

## Zeitwertkonten – viele Ziele, ein Weg!



*Katrin Kümmerle,  
Rechtsanwältin und  
Mitglied der Geschäftsführung,  
febs Consulting GmbH*

Work-Life-Balance, Sabbatical, Auszeit – Schlagworte, die man in jüngster Zeit sehr oft hört und liest. Dabei geht es bei den Unternehmen vielfach darum, neue Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewinnen bzw. im Unternehmen zu halten.

Zudem sind Unternehmen daran interessiert, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Ende des Arbeitslebens im besten Fall nicht von heute auf morgen ausscheiden bzw. in den wohlverdienten

Ruhestand gehen, sondern vielmehr noch in geringem Umfang arbeiten und damit den Know-how-Transfer sichern. Dieses Interesse verstärkt sich durch den aktuellen Fachkräftemangel.

Die Lösung für viele Unternehmen sind „Zeitwertkonten“. Ein Weg mit dem sich viele unterschiedliche Ziele erreichen lassen, wie folgendes Schaubild zeigt:

Bei Zeitwertkonten verzichtet die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer auf bestimmte Zeit- bzw. Entgeltbestandteile (brutto). Dafür werden diese Bestandteile auf ihr bzw. sein individuelles Zeitwertkonto eingezahlt, d. h. gutgeschrieben. Im Laufe der Zeit entsteht auf dem Zeitwertkonto ein Guthaben, das sich der vom Unternehmen gewählten Regelung entsprechend entwickelt. Die eingezahlten Entgeltbestandteile inklusive Wertzuwachs unterliegen der nachgelagerten Besteuerung. D. h. Steuern und Sozialversicherungsbeiträge werden erst fällig, wenn das Guthaben ausgezahlt wird.

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann ihr bzw. sein im Laufe der Jahre angespartes Guthaben zur Finanzierung unterschiedlicher Freistellungszwecke verwenden – eine mögliche Auszeit bzw. ein vorzeitiger Ruhestand sind nur zwei

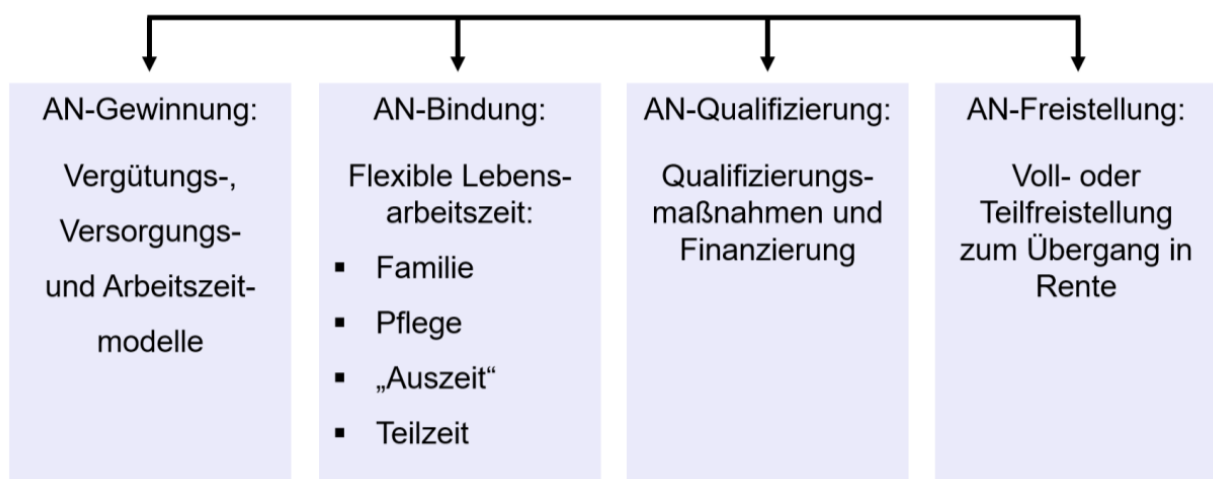
mögliche Gestaltungen. In beiden Fällen bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen, es ruht lediglich die Arbeitspflicht der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers. Während der Freistellung bezieht die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aber weiterhin ihr bzw. sein Gehalt, das aus dem Guthaben finanziert wird.

Eine Auszeit kann dabei zu einem beliebigen Zeitpunkt während des Arbeitslebens in Anspruch genommen werden. Beim vorzeitigen Ruhestand liegt die Freistellungsphase dagegen vor dem Ausscheiden aus Altersgründen. Welche Freistellungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer angeboten werden, entscheidet das Unternehmen.

