

# Freistellungszweck und Finanzierung sind entscheidend

# Zeitwertkonten



### Stefan Birkel

ist Syndikus bei der Deutschen Zeitwert GmbH, einem auf die Gestaltung, Implementierung und Administration von Zeitwertkonten spezialisierten Beratungsunternehmen und Full-Serviceanbieter mit Sitz in München und Frankfurt.

**Die Verbreitung des Zeitwertkontos ist in den vergangenen Jahren stark vorangeschritten. Mittlerweile hat sich das Modell – vor allem in großen Unternehmen – zur Flexibilisierung der Arbeitswelt etabliert. Die Tatsache, dass sich der Gesetzgeber aktuell damit beschäftigt, den gesetzlichen Rahmen der Zeitwertkonten weiterzuentwickeln und bestehende Lücken zu schließen, bestätigt die wachsende Bedeutung.**

## 1 Die Grundidee: langfristige Flexibilisierung des Erwerbslebens

Die Materie der Zeitwertkonten ist vielschichtig, verschiedene Rechtsgebiete und Fachbereiche greifen ineinander (zu den verschiedenen Ansparmöglichkeiten sowie den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten vgl. auch Kronisch/Glinke, AuA 4/08, S. 220 ff, in diesem Heft).

Während Zeitwertkonten in großen Unternehmen, insbesondere zur Finanzierung eines vorgezogenen Ruhestands, bereits erfolgreich eingesetzt werden, sind der Wissensstand und das Verständnis in mittleren und kleineren Unternehmen oft noch lückenhaft. Was können Zeitwertkonten für Unternehmen und Mitarbeiter leisten?

### Info



Zeitwertkonten sind Arbeitszeitkonten, die einem besonderen Zweck dienen und deren Möglichkeiten über diejenigen eines einfachen Arbeitszeitkontos weit hinausgehen. Anders als „Zeitkonten“, „Gleitzeitkonten“ oder „Flexi-konten“ dienen Zeitwertkonten nicht unmittelbar der Zeiterfassung und dem kurzfristigen Ausgleich von Arbeitszeitschwankungen. Auch setzt die Einführung von Zeitwertkonten keine Arbeitszeiterfassung voraus.

Zweck eines Zeitwertkontos ist ganz allgemein die Finanzierung einer längerfristigen bezahlten Freistellung bei fortlaufendem Arbeitsverhältnis und Sozialversicherungsschutz.

Dies war bis zur Änderung insbesondere des § 7 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) durch das sog. Flexi-Gesetz aus dem Jahre 1998 problematisch, da der Sozialversicherungsschutz während einer längerfristigen bezahlten Freistellung mangels einer tatsächlichen Beschäftigung entfiel. Für die Finanzierung der Freistellung wird ein Wertguthaben aufgebaut: Erdiente Vergütungsansprüche werden nicht ausbezahlt, sondern

dem Zeitwertkonto mit ihrem Bruttowert gutgeschrieben. Das Wertguthaben wird i.d.R. verzinslich angelegt und anschließend unter Abführung der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge als Freistellungsgehalt ausbezahlt. Die gesetzlichen Bestimmungen gewähren den Unternehmen einen weiten Gestaltungsspielraum, abgestimmt auf die jeweilige wirtschaftliche Situation und die Bedürfnislage der Beteiligten, unternehmensindividuelle Regularien für ein Zeitwertkonto zu entwickeln. Die meist als Betriebsvereinbarung ausgestaltete Zeitwertkonten-Vereinbarung (je nach Gestaltung unter Mitbestimmung des Betriebsrats gem. § 87 Betriebsverfassungsgesetz) regelt dann neben dem Aufbau, der Kapitalanlage und der Verwendung des Guthabens verschiedene organisatorische Punkte. In vielen Fällen wurde auch von der Möglichkeit eines Haustarifvertrags oder – bei kleineren Einheiten – einer Einzelvereinbarung Gebrauch gemacht.

Ausgangspunkt bei der Gestaltung eines Zeitwertkontos sind zwei grundlegende Fragen:

- Welchem Freistellungszweck soll das Zeitwertkonto dienen und
- wie erfolgt dessen Finanzierung?

Die Ausgestaltung dieser zentralen Aspekte bietet Raum, eine Vielzahl positiver Effekte zu erzielen und miteinander zu kombinieren.

