

Umsetzungsstand und Vorgehen Zeitwertkonten

Stand: 13.06.2022





Zusammenfassung

Nachfolgend wird über den Umsetzungsstand zur Einführung der Zeitwertkonten im Kommunalen Eigenbetrieb Leipzig/Engelsdorf (KEE) informiert. Im letzten Betriebsausschuss, März 2022, hat der Eigenbetriebsleiter im Zusammenhang mit der Beschlussvorlage zur Einführung das Vorgehen erläutert. Protokollarisch wurde im Ausschuss festgehalten, dass der KEE im nächsten Ausschuss, Juli 2022, über den aktuellen Sachstand berichten wird. Erfahrungen aus anderen Eigenbetrieben zeigen, dass es sich um einen mehrjährigen komplexen Prozess handelt. Der KEE hat sich vorgenommen dieses Projekt bis zum 31.12.2022 erfolgreich abzuschließen. Nachfolgend der Stand zum 15.06.2022 für die interessierte Öffentlichkeit und die Beschäftigten im Eigenbetrieb. Wichtig ist festzuhalten, dass die genannte Inflationsraten keine unpolitischen Werte sind und in Anbetracht der Gesamtsituation in Folge des Ukrainekriegs alle Prognosen unter Vorbehalt stehen. Die Ständige Arbeitsgruppe Arbeitszeit hat sich dennoch entschieden, das Projekt gemeinsam mit der Betriebsleitung weiter zu gestalten und dass etwaige Zuschussmodelle zeitlich befristet eingeführt werden.

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangssituation	3
2. Machbarkeitscheck	3
3. Weiteres Vorgehen und Zeitschiene	8
4. Exkurs: Zusammensetzung und Arbeitsweise Ständige Arbeitsgruppe Arbeitszeit	10



1. Ausgangssituation

Am 03.03.2022 hat der Eigenbetriebsleiter die Vorlage Zeitwertkonten (DS-06379) mit einer Präsentation im Betriebsausschuss vorgestellt und mitgeteilt, dass nach erfolgreicher Beschlussfassung der Betriebsausschuss über das weitere Vorgehen informiert wird. Am 15.03.2022 wurde die Vorlage einstimmig im Stadtrat votiert. Anfang Mai hat das Projekt offiziell im KEE begonnen. Durch geänderte Rahmenbedingungen wurde nochmals ein interner Machbarkeitscheck durchgeführt und im nachgelagerten Punkt das weitere Vorgehen mit den wesentlichsten Handlungsbedarfen formuliert.

2. Machbarkeitscheck

Dieser Machbarkeitscheck wurde vor dem Hintergrund der Annahme durchgeführt, dass Zeitwertkonten aus monetärer Sicht derzeit wenig attraktiv für Beschäftigte sind. Es wurde befürchtet, dass vor dem Hintergrund einer derzeit stark steigenden Inflationsrate bei gleichzeitig andauernd niedrigen Zinsen auf den Kapitalmärkten kein Anreiz für die Beschäftigten besteht, einen Teil ihres Gehaltes in ein Zeitwertkonto einzuzahlen, da die Kaufkraft der angesparten Gehaltsbestandteile innerhalb eines Sparzeitraums von 5 bis 15 Jahren aufgrund der sich derzeit abzeichnenden Entwicklungen bei Auszahlung deutlich reduziert wäre.

Um das Zeitwertkontosparen für die eigenen Beschäftigten möglichst attraktiv zu gestalten, steht daher die Frage im Raum, wie hoch ein möglicher Arbeitgeberzuschuss ausfallen sollte, um der schwachen Kapitalmarktentwicklung bei gleichzeitig mutmaßlich hoher Inflationsrate entgegenzuwirken.

In den vorliegenden Überlegungen wurden zwei Denkansätze entwickelt. Ansatz eins geht von der Annahme aus, die Wertguthaben durch einen attraktiven Zinssatz inflationssicherer zu gestalten. Ansatz zwei erhebt lediglich den Anspruch, eine attraktive Alternative zu Festgeldanlagen zu bieten.

