

„VIELES WIRD UNTERSCHÄTZT“

EIN GESPRÄCH ÜBER DIE KOMPLEXITÄT VON ZEITWERTKONTEN

Das Thema Zeitwertkonten spielt in einer zunehmend flexibilisierten Arbeitswelt eine immer größere Rolle, neben den „klassischen“ Lösungen gibt es in diesem Bereich inzwischen allerlei weitere Trends und Entwicklungen. Wie sehen die praktischen Probleme und Herausforderungen bei der Neu- und Umgestaltung bestehender Zeitwertkonten zehn Jahre nach Flexi II aus? Welche Fallstricke gibt es und worauf ist besonders zu achten? Zu den aktuellen Fragestellungen in der Praxis haben wir uns mit Katrin Kümmerle unterhalten. Die Rechtsanwältin ist ausgewiesene Expertin für Zeitwertkonten und Mitglied der Geschäftsleitung der febs Consulting GmbH bei München.

Frau Kümmerle, ganz grundsätzlich: Welche Vorteile bringen Zeitwertkonten für Arbeitgeber und Beschäftigte?

Meiner Meinung nach sind die Hauptargumente immer noch die Aufrechterhaltung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung über einen längeren Zeitraum und die Tatsache, dass ich nur über dieses Modell Überstunden (umgerechnet in Geld) und Entgelt ansparen kann.



Wir sind in Deutschland – und daher gilt es auch im Bereich der Zeitwertkonten, allerlei (gesetzliche) Vorschriften zu beachten, um keine Fehler zu machen. Welche Gesetze und sonstigen Vorschriften stehen hier im Fokus?

Wie in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) sind bei Zeitwertkonten vor allem drei Rechtsgebiete zu berücksichtigen: erstens das Steuerrecht und hier insbesondere die Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 17.06.2009 sowie ganz aktuell vom 08.08.2019 zum Thema „Organe und Zeitwertkonten“. Zweitens das Sozialversicherungsrecht, hier speziell das sogenannte „Flexi II-Gesetz“ aus dem Jahre 2009, hier geht es um einzelne Vorschriften aus dem Sozialgesetzbuch IV – dazu gibt es umfangreiche Ausführungen der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger. Und drittens natürlich das Arbeitsrecht.

Die Gestaltung individueller Zeitwertkontenmodelle hängt von vielen Faktoren ab. Worauf ist besonders zu achten?

Aktuelles Hauptproblem ist meiner Meinung nach, dass die Unternehmen nicht wissen, wen sie für die Gestaltung „brauchen“. Hier erlebe ich im Rahmen von Unternehmensanfragen bzw. Ausschreibungen immer wieder, dass Produktanbieter für Kapitalanlage und Insolvenzsicherung, Verwalter für Wertkonten und Berater für die rechtliche Gestaltung des Modells in einen Topf geworfen werden – obwohl alle drei eine komplett eigene Dienstleistung erbringen. Der Gedanke der Unternehmen dahinter: Wir holen uns drei Angebote und entscheiden uns dann für das „günstigste“. Dieses Vorgehen zeigt: Der Markt hat das Modell vielfach noch nicht ganz verstanden.

Kann ein Unternehmen angesichts der Vielfalt an Vorgaben eine Zeitwertkontenvereinbarung überhaupt ohne fremde Hilfe bewerkstelligen?

Meiner Meinung nach geht das nicht, und zwar deshalb, weil man in diesem Bereich praktische Zeitwertkontenerfahrung braucht, um die Fragestellungen aus der Praxis entsprechend regeln zu können. Ein praktisches Beispiel dazu: Wenn das Unternehmen während der Freistellungsphase Urlaubs- und Weihnachtsgeld weiterzahlt, ist die Basis für diese Einmalzahlungen häufig das monatliche Entgelt der letzten drei Monate vor Fälligkeit der Einmalzahlung. Damit stellt sich die Frage, wie sich das im Hinblick auf die Bandbreite des Freistellungsgehalts (70 Prozent bis 130 Prozent) auswirkt. Diese Fragestellung ist kein Hexenwerk, man muss sie allerdings kennen. Und das Wichtigste: Es geht vielfach um Fragen der Entgeltabrechnung. Kennt man diese Fragen vorab, kann die Regelung so ausgestaltet werden,

Welche Fehler werden bei der Einführung von Zeitwertkonten häufig gemacht – und welche Risiken bestehen?

