



ZEITWERTKONTEN CHANCEN DURCH MODERNES ARBEITSZEIT-MANAGEMENT

GEWINNFAKTOR FÜR UNTERNEHMEN
MAXIMALE FLEXIBILITÄT FÜR
ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER



Ein Unternehmen der **ERGO** Versicherungsgruppe.



DAS MOTIV

ZEITWERTKONTEN-MODELLE – EINE ANTWORT AUF DIE SICH VERÄNDERNDE ARBEITSWELT

Flexibilität ist für Unternehmen ein wichtiger Faktor, um im immer härter werdenden Wettbewerb zu bestehen. Auf Marktveränderungen und neue Rahmenbedingungen lässt sich in der modernen Arbeitswelt leichter reagieren, wenn der Personaleinsatz variabel gesteuert werden kann. Zeitwertkontenmodelle erweitern hier die Gestaltungsmöglichkeiten der Unternehmen, aber auch die der Mitarbeiter. Daraus ergibt sich eine bessere und kostengünstige Abstimmung von betrieblicher Notwendigkeit und individuellem Arbeitseinsatz.

Das Prinzip von Zeitkonten ist einfach. Die tatsächlich geleistete Arbeit des Mitarbeiters weicht von der laut Arbeitsvertrag definierten Arbeitszeit ab. Hieraus entsteht ein „Zeitguthaben“ oder eine „Zeitschuld“ für jeden einzelnen Mitarbeiter.

Für die Einrichtung von Zeitwertkontenmodellen ist es wichtig, ein Gleichgewicht zwischen Unternehmensinteressen, Markterfordernissen und Mitarbeiterbedürfnissen zu finden.

Vorteile für den Arbeitgeber:

- Bedarfsgerechte Steuerung des Arbeitseinsatzes (Senkung der Fluktuationskosten)
- Ausgleich schwankender Auftragslagen bei konjunkturellen Spitzen
- Partielle Freistellungen in Zeiten rückläufiger Auftragslage
- Entschärfung der Überstundensituation
- Kostengünstige Erhöhung der Servicebereitschaft
- Zusätzliches Volumen bei expansiver Auftragslage
- Vermeidung von Mehrarbeitskosten durch Überstundenzuschläge
- Anreiz zur Mehrarbeit
- Bessere Motivation und höhere Zufriedenheit der Mitarbeiter
- Höhere Attraktivität des Unternehmens durch innovative Vergütungskomponenten
- Optimierung der Altersstruktur durch Verjüngung des Personalbestandes
- Minimierung der Kosten bei Vorruhestandsregelungen
- Flexible Kapazitäten erhöhen die Wettbewerbsfähigkeit

Vorteile für der Arbeitnehmer:

- Überstunden müssen nicht als Freizeit abgebaut werden oder mit hohen Steuerzuschlägen ausgezahlt werden
- Stundung von Steuern und Sozialabgaben; nachgelagerte Besteuerung erst bei der Auszahlung des Wertguthabens
- Freie Vererbbarkeit des Wertguthabens
- Früher in die Rente ohne dauerhafte Kürzungen bei der Altersrente
- Individuelle Gestaltung der Lebensarbeitszeit
- Überführung des nicht für die Freistellung genutzten Wertguthabens in eine betriebliche Altersversorgung
- Bei Arbeitgeberwechsel kann das Arbeitszeitkonto mit Zustimmung des neuen Arbeitgebers weitergeführt werden

KURZ- UND LANGZEITKONTEN

Es gibt unterschiedliche Formen von Zeitwertkonten, die sich in Funktion und Zielsetzung deutlich von einander unterscheiden. In der Praxis werden aber vor allem Kurzzeit- und Langzeitkonten verwendet.

Kurzzeitkonten

Kurzzeitkonten (z. B. Gleitzeitkonten) sind die häufigste Form, mit der Unternehmen heute ihre Arbeitszeit flexibel regeln. Sie entstehen durch vorübergehende Abweichungen von der Regelarbeitszeit und dienen zum kurzfristigen Zeitausgleich (Gleittage oder kurze Urlaubsperioden). Jedoch stoßen diese Konten schnell an ihre Grenzen, wenn z. B. die angesammelten Zeitguthaben einen bestimmten Umfang überschreiten und wieder abgebaut werden müssen.

