bei einer sofortigen Auszahlung als Arbeitsentgelt beitragspflichtig gewesen wäre, die sogenannte SV-Luft. Hierbei handelt es sich um die Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze des jewei-

ligen Sozialversicherungszweigs und des im entsprechenden Kalenderjahr erzielten beitragspflichtigen Arbeitsentgelts. Für die Führung der SV-Luft existieren zwei Modelle, das Summenfeldermodell und das Optionsmodell (siehe Glossar S. 31). Die Entscheidung über die Wahl zwischen beiden Modellen obliegt dem Arbeitgeber. Tritt der Störfall ein, wird das gesamte Wertguthaben bis zur Höhe der SV-Luft abgabepflichtig mit den dann maßgebenden Beitragssätzen zur Sozialversicherung. Das gilt auch dann, wenn in dem Jahr des Störfalls bereits die Beitragsbemessungsgrenze eines Sozialversicherungszweigs überschritten ist. Die besonderen Aufzeichnungspflichten treffen den Arbeitgeber aber nur, wenn das Zeitwertkonto eine Freistellungsmöglichkeit von 250 Stunden übersteigt. Liegt das Wertguthaben darunter und werden keine besonderen Aufzeichnungen geführt, wird das Wertguthaben im Störfall wie jede andere Einmalzahlung verbeitragt. In dem Fall kann es wegen des Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze durchaus zu einer Auszahlung ohne einen Abzug von Sozialabgaben kommen.

Sonderregelungen der Verbeitragung gelten, wenn die Vereinbarung über das Zeitwertkonto bereits zu Beginn eine

Staatliche Förderung der Altersteilzeit

(Anzahl der Förderfälle im Jahresdurchschnitt, Ausgaben für die Förderung in Millionen Euro)



Option vorsieht, dass bei Invalidität, Tod oder Erreichen der Altersgrenze eine Umwandlung des Wertguthabens in eine bAV erfolgen kann. Tritt ein Störfall ein, bleibt das Wertguthaben bei Überführung in eine bAV unter den Voraussetzungen des § 23b SGB IV sozialabgabenfrei.

Insolvenzversicherung

Das Flexi-Gesetz schreibt den Arbeitgebern eine Insolvenzversicherung der Wertguthaben inklusive des Arbeitgeberanteils für die Sozialversicherung vor. Der Insolvenzschutz muss gewährleistet sein, wenn u. a. das Wertguthaben das Dreifache der monatlichen Bezugsgröße (2008: 7.455 Euro) übersteigt und der vereinbarte Zeitraum, in dem das Wertguthaben auszugleichen ist, den Zeitraum von 27 Monaten nach der ersten Gutschrift übersteigt. Allerdings hat der Gesetzgeber bisher keine Konsequenzen für den Fall vorgesehen, dass der Arbeitgeber nicht für eine ausreichende Insolvenzversicherung sorgt.

Die am Markt angebotenen Insolvenzversicherungsmodelle lassen sich in Risiko- und Kapitaldeckungsmodelle unterscheiden. Bei den Risikomodellen handelt es sich um Bankbürgschaften oder Kautionsversicherungen. Bei den Kapitaldeckungsmodellen wird die Insolvenzversicherung über die Kapitalanlage der Wertkonten dargestellt. Hierbei kommen Verpfändungen oder Treuhandmodelle in Betracht. Das Contractual Trust Arrangement (CTA) ist eine spezielle Treuhandlösung für international bilanzierende Unternehmen.

Steuerrechtliche Behandlung

Lohnsteuerlich gilt das Zuflussprinzip. Die Bezüge sind dann der Lohnsteuer zu unterwerfen, wenn sie dem Arbeitnehmer zugeflossen sind. Die Bezüge, die ein Arbeitnehmer in ein Zeitwertkonto einbringt,

gelten noch nicht als zugeflossen. Erst mit der Freistellung oder bei Eintritt eines Störfalls kommt es zum steuerpflichtigen Zufluss von Arbeitslohn. Anders als bei den Sozialabgaben bedarf es lohnsteuerlich insofern keiner besonderen gesetzlichen Regelung.

Bilanzieller Umgang mit Wertguthaben

Die Verbindlichkeiten aus Zeitwertkonten sind ungewisse Verbindlichkeiten, da nicht feststeht, wann und in welcher Höhe es zu einer Leistung kommt. Nach § 249 Abs. 1 HGB ist eine Rückstellung zu bilden. Wird für die nicht ausgezahlten Vergütungsteile keine Verzinsung zugesagt, sind zur Bewertung der Rückstellung die eingezahlten Beiträge mit 5,5 Prozent abzuzinsen. Wird eine Verzinsung zugesagt, wird nicht abgezinst. Die Rückstellung ist mit der Summe der eingezahlten Beträge plus der Verzinsung zu bewerten. Grundsätzlich gelten die handelsrechtlichen Regelungen wegen der Maßgeblichkeit auch für die Steuerbilanz. Laut § 6 Abs. 1 EStG sind Rückstellungen nicht abzuzinsen, wenn sie verzinslich sind. Das BMF-Schreiben vom 11.11.1999 stellt klar, dass eine Verzinslichkeit auch dann gegeben ist, wenn eine reine Wertpapiergebundenheit vorliegt. Auch hier erfolgt keine Abzinsung.

Die Bilanzierung nach internationaler Rechnungslegung unterscheidet sich grundlegend von der HGB-Bilanzierung. Wertguthaben stellen eine Form der aufgeschobenen Vergütung dar, bei der eine Leistung versprochen wird. Im Sinne von IAS 19 liegt „Defined Benefit“ vor. Wenn die Wertpapiere im Rahmen eines CTA auf einen Treuhänder übertragen werden, handelt es sich um Planvermögen entsprechend IAS 19. Das Planvermögen kann mit der Rückstellung saldiert werden. Im Vergleich zur HGB-Bilanz tritt eine Bilanzverkürzung ein.

Zusammenfassung der Befragungsergebnisse

Mittelständische Unternehmen, die ihren Beschäftigten Zeitwertmodelle anbieten, zeigen sich damit zufrieden. Viele Betriebe installieren ihre ZWK-Modelle selbst. Der Bedarf an Beratern ist vor allem bei juristischen Fragen groß, weniger bei bilanziellen Aufgaben. Die Wertguthaben werden zumeist in Zeiteinheiten geführt und für das vorzeitige Ausscheiden aus dem Berufsleben genutzt. Viele Personalentscheider sehen die Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre kritisch und versuchen, mit Zeitwertkonten einer Überalterung der eigenen Belegschaft gegenzusteuern. Erschreckend große Lücken zeigen sich bei der Insolvenzversicherung der Wertguthaben im Mittelstand.

ERGEBNIS 1: Über 90 Prozent der Unternehmen sind mit ihren Zeitwertmodellen zufrieden

Die Unternehmen, die Zeitwertkonten führen, sind mit ihren Modellen insgesamt zufrieden. Auch über die Nachfrage von Belegschaftsseite äußern sie sich positiv. Am stärksten heben die Befragten hervor, dass sie jetzt die Überstunden ihrer Mitarbeiter besser verwalten können. Vor allem die Betriebe mit 50 bis 499 Mitarbeitern zeigen sich damit überwiegend zufrieden. Die befragten Personalentscheider aus den Unternehmen, die Zeitwertkonten führen, sehen ihre Erwartungen im Hinblick auf die Nachfrage der Mitarbeiter als erfüllt an. Knapp vier von zehn Befragten geben in den Interviews an, ihre Erwartungen seien sogar übertroffen worden. Die meisten haben gute Erfahrungen mit den Mitarbeiterinformationen, den Verwaltungsprozessen, dem Aufwand für die Personalabteilung und den Kosten gemacht.

ERGEBNIS 2: Jeder zweite Beschäftigte nutzt die Chancen der Zeitwertkonten über seinen Arbeitgeber

Jeder zweite Beschäftigte nutzt die Angebote seines Arbeitgebers für Zeitwertkonten. Vor allem die Mitarbeiter auf der unteren und mittleren Hierarchieebene bauen Wertguthaben auf, seltener die Führungskräfte. Dabei ist die Nutzung von Zeitwertkonten bei Führungskräften umso geringer, je größer die Unternehmen sind. So zählen 25 Prozent der leitenden Angestellten in Unternehmen mit 50 bis 499 Mitarbeitern zu den Nutzern, in Betrieben mit 500 bis 1.000 Mitarbeitern hingegen nur gut 7 Prozent.

ERGEBNIS 3: Der Mittelstand zeigt sich für die Einrichtung von Zeitwertkonten von Beginn an offen

Eine Vielzahl der Unternehmen, die bereits über Zeitwertkonten verfügen, hat sich schon vor über drei Jahren entschieden. Zwei Drittel dieser Mittelständler bieten ihre Modelle den Angestellten also seit mindestens 2005 an. Somit sind die meisten Betriebe mit Zeitwertkonten direkt in den ersten Jahren der Marktreife solcher Produkte eingestiegen und seitdem dageblieben.

Vor allem die kleineren Mittelständler mit weniger als 500 Mitarbeitern sind schon vergleichsweise lange dabei. Über drei Viertel von ihnen bieten seit über drei Jahren Zeitwertkonten an. Auf der Seite der großen Mittelständler nutzen knapp 60 Prozent der befragten Unternehmen solche Modelle seit mehreren Jahren. Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen bevorzugt Langzeitkonten.

ERGEBNIS 4: Zeitwertkonten werden überwiegend in Zeiteinheiten geführt

Rund 75 Prozent der Nutzer unter den Unternehmen führen ihre Zeitwertkonten derzeit noch in Zeiteinheiten. Auch die planenden Unternehmen favorisieren zu 62 Prozent eine Kontoführung in Zeitwerten, obwohl der vorliegende Gesetzentwurf für die Zukunft eine verbindliche Kontoführung in Geldwerten vorsieht.

ERGEBNIS 5: Der Mittelstand lässt Wertguthaben vor allem durch Überstunden aufbauen

Fast neun von zehn Unternehmen sprechen sich dafür aus, Wertguthaben in erster Linie über Zeitwerte aufzubauen. Geldwerte spielen hingegen nur für gut jeden zweiten Betrieb eine Rolle. Die meisten Nutzer von Zeitwertkonten akzeptieren Überstunden ihrer Mitarbeiter für den Aufbau von Wertguthaben. Auch die Betriebe, die Zeitwertkonten planen, befürworten in großer Mehrheit die Umwandlung von Überstunden in Wertguthaben. Gut jeder vierte Betrieb der Nutzer akzeptiert, dass Mitarbeiter Anteile ihres Festgehalts in das Wertguthaben einbringen.

