

# Wertkonten- Betriebsvereinbarungen

## Was wollen Arbeitgeber und Betriebsräte?

Viele Wertkonten werden im Wege einer Betriebsvereinbarung eingerichtet, d. h. es bedarf einer Einigung zwischen Betriebsrat und Unternehmen. Dabei kommt es immer wieder zu Interessenkonflikten, die es im Rahmen der Verhandlungen zu lösen gilt. Die besondere Schwierigkeit liegt auf der einen Seite darin, die „Spielregeln“ für Wertkonten möglichst genau zu vereinbaren, um spätere Missverständnisse zu vermeiden, sich dabei auf der anderen Seite aber nicht im Detail zu verlieren.

Typische Spannungsfelder sind dabei:

1. Teilnehmerkreis
2. Einbringungsbausteine
3. Grundsätzliche Freistellungsmöglichkeiten und -details

## Hierzu im Einzelnen: Teilnehmerkreis

Diskussionen gibt es beim Teilnehmerkreis erfahrungsgemäß immer nur im Hinblick auf die befristet beschäftigten Mitarbeiter. Der Betriebsrat möchte diese in der Regel mit im Boot haben. Der Arbeitgeber sieht darin keinen Sinn mit der Begründung, dass diese mit der Teilnahme „nur Arbeit machen“. Am Ende wird das angesparte Guthaben nur ausgezahlt und nicht für eine Freistellung genutzt. Die löst im Ergebnis einen Störfall, also zusätzliche Arbeit für die Abrechnung, aus.

Soweit das Wertkontenmodell als Freistellungszweck nur den vorzeitigen Ruhestand vorsieht, dürfen befristet beschäftigte Mitarbeiter aus steuerlichen Gründen erst gar nicht am Modell teilnehmen, so das BMF-Schreiben vom 19.06.2009. D. h. bei diesen Modellen muss die Frage gar nicht diskutiert werden.

Soweit das Wertkontenmodell neben dem vorzeitigen Ruhestand auch noch andere Freistellungszwecke zulässt, kann man sich die juristische Frage stellen, ob bzw. unter welchen Voraussetzungen befristet beschäftigte Mitarbeiter überhaupt ausgeschlossen werden dürfen. Diese Diskussion ist in der Regel langwierig und meist nicht zielführend. Praktisch gibt es daher nach Ansicht der Autorin zwei Lösungen: Entweder verständigen sich beide Seiten darauf, dass diese Mitarbeiter in der Regel gar kein Interesse an der Modellteilnahme haben und damit auch gleich ausgeschlossen werden können. Der Arbeitgeber geht dann u. U. das Risiko ein, dass sich ein befristet beschäftigter Mitarbeiter beschwert. Und ehe dieser Mitarbeiter seine Modellteilnahme juristisch „eingeklagt“, dürfte der Arbeitgeber der Teilnahme zustimmen.

Alternativ dazu vermeiden Arbeitgeber diese Diskussion und lassen auch diese Mitarbeiter gleich teilnehmen. Sie hoffen dann darauf, dass von diesen Mitarbeitern sowieso keiner macht und damit auch keine Mehrarbeit durch entsprechende Störfallabwicklungen entsteht.

Achtung: Etwas schwieriger ist es, wenn der Arbeitgeber einen Modellzuschuss gewährt, z. B. in der Form, dass er für jeden teilnehmenden Mitarbeiter pro Jahr 50 Euro einzahlt. Würde man nunmehr die befristet beschäftigten Mitarbeiter ausschließen, würde diesen durch die Befristung ein Nachteil entstehen. Eine Lösungsmöglichkeit: Sobald der Mitarbeiter in eine unbefristete Beschäftigung übernommen wird, zahlt der Arbeitgeber den Zuschuss für die Zeit der Befristung nach.

## Einbringungsbausteine

Bei der Frage der Einbringung von Entgeltbestandteilen sind sich die Parteien meist sehr schnell einig, welche Entgeltbestandteile grundsätzlich eingebracht werden können. In der Regel können die Mitarbeiter laufendes Entgelt ebenso wie Einmalzahlungen in Form von Prämien, Weihnachts- und/oder Urlaubsgeld ins Wertkontenmodell umwandeln.

Diskussionen gibt es vielfach bei der Frage der Mindest- und Höchstumwandlungsbeträge. Nach Ansicht der Autorin sollte der monatliche Mindestumwandlungsbetrag nicht unter 50 Euro liegen. Die Erfahrung zeigt auch, dass die Mitarbeiter nicht „einfach mal ansparen und dann schauen, was rauskommt“, sondern vielmehr einen bestimmten Freistellungszeitraum planen und dann sehr schnell feststellen, dass man mit 20 Euro im Monat nicht weit kommt.

Beim Höchstumwandlungsbetrag gibt es die juristische Untergrenze, dass nach Umwandlung zugunsten des Wertkontenmodells monatlich grundsätzlich noch mehr als 450 Euro übrig sein müssen. Zudem darf der Mitarbeiter dann nicht mehr umwandeln, wenn sein angespartes Guthaben bereits ausreicht, um die Zeit bis zum Ausscheiden aus Altersgründen mit einer 100 Prozent Freistellung zu finanzieren.

