



**Das Zeit-Wert-Konto
- die cleverere Lösung**

Kompetenz-Center
ZEITWERT



- Modernes Arbeitszeitmanagement mit Vorruhestand und Altersteilzeit
- „Work-Life-Balance“, bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Kindererziehung
- „Win-Win-Modell“ für Arbeitnehmer und Arbeitgeber



Zeit-Wert-Konten - die clevere Lösung

- bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- mehr Zeit für die Kindererziehung
- häusliche Betreuung pflegebedürftiger Personen
- Freistellung für persönliche Weiter-Qualifizierung
- bezahlte Freistellungsphasen (Sabbatical)
- Reduzierung der Arbeitszeit, Teilzeitarbeit mit Gehaltsausgleich



Zeit-Wert-Konten - die clevere Lösung

- vorzeitiges, flexibles Ausscheiden vor Eintritt in die gesetzliche Rente
- flexible Lösung in Bezug auf die Erhöhung des Rentenalters bis zum 67. Lebensjahr
- Vermeidung von lebenslangen Rentenkürzungen durch späteren Eintritt in die Rente
- Vorruhestand & Altersteilzeit



Zeit-Wert-Konten - die clevere Lösung

- Imagesteigerung des Unternehmens als innovativer und familienfreundlicher Arbeitgeber
- bessere Position des Unternehmens im Wettbewerb, um qualifizierte Mitarbeiter
- Beitrag zur personellen Stabilität des Unternehmens durch Erhöhung der Bindungswirkung
- Steigerung der Attraktivität des Unternehmens durch attraktive Lebensarbeitsmodelle
- individuelle & flexible Nachfolgeregelungen für ausscheidende Mitarbeiter, zielorientiertes Nachfolge-Management



Zeit-Wert-Konten - die clevere Lösung

- positive Entwicklung der Mitarbeitermotivation
- Reduzierung der Mitarbeiterfluktuation und damit auch der Fluktuationskosten
- Beitrag zur personalpolitischen Stabilität des Unternehmens durch Erhöhung der Bindungswirkung



Gesetzliche Grundlagen

- (1) Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 06. April 1998 (BGBl. / S. 688)
- (2) Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 21. Dezember 2008, in Kraft ab 01.01.2009 (BGBl. / S. 294)
- (3) Sozialgesetzbuch IV, §§ 7 bis 7f und § 116.



Regelungsgrundlagen

1. Tarifvertrag, Rahmen-Tarifvertrag
2. Betriebsvereinbarung
3. Einzel-arbeitsvertragliche Vereinbarung

Die Inanspruchnahme von Zeit-Wert-Konten durch den Arbeitnehmer ist **freiwillig!**

Die Entscheidung zur Gehaltsumwandlung trifft alleine der Arbeitnehmer!



Zeit-Wert-Konto und Wertguthaben-Vereinbarung

§ 7b SGB III

Eine Wertguthabenvereinbarung liegt vor, wenn

1. der Aufbau des Wertguthabens auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt,
2. diese Vereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt,
3. Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen,
4. das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird und
5. das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 400 Euro monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

Funktionsweise von Zeit-Wert-Konten

1. Das Prinzip eines Zeitwertkontos ist einfach: Durch regelmäßige und/oder einmalige Einbringungen in Form von Entgeltbestandteilen in ein Zeitwertkonto, wird das Gehalt während künftiger Freistellungen von der Arbeitsleistung aus dem Zeitwertkonto finanziert.

2. Zu beachten ist, dass alle Einbringungen brutto, d.h. ohne Abzüge von Steuern und Sozialversicherungsabgaben erfolgen.
Erst bei Zufluss, d.h. bei Verbrauch der Wertguthaben während einer Freistellung oder eines Störfalls erfolgt die Besteuerung und Verbeitragung.