ERGEBNIS 6: Die meisten Unternehmen bevorzugen ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben

Die Wertguthaben haben im Mittelstand vor allem den Zweck, den Beschäftigten das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsleben zu ermöglichen. Zudem steht die Möglichkeit im Fokus, die Guthaben in Phasen geringer Kapazitätsauslastung zur Vermeidung von Kurzarbeit zu verwenden. Daneben bieten die meisten Unternehmen mit Zeitwertkonten ihren Beschäftigten an, ihre Wertguthaben für längere Urlaube und Freistellungen zu Weiterbildungsmaßnahmen einzusetzen. Auch die Möglichkeit, Wertguthaben bei Altersrentenbeginn in eine betriebliche Altersversorgung zu übertragen, gewinnt an Bedeutung.

ERGEBNIS 7: Kollektivvertragliche Regelungen stehen bei der Einrichtung von Zeitwertkonten im Vordergrund

Gut ein Viertel der befragten Betriebe ist bei der Einrichtung von Zeitwertkonten an tarifvertragliche Regelungen gebunden. In den meisten Unternehmen bilden Betriebsvereinbarungen die Vertragsbasis. Umgekehrt gibt rund jeder vierte Entscheider an, sein Unternehmen nutze bzw. befürworte Individualverträge für jeden einzelnen Mitarbeiter. Hingegen sind Verträge, die nur für einzelne Mitarbeitergruppen gelten, die Ausnahme.

ERGEBNIS 8: Betriebe setzen verstärkt beim Aufbau von Zeitwertmodellen auf externe Berater

Schon heute hat fast jedes zweite Unternehmen bei der Einführung von Zeitwertkonten die Hilfe externer Berater hinzugezogen. 40 Prozent der Nutzer von Zeitwertkonten nahmen ausschließlich externe Hilfe beim Aufbau von Zeitwertkonten in Anspruch. 30 Prozent stützen sich dabei auf Beratungsunternehmen, 10 Prozent auf Versicherer und 8 Prozent

auf Verwaltungsdienstleister. Allerdings führen vor allem kleinere Mittelständler mit weniger als 500 Beschäftigten solche Modelle lieber selbständig ein. Dagegen wollen sich die Betriebe, die Zeitwertkonten planen, in Zukunft stärker auf die Hilfe von außen stützen.

ERGEBNIS 9: Externe Berater müssen rechtliche Sicherheit der Zeitwertmodelle gewährleisten

Externe Berater müssen den Unternehmen in erster Linie rechtliche Sicherheit für die Implementierung von Zeitwertkonten gewährleisten. Zudem sollten die Einführungs- und Verwaltungskosten für solche Modelle niedrig sein und die Modelle selbst ein hohes Maß an Flexibilität bieten. Den Unternehmen ist darüber hinaus wichtig, dass EDV-Schnittstellen zwischen ihrer eigenen Personalabteilung und den Dienstleistern existieren, so dass direkte elektronische Kontakte zwischen beiden Seiten möglich sind. Für die planenden Unternehmen spielen externe Empfehlungen wie etwa Ratings von unabhängigen Analysten eine wichtige Rolle.

ERGEBNIS 10: Mittelstand sichert Zeitwertmodelle nur nachlässig gegen Insolvenz

Mit der Insolvenzversicherung der Zeitwertkonten gehen viele Betriebe nachlässig um. Nur gut vier von zehn Unternehmen bestätigen in der Befragung ausdrücklich, über eine Insolvenzversicherung für ihr Zeitwertmodell zu verfügen. Diese Betriebe nutzen dafür unterschiedliche Instrumente. Im Vordergrund steht hierbei für die Nutzer von Zeitwertkonten eine Treuhandlösung zur Insolvenzversicherung.

ERGEBNIS 11: Leichtere Portabilität der Wertguthaben und weniger Bürokratie machen Zeitwertkonten attraktiver

Eine leichtere Portabilität der Wertguthaben bei einem Wechsel des Arbeitgebers sowie ein geringerer bürokratischer Aufwand sind die wichtigsten Felder, auf denen sich die Befragten Nachbesserungen von Seiten des Gesetzgebers wünschen. Die Personalentscheider sind dagegen, dass der Gesetzgeber die Kontoführung in Geldwerten obligatorisch vorschreibt, wie es derzeit geplant ist. Gerade den Planern von Zeitwertkonten ist es wichtig, den bürokratischen Aufwand zu verringern, damit solche Modelle für Unternehmen attraktiver werden.

ERGEBNIS 12: Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters stärkt Zeitwertkonten und betriebliche Altersversorgung

Die Mehrzahl der befragten Unternehmen bewertet die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre als negativ. Um die kostentechnischen und personalpolitischen Auswirkungen zu entschärfen, sind konkrete Maßnahmen des Unternehmens gefordert. Hierbei stehen Zeitwertkonten und das Angebot einer betrieblichen Altersversorgung im Vordergrund. Nur 16 Prozent der Nutzer von Zeitwertkonten und 21 Prozent der Planer verzichten bislang gänzlich auf Maßnahmen, um den Auswirkungen der Rente mit 67 zu begegnen. Zwei Drittel der Nutzer von Zeitwertkonten geben an, sie hätten ihre Zeitwertmodelle extra im Hinblick auf die längere Lebensarbeitszeit der Mitarbeiter eingeführt.

Die Befragungsergebnisse im Detail

Mit Zeitpolster das Berufsleben verkürzen

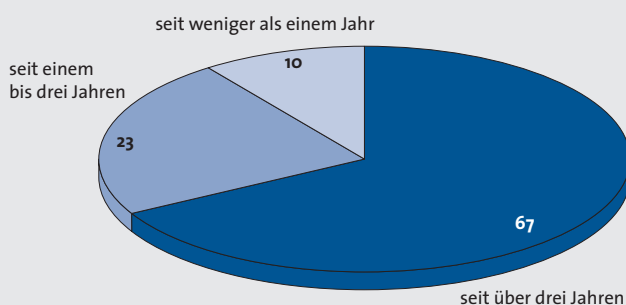
Die meisten Unternehmen mit Zeitwertkonten haben diese bereits vor über drei Jahren eingerichtet. Sie bevorzugen überwiegend Langzeitkonten. Viele Unternehmen führen ihre Zeitwertkonten derzeit noch in Zeiteinheiten, obwohl der Gesetzgeber einen Gesetzesentwurf vorbereitet, nach dem die Kontoführung in Geldwerten verbindlich werden soll. Die Betriebe lassen ihre Mitarbeiter Wertguthaben vor allem durch Überstunden aufbauen, seltener durch Entgelte. Die Wertguthaben haben im Mittelstand in erster Linie den Zweck, den Beschäftigten das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsleben zu ermöglichen. Zudem weist jeder zweite Betrieb seine Mitarbeiter an, ihre Guthaben in Phasen geringer Kapazitätsauslastung zur Vermeidung von Kurzarbeit aufzubreuchen. In den meisten Unternehmen mit Modellen für Zeitwertkonten bilden Betriebsvereinbarungen die Vertragsbasis.

Die meisten Unternehmen, die bereits Zeitwertkonten führen, haben diese vor über drei Jahren eingerichtet. Zwei Drittel dieser Mittelständler bieten ihre Modelle den Mitarbeitern seit mindestens 2005 an. Somit ist eine Vielzahl von Betrieben mit Zeitwertkonten direkt in den ersten Jahren der Marktreife solcher Produkte in diese eingestiegen und dabeigeblichen. Vor allem die Nutzer unter den Mittelständlern mit weniger als 500 Mitarbeitern sind schon relativ lange dabei. Mehr als drei Viertel von ihnen bieten seit über drei Jahren Zeitwertkonten an. Auf der Seite der großen Mittelständler nutzen knapp 60 Prozent der Unternehmen

solche Modelle seit mehreren Jahren. Knapp jeder vierte Betrieb mit Zeitwertkonten bietet sie seit einem bis drei Jahren an. Nur jedes zehnte Unternehmen führt Konten seit weniger als einem Jahr.

Die Nutzer von Zeitwertkonten bevorzugen in der großen Mehrheit Langzeitkonten. 74 Prozent der Unternehmen mit Zeitwertkonten bieten sie an. Gut jeder vierte Betrieb führt Lebensarbeitszeitkonten. Auf der Seite der Planer und Interessenten für Zeitwertkonten ist die Tendenz ähnlich, auch wenn die Differenz zwischen den beiden Arten nicht so groß ist wie bei den Nutzern.

Zwei Drittel der ZWK-Nutzer sind seit Jahren dabei
(Dauer des Angebots an Zeitwertkonten im Unternehmen; in % aller befragten Personalverantwortlichen, deren Unternehmen Zeitwertkonten nutzen)



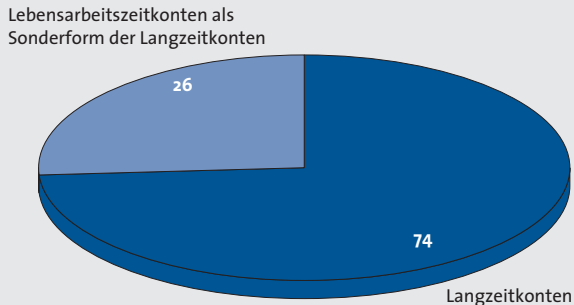
Quellen: HDI-Gerling, F.A.Z.-Institut.

75 Prozent der heutigen Nutzer von Zeitwertkonten führen die Wertguthaben ihrer Beschäftigten in Zeiteinheiten, 25 Prozent in Geldeinheiten (siehe Grafik S. 16). Eine ähnliche Relation weisen die Unternehmen auf, die sich gegenwärtig für Zeitwertkonten interessieren, sie aber noch nicht nutzen bzw. erst planen. Hier geben 62 Prozent an, sie würden Konten vor allem in Zeiteinheiten führen wollen. 24 Prozent würden für Geld plädieren. 14 Prozent können sich noch nicht zwischen einer Kontoführung in Zeit oder in Geld entscheiden.

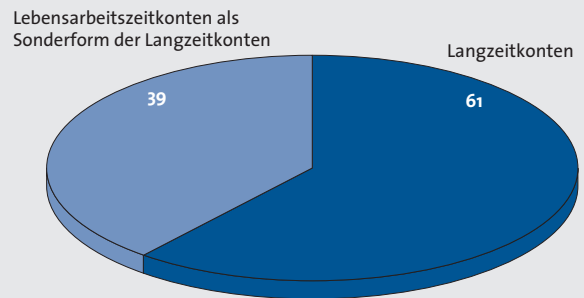
Langzeitkonten überwiegen

(angebotene bzw. geplante Form von Zeitwertkonten; in % der befragten Personalentscheider¹⁾)

Nutzer von Zeitwertkonten



Planer und Interessenten für Zeitwertkonten



1) Anteile „weiß nicht/keine Antwort“ herausgerechnet.

Quellen: HDI-Gerling, F.A.Z.-Institut.

