



*Zeitwertkonten haben sich als probates Personalinstrument etabliert.*

## Unbekannte Varianten

Mit der ExBa-Studie „Zeitwertkonten – Ein Modell setzt sich durch“ wurden der Kenntnisstand zu Zeitwertkonten und der praktische Umgang mit diesem Instrument untersucht. Im Rahmen der Untersuchung wurden Entscheider aus 300 Unternehmen befragt, die über 500 Mitarbeiter beschäftigen und/oder börsennotiert sind. Um den Umgang und die Auseinandersetzung von besonders erfolgreichen Unternehmen mit aktuellen Themen beurteilen zu können, wurde bei der Darstellung der Antworten zu verschiedenen Fragen nach erfolgreichen und weniger erfolgreichen Unternehmen differenziert.

Die Studienergebnisse vermitteln ein interessantes Bild: In vielen Unternehmen ist der Kenntnisstand zur Funktionsweise und zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen der Zeitwertkonten noch sehr lückenhaft. Andererseits setzen gerade die erfolgreichen Unternehmen Zeitwertkonten sehr gezielt für

ihre langfristige Personalplanung ein. 44 Prozent der erfolgreichen gegenüber 25 Prozent der weniger erfolgreichen Unternehmen bieten Zeitwertkonten selektiv Mitarbeitergruppen an und verfolgen damit gezielte Steuerungseffekte und Strategien.

Die mit Zeitwertkonten erzielbaren Flexibilisierungseffekte dienen in erster Linie der Finanzierung einer längerfristigen bezahlten Freistellung unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses und Sozialversicherungsschutzes. Die damit zusätzlich geschaffene Flexibilität für Unternehmen und Mitarbeiter ist mit über 80 Prozent die Hauptmotivation für die Einrichtung von Zeitwertkonten. Das Zeitwertkonto wird in vielen Bereichen, insbesondere im Bereich des produzierenden Gewerbes, angesichts der Erhöhung des Renteneintrittsalters und den im höheren Alter zum Teil nicht mehr zu erfüllenden körperlichen Anforderungen, dringend benötigt. Dementsprechend bestätigen die Untersuchungsergebnisse die Vorruhestandsoption als einen Hauptnutzungszweck von Zeitwertkonten. Bei den erfolgreichen Unternehmen ist der Vorruhestand mit 69 Prozent die am meisten genutzte Freistellungsvariante. (Abb. 1)

60 Prozent der erfolgreichen Unternehmen schaffen mit ihren Zeitwert-

konten gezielt ein attraktives Vergütungsmodell und setzen sie als Instrument zur Bindung und Motivation der Mitarbeiter (70 Prozent) ein. Über alle Unternehmen betrachtet, ist die Verwendung des Zeitwertguthabens für eine private Auszeit mit 56 Prozent am meisten verbreitet. Das Angebot eines solchen persönlichen Freiraums, verbunden mit den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorteilen, steigert die Attraktivität als Arbeitgeber und ist im Kampf um die sich verkleinernde Zahl der hochqualifizierten Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt besonders wertvoll.

Zwar können Zeitwertkonten über eine Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit einen gleitenden Übergang in den Ruhestand und somit eine längere Bindung von Leistungsträgern im Unternehmen ermöglichen. Doch diese Möglichkeit, über Zeitwertkonten eine Teilzeitlösung zu realisieren, nutzen Unternehmen mit 17 Prozent vergleichsweise selten, ähnlich wie die Schaffung von Freiräumen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (14 Prozent). Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass in Abhängigkeit von der Mitarbeiter- und Gehaltsstruktur das Sparpotenzial nicht immer für die Finanzierung mehrerer Freistellungszwecke ausreicht. Insofern ist die Beschränkung und Fokus-



*Stefan Birkel,  
Syndikus, Deutsche  
Zeitwert GmbH,  
München  
Kontakt:  
stefan.birkel@  
deutsche-zeitwert.de*

sierung auf einen Freistellungszweck verständlich und sinnvoll.

Des Weiteren lassen die gesetzlichen Rahmenbedingungen bei Erreichen einer Altersgrenze mit Anspruch auf Altersrente als Alternative zur steuer- und meist sozialversicherungspflichtigen Einmalzahlung einen Transfer in die bAV zu, der sozialversicherungs- und steuerfrei erfolgen kann.

Trotzdem lassen – so die Studie – bisher lediglich zehn Prozent der Unternehmen einen Transfer von Zeitwertkontenguthaben in die betriebliche Altersversorgung (bAV) zu.