In der Freistellungsphase kann das Gehalt um bis zu 30% verringert bzw. erhöht gezahlt werden. Die Entscheidung trifft der Arbeitnehmer. Maßgeblich ist das letzte Jahresgehalt (12-Monats-Durchschnitt).

Durch die Verringerung bzw. Erhöhung des Gehalts verlängert bzw. verkürzt sich natürlich die Freistellungsphase.

150% / 70%



Führung der Zeit-Wert-Konten

- Wertguthaben sind Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Sozialversicherungsbeitrag
- Arbeitszeitguthaben sind in Arbeitsentgelt umzurechnen, maßgeblich ist die tarifliche Bewertung bei Einbringung
- Mitarbeiter erhalten mindestens 1 x jährlich einen schriftlichen Kontoauszug.
- Das Zeit-Wert-Konto wird vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer geführt.



Führung der Zeit-Wert-Konten

- Das Guthaben wird vom Arbeitgeber bei einem externen Anbieter (z.B. Versicherung) angelegt und gegen Insolvenz durch Verpfändung an den Arbeitnehmer gesichert.
- Entnahmen aus dem Konto zu anderen als Flexi-II-gesetzlichen bzw. vereinbarten-Zwecken sind grundsätzlich nicht möglich.
- Steuerliches Zufluss-Gebot ist zu beachten.



Wer kann am Zeit-Wert-Konto teilnehmen?

- alle Arbeitnehmer des Unternehmens,
- Auszubildende, Praktikanten, Aushilfen,
- befristet Beschäftigte
- geringfügig Beschäftigte

nicht:

Leiharbeiter, Honorarkräfte, Werkvertrags-Beschäftigte

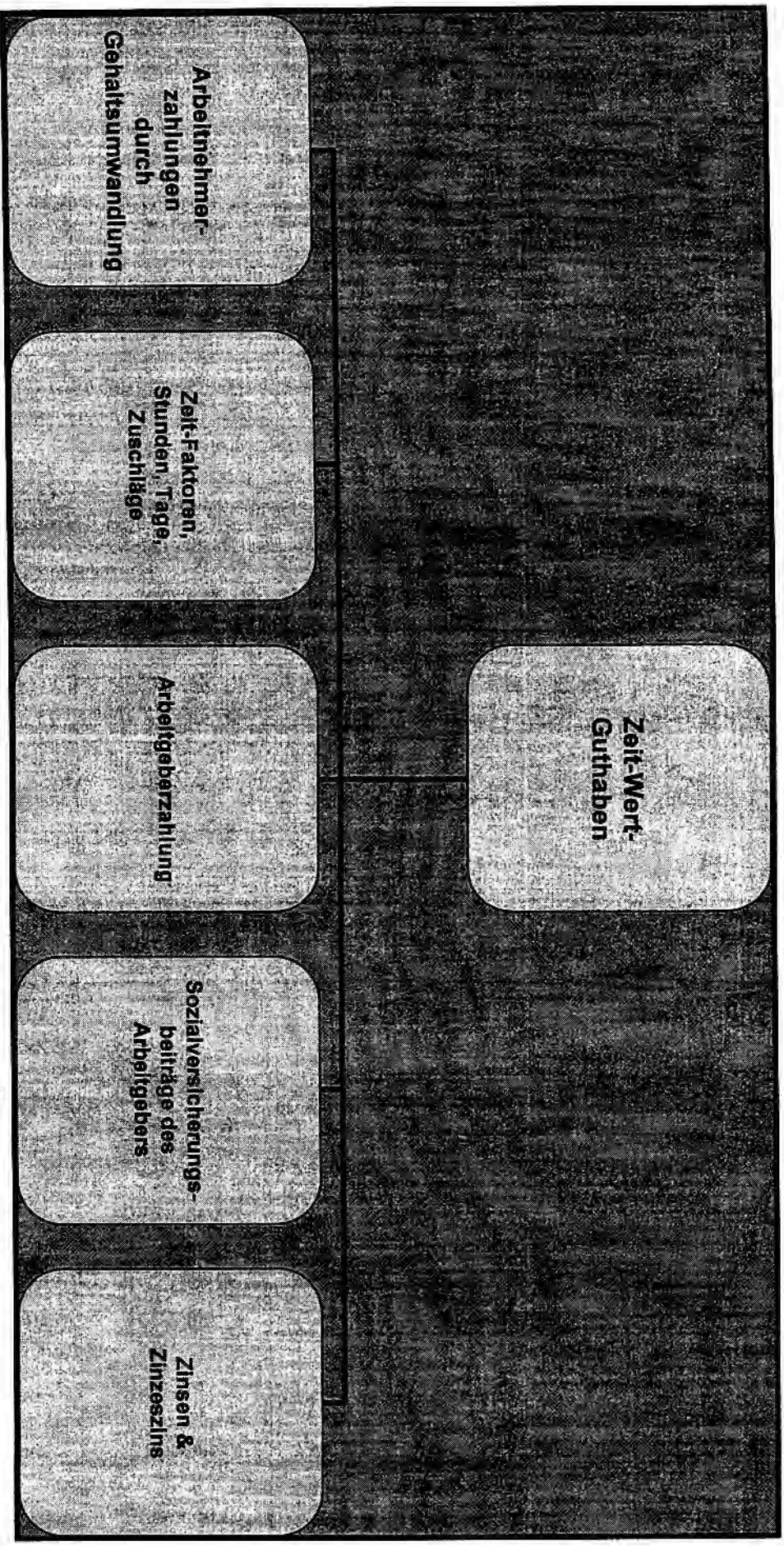


Gehaltsumwandlung & Zeitgutschriften

- Betrag vom monatlichen Gehalt (einmalig bzw. laufend)
- Einmalzahlungen, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld
- Tantiemen, Prämien, Sonderzahlungen, Jubiläumsgeld
- Überstunden, Überstunden-Zuschläge
- Rest-Urlaubstage über Mindesturlaub nach Bundesurlaubsgesetz (20 Tage)

→ alle Einzahlungen immer brutto ohne Steuern bzw. Sozialversicherungsbeiträge!

Woraus bestehen die Zeit-Wert-Guthaben?





Gehaltsumwandlung

- Arbeitnehmer entscheidet sich
- Vereinbarung mit Arbeitgeber (Personalabteilung)
- einmalige oder laufende Gehaltsumwandlung
- auf Gehaltsabrechnung erscheint Gesamt-Brutto und geringeres Steuer-Brutto
- laufende Gehaltsumwandlung mit Mindestbetrag und Dauer



Gehaltsumwandlung

- Der Arbeitnehmer kann jederzeit die Einbringung von Geld bzw. Zeitwerten in sein Zeit-Wert-Konto definieren, aussetzen, wieder aufleben lassen, reduzieren oder erhöhen. Zu beachten ist jedoch, dass ein gegebenenfalls vereinbarter monatlicher oder jährlicher Mindestbetrag (z.B. 50 € monatlich oder mindestens 600 € jährlich) geleistet wird.
- Arbeitgeber eröffnet dann für den Arbeitnehmer das Zeit-Wert-Konto
- Arbeitnehmer erhält eine Bestätigung und den ersten Kontoauszug
- ggf. sollte ein Merkblatt über Fragen zum Zeit-Wert-Konto und die weitere Verwendung beigefügt werden.