## 2 Der Freistellungszweck

Für die Bestimmung des Freistellungszwecks sind die vom Unternehmen verfolgten Ziele und die Mitarbeiterstruktur entscheidend. In den meisten Fällen werden für einzelne Mitarbeitergruppen eines Unternehmens unterschiedliche Ziele relevant sein.

### ■ Vorruhestand/Altersteilzeit

Die sicherlich größte Relevanz haben Zeitwertkonten für die Finanzierung eines Vorruhestands in Form einer vollständigen oder teilweisen Freistellung vor dem Erreichen des Regelrentenalters (vgl. auch ExBa-Studie „Zeitwertkonten – ein Modell setzt sich durch“, Januar 2007). Angesichts der demografischen Entwicklung war die Heraufsetzung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre beginnend im Jahr 2012 zur Stabilisierung der gesetzlichen Rentenversicherung ein notwendiger Schritt. Bereits etwas früher entfällt nach anderen Frühverrentungsmodellen auch die Förderung von Altersteilzeitvereinbarungen nach dem Altersteilzeitgesetz, die nach dem 1.1.2010 geschlossen werden.

Allerdings spiegelt diese Entwicklung die tatsächliche Bedarfslage der Unternehmen und Arbeitnehmer nicht wider. Beispielsweise im produzierenden Gewerbe mit seiner hohen körperlichen Belastung ist eine Beschäftigung bis zum 67. Lebensjahr vielfach kaum vorstellbar. Unternehmen benötigen daher finanzierbare Modelle für einen Vorruhestand oder die Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Mitarbeiter zu keinen oder nur geringen Lohneinbußen führen. Angesichts des sinkenden Rentenniveaus werden die meisten Beschäftigten eine vorzeitige Inanspruchnahme der gesetzlichen Rente, wegen der damit einhergehenden Rentenabschläge und fehlenden Beitragszeiten, wirtschaftlich kaum verkraften können. Insofern gibt es viele Unternehmen, in denen eine langfristige

Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit zur Regulierung der Altersstruktur unverzichtbar ist. Doch auch in Bereichen, in denen eine Beschäftigung bis zum Regelrentenalter möglich wäre, strebt die ganz überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter einen früheren Renteneintritt an. Der Rückzug des Staats aus der Finanzierung eines frühzeitigen Renteneintritts führt zu einer Verlagerung der wirtschaftlichen Verantwortung in den privaten Bereich.

Das Angebot der Finanzierung des Vorruhestands über ein Zeitwertkonto zielt nicht darauf ab, ältere Beschäftigte aus dem Erwerbsleben zu drängen. Es schafft über den Aufbau eines Vorsorgekapitals lediglich die benötigte Flexibilität und ist damit ein Zeichen für eine vorausschauende betriebliche Vorsorge und die Ausübung der Verantwortung, die der Staat mit seinen Solidarsystemen nicht mehr leisten kann.

### ■ Weiterbildung, Familienzeiten und Sabbaticals

Durch die Verlängerung des Erwerbslebens erhöhen sich gerade in wissensgeprägten Berufen die Anforderungen an eine kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeiter. Für Qualifizierungsmaßnahmen mit hohem zeitlichen Aufwand kann mit einem Zeitwertkonto der dafür benötigte zeitliche Freiraum geschaffen werden. Damit leistet das Zeitwertkonto einen Beitrag zur Erhaltung und Weiterentwicklung des Qualifikationsniveaus, von dem Arbeitgeber und Beschäftigter gleichermaßen profitieren. Lässt es die Organisationsstruktur des Unternehmens zu, ist auch eine befristete Auszeit mit anschließender Rückkehr an den Arbeitsplatz eine Gestaltungsmöglichkeit. Der Mitarbeiter kann die Zeit für private Bedürfnisse, wie etwa zusätzliche gemeinsame Zeit für die neu gegründete Familie oder die Pflege naher Angehöriger, nutzen. Vor dem Hintergrund der sich verlängernden Lebensarbeitszeit werden auch längere Erholungs- und Regenerationsphasen gerade im fortgeschrittenen Alter an Bedeutung gewinnen.