Rahmenbedingungen

Zu antizipieren sind verschiedene Entwicklungsfaktoren in den kommenden Jahren:

- i. Inflationsrate
- ii. Tarifabschlüsse
- iii. Zinsentwicklung für Festgeldanlagen



i.) Annahme Inflationsentwicklung

Das mittelfristige Inflationsziel der EZB liegt bei 2,0 % p.a. Die reale Inflationsentwicklung der letzten Jahre sieht wie folgt aus:

	2017	2018	2019	2020	2021	Durchschnitt
Inflationsrate p. a.	1,5 %	1,8 %	1,4 %	0,5 %	3,1 %	1,7 %

Die kurzfristige Inflationsentwicklung weicht deutlich von diesen Werten ab (im März 2022 7,3 % gegenüber Vorjahreswert). Prognosewerte für 2022/2023 sehen derzeit wie folgt aus:

Seite:
4 von 11

Institution	Prognose für 2022	Prognose für 2023
Durchschnitt aus den Schätzungen von 15 Institutionen¹	4,1 %	2,2 %

Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung verweist in seinem Konjunkturbericht 2022/2023 auf die Erwartungen der Marktteilnehmerinnen/Marktteilnehmer, dass sich die Inflationsrate in den kommenden drei Jahren bei 3,5 % p. a. bewegen wird. Für die kommenden 5 Jahren erwarten die Marktteilnehmerinnen/Marktteilnehmer eine jährliche Inflationsrate von 2,5 % p. a.²

Belastbare, über einen 5-Jahreszeitraum hinausreichende Prognosewerte gibt es derzeit nicht. Es kann sich daher lediglich um Schätzungen handeln.

Die Annahme einer Inflationsrate, die dauerhaft über 4 % liegt (Schätzungswert für 2022), ist mit der geldpolitischen Strategie der EZB nicht vereinbar, so dass davon auszugehen ist, dass politisch stark darauf hingewirkt wird, dass es zu einem solchen Szenario mittelfristig nicht kommen wird. Dies ist eine Annahme, die wir hier als Basis definiert haben.

Insofern ist ein Inflations-Korridor in den kommenden Jahren zwischen 1,7 % (Realentwicklung der letzten Jahre) als best case und 4 % als worst case vorstellbar. Das Inflationsziel der Euro-Zone von 2,0 % wäre hier inkludiert.

¹ Quelle: <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/konjunktur/inflation-prognosen-101.html>

² Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Lage (2022): Aktualisierte Konjunkturprognose 2022 und 2023, S. 16.



Ansatz 1: Sofern der Anspruch besteht, Zeitwertkonten als eine "inflationssichere Anlage" darzustellen, sollten die Zinskonditionen der ZWK-Anbieter in den nächsten 3 bis 5 Jahren auf maximal 4 % (zum Zeitpunkt der Auszahlung) durch den Arbeitgeber aufgestockt werden.

ii) Annahmen Tarifentwicklungen

Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass die Tarife in den letzten sieben Jahre um durchschnittlich 2,19 % jährlich gestiegen sind. Die Inflationsrate hat sich in diesem Zeitraum in einem geringeren Maße entwickelt (+ 2,09 % p.a. im Durchschnitt)

In den letzten sechs Jahren konnten die Tarifentwicklungen im TVöD die Entwicklung der Verbraucherpreise regelmäßig überkompensieren (Vergleiche Tabelle). Aufgrund der sehr hohen Inflationsrate der letzten Monate, sind die bis dato immer über der Inflationsentwicklung liegenden Tarifsteigerungen allerdings dahingeschmolzen. Unter Einbeziehung der bis heute verfügbaren VPI-Werte ergibt sich daher nur noch eine sehr geringfügige Reallohnsteigerung (+ 0,1 % p.a.).

Seite:
5 von 11

Tarifentwicklung im TVöD seit 2016

Übersicht Tarifrunden ³	Tarifsteigerung	Steigerung VPI	Differenz	Anmerkung
01.03.2016 bis 28.02.2018				
2016	2,4 %	1,2 %	+1,2 %	
2017	2,35 %	1,4 %	+1,0 %	
01.03.2018 bis 31.09.2020				
01.03.2018	3,2 %	0,3 %	+2,9 %	
01.04.2019	3,1 %	1,3 %	+1,8 %	
01.03.2020	1,1 %	1,3 %	-0,3 %	
01.04.2021 bis 01.09.2023				
01.04.2021	1,4 %	1,8 %	-0,4 %	
01.04.2022	1,8 %	7,3 %	-5,5 %	VPI: 03/2022
Durchschnitt pro Jahr	+2,19 %	+2,09 %	+0,1 %	bis 03/2022
Prozentuale Entwicklung über den gesamten Zeitraum	+16,4 %	+15,3 %	+1,1 %	bis 03/2022

Bis zum 01.09.2023 haben sich die Tarifparteien auf eine 3,2%ige Lohnsteigerung geeinigt. Die Verbraucherpreise werden bis dahin nach aktuellen Schätzungen um mindestens 6,3 % steigen (siehe Tabelle 1).