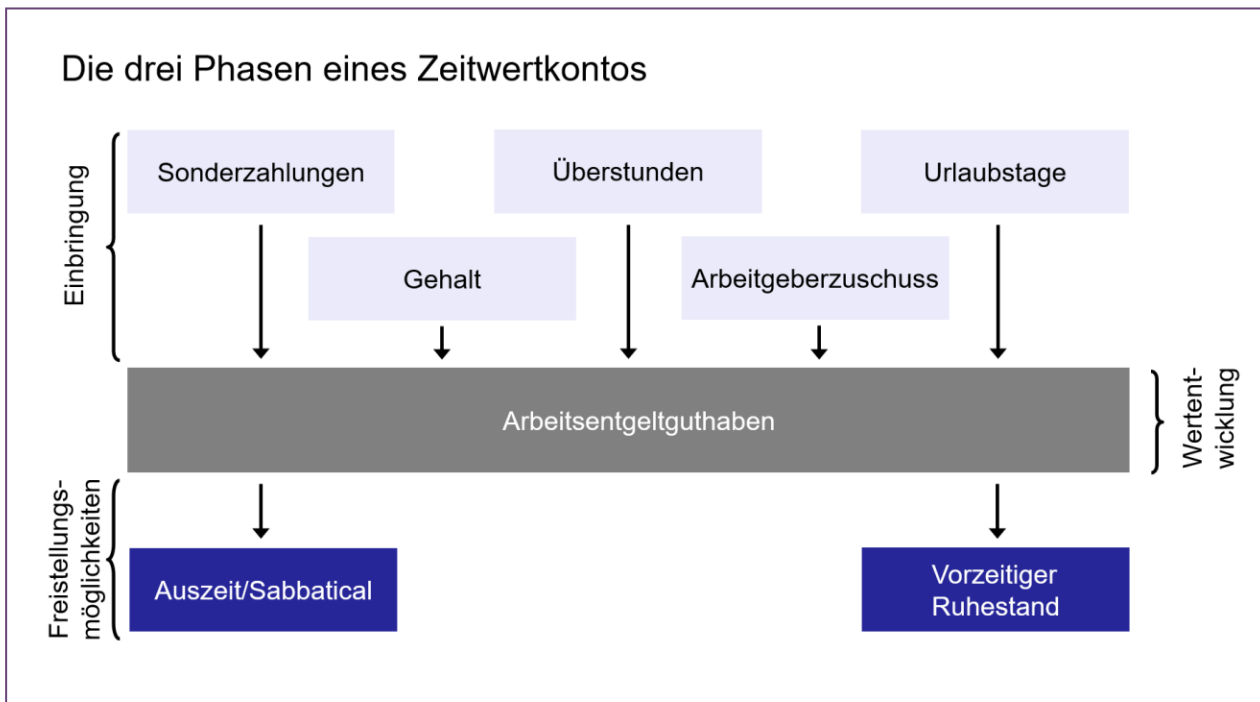
Der große Vorteil von Zeitwertkonten: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind während der Freistellung weiter sozialversicherungspflichtig beschäftigt, u. a. mit der Folge, dass sie während dieser Zeit auch krankenversichert sind und weiter Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung abgeführt werden.

Sobald sich ein Unternehmen für die Einrichtung von Zeitwertkonten entscheidet, müssen diese Modelle entsprechend gestaltet und an die Bedürfnisse des Unternehmens angepasst werden.

### Zeitwertkonten – viele Ziele, ein Weg



© febs consulting GmbH



© febs consulting GmbH

Bei der Gestaltung gilt es, den Spagat zwischen möglichst hoher Flexibilität auf der einen Seite und praktischer Handhabung auf der anderen Seite zu meistern. Grundsätzlich ist der Gestaltungsspielraum bei Zeitwertkonten nahezu unendlich. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer könnten theoretisch jeden Monat entscheiden, ob sie am Zeitwertkontenmodell teilnehmen möchten und wenn ja, welchen Baustein sie in welcher Höhe einbringen möchten. Diese Flexibilität bringt allerdings einen enormen Verwaltungsaufwand mit sich, der praktisch abgefangen werden muss und zwar entweder über das eigene Unternehmen oder aber über einen externen Dienstleister.

Im Folgenden wird erörtert, wie man Zeitwertkonten praktisch sinnvoll und vor allem verwaltbar gestalten kann und was dabei zu berücksichtigen ist.

### 1. Einbringungsmöglichkeiten

Grundsätzlich können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer alle Bruttoentgeltbestandteile (laufendes Gehalt, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Tantieme, Bonus etc.) in ein Zeitwertkonto einbringen.

Neben reinen Geldbausteinen können Zeitwertkonten prinzipiell auch für

Urlaubsansprüche bzw. Überstunden geöffnet werden. Wichtig: Es bedarf in jedem Fall einer Umrechnung in Geld, da Zeitwertkonten nur noch in Geld geführt werden dürfen.

Zu beachten ist dabei, dass generell nur der Urlaubsanspruch über dem gesetzlichen Mindesturlaub eingebracht werden kann. Dies sind in der Regel 10 Tage. Um den Erholungswert aufrecht zu erhalten, erlauben viele Unternehmen lediglich die Einbringung von jährlich 3 bis 5 Urlaubstagen.