Neben der Art und Weise wie das Zeitwertguthaben verwendet wird, ist dessen Finanzierung ein weiterer zentraler Aspekt. In den befragten Unternehmen wird das Zeitwertguthaben überwiegend (83 Prozent) über die Einbringung von Überstunden gebildet. Die Einbringung und insbesondere der Transfer von Überstunden aus einem Gleitzeit- oder Flexikonto bringt den Unternehmen zusätzliche Flexibilität in Zeiten hoher Auslastung. Der Mitarbeiter kann bei einer Einbringung die regelmäßig hohe Abgabenquote vermeiden und gleichzeitig ohne eine Reduzierung seines laufenden Arbeitsentgelts ein Vorsorgekapital aufbauen. Bei der Hälfte der befragten Unternehmen wird die Einbringung von Resturlaubstagen in das Zeitwertkonto zugelassen. Hierbei sollte jedoch über eine Begrenzung dieser Option auf eine maximal zulässige Anzahl verhindert werden, dass das langfristige Sparziel zu Lasten der regelmäßigen Erholung verfolgt wird. (Abb. 2)

Während Zeitannteile regelmäßig in Zeitwertkonten übertragen werden, machen deutlich weniger Unternehmen von der Möglichkeit Gebrauch, Gehaltsbestandteile in das Zeitwertkonto einzubringen. In einem guten Drittel der Fälle ist ein Transfer von variablen Entgeltbestandteilen in das Zeitwertkonto vorgesehen, fixe Entgeltbestandteile können bei rund einem Viertel eingebracht werden.

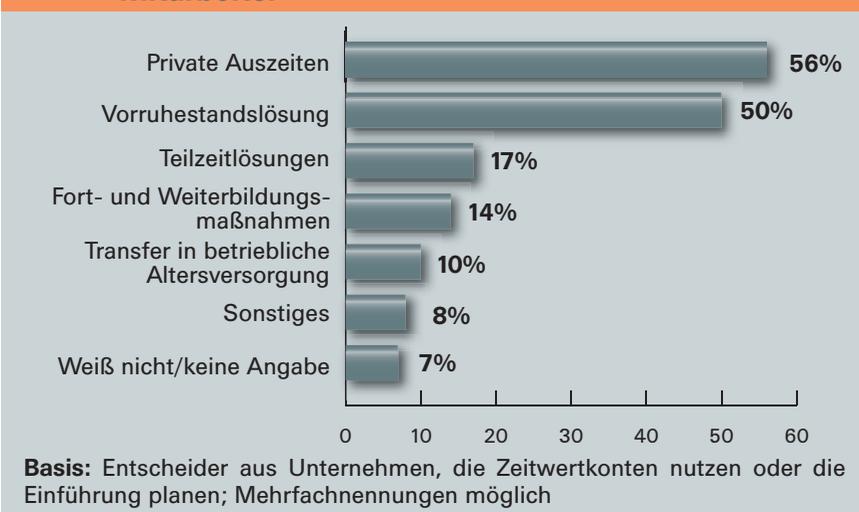
### Internet-Tipp

ExBa-Studie „Zeitwertkonten – Ein Modell setzt sich durch“, 49 Euro  
[www.deutsche-zeitwert.de](http://www.deutsche-zeitwert.de)

**Abb. 1: Leistungen, die sich Mitarbeiter auf dem Zeitwertkonto gutschreiben lassen können**



**Abb. 2: Nutzungsmöglichkeiten der Zeitwertkonten für Mitarbeiter**



Grund für diesen Umstand könnte neben restriktiven Tarifbedingungen ein niedrigeres Gehaltsniveau sein, welches Umwandlungen von Gehaltsbestandteilen regelmäßig nur beschränkt oder gar nicht zulässt. Generell lässt sich aber festhalten, dass das Angebot von weitgehenden Einbringungsmöglichkeiten die tatsächliche Nutzung durch die Mitarbeiter zusätzlich begünstigt. Dies wird weiter maßgeblich unterstützt durch eine klare Konzeption des Zeitwertkontos und vor allem durch eine umfangreiche Information der Mitarbeiter.

Unter dem Gesichtspunkt der tatsächlichen Nutzung durch Mitarbeiter und dem damit einher gehenden Flexibilisierungsgewinn ist die Bedeutung

der Kapitalanlage zur Bildung von Zeitwertkontenguthaben noch nicht ausreichend im Bewusstsein der Entscheider angekommen. Während knapp die Hälfte der Befragten zu der Gestaltung der Kapitalanlage keine Angaben machen konnte oder die Kapitalanlage intern abwickelte, gab die andere Hälfte der Unternehmen an, eine professionelle externe Kapitalanlage zu nutzen. So entfällt nicht nur die Wertentwicklung zugunsten der Mitarbeiter, auch das Erfordernis einer Insolvenzversicherung der Guthaben bleibt oft unerfüllt. Dies kann vor dem Hintergrund der aktuellen Novellierung der gesetzlichen Rahmenbedingungen zu schwerwiegenden Konsequenzen führen.