Verzinsung der Guthaben von Zeit-Wert-Konten

- externe Anlagen mit versicherungsförmiger Rückdeckung (Lebensversicherung)
- nach BAFIN: Mindest-Zins 2,25%
- gilt voraussichtlich noch bis Ende 2011
- faktischer Zins liegt bei 4% - 4,5% p.a. je nach Anbieter

(ab 2015, 1,75%)
jeftA ca. 3,35% / 2015



Verzinsung der Guthaben von Zeit-Wert -Konten

- Zinsen & Zinsezinsen stehen dem Arbeitnehmer zu und erhöhen jährlich sein Wertguthaben
- Zinsergebnisse unterliegen nicht der Zins-Abschlags-Steuer
- Verzinsung der Sozialversicherungsanteile des Arbeitgebers steht grundsätzlich dem Arbeitgeber zu



Förderung durch Arbeitgeber

- Arbeitgeberzahlungen sind wie Gehalt zu behandeln (Brutto für Netto)
- Arbeitgeber zahlt auch den Sozialversicherungsbeitrag
- Arbeitgeberzahlungen können mit Steuerungs-Zielen verbunden werden, z.B.:

Beschäftigungsdauer

**Binderfrist
(bis zu 5 Jahren)**

**gemessen an
Arbeitnehmer-Zahlungen**

**Zahlungs-Zusagen bei
weiterem Verbleib
im Unternehmen**



mögliche Kosten des Zeit-Wert-Kontos

Konto-Einrichtungsgebühr, einmalig

Konto-Führungsgebühr, jährlich

Kosten für Insolvenzversicherung

sog. Tarifkosten des Anbieters

evtl. Kosten für Kontoauszüge bzw.
für sog. "Freistellungsrechner"

Verwendung von Wertguthaben nach Flexi-Gesetz II

§ 7c SGB IV

- (1) Das Wertguthaben aufgrund einer Vereinbarung nach § 7b kann in Anspruch genommen werden
1. für gesetzlich geregelte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder gesetzlich geregelte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten,
- a. in denen der Beschäftigte nach § 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegt,
- b. in denen der Beschäftigte nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ein Kind selbst betreut und erzieht,
- c. für die der Beschäftigte eine Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes verlangen kann; § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt mit der Maßgabe, dass die Verringerung der Arbeitszeit auf die Dauer der Entnahme aus dem Wertguthaben befristet werden kann,
2. für vertraglich vereinbarte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder vertraglich vereinbarte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten,
- a. die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters nach dem Sechsten Buch bezieht oder beziehen könnte oder
- b. in denen der Beschäftigte an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilnimmt.
- (2) Die Vertragsparteien können die Zwecke, für die das Wertguthaben in Anspruch genommen werden kann, in der Vereinbarung nach § 7b abweichend von Absatz 1 auf bestimmte Zwecke beschränken.

Wozu kann der Mitarbeiter sein Guthaben auf dem Zeit-Wert-Konto nutzen:

- 1. Vorruhestand**
- 2. Altersteilzeit**
- 3. Reduzierung der Arbeitszeit bei gleichem oder geringerem Gehalt (Teilzeitarbeit mit Aufstockung)**
- 4. Freistellung für weiteren Erziehungsurlaub zur Kinderbetreuung**
- 5. Betreuung häuslicher Pflegefälle**
- 6. Freistellung für persönliche Qualifizierung**
- 7. längere Freistellungsphase mit Gehaltsfortzahlung**
- 8. Übertragung von (Rest-) Beträgen des Zeit-Wert-Kontos in die betriebliche Altersversorgung**
- 9. Übertragung des Guthabens auf den neuen Arbeitgeber bei Arbeitgeber-Wechsel oder auf das Renten-Konto bei der Deutschen Rentenversicherung**
- 10. Auszahlung des Guthabens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

→ Hinausschieben des Renteneintritts nach Freistellungsphase und damit keine oder geringere Rentenabschläge!



Was sind sog. „Störfälle“?