Die überwiegende Mehrzahl der Unternehmen, die heute Zeitwertkonten führen, akzeptiert Überstunden ihrer Mitarbeiter als Basis für den Aufbau von Wertguthaben (87 Prozent, siehe Grafik S. 16). Auch die Betriebe, die sich für Zeitwertkonten interessieren und sie planen, befürworten in ihrer großen Mehrheit die Umwandlung von Überstunden in Wertguthaben (75 Prozent). Insgesamt sprechen sich 88 Prozent der Unternehmen – sowohl Nutzer als auch Planer von Zeitwertkonten – dafür aus, Wertguthaben in erster Linie über Zeitwerte aufzubauen. Deshalb nennen sie Urlaubstage nach den Überstunden am häufigsten als Einbringungsmöglichkeiten für Wertguthaben. Jedes dritte Unternehmen, das Zeitwertkonten nutzt, gestattet seinen Mitarbeitern, Urlaubstage in Wertguthaben umzuwandeln. Auf der Seite der Planer und Interessenten ist es sogar fast jeder zweite Betrieb.

Die Umwandlung von Gehaltsteilen spielt hingegen für gut jedes zweite Unternehmen eine Rolle bei Zeitwertkonten. Gut jeder vierte Betrieb mit einem Angebot an Zeitwertkonten akzeptiert, dass Mitarbeiter Anteile ihres Festgehalts als Wertguthaben einbringen (siehe Grafik S. 16). Bei

den Planern und Interessenten ist dieser Anteil mit 36 Prozent höher. Ähnliche Unterschiede zwischen den Nutzern und den Planern von Zeitwertkonten unter den Unternehmen zeigen sich auch bei den Arbeitgeberbeteiligungen. So spielen nur für jeden zehnten Betrieb, der heute Zeitwertkonten führt, arbeitgeberfinanzierte Beiträge eine Rolle. Hingegen kann sich gut jedes vierte Unternehmen, das Zeitwertkonten plant oder sich dafür interessiert, vorstellen, auch Arbeitgeberleistungen in das Wertguthaben seiner Beschäftigten einzubringen.

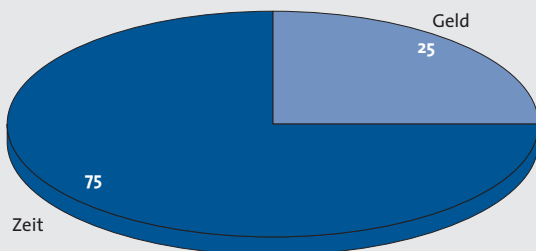
Verwendet werden ZWKs am häufigsten für das vorzeitige Ausscheiden der Beschäftigten aus dem Arbeitsleben. Sieben von zehn Unternehmen, die solche Modelle anbieten, genehmigen Mitarbeitern mit entsprechenden Wertguthaben, bereits vor dem Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters aus dem Erwerbsleben auszuschneiden (siehe Grafik S. 17). Unter den Planern und Interessenten für Zeitwertkonten ist dieser Anteil sogar noch größer (78 Prozent).

An zweiter Stelle der Verwendungszwecke steht die obligatorische Freistellung

Mittelstand bevorzugt Kontoführung in Zeiteinheiten

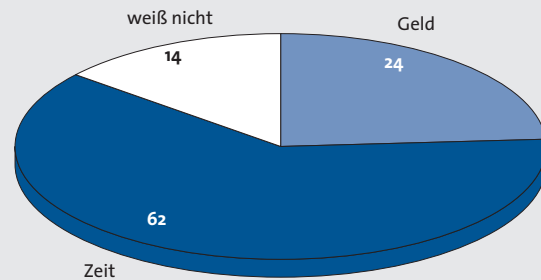
(genutzte bzw. geplante Form der Führung von Zeitwertkonten; in % der befragten Personalentscheider)

Nutzer von Zeitwertkonten



Quellen: HDI-Gerling, F.A.Z.-Institut.

Planer und Interessenten für Zeitwertkonten



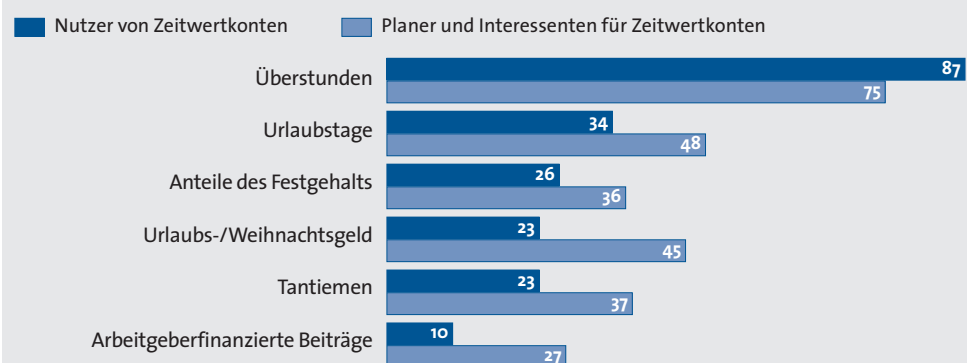
der Beschäftigten von der Arbeit in solchen Phasen, in denen die Kapazitäten des eigenen Unternehmens nicht ausgelastet sind. Gut sechs von zehn Nutzern und gut fünf von zehn Planern von Zeitwertkonten verweisen auf diese Nutzungsform für die Wertguthaben ihrer Mitarbeiter. Somit stellen Zeitwertkonten bereits heute im Mittelstand ein wichtiges Instrument für das Management dar, um den Personaleinsatz zu steuern und um Tiefs bei der Kapazitätsauslastung aufzufangen. Insbesondere Industrieunternehmen setzen dieses Mittel ein.

Daneben bieten die meisten Nutzer von Zeitwertkonten ihren Beschäftigten an,

ihre Wertguthaben für längere Urlaube zu nutzen (61 Prozent). Auch Freistellungen für längere Weiterbildungsmaßnahmen stellen eine Möglichkeit dar, Wertguthaben einzusetzen. Fast jedes zweite Unternehmen – sowohl diejenigen, die Zeitwertkonten bereits heute nutzen, als auch diejenigen, die sie in Zukunft planen – ist dafür offen, dass Mitarbeiter ihre Wertguthaben für eine längere Weiterqualifizierung nutzen. Vor allem die Betriebe, die heute noch keine Zeitwertkonten führen, sie aber eventuell in Zukunft anbieten wollen, erachten sie als geeignetes Instrument, um Mitarbeiter für die Kinderbetreuung freizustellen (53 Prozent). Unter ihnen ist auch die

Zeitwertkonten als Überstundenventil

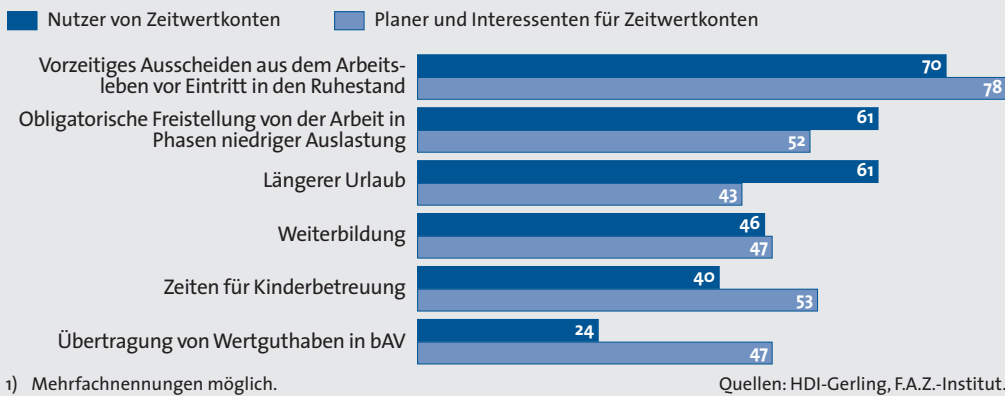
(genutzte bzw. geplante Zeit-/Geldwerte für den freiwilligen bzw. obligatorischen Aufbau von Wertguthaben auf Zeitwertkonten; in % der befragten Personalentscheider¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

Quellen: HDI-Gerling, F.A.Z.-Institut.

Zeitwertguthaben erlauben früheres Ausscheiden aus dem Berufsleben
(angebotene bzw. geplante Nutzung von Wertguthaben auf Zeitwertkonten für Mitarbeiter; in % der befragten Personalentscheider¹⁾)



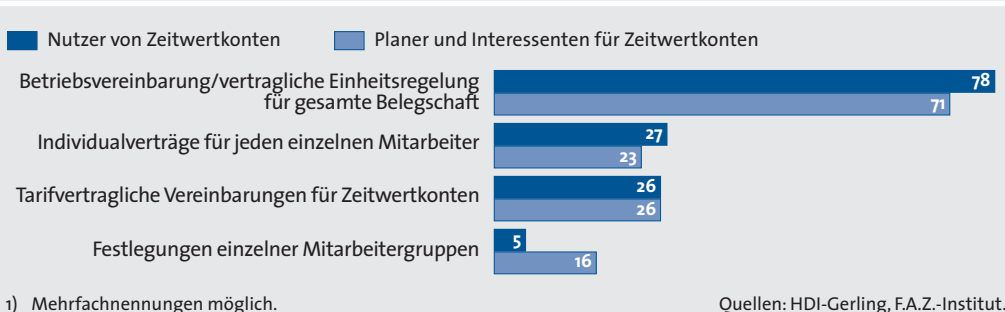
Bereitschaft größer, Zeitwertmodelle und betriebliche Altersversorgung miteinander zu verknüpfen. So können sich 47 Prozent der Planer von Zeitwertkonten vorstellen, Wertguthaben von Zeitwertkonten in Betriebsrenten zu übertragen.

Die meisten Unternehmen, die Zeitwertkonten führen, haben diese auf der Basis von Betriebsvereinbarungen bzw. vertraglichen Einheitsregelungen eingeführt (78 Prozent). Solche Kollektivvereinbarungen gelten also für die gesamte Belegschaft und nicht nur für einzelne Mitarbeitergruppen. Auch der Großteil der Betriebe, die darüber nachdenken, Zeitwertkonten einzuführen, will Verträge abschließen, die ein Modell für die gesamte Belegschaft festlegen (71 Prozent).

Umgekehrt gibt rund jeder vierte Entscheider an, sein Unternehmen nutze bzw. befürworte Individualverträge für jeden einzelnen Mitarbeiter. Etwa ebenso viele Betriebe verweisen auf Tarifvereinbarungen, die die Einrichtung und Führung von Zeitwertkonten regeln.

Hingegen sind Verträge, die nur für einzelne Mitarbeitergruppen wie das Management gelten, selten. Lediglich 5 Prozent der Unternehmen, die Zeitwertkonten führen, beschränken dieses Angebot auf einzelne Personengruppen. Nur 16 Prozent der Unternehmen, die Zeitwertkonten planen bzw. sich dafür interessieren, beabsichtigen, Modelle nur für einzelne Mitarbeitergruppen zu öffnen.