³ Quelle: <https://www.oeffentlichen-dienst.de/tarifrunden.html>, Einmalzahlungen wurden nicht berücksichtigt.



Es ist bereits heute klar, dass aufgrund der mutmaßlich sehr hohen Inflationsrate in den Jahren 2021, 2022 und schätzungsweise 2023 die heutigen Tarifabschlüsse nur einen Teil der Preissteigerungen kompensieren werden.

Es ist aber weiter davon auszugehen, dass die Gewerkschaften die Inflationsrate in den Tarifabschlüssen berücksichtigen werden, so dass zwar nicht kurzfristig, aber mittelfristig eine Situation ähnlich der Vor-Corona-Zeit als ein Szenario angenommen werden kann.

Erweiterung Ansatz 1: Sofern der Anspruch besteht, Zeitwertkonten als eine "inflationssichere Anlage" darzustellen, sollten neben den Zinskonditionen der ZWK-Anbieter auch mögliche zukünftige Tarifabschlüsse berücksichtigt werden, die der Inflationsrate gegenüberzustellen sind, um eine vergleichbare Kaufkraft auch zum Auszahlungszeitpunkt sicherzustellen.

Seite:
6 von 11

Zwischenfazit: Wenn im schlechtesten Fall eine 4%ige Inflationsrate per anno in den nächsten 3 bis 5 Jahren unterstellt werden würde und – mit Blick auf die vergangenen Jahre – von Tarifabschlüssen in Höhe von mindestens 2,2 % p.a. (oder mehr) ausgegangen wird, läge die Bezuschussungshöhe bei etwa 1,8 % abzüglich der Zinsen, die der ZWK-Anbieter für sein Produkt garantiert.

iii) Annahme Zinsentwicklung Festgeld

Wenn Zeitwertkonten auch aus monetärer Sicht attraktiv sein sollen, sollten die Zeitwertkontenkonditionen am ehesten mit Festgeldkontenkonditionen verglichen werden, auch wenn es keine klassische Geldanlage ist, es jedoch Parallelen gibt.

Grund 1: Festgeldanlagen sind sichere Anlagen, da die Anlegenden keinen unmittelbaren Geldverlust befürchten müssen. Anlegende bekommen die Anlagesumme zuzüglich des vereinbarten Zinssatzes am Ende der Laufzeit ausgezahlt. Dieses Vorgehen gilt analog auch für Zeitwertkonten.

Grund 2: Zeitwertkonten sind darauf ausgelegt, i. d. R. zwischen 5 und 15, mitunter auch 20 Jahre zu laufen. Somit ist der Zeithorizont ein ähnlicher wie bei Festgeldanlagen.⁴

Mit einer Festgeldanlage bis 5 Jahre können derzeit max. 1,25 % an Zinsen erzielt werden (Ergebnis in verschiedenen Vergleichsportalen).

Für eine Festgeldanlage bis 10 Jahre können derzeit zwischen 1 % und max. 1,5 % p.a. realisiert werden (gleiches)

⁴ Zeitlich darunterliegende Kurzläufer sind möglich, erhalten von Zeitwertkontenanbietern aber deutlich schlechtere Konditionen.



Zwischenfazit: Eine Festgeldanlage kann die Inflationsrate bereits heute nicht kompensieren und ist folglich wenig attraktiv für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Allerdings zeigen statistische Daten, dass viele Deutsche ihr Geld lediglich auf Girokonten bzw. auf Sparbüchern/Spareinlagen besparen⁵, weswegen Zeitwertkonten mit einem entsprechenden niedrigen Zinssatz dennoch für viele Beschäftigte durchaus attraktiv sein dürften.