### ■ Mitarbeitergewinnung und -bindung

Das Angebot von Vorruhestandsmodellen oder alternativen Freistellungsmöglichkeiten für Familienzeiten wird aufgrund der demografischen Entwicklungen verstärkt notwendiger Teil eines attraktiven Vergütungs- und Arbeitszeitmodells sein. Es dürfte angesichts der sich verringern den Zahl gut qualifizierter Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt bei der Gewinnung und Bindung hoch qualifizierter Mitarbeiter eine immer wichtigere Rolle spielen. Unternehmen ist daran gelegen, besonders Leistungsträger möglichst lange zu halten und nicht frühzeitig in den Vorruhestand zu verabschieden. Durch zusätzliche Regenerationszeiten oder ein Reduzieren der regelmäßigen Arbeitszeit ab einem bestimmten Alter lässt sich gerade das im Fachkräftebereich dringend benötigte Knowhow länger im Unternehmen halten. Ohne das Angebot eines attraktiven Vorruhestandsmodells werden solche Mitarbeiter u.U. erst gar nicht ins Unternehmen kommen oder schon früher abwandern. Im Zweifel werden sie mit ihrem höheren Einkommen privat für einen Vorruhestand vorsorgen, doch dann ist das Unternehmen in die persönliche Lebensplanung nicht involviert und hat keine Reaktionsmöglichkeiten wie etwa bei der längerfristig geplanten Inanspruchnahme eines Zeitwertkontos.

### Praxistipp

Das Zeitwertkonto kann, muss aber nicht alles können. Das Angebot verschiedener Freistellungsvarianten, z.B. Vorruhestand und Weiterbildung sowie Familienzeit, gibt dem Mitarbeiter zwar Flexibilität, allerdings muss neben den Unternehmensefordernissen das Sparpotenzial der Mitarbeiterzielgruppe berücksichtigt werden:

Sparen in sinnvollem Umfang für mehrere Freistellungszwecke wird oft aufgrund der Gehaltsstruktur nicht möglich sein. Daher ist eine klare Zweckdefinition und Prioritätensetzung zu empfehlen.

### ■ Ausgleich von Auslastungsschwankungen

Zeitwertkonten bieten auch die Möglichkeit, einen längerfristigen und größeren Puffer für die Abfederung von auslastungs- oder konjunkturell schwachen Zeiten zu schaffen. Es lässt sich nach einem definierten Ablaufschema sehr schnell eine sonst notwendige Kurzarbeit mit den bürokratischen (Antragsfristen und -verfahren) und finanziellen Belastungen (Remanenzkosten) vermeiden.

### Praxistipp

Dieser Verwendungszweck sollte nicht mit anderen Zwecken gemischt, sondern einem getrennten Konto zugewiesen sein. Denn die Bereitschaft der Mitarbeiter, über eine Entgeltumwandlung für den Vorruhestand vorzusorgen, würde ausgehebelt, wenn das Guthaben zwischenzeitlich für auslastungsschwache Zeiten abgezehrt würde. Idealerweise ist stets nur ein „Verfügungsberechtigter“ für ein Zeitwertkonto vorgesehen.

## 3 Abgrenzung zur betrieblichen Altersversorgung

Der dargestellte Zweck einer bezahlten Freistellung grenzt die Zeitwertkonten klar von der betrieblichen Altersversorgung (bAV) ab. Die Zeitwertkonten dienen der Flexibilisierung des Erwerbslebens bis zum Erreichen des Altersruhestands, während die bAV eine wirtschaftliche Versorgung ab dem Eintritt in den Ruhestand bezweckt. Zudem besteht bei entsprechender Gestaltung die Möglichkeit, nicht verbrauchtes Zeitwertguthaben bei Erreichen des Ruhestands steuer- und sozialversicherungsfrei in die bAV zu übertragen (dazu auch Kronisch/Glinke, a.a.O.). Diese Option macht Zeitwertkonten allerdings nicht zur Alternative oder zum Ersatz für die bAV.

Zum einen besteht die Option erst bei Erreichen des Ruhestands oder dem Eintritt der Erwerbsunfähigkeit, so dass der Beschäftigte darauf angewiesen ist, sein Guthaben bis dahin bei einem Arbeitgeberwechsel auch tatsächlich mitnehmen zu können. Zwar ist eine solche Übertragung rechtlich möglich, aber der Mitarbeiter hat darauf keinen Anspruch, sondern alle Parteien müssen der Übertragung zustimmen. Kann das Guthaben nicht mitgenommen werden, so wird es als Einmalbetrag an den Arbeitnehmer ausbezahlt und steht nicht mehr für die betriebliche Altersversorgung zur Verfügung.