Bei der Einbringung von Überstunden sollte vorab geprüft werden, inwieweit das Risiko besteht, dass diese Überstunden „unkontrolliert“ steigen und sich damit die Angst vieler Personaler verwirklicht, dass die Überstunden auf Kosten des vorzeitigen Ruhestands entstehen.

Um Zeitwertkonten auch für die Personalabteilung verwaltbar zu machen, sollten sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Übrigen bei ihrer Einbringungsentscheidung grundsätzlich für ein Jahr fest entscheiden müssen, welche Einzahlungsbausteine sie in welcher Höhe einbringen möchten. Auf diesem Wege muss sich die Personalabteilung nicht monatlich auf „neue“ Einbringungsvereinbarungen einstellen.

### 2. Freistellungsmöglichkeiten

Mit Flexi II wurden zum 1.1.2009 gesetzliche Freistellungszwecke eingeführt. Nach § 7c Abs. 1 Nr. 1 SGB IV können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihr Guthaben grundsätzlich für folgende Zwecke in Anspruch nehmen:

- Pflegezeit nach § 3 des Gesetzes über die Pflegezeit oder
- Familienpflegezeit nach § 2 Abs. 2 des Familienpflegezeitgesetzes
- Elternzeit nach § 15 des Bundeseltern-geld- und Elternzeitgesetzes
- Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 oder 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt mit der Maßgabe, dass die Verringerung der Arbeitszeit für die Dauer der Entnahme aus dem Wertguthaben befristet werden kann.

Gemäß § 7c Abs. 1 Nr. 2 SGB IV sieht das Gesetz neben den genannten gesetzlichen Freistellungszwecken auch vertragliche Freistellungszwecke vor und benennt dabei insbesondere die Freistellungszwecke „berufliche Qualifizierung“ und „vorzeitiger Ruhestand“.



Die beiden genannten vertraglichen Freistellungszwecke können von den Vertragsparteien grundsätzlich beliebig erweitert werden. So findet man vielfach neben der beruflichen Qualifizierung auch die Qualifizierung ohne beruflichen Bezug oder aber das berühmte „Sabbatical“, eine Freistellung ohne jegliche Zweckbindung.

Wichtig für die Unternehmen: Freistellungszwecke können frei vereinbart und damit auch die gesetzlichen Freistellungszwecke ausgeschlossen werden. Soweit dies von den Vertragsparteien gewünscht wird, sollte der Ausschluss explizit vereinbart werden.

Die Erfahrung zeigt, dass die vertraglichen Freistellungszwecke immer einfacher gehandhabt werden: Man unterscheidet vielfach nur noch zwischen der Auszeit (= Sabbatical) und dem vorzeitigen Ruhestand. Begründet wird dies damit, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer mit ihrem bzw. seinem Guthaben beliebige Freistellungen in Anspruch nehmen

kann und es aus Unternehmenssicht daher nicht erforderlich ist, dass der Freistellungszweck (z. B. Pflege oder Qualifizierung) angegeben bzw. nachgewiesen wird.

Bei der Vereinbarung zu den Freistellungszwecken sollten u. a. folgende Punkte geregelt werden:

- **Mindestdauer:** z. B. mindestens ein Kalendermonat mit Beginn zum Ersten eines Monats
- **Höchstdauer:** z. B. drei Monate (hier geht es u. a. um die Fragestellung, wie lange eine Stelle bei der Auszeit z. B. unbesetzt bleiben kann)
- **Ankündigungsfrist- und Verfahren:** Wann müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Antrag für eine Auszeit stellen (für eine Auszeit z. B. drei Monate vor Freistellungsbeginn) und wer entscheidet am Ende darüber, ob die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in die Auszeit gehen kann.

- **Leistungen (u. a. Urlaubsanspruch, Einmalzahlungen):** Gibt es diese in der Freistellungsphase und wenn „ja“, wie werden diese Leistungen finanziert?

### 3. Fazit

Neben den genannten Gestaltungsbausteinen (Einbringung- und Freistellungsmöglichkeiten) muss man sich als Unternehmen im Rahmen der praktischen Einführung zudem noch um die Fragestellung „Verzinsung“ und „Insolvenzversicherung“ der von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angesparten Guthaben kümmern. Hierzu bietet der Markt entsprechende Lösungen, u. a. gibt es von den Versicherern extra für diese Modelle konzipierte Tarife.

Im Ergebnis bieten Zeitwertkonten für viele aktuelle Unternehmensherausforderungen eine Lösung. Der große Vorteil: Es gibt nicht das eine Zeitwertkonto – vielmehr können die Unternehmen das Modell auf ihre Bedürfnisse anpassen und entsprechend gestalten. ■

GVNW – immer gut informiert