Ansatz 2: Der Anspruch des Beschäftigten kann nicht darin liegen, die Inflationsrate zu antizipieren und ausgleichen zu wollen. Für die Beschäftigten kann allerdings ein Angebotspaket geschnürt werden, das eine zinsseitig vergleichbare bzw. höhere Attraktivität als eine Festgeldanlage hat – und darüber hinaus den Vorteil bietet, freie Zeit bei weiterhin bestehendem Anstellungsverhältnis zu nutzen.

Seite:
7 von 11

Die Grundfrage bei diesem Ansatz sollte folglich lauten, wie werden sich die Festgeldzinsen in den kommenden Jahren entwickeln?

Überblick: Entwicklung der Durchschnittszinsen von Festgeldangeboten nach Laufzeit jeweils zum Januar des betreffenden Jahres⁶

Festgeldzins	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Durchschnitt
Laufzeit 2 Jahre	0,50%	0,28%	0,24%	0,19%	0,26%	0,3%	0,3%	0,3%
Laufzeit 5 Jahre	1,09%	0,5 %	0,38%	0,28%	0,33%	0,36%	0,33%	0,47%
Laufzeit 10 Jahre	1,97%	0,98%	0,82%	0,59%	0,68%	0,72%	0,35%	0,87%

Hätten die Beschäftigten in den letzten Jahren einen Teil ihres Nettogehaltes in Festgeld angelegt, hätten sie je nach Laufzeit durchschnittlich zwischen 0,3 % p. a. und 0,87 % p. a. Zinsen erhalten (einzelne Festgeldangebote können darüber hinausgehen).

Zwischenfazit: Mit Blick auf die derzeit realisierbaren Festgeldzinsen am Kapitalmarkt sollte eine "Geldanlage in Zeitwertkonten" in den nächsten 5 Jahren zwischen 0,5 % und 1,5 % erzielen, um

⁵ Umfrage des Verbands der privaten Bausparkkassen im Jahr 2021: Welche Möglichkeiten der Geldanlage nutzen Sie? 47 % der 2000 Befragten gaben das Girokonto an, 43% der Befragten das Sparbuch bzw. Spareinlagen (Mehrfachnennungen möglich). Internetseite Statista, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/13314/umfrage/aktuell-genutzte-geldanlagen-der-deutschen/#professional>, eingesehen am 11.04.2022. Auch der Bankenverband verweist auf eine Statistik der Deutschen Bundesbank, dass die Aktionärsquote in Deutschland mit 6 % bzw. 14 %, wenn man Fonds miteinbezieht, sehr niedrig ist und ein Großteil der Menschen die eigenen Ersparnisse auf dem Girokonto bzw. Sparbüchern liegen hat. Quelle: <https://bankenverband.de/blog/die-deutschen-und-die-geldanlage/>

⁶ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/959770/umfrage/entwicklung-der-durchschnittlichen-festgeldzinsen-in-deutschland/>



gegenüber Festgeldanlagen attraktiv zu sein. Ein mögliches Zuschussmodell sollte daher die Zinskonditionen vom ZWK-Anbieter auf max. 1,5 % "aufstocken".

Ergebnisse

Ein Zeitwertkonto, welches einen Zinssatz von 1,5 % p.a. erzielt, ist durchaus attraktiv. Die Inflationsraten sind derzeit zwar hoch. Allerdings werden sie zum Teil durch die Tarifentwicklungen im TVöD aufgefangen, so dass ein Zinssatz in dieser Höhe eine gewisse Kaufkraftstabilität sicherstellen würde. Wie hoch ein möglicher Arbeitgeberzuschuss ausfallen müsste, lässt sich an dieser Stelle nicht final beziffern und ist Gegenstand des weiteren Beteiligungsprozesses.

Seite:
8 von 11

1. Es muss zunächst die Frage beantwortet werden, mit welchem beschäftigungspolitischen Ziel Zeitwertkonten eingeführt werden. Daraus leitet sich ab, ob ggf. einzelne Beschäftigtengruppen unterschiedlich begünstigt werden sollen. Zudem ist zu berücksichtigen, dass Menschen mit geringeren Eingruppierungen durch die hohe Inflation in Verbindung mit der Niedrigzinspolitik überproportional wirtschaftlich betroffen sind, da sie in der Regel eine geringere Nettosparquote aufweisen und ihnen am Ende des Monats real das notwendige Einkommen fehlt.
2. Es muss entschieden werden, welcher der zwei oben dargestellten Ansätze ggf. verfolgt werden sollte.
3. Sollte die letztendliche Zuschusshöhe davon abhängig sein, wie hoch die angebotenen Zinssätze bei dem präferierten Zeitwertkontenanbieter ausfallen, ist ebenso eine Frage die im weiteren Projektverlauf eine Beantwortung finden wird.