Grenzen von Kurzzeitkonten: Der Ausgleich von Zeitguthaben als Freizeit (Gleittage) ist aus Arbeitgebersicht nicht immer in vollem Umfang und innerhalb des gesetzten zeitlichen Rahmens möglich, ohne die betrieblichen Abläufe zu stören. So kollidieren die Freizeitansprüche der Mitarbeiter mit Arbeitsaufkommen und Servicezeiten. Auch aus Arbeitnehmersicht ist Freizeit als Ausgleich für Mehrarbeit nicht immer gewünscht: Auszahlungen anstelle von Freizeit sind sozialabgabepflichtig und steuerlich progressiv belastet. In der Konsequenz wird die Leistungsbereitschaft zur Erbringung von Überstunden gehemmt.

Langzeitkonten

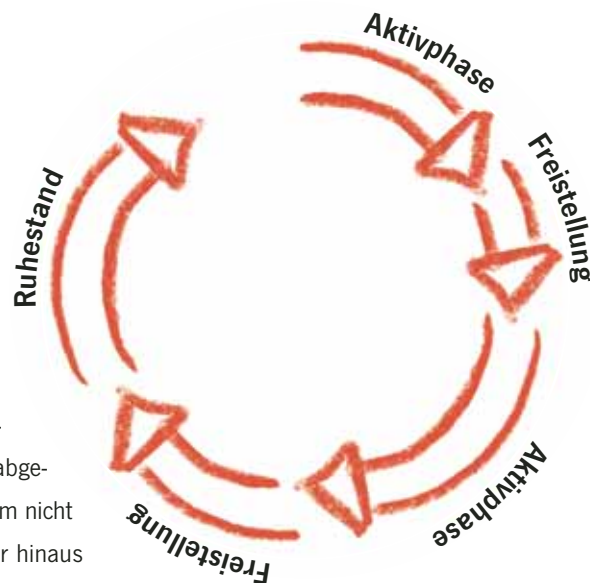
Langzeitkonten dienen in erster Linie dem langfristigen Ansparen von Arbeitszeitguthaben und damit einer Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit. Als Ergänzung sind sie die moderne, zeitgemäße Form eines Arbeitszeitmodells. Und die optimale Lösung, wenn regelmäßig Überstunden anfallen, Arbeitszeiten stärkeren Schwankungen unterliegen und gleichzeitig die angesammelten Zeitguthaben kurzfristig nicht wieder abgebaut werden können bzw. sollen! Langzeitkonten haben zudem nicht die genannten Nachteile von Kurzzeitkonten und bieten darüber hinaus sogar noch weitere Vorteile.

Zusätzlich besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, Entgeltbestandteile wie Gehalt, Tantiemen oder Sonderzahlungen einzubringen.

Je nachdem welchem Zweck die Konten dienen, lassen sich Langzeitkonten noch weiter unterteilen. Eine Form der Langzeitkonten sind Lebensarbeitszeitkonten. Diese sind dadurch gekennzeichnet, dass Beschäftigte das über Jahre angesammelte Guthaben in einem definierten Rahmen vor dem Ruhestand für eine ausgeprägte Freistellungsphase nutzen. Eine weitere Form von Langzeitkonten stellen Regelungen dar, die sich auf das Altersteilzeitgesetz beziehen. Diese speziellen Langzeitkonten nennt man auch Altersteilzeitkonten.

Unter dem Begriff Zeitwertkonten werden von der Vorsorge alle Langzeitkontenmodelle zusammengefasst.

DIE FORMEN



Rechtliche Grundlage: Basis für Zeitwertkontenmodelle

Mit dem Flexi-Gesetz (Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6. April 1998) hat der Gesetzgeber die rechtliche Grundlage geschaffen, um den steigenden Forderungen der Wirtschaft nach flexibleren Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit Rechnung zu tragen.

