

Der Teufel steckt im Detail

Freistellungsvereinbarung bei Zeitwertkonten

Typische Arbeitnehmerfragen bei einer Informationsveranstaltung zur Einführung von Zeitwertkonten: „Und was ist, wenn es mir in meinem dreimonatigen Sabbatical auf meiner Weltreise nicht mehr gefällt? Kann ich dann vorzeitig zurück?“ Diese und ähnliche Fragen stellen sich Mitarbeiter, die mit dem Gedanken spielen, im Rahmen ihres Zeitwertkontos in eine Freistellung zu gehen. Die Antwort auf diese Frage findet sich im besten Fall in der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffenen Freistellungsvereinbarung. Eine „gute“ Vereinbarung regelt grundsätzlich nicht nur Beginn und Ende der Freistellung, sondern viele weitere Punkte, mit dem Ziel, Ärger zu vermeiden und für beide Seiten eine Planbarkeit zu schaffen. Der Beitrag erläutert die Mindestinhalte für eine Freistellungsvereinbarung und zeigt mögliche Interessenskollisionen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf.

Die Grundregeln von Zeitwertkonten, § 7b SGB IV

Bei Zeitwertkonten verzichtet der Arbeitnehmer auf einen Teil seines Entgelts für geleistete Arbeit. Dafür werden die entsprechenden Bruttoentgeltbestandteile auf sein individuelles Zeitwertkonto eingezahlt, d.h. gutgeschrieben. Soweit das Modell es vorsieht, kann das Zeitwertkonto auch mit Zeitbestandteilen wie Überstunden befüllt werden. Die Führung des Kontos erfolgt in jedem Fall in Geld. Das sieht das Gesetz in § 7d Abs. 1 Satz 2 SGB IV vor.

Im Laufe der Zeit entsteht auf dem Zeitwertkonto ein Guthaben, das sich der vom Arbeitgeber gewählten Regelung entsprechend entwickelt. Die eingezahlten Bestandteile inklusive Wertzuwachs (= Wertguthaben) unterliegen der nachgelagerten Besteuerung. Das heißt, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge werden erst fällig, wenn das Wertguthaben ausgezahlt wird.

Ziel von Zeitwertkonten ist die Finanzierung von sogenannten Freistellungen. Dabei unterscheidet man zwischen den gesetzlichen (§ 7c Abs. 1 SGB IV, u.a. Pflegezeit nach § 3 des Gesetzes über die Pflegezeit) und den vertraglichen Freistellungsmöglichkeiten (u.a. Sabbatical, berufliche Qualifizierung, Vorruhestand). Unabhängig davon, ob es sich um eine gesetzliche oder um eine vertragliche Freistellung handelt, der Arbeitnehmer ist in dieser Zeit von der Arbeitspflicht befreit. Sein Gehalt bezieht er aber weiterhin, finanziert aus seinem vorher angesparten Wertguthaben.

Die Details für die gesetzlichen Freistellungszwecke sind in den jeweiligen Gesetzen geregelt. Im Rahmen der gesetzlichen Freistellungszwecke gibt es demzufolge bezüglich der Details der Freistellungsphasen grundsätzlich keinen Regelungsbedarf. Die Einzelheiten der vertraglichen Freistellungszwecke sollten vorab geregelt werden.

Die wichtigsten Eckpunkte einer Freistellungsvereinbarung

Zum Zeitpunkt der Unterzeichnung einer Freistellungsvereinbarung sind sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Zeitraum der Freistellung einig, d.h. Beginn und Ende stehen fest. Dabei wurde für die vertraglichen Freistellungen im besten Fall vorab, z.B. in der Betriebsvereinbarung, geregelt, dass Freistellungen immer volle Kalendermonate mit Beginn zum 1. eines Monats beinhalten.

Gehalt in der Freistellung

Bezüglich der Höhe des Gehalts in der Freistellung sind zahlreiche sozialversicherungsrechtliche Vorgaben zu beachten. Zum einen muss das Gehalt 450 Euro übersteigen. Zum anderen muss es angemessen sein (§ 7d SGB IV). Die Details zur Frage der Angemessenheit regelt das Rundschreiben der Sozialversicherungsträger vom 31.9.2009 auf den Seiten 21 ff. Wichtig für die Praxis: Bei der Frage der Angemessenheit des Gehalts gibt es für die Parteien keinen Verhandlungsspielraum und damit auch keinen Regelungsbedarf.

Krankheit

In der Praxis unterzeichnet man die Freistellungsvereinbarung in der Regel mit einem entsprechenden Vorlauf vor Beginn der Freistellung. Beispielsweise vereinbart man am 15. Mai, dass der Arbeitnehmer am 15. Juli in eine dreimonatige Freistellung geht. In vielen Zeitwertkontenregeln findet sich folgender Satz „Krankheit während der Freistellung ist unbeachtlich“. Was passiert jetzt, wenn der Mitarbeiter am 15. Juli krank ist und damit zu Beginn und nicht während der Freistellung? Muss man die vereinbarte Freistellung jetzt verschieben? Wenn „ja“, verschiebt sich die Freistellung dann insgesamt oder wird diese einfach nur verkürzt? Was macht man mit einer möglichen Ersatzarbeitskraft? Um diese Folgefragen zu vermeiden, empfiehlt es sich in der Freistellungsvereinbarung zu formulieren „Krankheit zu Beginn und während der Freistellung ist unbeachtlich“. Damit ist klar, auch wenn der Mitarbeiter am 15. Juli krank ist, beginnt die Freistellung wie vereinbart. Klar ist aber auch, wenn beide Seiten – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – im Einzelfall etwas anderes wollen, können sie jederzeit etwas anderes vereinbaren.