Mit Blick auf die drei wesentlichen Einflussfaktoren, die die Attraktivität von Zeitwertkonten aus rein monetärer Sicht bestimmen, lässt sich allerdings festhalten, dass halbwegs belastbare Prognosen lediglich für einen Zeithorizont von max. 5 Jahren möglich sind. Insofern sollte darüber nachgedacht werden, ein mögliches Bezuschussungsmodell lediglich für die ersten 3 bis 5 Jahre festzulegen, um es danach auf den Prüfstand zu stellen und vor dem Hintergrund der dann geltenden Rahmenbedingungen (volkswirtschaftlich/beschäftigungspolitisch) anzupassen. Zudem hat die Ständige Arbeitsgruppe entschieden, das Projekt weiter umzusetzen, da die Betriebsvereinbarung langfristig mit Blick in die Zukunft geschlossen werden soll und die wirtschaftliche Lage insgesamt sehr dynamisch ist.

3. Weiteres Vorgehen und Zeitschiene

Am 07.05.2022 fand intern der erste Termin als Projektauftritt statt. Neben den Abteilungsleitungen, dem Wahlvorstand waren ebenso interessierte Kolleginnen und Kollegen als auch die bbv



und die Ständige Arbeitsgruppe Arbeitszeit vertreten. Folgende erste Fragestellungen wurden diskutiert und die ersten Festlegungen hierzu getroffen:

- Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung
- Beteiligungsprozess der Beschäftigten sicherstellen
- Angebotseinholung bei verschiedenen Zeitwertkontenanbietern
- Erstellung Ratsvorlage außertarifliche Zulage

Was sind hierfür die nächsten Schritte?

- Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung
 - Diskussion Zielstellung ZWK, ggf. differenziert nach Beschäftigtengruppen und/oder Verwendungszweck
 - Analyse der Beschäftigtenstruktur
 - Erste Diskussion zu den Vorstellungen in Punkto
 1. Teilnehmerkreis (**unbefristet und befristet Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte, Organmitglieder, Azubis, Beschäftigte mit ATZ-Vereinbarung**)
 2. Einbringungsmöglichkeiten (Entgeltbestandteile (laufendes Entgelt, Leistungsentgelte, Sonderzahlungen etc.), Zeitbestandteile (Urlaubstage, Überstunden), Mindestbetrag, Maximalbetrag, laufend/Einmalzahlungen)
 3. Verwendungsmöglichkeiten (ab wann?, gesetzlich garantierte Freistellungsmöglichkeiten, vertraglich festgelegte Freistellungszeiten (vorzeitiger Renteneintritt, Qualifizierung, Sabbatical, persönliche Gründe)
 4. Auszahlungsmöglichkeiten (70% bis 130 %⁷, was passiert mit dem Urlaubsanspruch während der Freistellungszeit?)
 5. Arbeitgeberzuschuss (ja/nein, in welcher Form und Höhe)

Seite:
9 von 11

Zwischenzeitlich hat die Ständige Arbeitsgruppe mehrfach getagt und es wurden bereits folgende Vereinbarungen getroffen:

- Gleitzeitstunden sollen nicht auf das Zeitwertkonto eingezahlt werden
- Verbliebener Resturlaub darf maximal in Höhe von 3 Urlaubstage je Jahr dem Zeitwertkonto zugebucht werden
- Das Zeitwertkontenmodell soll möglichst für alle Beschäftigten gelten.
- Die Organe des KEE sind von dem Modell, jedoch ohne Bezuschussung umfasst.