ZEIT IN GELD – GELD IN ZEIT

Grundlage eines Zeitwertkontos ist eine schriftliche Vereinbarung (wie beispielsweise einzelvertragliche Regelungen oder Betriebsvereinbarungen) zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In dieser wird u.a. festgelegt, welche Vergütungsbestandteile zum Aufbau des Wertguthabens eingebracht werden können, wie sich das angesparte Guthaben verzinst – d.h. wie die arbeitsrechtliche Zusage des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer aussieht –, wie die Konten insolvenzgesichert werden und für welche Leistungen das Guthaben verwendet werden darf. Unter Berücksichtigung der gesetzlichen Grundlagen und der jeweils geltenden Tarifverträge können die beiden Partner die Vereinbarung individuell ausgestalten.

Auf Basis der Vereinbarung wird für jeden Mitarbeiter dann ein Zeitwertkonto eingerichtet, auf dem das Guthaben angesammelt wird, um dieses später durch Freistellung wieder abzubauen.

DAS PRINZIP

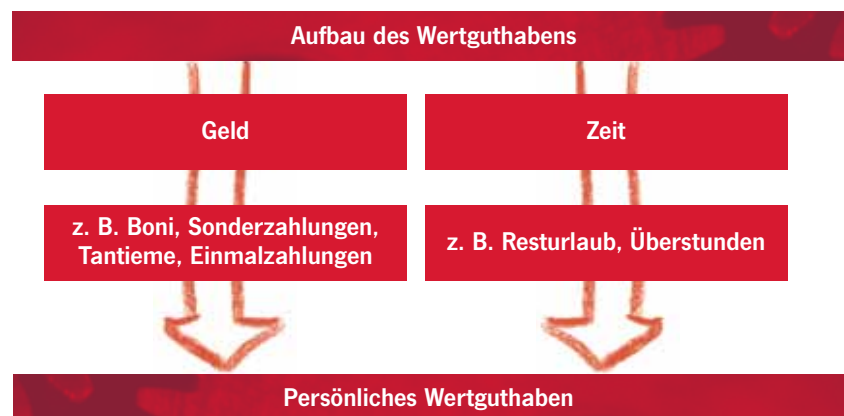
Der Aufbau

Die Möglichkeiten der Einbringung in Zeitwertkonten sind für einen Arbeitnehmer äußerst vielfältig und können im Wesentlichen in Zeit- (geleistete Arbeitszeiten, Urlaubstage im Einklang mit gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen etc.) und Entgeltbestandteile (Gehalt, Tantieme etc.) unterteilt werden.

Die Sozialabgabe, die durch die Einzahlung auf das Zeitwertkonto nicht abgezogen werden, investiert der Arbeitgeber in einem eigenen Unterkonto, das am Arbeitnehmer-Konto gehalten wird.

Besonderer Vorteil für leitenden Mitarbeiter

Für die Ansammlung von Entgeltbestandteilen bestehen keine vorgeschriebenen Mindest- oder Höchstgrenzen. Das ist besonders interessant für Mitarbeiter mit hohem Einkommen.



Vorteil der Zeitwertkonten gegenüber der bAV:

Für eine Begrenzung der Höhe der Einbringungen auf Zeitwertkonten gibt es nur geringe gesetzliche Restriktionen. Insbesondere gilt bei Zeitwertkonten nicht die betragsmäßige Deckelung, wie sie aus den gängigen Modellen der betrieblichen Altersversorgung bekannt ist!

Die Kontenführung

Bei der Führung eines Zeitwertkontos wird differenziert nach dem Wertguthaben, dem sogenannten arbeitsrechtlichen Anspruch eines Arbeitnehmers, und dem Vermögen. Jedes Zeitwertkonto führt diese beiden Werte auf getrennten Seiten des Kontos.

Auf der Vermögensseite des Zeitwertkontos wird die Kapitalanlage verwaltet. Eine Differenzierung der Vermögenswerte aus Arbeitnehmer- oder Arbeitgeber-Einbringung erfolgt über extra Unterkonten.

Auf der Wertguthabenseite des Zeitwertkontos wird der Anspruch des Arbeitnehmers geführt. Maßgeblich für die Berechnung des Wertguthabens ist das Garantiemodell, über das die Zusage des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer geregelt wird. Je nach Art des vom Arbeitgeber gewählten Garantiemodells (Zusageart) kann die Kontenseite „Wertguthaben“ in Geld oder Zeit geführt werden.