Zum anderen ist wegen der steuerlichen Rahmenbedingungen eine vollständige Übertragung in die bAV gerade bei größeren Guthaben nicht in jedem Fall möglich.

Eine Finanzierung der bAV über den Umweg der Zeitwertkonten auf breiter Front wird nicht nur die Anerkennung des Modells im konkreten Einzelfall, sondern u.U. sogar die gesetzliche Zulässigkeit der subsidiären Übertragungsmöglichkeit insgesamt gefährden.

## 4 Die Finanzierung

Die Finanzierung eines Zeitwertkontos setzt sich aus den Einbringungen und den regelmäßig erwirtschafteten Erträgen der Kapitalanlage zusammen. Das Steuer- und Sozialversicherungsrecht bietet bei den Zuführungen einen weiten Gestaltungsspielraum, den auch das Tarifrecht zunehmend berücksichtigt. Ganz generell ist danach das Einbringen von noch nicht fälligen Entgeltbestandteilen möglich. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Entgeltanspruch ein laufender oder einmaliger Bezug ist oder etwa auf der Abgeltung von Überstunden oder Resturlaub beruht. Für die entsprechende Umwandlungsvereinbarung und die Gutschrift auf dem Zeitwertkonto werden weder Lohnsteuer noch Sozialabgaben fällig (BMF-Schreiben v. 5.2.2008 Rdnr. 194; § 23b SGB IV).

Zeitwertkonten werden überwiegend auf Geldbasis geführt (Alternative: Führung in Zeit), d.h. eingebrachte Zeiteinheiten werden in den Brutto-Gehaltswert umgerechnet und dem Zeitwertkonto gutgeschrieben (Beispiele bei Kronisch/Glinke, a.a.O.). Das Guthaben kann dann in Kapitalanlageprodukte investiert und mit deren Wertentwicklung verknüpft werden. Die aktuelle Gesetzesnovelle betrifft diesen bislang weitgehend unreglementierten Bereich und wird wohl das Risikopotenzial künftiger Investitionsstrategien einschränken.

## Wichtig

Die Gestaltung der Kapitalanlage beeinflusst dabei mit einer guten Rendite nicht nur die Attraktivität des Zeitwertkontos für den Mitarbeiter. Dieser profitiert neben dem Bruttospareffekt davon, dass die Erträge auf Unternehmensebene erwirtschaftet werden und somit keine Abgeltungssteuer fällig wird. Das Unternehmen kann abhängig von der gewählten Kapitalanlage ebenso sehr positive steuerliche Effekte erzielen, die den wirtschaftlichen Aufwand für die Zeitwertkonten mehr als kompensieren können. Das Zeitwertkonto stellt für beide Parteien die günstigste Möglichkeit der Finanzierung eines Vorruhestandsmodells dar.

## Praxistipp

Die Finanzierungswege können auch miteinander kombiniert werden. Insgesamt ist im Hinblick auf den Freistellungszweck und die Finanzierung eine klare und verständliche Konzeption zu empfehlen. Denn nur Transparenz zusammen mit einer offenen Kommunikation gegenüber den Mitarbeitern wird zu einer Teilnahme am Zeitwertkontenangebot führen.

### ■ Einbringung von Zeiteinheiten

In der Praxis werden Zeitwertkonten häufig mit anderen Arbeitszeitkonten kombiniert und fakultative oder obligatorische Übertragungen von Zeitguthaben geschaffen. Gerade in Bereichen mit eher niedrigem Gehaltsniveau stellt dies eine wichtige Finanzierungsmöglichkeit dar. Ein fakultativer oder obligatorischer Transfer von Überstunden zur Entlastung von Gleitzeit- oder Flexikonten in Phasen hoher Auslastung schafft bspw. im Bereich der Produktion wertvolle kurzfristige Flexibilität. Diese kann man zusätzlich zur langfristigen Planung in Form eines Vorruhestands und der Regulierung der Altersstruktur einsetzen. Grundsätzlich kann auch die Einbringung von nicht genommenem Erholungsurlaub zugelassen werden, soweit dieser über den gesetzlichen Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz hinausgeht (vgl. Kronisch/Glinke, a.a.O.).