Wesentlich intensiver sind dagegen die Diskussionen bei der Frage der Einbringung von Zeitbestandteilen, insbesondere bzgl. der Einbringung von Urlaubstagen. Wichtig vorab: Rein rechtlich dürfen nur Urlaubstage über dem gesetzlichen Min-



desturlaub hinaus eingebracht werden. Betriebsräte sind erfahrungsgemäß strikt gegen die Einbringung von Urlaubstagen – immer mit der Begründung, dass der Urlaub der Erholung dient und diese gehe mit der Einbringung ins Wertkontenmodell verloren. Grundsätzlich richtig, aber: Nach Ansicht der Autorin zeigen die Erfahrungswerte, dass die meisten Arbeitnehmer am Jahresende mit zwei bis fünf Urlaubstagen jonglieren. Was spricht also dagegen, diese Tage ins Wertkontenmodell einbringen zu machen? Damit wird der Erholungswert nicht in Frage gestellt und die Mitarbeiter haben mehr Ansparmöglichkeiten. Gerade Letzteres wird vielfach übersehen. Entgeltbestandteile sind von den Mitarbeitern häufig bereits verplant. Entweder werden damit laufende Kosten beglichen oder aber Teile davon in die betriebliche Altersversorgung investiert. Wenn es dann nicht mal die Möglichkeit gibt, Urlaubstage einzubringen, bleibt für viele Mitarbeiter nichts mehr zum Umwandeln übrig.

## Freistellungsmöglichkeiten und -details

Soweit sich die Parteien einig sind, dass es neben dem vorzeitigen Ruhestand auch andere Freistellungsmöglichkeiten geben soll, werden vielfach „Sabbatical“ und Qualifizierungsmaßnahmen als zusätzliche Freistellungsmöglichkeiten diskutiert. Bei Letzteren kommt es dann erfahrungsgemäß zu langwierigen Diskussionen, ob nur „berufliche“ Qualifizierungsmaßnahmen möglich sind und, wenn „ja“, was darunter genau zu verstehen ist. Von Arbeitnehmerseite kommt dann vielfach die durchaus berechtigte Aussage, „was ich mit meinem angesparten Geld in meiner Freizeit machen, geht den Arbeitgeber nichts an“. Und jetzt? Nach Ansicht der Autorin macht eine Unterscheidung zwischen Sabbatical und Qualifizierungsmaßnahme in der Tat dann keinen Sinn, wenn man für diese beiden Freistellungsmöglichkeiten die gleichen „Spielregeln“ vereinbart. Damit sind insbesondere folgende Punkte gemeint:

- **Ankündigungsfrist:** Wie lange vor Beginn der Freistellung muss der Arbeitnehmer diese beantragen (Idee: Frist abhängig von der Dauer der Freistellung)?
- **Mindest- und Höchstdauer der Freistellung:** Wie lange muss die Freistellung mindestens andauern (Idee: ein Kalendermonat mit Beginn zum Ersten mit der Begründung, dass dies die Abrechnung wesentlich erleichtert) und wie lange kann diese höchstens sein? Die Höchstdauer ist stark unternehmensabhängig und hängt von der Frage ab, ob das Unternehmen in der Freistellung mit oder ohne Ersatzkraft „arbeitet“.
- **Auswirkungen von Krankheit:** Was geschieht, wenn der Arbeitnehmer zu Beginn oder während der Freistellung krank wird? Soweit das Guthaben in dieser Zeit weiter entspart wird, ist es irrelevant, was der Arbeitnehmer in dieser Zeit macht.

Bei den Verhandlungen sollte man sich also überlegen, inwieweit man die Spielregeln bei Sabbatical und Qualifizierungsmaßnahme gleich „stricken“ kann, um sich die oben aufgeführte Diskussion zu sparen. Im Ergebnis wird in der Betriebsvereinbarung dann vielmehr eine „Auszeit“ nach den vereinbarten Spielregeln vereinbart und das, was der Arbeitnehmer in dieser Auszeit macht.

Nach wie vor offen ist die Frage, ob eine zweckungebundene „Auszeit“ das Risiko einer Auflösung der Wertguthaben im Falle von Kurzarbeit ausschließt. Dafür spricht, dass § 7c Abs. 1 SGB IV nicht abschließend ist („insbesondere“).

**Praktischer Tipp:** Soweit Unternehmen vor der Aufgabe stehen, eine Betriebsvereinbarung über Wertkonten auszuhandeln, empfiehlt es sich, die Verhandlungen mit einer Checkliste und nicht mit einer ausformulierten Betriebsvereinbarung zu beginnen. So können die wichtigen inhaltlichen Punkte geklärt werden. Erfahrungsgemäß ist es wesentlich mühsamer, einen ausformulierten Text zu besprechen, als sich über die inhaltlichen Punkte abstrakt zu einigen und das Ganze dann in Textform zu bringen.

KATRIN KÜMMERLE  
Mitglied der Geschäftsleitung  
febs Consulting GmbH  
katrin.kuemmerle@febs-consulting.de  
www.febs-consulting.de