Die Rückdeckung

Für die Anlage der auf den Zeitwertkonten angesparten Guthaben gibt es zwei Alternativen: Rückdeckung der Wertguthaben über eine Versicherungslösung oder über eine Fondslösung.

Bei einer Rückdeckung über eine Versicherungslösung werden die Einbringungsbeiträge im Rahmen einer klassischen Rentenversicherung bei einem Rückdeckungsversicherer angelegt. Versicherungsnehmer und Bezugsberechtigter des Versicherungsvertrages ist der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer ist versicherte Person.

Bei einer Rückdeckung über eine Fondslösung werden die Einbringungsbeiträge in Fonds bei der Depotbank angelegt. Die Fondsanteile werden bei der Depotbank in einem Sammeldepot des Arbeitgebers gehalten.

Hinweis:

Bei der Auswahl des richtigen Anlagemodells sollten Sie auf folgende zwei Punkte achten:

- 1. Sicherstellung einer kongruenten Rückdeckung:** Da die Auszahlung jederzeit (z. B. wegen Kündigung) erforderlich werden kann, sollte durch den Arbeitgeber eine Finanzierungsstrategie gewählt werden, die sicherstellt, dass seine Verpflichtungen (d.h. der Ansprüche der Arbeitnehmer/Wertguthaben) zu jedem Zeitpunkt vollständig ausfinanziert sind.
- 2. Sicherheit und Ertrag im Fokus:** Die Kapitalanlage sollte einerseits risikoarm sein, um eine Auszehrung der Wertguthaben durch eine negative Performance an den Kapitalmärkten zu verhindern, andererseits ist die Aussicht auf eine angemessene Verzinsung des Wertguthabens erforderlich, um die Motivation der Belegschaft an einem Arbeitszeitmodell teilzunehmen zu erhöhen.



Die Insolvenzsicherung

Die auf den Zeitwertkonten angesammelten Wertguthaben stellen Verbindlichkeiten des Unternehmens gegenüber den Mitarbeitern dar. Damit die Wertguthaben jederzeit den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden können, ist die Insolvenzsicherung der Wertguthaben gesetzlich vorgeschrieben (§ 7d SGB IV).

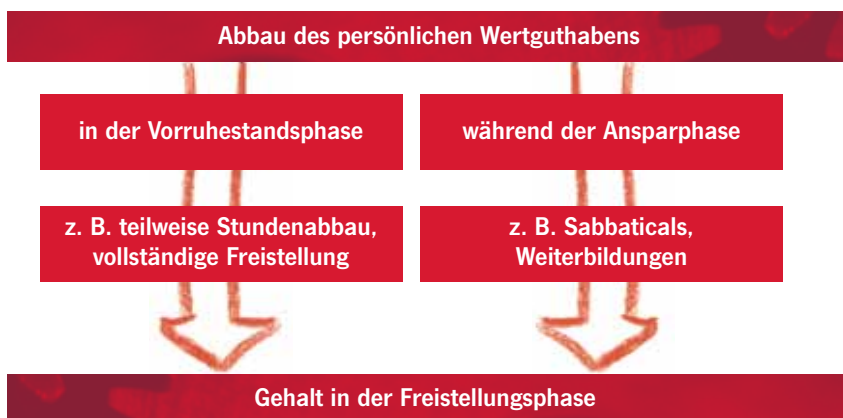
Zur Absicherung der Wertguthaben sowie der darauf anfallenden Sozialversicherungsbeiträge stehen insbesondere zwei Insolvenzschutzmodelle zur Verfügung, die sich in der Vergangenheit als besonders geeignet erwiesen haben: die Insolvenzsicherung per Einzelverpfändung bei einer Versicherungslösung und die Insolvenzsicherung per Gruppentreuhand bei einer Fondslösung.

Durch sie ist das Wertguthaben des Arbeitnehmers im Falle einer Insolvenz vor dem Zugriff des Insolvenzverwalters geschützt.

Die Verwendung

Hauptzweck der Entnahme von Wertguthaben ist die Freistellung von der Arbeitsleistung. Die genaue Ausgestaltung der Freistellung im Rahmen von Arbeitszeitmodellen liegt allein im Einflussbereich von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Beide bestimmen die Art der Inanspruchnahme und die Dauer der Auszahlung von Wertguthaben.