Viele Unternehmen machen sich vorab keine Gedanken über das Hauptziel des Modells. Geht es darum, einfach nur etwas Tolles für die Belegschaft anzubieten – oder soll über das Modell etwa Personal abgebaut werden? Je nach Zielsetzung müssen die arbeitsrechtlichen Grundlagen anders ausgestaltet werden.

Viele Unternehmen machen vorab keine konkrete Bestandsaufnahme der Modelle, die es schon im Unternehmen gibt. Gibt es beispielsweise schon entsprechende Sabbatical-Regelungen, muss man sich vorab überlegen, wie sich diese auf mögliche Wertkontenmodelle für den vorzeitigen Ruhestand auswirken. Unterscheiden sich die Regelungen beispielsweise aus Sicht des Arbeitnehmers (beim Sabbatical gibt es Einmalzahlungen in der Freistellung, beim vorzeitigen Ruhestand nicht), suchen die Arbeitnehmer sich selbstverständlich die für sie beste Variante heraus und wünschen sich zum Beispiel die Verwendung der Sabbatical-Regel auch für den vorzeitigen Ruhestand. Derartige Fragestellungen muss man als Unternehmen bereits im Vorfeld bedacht haben.

Welche Umsetzungsprobleme begegnen Ihnen in der Praxis am häufigsten?

Zum einen wissen die Unternehmen wie bereits genannt oft nicht, welche Art der Beratung sie für die Gestaltung ihrer Wertkontenmodelle benötigen. Zum anderen unterschätzen die Unternehmen vielfach das Modell als solches. „Das kann ja nicht so schwer sein, man zahlt ein und irgendwann holt man das Gehalt, das der Mitarbeiter in der Freistellung möchte.“ Solche Behauptungen sind keine Seltenheit – und aus Unternehmenssicht auch nachvollziehbar. Doch leider gibt es insbesondere in der Freistellung ein paar Spielregeln zu beachten, nehmen Sie das Thema „Angemessenheit“. Der Mitarbeiter kann sich nicht einfach das Gehalt nehmen, das er möchte. Und diese Information sollten auch die Mitarbeiter haben, und zwar bevor sie sich für das Modell entscheiden.

Frau Kümmerle, ich danke Ihnen für dieses Gespräch.



dass die Entgeltabrechnung diese Dinge relativ einfach verarbeiten kann.

Natürlich kommen gerne Argumente wie „nicht jedes Unternehmen kann sich einen Berater leisten“ oder „natürlich hat Frau Kümmerle diese Meinung, sie ist ja auch Beraterin“. Es stimmt schon, Beratung hat ihren Preis. Doch Unternehmen können auch einen Zwischenweg gehen: Sie besorgen sich eine Mustervereinbarung (z. B. vom Produkthanbieter), passen diese entsprechend an und lassen sie anschließend durch einen Berater prüfen. Der Aufwand ist geringer als die Erstellung einer neuen Vereinbarung. Als Unternehmen ohne Vorkenntnisse im Bereich von Zeitwertkonten selbst eine Vereinbarung zu erstellen, macht dagegen erfahrungsgemäß wenig Sinn, weil die Berater im Nachgang mit der Anpassung mehr Arbeit hätten, als eine Neuerstellung kosten würde. Meine Testfrage bei Unternehmen, die mit einer derartigen Vorarbeit mit dem Wunsch an uns herantreten, wir möchten doch nur noch einmal kurz über die ohnehin bereits ausgearbeitete Vereinbarung schauen, lautet immer: „Haben Sie sich für den statischen oder für den dynamischen Wertguthabenbegriff entschieden und was geschieht während der Freistellung mit Urlaub und Sonderzahlungen?“. Wenn ich darauf eine Antwort bekomme, ist alles bestens – vielfach haben die Unternehmen dann aber eher Fragezeichen im Kopf.



Markus Matt
Chefredakteur LOHN+GEHALT