Mittelstand richtet zumeist ZWK-Modelle für die gesamte Belegschaft ein
(genutzte bzw. geplante Vertragsbasis bei der Einrichtung von Zeitwertkonten; in % der befragten Personalentscheider¹⁾)



Hohe Zufriedenheit der Unternehmen mit Zeitwertkontenmodellen

Jeder zweite Beschäftigte nutzt die Angebote seines Arbeitgebers für Zeitwertkonten. Vor allem die Mitarbeiter auf der unteren und mittleren Hierarchieebene bauen Wertguthaben in Zeit auf, seltener die Führungskräfte. Die Unternehmen, die Zeitwertkonten führen, sind mit ihren Modellen insgesamt sehr zufrieden. Auch über die Nachfrage von Belegschaftsseite äußern sie sich positiv. Die Betriebe können mit Hilfe von Zeitwertkonten vor allem das Problem des Gleitzeitüberschusses lösen. Sie kritisieren nicht die Höhe der Kosten und den Verwaltungsaufwand.

Insgesamt nutzt gut jeder zweite Mitarbeiter Zeitwertkonten in den Unternehmen, die solche Modelle anbieten. Im Mittelstand mit 50 bis unter 500 Mitarbeitern ist die Nachfrage etwas höher als in den Betrieben mit 500 bis 1.000 Beschäftigten (55,1 Prozent vs. 50,4 Prozent).

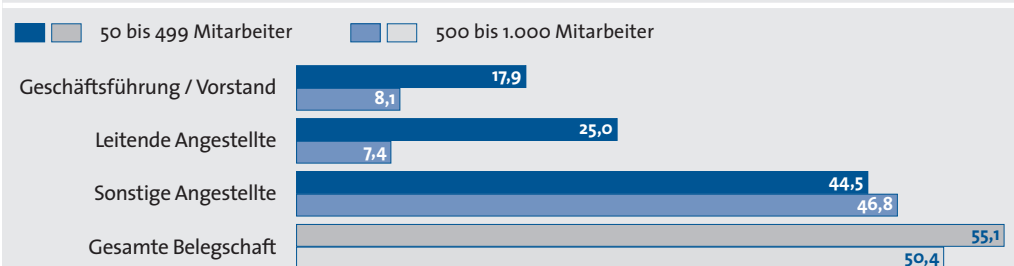
Schaut man sich die Nutzung von Zeitwertkonten quer durch die einzelnen Hierarchieebenen an, fällt die große Nachfrage bei den sonstigen Angestellten auf. Hier nutzen fast 46 Prozent die entsprechenden Angebote ihrer Arbeitgeber. In großen Betrieben mit 500 bis 1.000 Mitarbeitern ist sie noch etwas größer als im übrigen Mittelstand. Je höher man in der Hierarchie schaut, desto geringer werden die Anteile der Beschäftigten, die Zeitwertkonten nutzen. Insgesamt knapp 17 Prozent der leitenden Angestellten in

Unternehmen, die solche Konten anbieten, nutzen sie auch. Auf der Ebene der Geschäftsführung bzw. des Vorstands beträgt der Anteil nur gut 13 Prozent.

Dabei ist die Nutzung von Zeitwertkonten bei Führungskräften umso geringer, je größer die Unternehmen sind. So zählen 25 Prozent der leitenden Angestellten in Unternehmen mit 50 bis 499 Mitarbeitern zu den Nutzern, auf der Seite der Betriebe mit 500 bis 1.000 Mitarbeitern hingegen nur gut 7 Prozent. Ähnliche Differenzen zeigt der Blick auf die Ergebnisse für die Mitglieder von Geschäftsführungen und Vorständen.

Die befragten Personalentscheider aus den Unternehmen, die Zeitwertkonten führen, sehen ihre Erwartungen im Hinblick auf die Nachfrage der Mitarbeiter

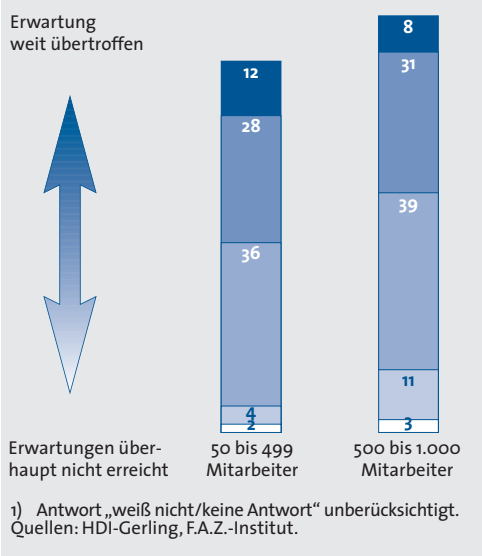
Nachfrage der Beschäftigten nach Zeitwertkonten lässt sich ausbauen (durchschnittliche Nutzung von ZWK-Modellen durch Mitarbeiter nach Hierarchieebenen in Unternehmen, die Zeitwertkonten anbieten; in % nach Mitarbeiterzahl)



Quellen: HDI-Gerling, F.A.Z.-Institut.

Positive Mitarbeiterresonanz auf Zeitwertkonten

(Erwartung bei Nachfrage der Beschäftigten nach Zeitwertkonten; in % aller befragten Personalverantwortlichen, deren Unternehmen Zeitwertkonten nutzen, nach Mitarbeiterzahl¹⁾)



eher erfüllt als nicht erfüllt. Vier von zehn Befragten geben in den Interviews an, ihre Erwartungen seien übertroffen worden. Hier zeigt sich kein Unterschied zwischen kleinen und großen Mittelständlern.

37 Prozent der Unternehmen sehen ihre Erwartungen exakt erfüllt. Hingegen zeigen sich nur 10 Prozent der Betriebe enttäuscht über die Nachfrage ihrer Beschäftigten nach Zeitwertkonten.

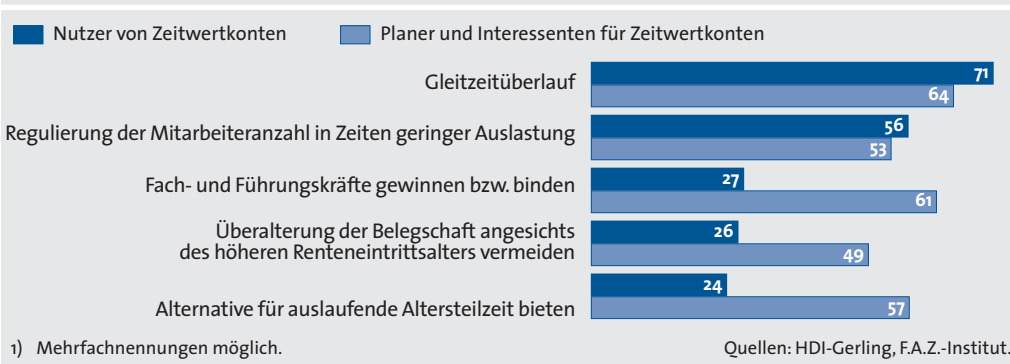
Dabei ist die Nachfrage der Mitarbeiter in großen Betrieben mit 500 bis 1.000 Beschäftigten ungefähr gleich groß wie die in Unternehmen mit 50 bis 499 Mitarbeitern.

Die Unternehmen verfolgten mit der Einführung von Zeitwertkonten mehrheitlich vor allem zwei Ziele: eine Handhabung für den Gleitzeitüberlauf (71 Prozent) und eine Regulierung der Mitarbeiterzahl in Zeiten geringer Auslastung (56 Prozent). Ähnlich antworten die Unternehmen, die gegenwärtig überlegen, Zeitwertkonten einzuführen. Für die Unternehmen, die bereits Zeitwertkonten führen, spielt ihre Funktion als Rekrutierungsinstrument bislang keine große Rolle. Hingegen denken über sechs von zehn Betrieben, die Zeitwertkonten planen bzw. sich dafür interessieren, daran, sie als Instrument für die Bindung und Gewinnung von Fach- und Führungskräften zu nutzen. In Zeiten, in denen die Rekrutierung hochqualifizierter Mitarbeiter immer schwieriger wird, müssen die Unternehmen neue Wege gehen und Anreize über ein gutes Grundgehalt hinaus bieten.

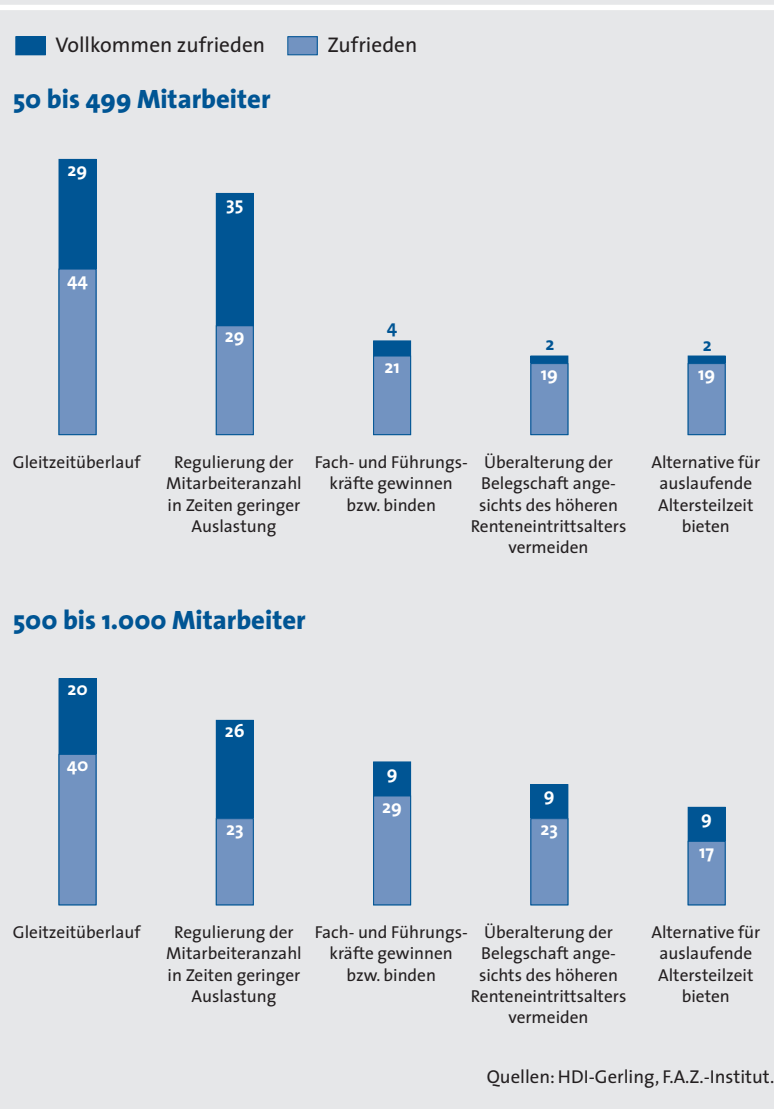
Die Planer von Zeitwertkonten haben diese Modelle auch stärker als die heutigen Nutzer im Blick als Alternative zur Ende 2009 auslaufenden Altersteilzeit. Ähnlich

Unternehmen wollen Gleitzeitüberlauf regulieren

(Hauptziele der Unternehmen für die Einführung von Zeitwertkonten; in % der befragten Personalentscheider¹⁾)



Hohe Zufriedenheit mit Regelung des Gleitzeitüberlaufs
 (Zufriedenheit mit der Umsetzung der Hauptziele bei Einführung von Zeitwertkonten; in % der befragten Personalentscheider, deren Unternehmen Zeitwertkonten nutzen, nach Mitarbeiterzahl)



sieht es beim Ziel aus, eine Überalterung der eigenen Belegschaft aufgrund des höheren Renteneintrittsalters zu vermeiden. Die Planer von Zeitwertkonten haben hier die Auswirkungen der ungünstigen demographischen Entwicklung stärker im Blick als die Betriebe, die schon seit Jahren Zeitwertkonten anbieten.