Abhängig von der betrieblichen Ausgestaltung kann das Wertguthaben genutzt werden für einen vorzeitigen Ruhestand oder für eine befristete Freistellung. Die Auszahlung erfolgt in (Frei)Zeit, das Guthaben wird dabei zum geltenden Stundensatz in Zeit zurückgerechnet. Der Arbeitgeber muss bei Entnahme des Wertguthabens die entsprechenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge aus seinem eigenen Vermögen abführen.

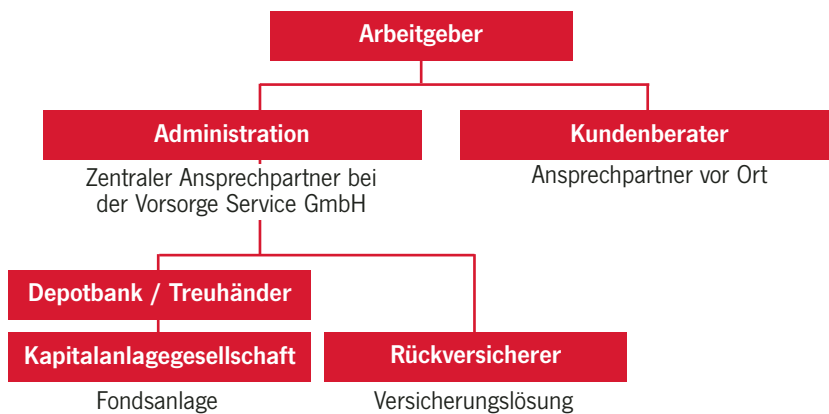


Wird das Wertguthaben aus dem Langzeitkonto entweder gar nicht oder nicht vollständig verbraucht, so wird das Restguthaben nach Abzug der Steuern und ggf. Sozialabgaben als einmaliger Kapitalbetrag an den Arbeitnehmer ausgezahlt. Alternativ ist unter bestimmten Umständen eine Überführung in die betriebliche Altersversorgung möglich.

DAS DIENSTLEISTUNGSANGEBOT DER VORSORGE

Das Produkt Zeitwertkonten besteht aus einer Kombination von drei Bausteinen: Rückdeckung, Insolvenzversicherung und Administration der Wertguthaben.

Als Verwalter der Zeitwertkonten übernimmt die Vorsorge Service GmbH alle Dienstleistungen, die durch den Baustein der Administration anfallen. Hoch technisiert, mit einem leistungsstarken Konzept und hoch motivierten Mitarbeitern, begreift die Vorsorge sich dabei als technische Drehscheibe zwischen allen beteiligten Partnern (d.h. Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Rückdeckungsversicherer, Depotbank, Kapitalanlagegesellschaft, Treuhänder und Vertrieb).



Das Angebot für die Verwaltung von Zeitwertkonten umfasst bei der Vorsorge die Unterstützung bei der Implementierung des Zeitwertkontenmodells beim Arbeitgeber, die Einrichtung der einzelnen Arbeitnehmerkonten und die Führung von Zeitwertkonten in Zeit oder Geld, differenziert nach Wertguthaben und Vermögen.

Die Implementierung wird unterstützt durch:

- die Bereitstellung von Muster-Formularen (wie beispielsweise Muster für die Betriebsvereinbarung, die Einbringungsvereinbarung und die Verpfändungsvereinbarung)
- die Bereitstellung von Muster-Präsentation zur Verwaltung,
- die Bereitstellung eines Umsetzungsplans, sowie
- die Koordination der Testläufe bei der Implementierung der Datenschnittstellen

Die Führung umfasst dabei:

- die Abwicklung der Geschäftsprozesse,
- die Abwicklung der Beitragszahlung,
- die Koordination der Kapitalanlage gegenüber dem Rückdeckungsversicherer oder der Depotbank,
- die Berechnung der Verzinsung des Wertguthabens gemäß dem vom Arbeitgeber gewählten Garantiemodell, sowie
- die Berechnung und Archivierung der SV-Luft

DIE VERWAL- TUNG



Technische Unterstützung

Neben der persönlichen Beratung bei fachlichen und technischen Fragen steht dem Arbeitgeber zur weiteren Unterstützung das Internet-Portal VorsorgeNet zur Verfügung, dessen Inhalte individuell auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers abgestimmt werden können.