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
(Kündigung, Eigenkündigung, Aufhebungsvertrag, Arbeitgeberwechsel)
- dauerhafte Arbeitsunfähigkeit (EU-Rente/BU-Rente)
- Erreichen der Beschäftigungsaltersgrenze nach Tarifvertrag bzw. nach Rentenrecht und nicht Inanspruchnahme des Wertguthabens für Freistellungen
- Todesfall



Verwendung der Guthaben bei Störfällen

- Übertragung auf neuen Arbeitgeber (Portabilität)
- Übertragung auf Deutsche Rentenversicherung
- Auszahlung des Guthabens (steuer- und sozialversicherungspflichtiges Entgelt, da zugeflossen, steuerliche Fünftelregelung gem. § 34 EStG)
- Vererbung im Todesfall



Arbeitsverhältnis und Freistellung

- Ein Beschäftigungsverhältnis besteht auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung, wenn während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben nach § 7b SGB IV bezogen wird.
- Urlaubsanspruch, auch für Zeiten der Freistellung
- tarifliche Ansprüche (Urlaubsgeld, 13. Gehalt, Jubiläumsgeld)
- Entgeltfortsetzung im Krankheitsfall

Sicherung der Guthaben nach Flexi-II-Gesetz

1.) Werterhaltungsgarantie

Für die Anlage von Wertguthaben gilt, dass ein Rückfluss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens in Höhe des angelegten Betrages gewährleistet sein muss.

2.) Gebot der sicheren Anlage

Die Anlage der Wertguthaben muss gem. den Vorschriften des SGB IV über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern erfolgen. Dabei dürfen nur bis zu 20% des Guthabens in Aktien oder Aktienfonds investiert werden.

§ 80 SGB IV:

„Die Mittel des Versicherungsträgers sind so anzulegen und zu verwalten, dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint, ein angemessener Ertrag erzielt wird und die ausreichende Liquidität gewährleistet ist.“

Sicherung der Guthaben nach Flexi-II-Gesetz

3.) Insolvenzschutz

- vertragliche Vereinbarung zur vollständigen Insolvenzversicherung
- Treuhand- und Verpfändungsmodell
- Wertguthaben sind durch einen Dritten zu führen, Ausschluss der Rückführung
- im Insolvenzfall direkte Auszahlung an Arbeitnehmer
- Vereinbarung der Anlageform der Wertguthaben
- schriftliche Unterrichtung an Betriebsrat und Arbeitnehmer



Bausteine zur Umsetzung von Zeit-Wert-Konten

- 1.) Beratung, Implementierung, Konzeption**
- 2.) Finanzierung, Anlagekonzept**
- 3.) Insolvenzsicherung**
- 4.) Administration, Kommunikation**



Beratung & Implementierung (Projektschritte)

- 1.) Auftakt-Sitzung mit Unternehmensleitung und Personalverantwortlichen:
Vertiefte Informationen über Zeit-Wert-Konten, rechtliche Grundlagen, betriebsbezogene Ausgestaltungen, personalwirtschaftliche Zielsetzungen, Zeitrahmen zur Einführung und weitere Schrittfolge des Projekts.
- 2.) Entwurf eines paßgenauen Modells für das Unternehmen, konkrete Definitionen der Zielvorstellungen, Eckpunkte der arbeitsrechtlichen Grundlage (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, arbeitsvertragliche Regelungen).
- 3.) Information und Beratung der Mitarbeitervertretung (Betriebsrat und Gewerkschaftsvertretung), vertiefte Information über Zeit-Wert-Konten, rechtliche Grundlagen, Eckpunkte eines Modells für die Beschäftigten.
- 4.) Ausschreibung des Zeit-Wert-Konten-Modells an entsprechende Anbieter zur Führung der Mitarbeiterkonten und eines Flexi-II-konformen Anlagekonzeptes der Konten-Guthaben sowie der Insolvenzsicherung.
- 5.) Bewertung der eingegangenen Angebote und Präsentationstermin der Anbieter vor Unternehmensleitung, Personalverantwortlichen und Mitarbeitervertretern.