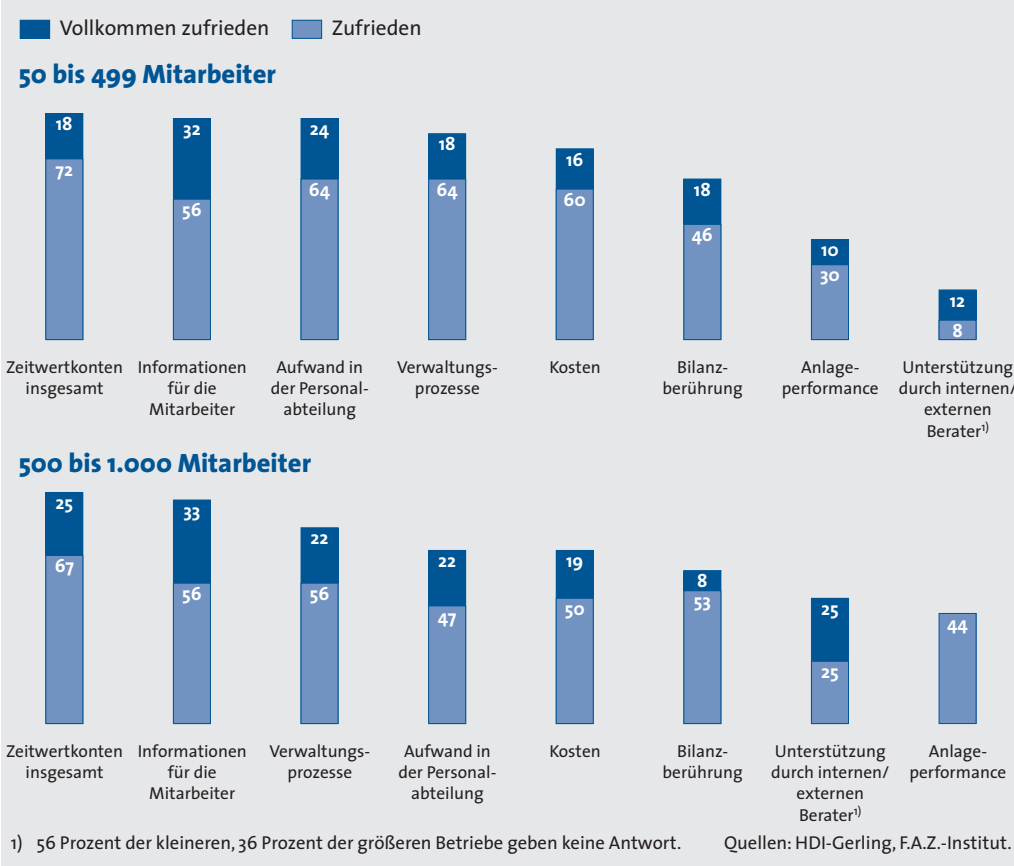
In Bezug auf die Frage nach den Hauptzielen wollten wir von den Personalentscheidern, deren Unternehmen bereits Zeitwertkonten nutzen, wissen, wie zufrieden sie bislang mit ihren Modellen

sind. Am stärksten heben die Befragten hervor, dass sie jetzt die Überstunden ihrer Mitarbeiter besser verwalten können (insgesamt 66 Prozent). Vor allem die Betriebe mit 50 bis 499 Mitarbeitern zeigen sich hier überwiegend zufrieden. Ähnlich äußern sich die Unternehmen über die bisherigen Erfahrungen damit, die Mitarbeiterzahl je nach Auftragslage besser regulieren zu können (57 Prozent). Auch hier sind die kleineren Mittelständler zufriedener als die Betriebe mit 500 bis 1.000 Beschäftigten.

Die drei anderen abgefragten Hauptziele stehen für die Befragten derzeit noch weniger im Fokus. Die Fachkräftebindung, die Überalterung der Belegschaft und die auslaufende Altersteilzeit sind für viele Unternehmen noch Zukunftsthemen. Die großen Mittelständler mit 500 bis 1.000 Mitarbeitern zeigen sich bei diesen drei Zielen derzeit zufriedener als die kleineren Betriebe mit 50 bis 499 Beschäftigten.

Insgesamt zeigen sich fast alle Betriebe sehr zufrieden bzw. zufrieden mit den genutzten Modellen für Zeitwertkonten (91 Prozent). Ebenfalls gute Erfahrungen haben sie mit den Mitarbeiterinformationen (88 Prozent), den Verwaltungsprozessen (80 Prozent), dem Aufwand für die Personalabteilung (79 Prozent) und den Kosten (73 Prozent) gemacht. Für die befragten Unternehmen hält sich die Belastung insgesamt offenbar in Grenzen. Bei den genannten Aspekten zeigen sich die Mittelständler mit 50 bis 499 Mitarbeitern zufriedener als die großen Betriebe mit 500 bis 1.000 Beschäftigten. Für fast zwei Drittel der Unternehmen stellt eine mögliche Bilanzberührung kein Problem dar. Die meisten Befragten zeigen sich mit der Anlageperformance derzeit noch unzufrieden.

Mittelständische Anbieter von Zeitwertkonten sind mit Einführung zufrieden
(Zufriedenheit mit Einführung der Zeitwertkonten; in % der befragten Personalentscheider, deren Unternehmen Zeitwertkonten nutzen, nach Mitarbeiterzahl)

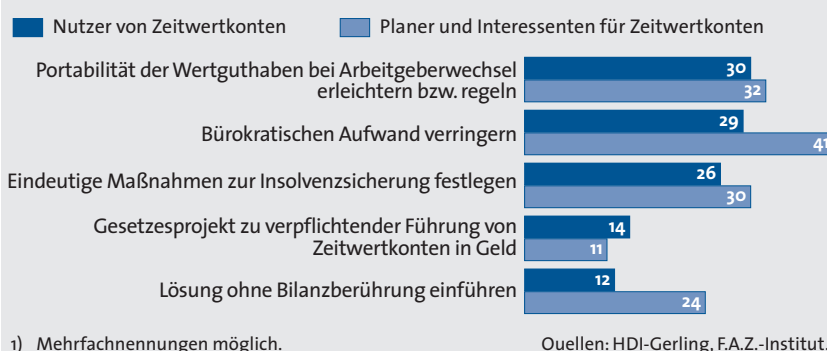


Leichtere Portabilität und weniger Bürokratie

Eine leichtere Portabilität der Wertguthaben bei einem Wechsel des Arbeitgebers sowie noch weniger Bürokratie sind die wichtigsten Felder, auf denen sich die befragten Personalentscheider Nachbesserungen von Seiten des Gesetzgebers wünschen. Da-

bei geben die Nutzer von Zeitwertkonten für keine der abgefragten Maßnahmen eine Mehrheitsnennung ab. Bei ihnen überwiegt offensichtlich die Zufriedenheit mit dem Status quo zu ZWK-Modelle.

Planer von ZWK-Modellen fürchten bürokratischen Aufwand
(befürwortete Maßnahmen des Gesetzgebers bis 2011, um Zeitwertkonten attraktiver zu machen; in % der befragten Personalentscheider¹⁾)



Das Gros der Personalentscheider ist dagegen, dass der Gesetzgeber den Unternehmen die Kontoführung in Geldwerten obligatorisch vorschreiben will, wie es derzeit geplant ist. Den Planern von Zeitwertkonten ist es vor allem wichtig, den bürokratischen Aufwand zu verringern, damit solche Modelle für Unternehmen attraktiver werden. Großen Wert legen jeweils rund drei von zehn Planern auf eine bessere Portabilität der Wertguthaben und auf eine bessere Regelung zur Insolvenzsicherung.

Mittelständler brauchen externe Berater für Rechtssicherheit ihrer Zeitwertkonten

40 Prozent der Nutzer von Zeitwertkonten nahmen ausschließlich externe Hilfe beim Aufbau von Zeitwertkonten in Anspruch, während die Mehrheit der Mittelständler die Einrichtung von ZWK-Modellen intern organisiert hat. Vor allem kleinere Mittelständler mit weniger als 500 Beschäftigten stützen sich bei der Implementierung solcher Modelle bislang überwiegend auf Kräfte aus dem eigenen Unternehmen, weniger auf externe Berater. Dagegen wollen sich die Betriebe, die Zeitwertkonten planen, in Zukunft stärker auf Hilfe von außen stützen. Externe Berater müssen den Unternehmen in erster Linie rechtliche Sicherheit für die Implementierung von Zeitwertkonten bieten. Zudem wollen die Mittelständler die Einführungs- und Verwaltungskosten für ZWK-Modelle in Grenzen halten.

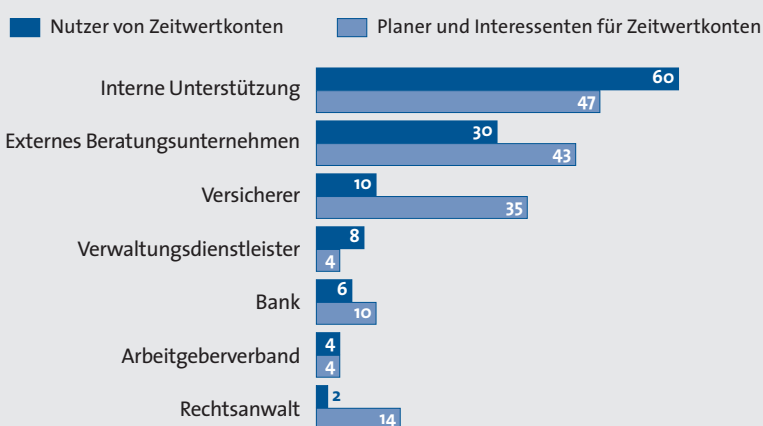
40 Prozent der Nutzer von Zeitwertkonten nehmen ausschließlich externe Beratungshilfe beim Aufbau von Zeitwertkonten in Anspruch. 30 Prozent stützen sich dabei auf Beratungsunternehmen, 10 Prozent auf Versicherer und 8 Prozent auf Verwaltungsdienstleister. Auf alle anderen abgefragten externen Berater entfallen Nennungen von 6 Prozent und weniger. Eine Mehrheit der Unternehmen, die gegenwärtig Zeitwertkonten führen, hat sich bei der Einfüh-

rung ihrer Modelle vor allem auf interne Hilfe gestützt (60 Prozent).