## Praxistipp

Die Überstundenregelung muss gerade bei einer derartigen Transfermöglichkeit sicherstellen, dass die zusätzlichen Überstunden einen tatsächlichen Produktivitätszuwachs bewirken. Die Übertragungsoption für Urlaubstage sollte z.B. mit einer Begrenzung der maximal übertragbaren Tage und/oder Genehmigungserfordernissen nur sehr restriktiv ausgestaltet werden. So lässt sich vermeiden, dass der langfristige Spareffekt zu Lasten der regelmäßig notwendigen Erholung erzielt wird.

### ■ Einbringung von Geldanteilen

In vielen Bereichen wird ein Transfer von Überstunden mangels Zeiterfassung nicht infrage kommen. Dafür ist dann oftmals das Gehaltsniveau höher, so dass das Potenzial für eine Umwandlung von Gehalt vorhanden ist. Dies kann aufgrund der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen

Vorteile für den Mitarbeiter wirtschaftlich sehr interessant sein, insbesondere, wenn die steuerlichen Rahmenbedingungen der bAV bereits ausgeschöpft sind. Das Zeitwertkonto kann somit in die Vergütungsstruktur integriert werden. Es liefert mit dem angebotenen Freiraum für die persönliche Lebensplanung und den wirtschaftlichen Vorteilen beste Argumente im Rahmen der Personalgewinnung und -bindung.

### ■ Arbeitgeberzuschuss

Je nachdem wie die Unternehmensinteressen gelagert sind, kann das Zeitwertkonto neben der Arbeitnehmerfinanzierung auch über einen Arbeitgeberzuschuss zusätzlich gefördert werden. Dies ist umso eher notwendig und sinnvoll, je niedriger das Sparpotenzial einer Mitarbeitergruppe und je dringender der Bedarf z.B. an einem Vorruhestandsmodell ist. Denn Alternativen für einen Vorruhestand sind – auch aufgrund der möglichen günstigen steuerlichen Effekte von Zeitwertkonten – wesentlich teurer.

#### Beispiel

Ein 30-Jähriger mit einem Bruttogehalt von 3.500 Euro bringt pro Woche zwei Überstunden (entspricht zu Beginn einem Gehaltswert von jährlich 2.177 Euro) in sein Zeitwertkonto ein und erreicht bei einer angenommenen Verzinsung von 5% eine Freistellungsdauer von rund 35 Monaten bei vollem Gehalt von ca. 6.862 Euro (Gehaltsdynamik von 2% p.a.). Durch eine maximal zulässige Absenkung des Freistellungsgehalts auf ca. 4.803 Euro (70% der zuletzt erzielten Bezüge) kann die Freistellungsdauer auf bis zu 47 Monate verlängert werden.

### ■ Insolvenzversicherung

Über die Kapitalanlage kann dann auch die vom Gesetz gem. § 7d SGB IV vorausgesetzte Insolvenzversicherung des Guthabens hergestellt werden. Zu diesem Zweck werden die Anlageprodukte in der Praxis in ein doppeltes Treuhandmodell (auch Contractual Trust Arrangement, kurz CTA) eingebracht oder an den Mitarbeiter verpfändet. Da in einigen Fällen keine Insolvenzversicherung des Guthabens zugunsten der Mitarbeiter erfolgte, verschärft der Gesetzgeber wohl auch diesbezüglich die Anforderungen und vor allem die Rechtsfolgen einer fehlenden Insolvenzversicherung.

## 5 Fazit

Zeitwertkonten sind ein zukunftssträchtiges und wirksames Personalinstrument. Da mit ihnen unterschiedliche und vielfältige Effekte realisiert werden können, bieten sie für jedes Unternehmen sehr interessante Aspekte. Arbeitgeber und Mitarbeiter können gleichermaßen nicht nur von der gewonnenen Flexibilität, sondern auch von den wirtschaftlichen Vorteilen profitieren. Dies setzt in jedem Fall eine detaillierte Analyse der Bedürfnisse von Unternehmen und Beschäftigten sowie den bestehenden Rahmenbedingungen voraus. Darauf aufbauend können eine klare Zielsetzung entwickelt, die arbeitsrechtlichen Vereinbarungen erstellt und in einem weiteren Schritt die Zeitwertkonten im Unternehmen implementiert werden. Über den gesamten Prozess sind die Anforderungen aus verschiedenen Rechtsgebieten und die Auswirkungen auf unterschiedliche Fachbereiche im Unternehmen zu beachten.