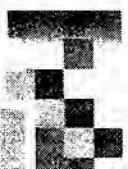
Beratung & Implementierung (Projektschritte)

- 6.) Besprechung mit Anbieter über bilanzielle und finanzielle Fragestellungen, Insolvenzsicherung des Anlagekonzeptes, steuerliche Fragen – ggf. unter Hinzuziehung des Wirtschaftsprüfers. Vorbereitung einer Finanzamts-Voranfrage zu steuerlichen Fragestellungen.
- 7.) Verhandlungen mit Betriebsrat bzw. Gewerkschaft über den Abschluß einer Betriebsvereinbarung bzw. eines Tarifvertrages.
- 8.) Information der Belegschaft durch Infos, Vorträge, Betriebs- und Teilbetriebsversammlungen, individuelle Beratungsgespräche.
- 9.) Implementierung des Zeit-Wert-Konten-Modells nach Abschluß der entsprechenden Verträge mit Anbieter.
- 10.) Eröffnung der Mitarbeiterkonten, Einbringung per Gehaltsumwandlung bzw. von Zeitguthaben, erster persönlicher Kontoauszug an die Mitarbeiter.

Kommunikations-Konzept

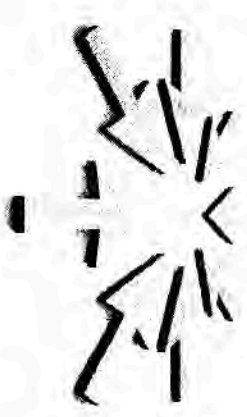
1. Präsentation vor Unternehmensleiter und Personalverantwortlichen
2. Präsentation vor Personalvertretern
3. Erstellung schriftlicher Infos/Infomappe mit praktischen Beispielen
4. Begleitung/bzw. Führung von Verhandlungen mit Personalvertretern
5. Ausschreibungsverfahren gegenüber Anbietern
6. Durchführung von Workshops und Info-Veranstaltungen
7. Information der Belegschaft, Flyer, Prospekte, Anschreiben
8. Vorträge in Personal- und Betriebsversammlungen

1. Information der Betriebs- und Personalräte, z.B. in Sitzungen und Konferenzen
2. Kontakte und Information zur zuständigen Gewerkschaft
3. Durchführung von Gruppengesprächen bis hin zur Individual-Beratung
4. Erreichbarkeit über Hotline
5. Artikel in Betriebszeitung etc.
6. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (Pressekonzferenz, Pressemitteilungen)
7. Infos und Training der Personalverantwortlichen und der Mitarbeiter der Personalverwaltung



Ziele von BAV und ZWK

- 1.) Ziel von ZWK ist die flexible Gestaltung der Lebensarbeitszeit, insbes. der aktiven Erwerbszeit bis zum Beginn von Altersteilzeit, Vorruhestand und Renteneintritt.
- 2.) Ziel der BAV ist die Finanzierung der Zeit ab Eintritt in den Ruhestand ergänzend zur gesetzlichen Rente (2. Säule der Alterssicherung).
- 3.) Zweit-Wert-Konten und BAV stehen also nicht konkurrierend gegeneinander, sondern ergänzen sich nebeneinander.
- 4.) Nicht verbrauchte Guthaben aus Zeit-Wert-Konten können in einen Durchführungsweg der BAV (U.-kasse oder Pensionskasse) übergeleitet werden und erhöhen damit die betriebliche Altersversorgung.





Förderung durch Gesetzgeber

- Guthabenaufbau Brutto für Netto
- nachgelagerte Besteuerung und Verbeitragung
- dadurch wesentlich höhere Zins- und Zinsezinsen
- Absicherung der Guthaben durch Werterhaltungsgarantie, Mindestverzinsung und Insolvenzschutz

Der doppelte Vorteil!

Guthabenaufbau Brutto für Netto mit höherem
Zins- und Zinsezinsen und
Mindestverzinsungs-Garantie bei ~~2,25%~~!

1,25%

Verminderung von Rentenkürzungen, lebenslang 0,3% pro Monat
der vorzeitigen Verwertung (max. 18% bei 5 Jahren)



Zeit-Wert-Konten – die clevere Lösung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