Die Betriebe, die Zeitwertkonten planen, würden sich bei der Einführung solcher Modelle zu einem späteren Zeitpunkt verstärkt auf verschiedene externe Berater stützen. So würden 43 Prozent dieser Gruppe Beratungsgesellschaften hinzuziehen. 35 Prozent wollen mit Versicherungsgesellschaften kooperieren, und 14 Prozent legen Wert auf den Rat von Rechtsanwälten. Die Detailanalyse hinsichtlich der Einführung von Zeitwertkonten offenbart ein unterschiedliches Vorgehen der kleineren Mittelständler mit 50 bis 499 Mitarbeitern und der großen Betriebe ab 500 Mitarbeitern. 70 Prozent der kleineren Mittelständler stützen sich beim Aufbau von Zeitwertkonten auf interne Hilfe, bei den großen Betrieben sind es nur 50 Prozent.

Dafür nutzen die großen mittelständischen Unternehmen mit 500 bis 1.000 Mitarbeitern häufiger externe Dienstleister. Dazu zählen in erster Linie Beratungsgesellschaften (44 Prozent vs. 16 Prozent der Unternehmen mit 50 bis

Planer von ZWK-Modellen fragen externe Berater stärker nach (genutzte bzw. geplante Unterstützung bei Einführung von Zeitwertkonten; in % der befragten Personalentscheider¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

Quellen: HDI-Gerling, F.A.Z.-Institut.

499 Mitarbeitern). Zudem kooperieren 17 Prozent der großen mittelständischen Betriebe mit Versicherungsgesellschaften, auf der Seite der kleineren Mittelständler beträgt dieser Anteil nur 4 Prozent.

83 Prozent der Nutzer von ZWK-Modellen geben an, sie führten die Konten überwiegend in Eigenregie. Von diesen Unternehmen verzichten 78 Prozent vollkommen auf externe Hilfe. Jeweils weniger als 10 Prozent der Nutzer kooperieren bei der Verwaltung von ZWK-Modellen mit Beratungsgesellschaften, Versicherungsgesellschaften und Banken.

Bei den Planern von Zeitwertkonten zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Nutzern. 57 Prozent der Befragten bevorzugen eine interne Verwaltung der Zeitwertkonten. Davon wollen 52 Prozent der Planer gänzlich ohne externe Berater auskommen. Immerhin fast jeder vierte Betrieb würde damit eine Versicherungsgesellschaft beauftragen (22 Prozent).

Wir wollten von den Personalentscheidern in den mittelständischen Unternehmen erfahren, nach welchen Kriterien sie ihre externen Dienstleister und Berater für Zeitwertkonten auswählen (siehe Grafik S. 24). Sowohl bei den

Kleiner Mittelstand plant intern, große Betriebe brauchen Berater
(genutzte bzw. geplante Unterstützung bei Einführung von Zeitwertkonten; in % der befragten Personalentscheider, deren Unternehmen Zeitwertkonten anbieten, nach Mitarbeiterzahl¹⁾)

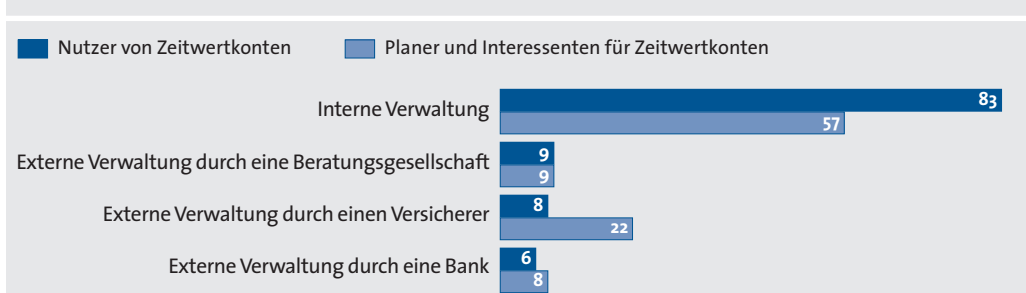


1) Mehrfachnennungen möglich. Quellen: HDI-Gerling, F.A.Z.-Institut.

Nutzern als auch bei den Planern von Zeitwertkonten steht die rechtliche Sicherheit ganz oben auf der Liste. Für die Mehrheit beider Gruppen ist dieser Aspekt sogar sehr wichtig. Zudem achten beide Gruppen besonders darauf, dass die Einführungs- und Verwaltungskosten niedrig bleiben und dass sich die Modelle für Zeitwertkonten individuell gestalten lassen.

Den Unternehmen ist darüber hinaus wichtig, dass EDV-Schnittstellen zwischen ihrer eigenen Personalabteilung und den Dienstleistern existieren, so dass direkte elektronische Kontakte zwischen beiden Seiten möglich sind.

Acht von zehn ZWK-Anbietern verwalten Konten selbst
(überwiegend genutzte bzw. geplante Verwaltungsform für Zeitwertkonten; in % der befragten Personalentscheider¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich. Quellen: HDI-Gerling, F.A.Z.-Institut.

Externe Berater müssen rechtliche Sicherheit der ZWK-Modelle gewährleisten
 (wichtige Kriterien bei Auswahl externer Dienstleister und Berater für Zeitwertkonten;
 in % aller befragten Personalentscheider, deren Unternehmen Zeitwertkonten nutzen¹⁾)



Die Betriebe, die bereits seit Jahren Zeitwertkonten nutzen und somit Erfahrungen mit Kooperationen besitzen, setzen diesen Aspekt an die vierte Stelle der Auswahlkriterien. Demgegenüber verteilen die Planer von Zeitwertkonten im Schnitt deutlich höhere

Nennungen auf alle vorgegebenen Kriterien. Dieses Verhalten kennzeichnet die Haltung von Unternehmen, die ein solches Modell gegenwärtig vorbereiten und noch unsicher sind, welche Faktoren in der Praxis besonders wichtig sind.

Planer haben Vielzahl von Auswahlkriterien im Blick
 (wichtige Kriterien bei Auswahl externer Dienstleister und Berater für Zeitwertkonten;
 in % aller befragten Personalentscheider, die Zeitwertkonten planen bzw. sich dafür interessieren¹⁾)



Individuelle Einzelgespräche sind bei ZWK-Anbietern Standard als Informationsweg
(angebotene bzw. geplante Beratungs- und Informationswege zu Zeitwertkonten für Mitarbeiter; in % der befragten Personalentscheider¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

Quellen: HDI-Gerling, F.A.Z.-Institut.

Bei den Antworten der Nutzer von Zeitwertkonten fällt auf, dass nur eine Minderheit dieser Unternehmen daran interessiert ist, die komplette Kontenverwaltung einem externen Dienstleister zu überlassen (36 Prozent). Etwas mehr, nämlich 43 Prozent der heutigen Planer von Zeitwertkonten, wollen die gesamte Administration von Zeitwertkonten nach außen vergeben.

Angebote standardisierter Konzepte und standardisierter Unterlagen werden für die künftigen Neuanbieter von ZWK-Modellen immer wichtigere Kriterien bei der Auswahl externer Dienstleister und Anbieter sein. Jeweils knapp zwei Drittel der Planer von Zeitwertkonten messen solchen standardisierten Konzepten und Unterlagen eine hohe Bedeutung bei, auf der Seite der heutigen Nutzer von ZWK-Modellen sind es jeweils nur gut vier von zehn Befragten.

Die Beratungs- und Informationspolitik der Anbieter von Zeitwertkonten für ihre Beschäftigten steht auf soliden Säulen. Zwei Drittel der Nutzer vermitteln ihren

Mitarbeitern individuelle Beratungsgespräche durch Fachleute. Auch die Planer von Zeitwertkonten wollen ihrer Belegschaft diesen Informationskanal anbieten (62 Prozent). Ihnen wären aber große Informationsveranstaltungen für alle Mitarbeiter (70 Prozent), Rundschreiben (69 Prozent) und Informationsmaterial (68 Prozent) noch wichtiger.

Wie schon oben bei den Auswahlkriterien vergeben die Planer von Zeitwertkonten im Durchschnitt höhere Nennungen als die Nutzer. Vor allem erachten die Unternehmen, die Zeitwertkonten anbieten, die Bereitstellung entsprechender Informationen über Intranetz Zugänge und Onlineportale für eher verzichtbar. Hingegen befürwortet eine Mehrheit der Planer den Aufbau solcher Informationskanäle (58 Prozent).

Mittelstand muss Lücken bei der Insolvenzsicherung der Zeitwertkonten schließen

Etwa die Hälfte der Unternehmen lagert die Anlagemittel für Zeitwertkonten aus und greift auf die externe Kapitalanlage zurück. Insbesondere die Planer von Zeitwertkonten tendieren stärker zur Auslagerung. Viele Betriebe gehen mit der Insolvenzsicherung der Zeitwertkonten nachlässig um. Nur gut vier von zehn Unternehmen bestätigen in der Befragung ausdrücklich, über eine Insolvenzsicherung für ihr Zeitwertmodell zu verfügen. Diese Betriebe nutzen dafür unterschiedliche Instrumente. Im Vordergrund steht hierbei für die Nutzer von Zeitwertkonten eine Treuhandlösung zur Insolvenzsicherung.

Bei der Anlage der Mittel für Zeitwertkonten steht bei den Unternehmen, die heute ZWKs führen, die firmeninterne Anlage im Vordergrund (36 Prozent). Für die externe Anlage bedient sich jeder fünfte Nutzer eines Versicherungs- bzw. Kapitalisierungsproduktes (20 Prozent). 13 Prozent der Betriebe mit Zeitwertkonten legen die Wertguthaben in Investmentfonds an. Knapp jedes zehnte Unternehmen nutzt hingegen das eigene Festgeldkonto (9 Prozent).

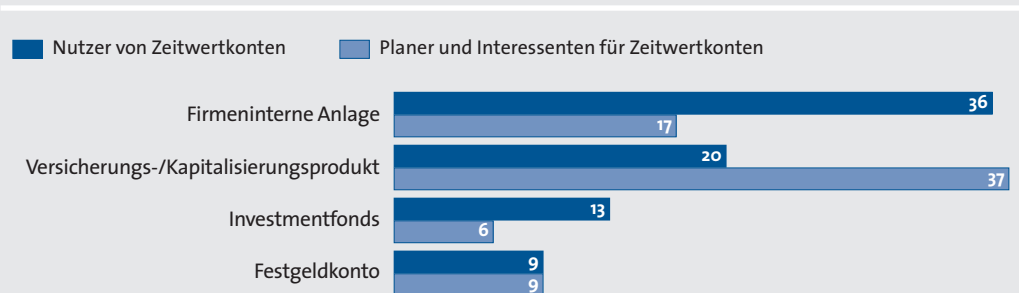
Die Betriebe, die die Einführung von Zeitwertkonten planen, tendieren bei der externen Kapitalanlage zumeist zu Versicherungs- und Kapitalisierungsprodukten (37 Prozent). Nur 17 Prozent der Planer wollen ihre Wertguthaben intern anlegen. Alle übrigen Formen der

Anlage erhalten lediglich geringe Nennungen im einstelligen Prozentbereich.