Entgeltumwandlung in die betriebliche Altersversorgung

Vielfach taucht die Frage auf: „Was ist eigentlich während der Freistellung mit der Entgeltumwandlung, beispielsweise in meine Direktversicherung?“ Hier empfiehlt es sich zu regeln, dass diese grundsätzlich weiterläuft, d.h. auch weiter umgewandelt wird, es sei denn, der Mitarbeiter möchte etwas anderes. Diese Regelung macht es der Abrechnung auch leichter, weil die Entgeltumwandlung einfach weiter berücksichtigt wird.

Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung

In der Praxis vielfach vernachlässigt wird die Frage, wie sich eine Freistellung auf eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung auswirkt. Zahlt das Unternehmen beispielsweise pro Jahr der Betriebszugehörigkeit einen bestimmten arbeitgeberfinanzierten Beitrag, muss dieser auch für eine Freistellungsphase geleistet werden, da der Arbeitnehmer auch in dieser Zeit betriebszugehörig ist. Hier gibt es keinen Regelungsbedarf.

Sieht die bAV-Regelung allerdings vor, dass der Arbeitgeberbeitrag gehaltsabhängig ist, besteht das Risiko, dass der Arbeitgeber „doppelt“ zahlt, wie folgendes Beispiel zeigt: In einem Unternehmen zahlt der Arbeitgeber immer einen bestimmten Prozentsatz des Gehalts in die betriebliche Altersversorgung. Mögliche Einbringungen in ein Zeitwertkontenmodell mindern die Berechnungsgrundlage für den Arbeitgeberbeitrag nicht. In der Freistellung erhält der Arbeitnehmer dann auch wieder Gehalt und auch darauf wieder einen Arbeitgeberbeitrag in die betriebliche Altersversorgung. Wenn das so gewollt ist, ok – dann muss man diesen Mehrwert des Modells aber auch den Arbeitnehmern klarmachen und als Pluspunkt des Modells verkaufen. Soweit das nicht gewollt ist, besteht hier Regelungsbedarf, z.B. dahingehend, dass das Gehalt in der Freistellung nicht berücksichtigt wird.

Beendigung einer Freistellung

Vielfach liest man in Zeitwertkontenbetriebsvereinbarungen folgenden Passus „eine vereinbarte Freistellung kann vor deren Beginn aus wichtigem Grund und nach deren Beginn aus besonders wichtigen Gründen vom Arbeitgeber widerrufen werden“. Dieser Passus löst bei Arbeitnehmern erfahrungsgemäß keine Begeisterung aus und nach Ansicht der Autorin auch zu Recht. Soweit sich die Parteien auf den Beginn und die Dauer der Freistellung geeinigt haben, sollte der Zeitraum für beide Seiten verbindlich sein, sonst bleibt ein fader Beigeschmack. Der Arbeitnehmer könnte schließlich auch auf die Idee kom-

men, dass er die geplante Weltreise jetzt doch nicht wie vereinbart antreten möchte, da er sich von seiner Frau, mit der er die Reise antreten wollte, getrennt hat. Und aus seiner Sicht ist das ein besonders wichtiger Grund. Deshalb empfiehlt es sich, eine einmal vereinbarte Freistellung für beide Seiten verbindlich zu machen. Und für den Fall, dass der Arbeitnehmer seine Weltreise abbricht, beim Arbeitgeber anruft und der sagt „bestens, wir haben gerade einen Engpass, komm bitte wieder“, können beide die Freistellung einvernehmlich vorher beenden.

Fazit

Die Erfahrung zeigt, dass die Details einer Freistellung vom einzelnen Unternehmen abhängen und damit individuell zu regeln sind. Es empfiehlt sich die Erstellung einer Liste mit allen im Unternehmen grundsätzlich möglichen Leistungen. Diese gilt es dann, im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf eine Freistellung zu überprüfen und bestehende Regelungslücken zu schließen. Die oben genannten Punkte sind lediglich ausgewählte Beispiele, weitere Fragen sind u.a., ob der Arbeitnehmer in der Freistellung seinen Dienstwagen oder beispielsweise sein Handy weiter benutzen kann. Wichtig ist nur, die offenen Fragen vorab zu regeln, sodass beiden Seiten die Freistellung „genießen“ können.



Autorin:

KATRIN KÜMMERLE,

Rechtsanwältin, ist Gesellschafterin und Mitglied der Geschäftsleitung der febs Consulting GmbH aus München

E-Mail: katrin.kuemmerle@febs-consulting.de