Für das VorsorgeNet erhalten alle Beteiligten – d.h. Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Rückdeckungsversicherer, Depotbank, Treuhänder und Vertrieb – eine Zugriffsberechtigung. Über diese haben Sie die Möglichkeit, Kontostände abzufragen, sich über Transaktionen wie z. B. den Bearbeitungsstatus der Beitragszahlungen oder Kapitalanlagen zu informieren oder sich Ihre persönliche Vertragsakte anzuschauen.

Des Weiteren können über das Internet-Portal verschiedene Transaktionen wie z. B. die Anlage von neuen Arbeitnehmerkonten, die Ansage von Ein- und Auszahlungen und die Änderung von Arbeitnehmerdaten manuell durchgeführt werden.

Alternativ zur manuellen Ansage der Geschäftsvorfälle im VorsorgeNet können Arbeitgeber die Transaktionen auch über eine Schnittstellendatei an die Vorsorge melden. Diese ist mit Daten aus der Lohnabrechnungssoftware zu befüllen und dann per Daten-Upload über das VorsorgeNet an die Vorsorge zu senden.

Um die Personalabteilung bei der Abwicklung der Prozesse zu unterstützen, wird im VorsorgeNet je Arbeitgeber ein Formularcenter bereitgestellt, das individuelle Formulare, Anträge und Prozessbeschreibungen des Arbeitgebers beinhaltet, die für die Bearbeitung von Mitarbeiteranfragen benötigt werden.

Und auch der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, über das VorsorgeNet sein persönliches Konto zu jeder Zeit einzusehen.

Verwaltungsprozesse

Die Meldung der Geschäftsprozesse an die Vorsorge kann über das VorsorgeNet oder eine Schnittstellendatei erfolgen. Alle angesagten Geschäftsprozesse werden dem Arbeitgeber über eine Monatsmeldung bestätigt.

Einrichtung der Arbeitnehmerkonten

Über die abgeschlossene Einrichtung in den Systemen der Vorsorge wird der Arbeitgeber schriftlich informiert und ihm dabei die Konto-/Vertragsnummer mitteilen. Die Mitteilung der Daten für den Zugriff auf das VorsorgeNet erfolgt per Mail im VorsorgeNet. Diese können – sollte vom Arbeitgeber eine Nutzung des VorsorgeNet durch den Arbeitnehmer gewünscht sein – an den Arbeitnehmer weitergeleitet werden.

Verbuchung von Einzahlungen

Über alle angesagten Einzahlungen erhält der Arbeitgeber eine Meldebestätigung (Quittung), aus der dieser die Summe der angesagten Einzahlungen entnehmen kann. Der Ausgleich der Forderungen ist über eine Überweisung vorzunehmen. Direkt nach Geldeingang erfolgt die Kapitalanlage bei dem Rückdeckungsversiche-



rer oder der Depotbank. Im Falle einer Rückdeckungsversicherung erfolgt die Anlage und Gutschrift des eingezahlten Kapitals dabei stets zum Monatsersten nach Eingang der Zahlung. Bei einer Fondslösung wird das eingezahlte Kapital am Vertrag zum tatsächlichen Kurs der Order gutgeschrieben.

Abwicklung von Freistellungsphasen

Die Auszahlung zum Zwecke einer Freistellungsphase ist der Vorsorge bis spätestens 3 Monate vor dem ersten Auszahlungstichtag anzusagen. Um den auszahlenden Betrag vor etwaigen negativen Entwicklungen am Kapitalmarkt zu schützen, empfiehlt es sich, bei einer risikoreichen Fondsanlage eine Umschichtung der Summe der auszahlenden Beträge in einen wertgesicherten Fonds (Geldmarktfonds) durchzuführen.

Zum Stichtag der Auszahlung wird die Vorsorge die Kapitalfreigabe auf Grundlage der Freistellungserklärung veranlassen und die Auszahlung an den Arbeitgeber vornehmen. Voraussetzung für die Auszahlung ist hierfür die Freigabe durch den Treuhänder bzw. Arbeitnehmer.