Überraschendes führte die Frage nach der Insolvenzsicherung zutage. 23 Prozent der Unternehmen mit Zeitwertkonten antworten ausdrücklich, sie würden keine Insolvenzsicherung betreiben. Weitere 34 Prozent der Befragten geben auf die Frage keine Antwort. Offensichtlich versäumt es ein großer Teil der Anbieter von Zeitwertkonten, ihrer Pflicht zur Insolvenzsicherung für Zeitwertkonten nachzukommen.

Die verbleibenden 43 Prozent der Nutzer, die eine Insolvenzsicherung aufweisen, bedienen sich dafür unter-

Planer von ZWK-Modellen wollen Konten über Assekuranzprodukte finanzieren (genutzte bzw. geplante Anlage für Zeitwertkonten; in % der befragten Personalentscheider¹⁾)

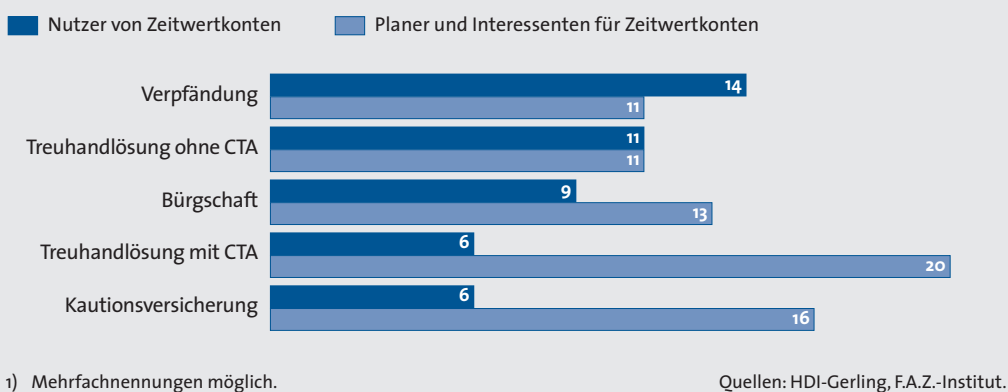


1) Mehrfachnennungen möglich.

Quellen: HDI-Gerling, F.A.Z.-Institut.

CTA-Lösungen werden in Zukunft stärker genutzt

(genutzte bzw. geplante Insolvenzversicherung für Zeitwertkonten; in % der befragten Personalentscheider¹⁾)



schiedlicher Instrumente. Gemäß der Nettozahlung wählen 15 Prozent von ihnen Treuhandlösungen, davon 11 Prozent Treuhandlösungen ohne ein Contractual Trust Arrangement (CTA) und 6 Prozent mit einem CTA. 14 Prozent der Nutzer sichern die Wertguthaben durch Verpfändungen, 9 Prozent schließen eine Bürgschaft ab. 6 Prozent der befragten Betriebe haben sich für eine Kautionsversicherung entschieden.

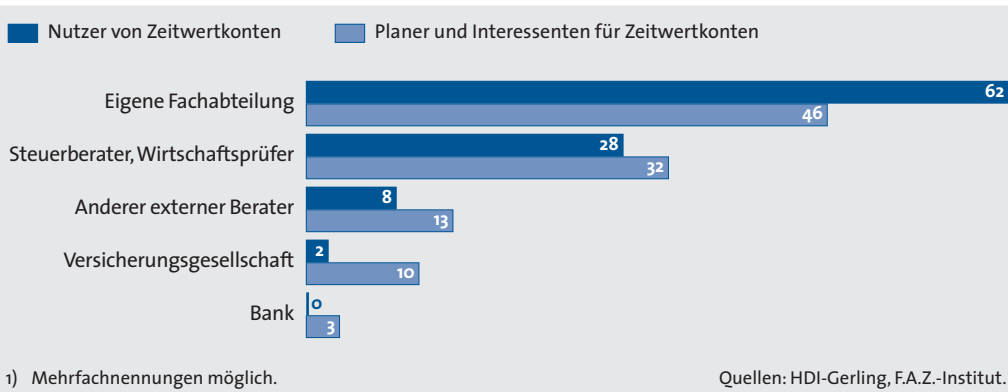
In Zukunft könnten Treuhandlösungen an Bedeutung gewinnen. Zwar sind gut vier von zehn Unternehmen, die Zeitwertkonten planen, noch unentschie-

den über das Ob und Wie der künftigen Insolvenzversicherung von Wertguthaben. Doch jeder zweite Entscheider, der hier eine Antwort gibt, benennt Treuhandlösungen. An zweiter Stelle geben die Planer Kautionsversicherungen an (16 Prozent). Darauf folgen Bürgschaften (13 Prozent) und Verpfändungen (11 Prozent).

Die Rückstellungswerte für die Verpflichtungen aus den Zeitwertkonten für die Bilanz lassen fast zwei Drittel aller Unternehmen mit Zeitwertkonten in eigenen Fachabteilungen ermitteln (62 Prozent). Knapp drei von zehn Nutzern

Externe Berater sind bei der Berechnung der Rückstellungswerte im Kommen

(Stelle, die die Rückstellungswerte für die Verpflichtungen aus den Zeitwertkonten für die Bilanz ermittelt bzw. ermitteln soll; in % der befragten Personalentscheider¹⁾)



Der Mittelstand reagiert auf die Anhebung des Renteneintrittsalters

Vor dem Hintergrund der Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre wollten wir von den Personalentscheidern wissen, wie sie dies im Hinblick auf die eigene Personal- und Kostenstruktur bewerten. Sowohl die Nutzer (54 Prozent) als auch die Planer von Zeitwertkonten (62 Prozent) sehen das höhere Renteneintrittsalter negativ.

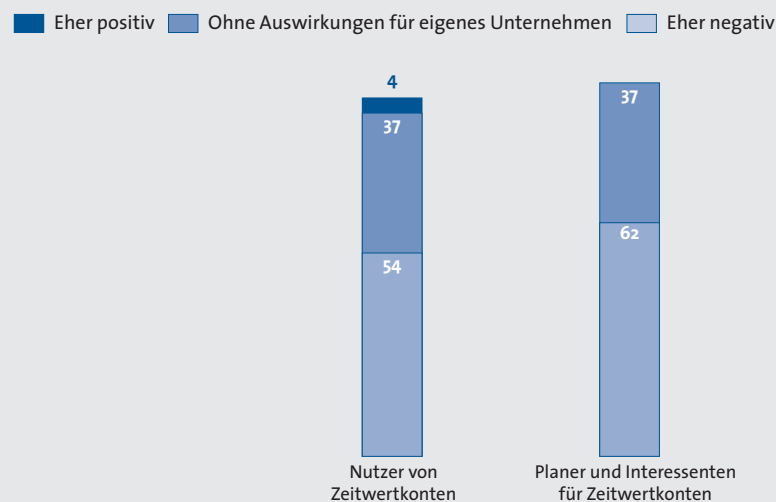
Knapp vier von zehn Befragten aus beiden Unternehmensgruppen geben an, diese Maßnahme des Gesetzgebers habe keine Auswirkungen auf die Personal- und Kostenstruktur des eigenen Unternehmens (jeweils 37 Prozent).

Lediglich 4 Prozent der heutigen Nutzer von Zeitwertkonten können der Rente mit 67 etwas Positives abgewinnen, auf der Seite der Planer von Zeitwertkonten hingegen niemand.

Die befragten Unternehmen reagieren ganz unterschiedlich auf das höhere Renteneintrittsalter. Die meisten Betriebe ergreifen tatsächlich die Initiative. Nur 16 Prozent der Nutzer von Zeitwertkonten und 21 Prozent der Planer verzichten bislang gänzlich auf Maßnahmen, um den Auswirkungen der Rente mit 67 zu begegnen. Zwei Drittel der Nutzer von Zeitwertkonten geben in unserer Befragung an, sie hät-

Mittelstand sieht Handlungsbedarf durch Rente mit 67

(Bewertung der Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre im Hinblick auf eigene Personal- und Kostenstruktur; in % der befragten Personalentscheider)



Quellen: HDI-Gerling, F.A.Z.-Institut.

beauftragen hiermit Steuerberater und Wirtschaftsprüfer (28 Prozent).

Fast jeder zweite Planer von Zeitwertkonten spricht sich dafür aus, die genannten Rückstellungswerte künftig intern zu er-

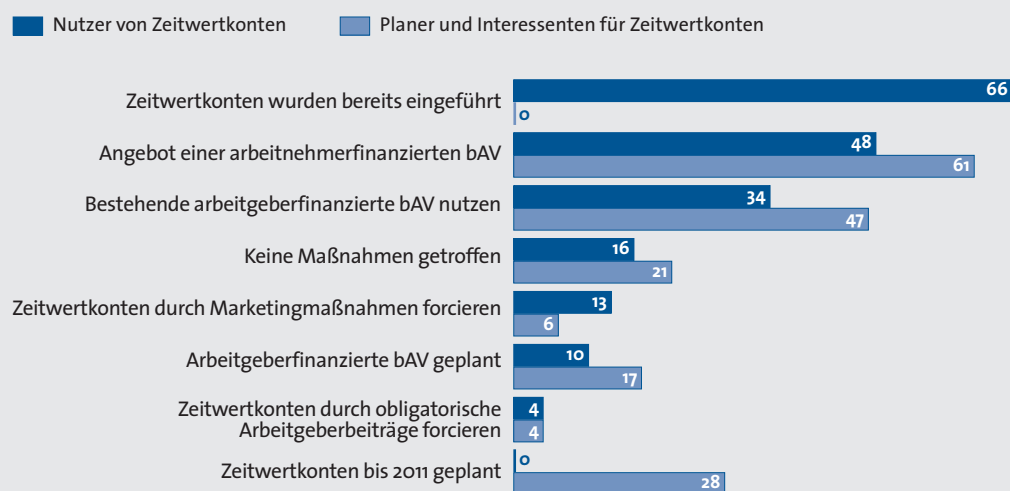
mitteln (46 Prozent). Etwa jeder dritte Planer will hier mit Steuerberatern bzw. Wirtschaftsprüfern kooperieren (32 Prozent).

ten ihre Zeitwertmodelle extra im Hinblick auf die längere Lebensarbeitszeit der Mitarbeiter eingeführt (66 Prozent).