⁷ Gesetzlich definierter Rahmen, präzise Vorgaben, welches Gehaltsniveau in der Freistellungsphase erlaubt ist, ob das 13. Monatsgehalt in die Berechnung einfließen soll, Bruttogehaltsanspruch mit/ohne Entgeltumwandlung, Berücksichtigung BBG, Risiko Anhebung/Senkung SV-Beiträge



- Eine Umfrage unter den Beschäftigten ergab, dass der Fokus auf einer kurzen Ansparphase gelegt werden soll (Sabbatical). Jedoch soll ein Anbieter gesucht werden, der beide Ansparsätze anbietet.
- Unterstützung bei der Anbieterauswahl
 - Festlegung von Kriterien für die Anbieterauswahl
 - Vertragskosten
 - Zinserträge/Rendite
 - Konditionen in Abhängigkeit zur Laufzeit (Kurzläufer)
 - Anlagestrategie/Anlagerisiko

In den nächsten Monaten wird das Projekt auf Hochtouren vorangetrieben, um bis zum 31.12.2022 eine Betriebsvereinbarung zu schließen. Zudem werden parallel zum Beteiligungsprozess Anbieter von Zeitwertkonten angefragt und eine Vorlage für den Stadtrat mit dem Bezuschussungsmodell befindet sich derzeit in Erarbeitung. Eine Umsetzung des Projektes innerhalb dieser sehr kurzen Zeit ist ambitioniert und vorbehaltlich weiterer Entwicklungen noch mit Unsicherheiten behaftet.

4. Exkurs: Zusammensetzung und Arbeitsweise Ständige Arbeitsgruppe Arbeitszeit

Auf vielfachen Wunsch hin wurden die bestehenden starren Arbeitszeitmodelle in allen Bereichen mit Beginn des Jahres 2020 evaluiert. Hieraus entstand ab dem 01.07.2020 die „Ständige Arbeitsgruppe Arbeitszeit“ unter Leitung einer operativen Mitarbeiterin. Die Arbeitsgruppe ist ebenfalls interdisziplinär zusammengesetzt, um die Heterogenität der Beschäftigten widerzuspiegeln und arbeitet basisdemokratisch. Die Teilnahme ist freiwillig und steht jedem/jeder Beschäftigten offen. Anliegen der Arbeitsgruppe ist es, die Interessen der Beschäftigten mit den dienstlichen Erfordernissen bei uneingeschränkter Funktionsfähigkeit aller Dienstleistungsbereiche in Einklang zu bringen und mit Blick auf die verschiedenen Arbeitsbedingungen, der privaten Situation sowie den Vorgaben der fördermittelgebenden Institutionen eine einheitliche Arbeitszeitregelung für *geförderte* als auch *ungeförderte* Beschäftigte des KEE zu finden und diese schriftlich festzuhalten. Die Sitzungen finden grundsätzlich digital und anlassbezogen statt und Gäste sind jederzeit möglich (ohne Stimmrecht). Zum Stichtag 07.06.2022 bestand folgende Zusammensetzung:

Beschäftigte	Führung	Frauenbeauftragte (FB)
Herr M. - IT-Koord.	Herr K - Betriebsleiter	Frau L.- stellv. FB
Frau S. - Soz.-Päd. TANDEM	Frau K. - stellv. Betriebsleiterin	
Frau V. - Psychologin	Frau W. - Abt.-Ltrn. PuZD	
Herr J. - AGH-Koord.	Herr H. - Abt.-Ltr. SAM	



Beschäftigte	Führung	Frauenbeauftragte (FB)
Herr P. - AGH-Koord.	Frau D. - Proj.-Ltrn. TANDEM	
Herr S. - Fachanleiter SAM		
Frau T. - MA Lobu 16i		
Herr W. - Koordinator / Wahlvorstand		
Frau H - Lohnbuchhaltung		

Zum Stichtag bestand die Arbeitsgruppe aus 15 Beschäftigten des KEE (zuzüglich 10-15 regelmäßige Gäste), wovon 5 Beschäftigte in Führungsposition sind (33 %). Auf eine Geschlechterparität soll hingewirkt werden. Dies konnte ansatzweise erreicht werden, da 66,6 % weibliche Beschäftigte vertreten waren. Der Wahlvorstand zur Gründung des Personalrates ist ebenso eingebunden. Alle Entscheidungen werden durch einfache Abstimmungen auf Vorschlag einzelner Beschäftigter vorgenommen. Es gilt das einfache Mehrheitsprinzip mit einem Veto-Recht der Betriebsleitung, wenn betriebsgefährdende Entscheidungen getroffen werden. Dieses Format sichert im gesamten Unternehmen eine hohe Akzeptanz bei den Beschäftigten. Die Ständige Arbeitsgruppe Arbeitszeit bearbeitet federführend das Thema Zeitwertkonten.