Die Lohnabrechnung und Meldung an die Sozialversicherungsträger erfolgt für die einzelnen Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber.

Abwicklung von Störfällen

Zu dem Stichtag der Auszahlung wird die Vorsorge die Kapitalfreigabe auf Grundlage der Störfallmeldung veranlassen, die Auszahlungen an den Arbeitgeber vornehmen, das beitragspflichtige Wertgut haben berechnen und dies dem Arbeitgeber melden. Voraussetzung für die Auszahlung ist die Freigabe durch den Treuhänder bzw. Arbeitnehmer.

Die Lohnabrechnung und Meldung an die Sozialversicherungsträger erfolgt für die einzelnen Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber.

Übertragung von Wertguthaben

Wertguthaben kann an einen neuen Arbeitgeber oder in eine bAV übertragen werden. Zu dem Stichtag der Übertragung wird die Vorsorge die Kapitalfreigabe gegenüber dem Rückdeckungsversicherer oder der Depotbank veranlassen und die Auszahlungen an den (alten) Arbeitgeber vornehmen.

Die Überweisung des Wertguthabens an den neuen Arbeitgeber oder das Versicherungsunternehmen erfolgt für die einzelnen

Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber. Bei einer Übertragung des Wertguthabens auf einen neuen Arbeitgeber werden diesem die aufzeichnungspflichtigen Daten gemeldet.

Abwicklung im Insolvenzfall

Im Dienstleistungsmodell der Vorsorge enthalten sind die Abrechnung der Einzelansprüche sowie die Veranlassung der Abgaben an die Finanzbehörden und die Sozialversicherungsträger bei einem Insolvenzfall für Zeitwertkonten, die durch Einzelverpfändungen geschützt sind. Im Falle einer Fondslösung fallen diese Aufgaben dem Treuhänder zu. Sollte der Fall einer Insolvenz eintreten, dann ist der Vorsorge dieser sofort schriftlich mitzuteilen. Die Bestätigung wird dann umgehend an den Rückdeckungsversicherer oder die Depotbank/Treuhänder weitergeleitet, der die Kapitalfreigabe veranlassen wird.



Die Vorsorge Service GmbH ist eine 100%ige Tochter der Vorsorge Lebensversicherung AG. Sie wurde Anfang 2006 vornehmlich zu dem Zweck der Administration von Zeitwertkonten gegründet.

Die Vorsorge Lebensversicherung ist seit 1996 als ThirdParty Administrator auf dem deutschen Markt tätig - dies insbesondere mit der Verwaltung fondsgebundener Produkte für Lebensversicherungen und Altersvorsorgeeinrichtungen.

Als Tochter der Vorsorge Lebensversicherung gehört die Vorsorge Service GmbH zur ERGO Versicherungs-Gruppe, dem zweitgrößten deutschen Erstversicherer. Mit diesem leistungsstarken Partner im Rücken ist es der Vorsorge – falls gewünscht – möglich, ihren Kunden ein bereits erprobtes Zeitwertkontenmodell anzubieten, dessen unterschiedliche Produktbausteine (d.h. Administration, Rückdeckung, Insolvenzversicherung und – wenn nötig – versicherungsmathematisches Gutachten sowie Arbeitszeitberatung) komplett über ERGO-Gesellschaften abgedeckt werden.

Obwohl die Vorsorge eng mit den ERGO-Partnern verzahnt ist, betreibt sie ihr Geschäft selbstständig und eigenverantwortlich, auch in Zusammenspiel mit Partnern außerhalb der ERGO-Gruppe. Den Kunden ist es somit freigestellt auszuwählen, mit welchen Partnern die Vorsorge im Bereich der Kapitalanlage, Rückdeckung und Insolvenzversicherung zusammenarbeiten soll.

Vorsorge Service GmbH
Walder Straße 53
40724 Hilden

Fon +49 (0) 2103 - 58 79 93 12
Fax +49 (0) 2103 - 58 79 93 99
vertrieb@vorsorge-leben.de
www.vorsorge-leben.de

Wollen auch Sie profitieren? Kommen Sie mit uns ins Gespräch!