Alle anderen vorgegebenen Maßnahmen erhalten bei den Nutzern von Zeitwertkonten nur Minderheitsnennungen. Immerhin fast jeder zweite Befragte gibt an, sein Unternehmen habe eine arbeitnehmerfinanzierte Betriebsrente eingeführt (48 Prozent). Weitere 34 Prozent verweisen auf die bereits bestehende bAV, die der Betrieb finanziert. 10 Prozent antworten, sie planten die Einrichtung einer arbeitgeberfinanzierte bAV.

28 Prozent der Planer geben an, sie beabsichtigten vor allem im Hinblick auf das höhere Renteneintrittsalter, bis 2011 Zeitwertkonten einzuführen. Für die Gruppe der Planer spielt aber die betriebliche Altersversorgung bislang eine deutlich größere Rolle als Zeitwertkonten.

Rente mit 67 belebt Nachfrage nach Zeitwertkonten und Betriebsrenten
 (ergriffene Maßnahmen des eigenen Unternehmens, um Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre personalpolitisch und kostentechnisch zu entschärfen¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

Quellen: HDI-Gerling, F.A.Z.-Institut.

Am Anfang der Studie stand die Frage nach Aspekten und Motiven des Mittelstands bei der Implementierung und Führung von Zeitwertkonten. 200 Mittelständler – Nutzer und Planer – äußerten sich über ihren Beratungsbedarf und Umgang mit ZWK-Modellen. Aus den Positionen und den sich wandelnden Rahmenbedingungen für die Rente und für ZWKs kristallisieren sich sechs Thesen zur mittelfristigen Entwicklung von Zeitwertkonten heraus.

THESE 1: Die weitere Durchdringung der ZWKs im Mittelstand hängt von der Ausgestaltung der Gesetzesnovelle ab.

Auch im Mittelstand ist der Trend zu flexibleren Arbeitszeiten aufgrund sich wandelnder Märkte deutlich zu beobachten. ZWK-Modelle treffen somit den Geist der Zeit. Zwar haben die meisten Nutzer solcher Modelle diese bereits vor über drei Jahren eingeführt, und seitdem scheint die Marktdurchdringung zu stagnieren. Ob die angelaufene Änderung des gesetzlichen Rahmens ZWKs für Betriebe und Mitarbeiter attraktiver machen wird, hängt von der Ausgestaltung ab. Der Mittelstand wünscht sich bessere Regelungen zur Portabilität. Der Gesetzesentwurf in der aktuellen Fassung verbessert zwar den Insolvenzschutz, beschränkt aber Punkte wie die ausschließliche Führung der ZWKs in Geld und die eingeschränkte Kapitalanlage einschneidend. Für eine künftige stärkere Durchdringung spricht die Annahme, dass die befragten hoch zufriedenen ZWK-Nutzer neue Nachahmer finden.

THESE 2: Zeitwertkonten werden als Überstundenventil und für die Mitarbeiterbindung immer wichtiger.

Der Mittelstand hält die Anpassung an die Kapazitätsauslastung als traditionelles Motiv für die Einführung von ZWKs weiterhin für wichtig. In Zukunft wird für ihn noch wichtiger, Lösungen für den Gleitzeitüberlauf zu bieten und High Potentials zu bin-

den. Die Studie zeigt, dass die Bindung von Führungskräften für die ZWK-Planer sehr wichtig ist, sogar fast ebenso wichtig wie als Instrument für den Gleitzeitüberlauf.

THESE 3: Das höhere Renteneintrittsalter stärkt Bedarf an Zeitwertkonten und betrieblicher Altersversorgung.

Die Unternehmen sehen das Thema der Rente mit 67 Jahren aus der eigenen Perspektive kritisch. ZWKs und die bAV stellen in ihren Augen gute Instrumente dar, um die neue Gesetzeslage abzufedern. Daher werden ZWK-Modelle künftig auch aus diesem Grund stärker nachgefragt werden.

THESE 4: Eine verbindliche Kontoführung in Geldeinheiten wird auf Gegenwind beim Mittelstand stoßen.

Die Studie zeigt, dass Unternehmen ihre ZWK-Modelle heute überwiegend in Zeit führen. Auch die Planer von Zeitwertkonten tendieren zur Führung in Zeiteinheiten. Doch der Gesetzgeber befürwortet eine verbindliche Kontoführung in Geldeinheiten. Deshalb ist hier mit Widerstand von den Unternehmen zu rechnen.

THESE 5: Mittelständler haben bei der Insolvenzsicherung Nachholbedarf.

Viele Mittelständler ignorieren bisher das Thema Insolvenzsicherung ihrer ZWKs. Zwar gilt eine Pflicht zur Insolvenzsicherung, aber das Gesetz sieht keine direkten Sanktionen bei Verstößen vor. Deshalb ist der Gesetzgeber gefordert, eindeutige, verbindliche Regelungen zum Schutz der Wertguthaben im Insolvenzfall zu treffen.

THESE 6: Externe Berater werden in Zukunft verstärkt hinzugezogen.

Mittelständler werden vermehrt externe Spezialisten ins Boot holen, die eine professionelle Beratung über alle rechtlichen Erfordernisse bieten können. Das bestätigen vor allem die Betriebe, die derzeit die Einrichtung von ZWKs planen.

Glossar

Altersteilzeit: Möglichkeit, über eine Reduzierung der Arbeitszeit oder eine vorzeitige Beendigung der Arbeit den Übergang in den Ruhestand vorzubereiten. Agentur für Arbeit fördert die Altersteilzeit finanziell, soweit sie spätestens am 31.12. 2009 angetreten wird.

Betriebliche Altersversorgung (bAV): Zweite Schicht der Altersvorsorge, wird in § 1 des Betriebsrentengesetzes definiert. Arbeitgeber sagt dem Arbeitnehmer aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses Versorgungsleistungen bei Alter, Invalidität oder Tod zu. BAV wird vom Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer finanziert. Arbeitnehmer kann die Entgeltumwandlung verbindlich verlangen, entscheidet jedoch frei, ob er den Anspruch geltend machen möchte. Bei einer Entgeltumwandlung verzichtet der Arbeitnehmer auf Gehalt, erhält im Gegenzug vom Arbeitgeber eine wertgleiche Versorgungszusage.

Contractual Trust Arrangements (CTA): Treuhandmodell der bAV und von Zeitwertkonten, bei dem Unternehmen Pensionszahlungen und -forderungen aus der Bilanz ausgliedern, indem eine eigene Treuhandgesellschaft gegründet wird, in die die Pensionen übertragen werden, die diese verwaltet und deren Vermögen ausschließlich zum Zweck der Erfüllung der Pensionsverpflichtungen verwendet werden darf.

Defined Benefit Obligation (DBO): Barwert aller verfallbaren und unverfallbaren erdienten Ansprüche auf der Basis des geschätzten Gehaltsniveaus zum Zeitpunkt der Pensionierung.

Flexi-Gesetz (Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen): Ausgangspunkt des Flexi-Gesetzes, das zum 01.01.1998 eingeführt wurde, waren Überlegungen, Arbeitszeitregelungen flexibler zu machen. Arbeitszeitkonten über das Kurzzeitzniveau hinaus sollten nicht nur geführt, sondern auch in das passende sozialversicherungsrechtliche Umfeld eingepasst werden können. Zu regeln waren v. a. Fragen nach der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung des verdienten, aber noch nicht ausgezahlten Lohns und der Verwendung dieses Lohns für Freistellungen während des Arbeitslebens, v. a. zwecks Lebensarbeitszeitverkürzung.

Kurzzeitkonto: Entsteht aus vorübergehenden Abweichungen von der Regelarbeitszeit, dient einem kurzfristigen Zeitausgleich, wobei der Bezugs- bzw. Ausgleichszeitraum in der Regel weniger als ein Jahr beträgt.

Langzeitkonto: Dient v. a. dem langfristigen Ansparen von Arbeitszeitguthaben, indem An-

sprüche der Mitarbeiter auf bezahlte Freistellung festgehalten werden. Langzeitkonten werden gebildet, um das Wertguthaben für einen längeren Urlaub – ein sogenanntes Sabbatical –, für eine ausgeprägte Freistellungsphase vor Eintritt in den Ruhestand oder für eine Weiterbildungsphase zu verwenden.

Lebensarbeitszeitkonto: Spezielle Unterform des Langzeitkontos mit der Zielsetzung, das Wertguthaben ausschließlich zur Verkürzung der Erwerbsphase, d. h. zur Finanzierung einer ausgeprägten Freistellungsphase vor Eintritt in den Ruhestand, zu verwenden.

Optionsmodell: Die SV-Luft wird nicht monatlich, sondern kalenderjährlich analog zum Summenfeldermodell ermittelt. Abweichend davon bewertet der Arbeitgeber auch das Wertguthaben zum 31.12. jedes Jahres, zum Tag vor Beginn der Freistellungsphase und bei jeder Änderung der Beitragsgruppen. Der ermittelte Wert wird mit der SV-Luft des entsprechenden Kalenderjahrs verglichen, der jeweils geringere dieser Beträge stellt die Beitragsbemessungsgrundlage bei Eintritt des Störfalls dar. Durch das Optionsmodell lässt sich die Beitragspflicht bei Bezügen, die um die Beitragsbemessungsgrenze eines Sozialversicherungszweigs schwanken, unter Umständen reduzieren.

Portabilität von Wertguthaben: Möglichkeit eines Arbeitnehmers, bei einem Wechsel des Arbeitgebers die bis dahin beim alten Arbeitgeber gebildeten Anwartschaften auf Wertguthaben zum neuen Arbeitgeber mitnehmen zu können.

Summenfeldermodell: In jedem Monat seit der ersten Einbringung wird die SV-Luft je Sozialversicherungszweig ermittelt und fortlaufend aufaddiert. Wurden Teile des Wertguthabens sowohl im Rechtskreis Ost als auch im Rechtskreis West erzielt, ist die SV-Luft insofern getrennt zu ermitteln und aufzuzeichnen.

SV-Luft: Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Sozialversicherungszweigs und dem in einem Kalenderjahr erzielten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Für die Führung der SV-Luft obliegt dem Arbeitgeber die Wahl zwischen dem Summenfeldermodell und dem Optionsmodell.

Wertguthaben: Guthaben, das über ein Langzeitkonto angespart wird. Hierunter ist ein für die Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung fälliges Arbeitsentgelt zu verstehen, das mit einer vor der Freistellung erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird.

Kontakte

Ansprechpartner:

HDI-Gerling Leben Serviceholding AG
Melanie Staudt
Gereonshof
50670 Köln
Telefon: 02 21 / 1 44 - 6 98 53
Telefax: 02 21 / 1 44 - 6 06 98 53
E-Mail: melanie.staudt@hdi-gerling.de

F.A.Z.-Institut für Management-, Markt-
und Medieninformationen GmbH
Dr. Guido Birkner
Mainzer Landstraße 199
60326 Frankfurt am Main
Telefon: 0 69 / 75 91 - 32 51
Telefax: 0 69 / 75 91 - 19 66
E-Mail: g.birkner@faz-institut.de

ISBN-13: 978-3-89981-929-8



9 783899 819298