

Vorruhestand »kaufen« konnten. Der rechtliche Rahmen des Altersteilzeitgesetzes und eine staatliche Förderung steigerten die Attraktivität der neuen Regelungen.

Die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben verlieren an Trennschärfe: Moderne Kommunikationsmöglichkeiten schaffen mehr Unabhängigkeit von Standort und Zeit. Ständige Erreichbarkeit und »Home-Office« schränken die Zeitsouveränität der Arbeitnehmer kurzfristig so stark ein, wie sie langfristig neuen Raum geben. Erst Zeitwertkonten unterstützen eine Work-Life-Balance.

Was sind Zeitwertkonten?

Anfang 1998 führte Volkswagen das Zeit-Wertpapier ein. Das VW-Modell ermöglicht es den Mitarbeitern, die ein Arbeitsleben lang angesparten Werte (Überstunden, Entgeltbeträge) treuhänderisch durch einen externen Finanzdienstleister anzulegen, um mit dem Guthaben das Renteneintrittsalter bei vollem Arbeitsentgelt zu senken. Bei dem weitsichtigen Modell sind bereits einige der wichtigsten Erkennungsmerkmale von Zeitwertkonten zu finden: garantierter Werterhalt, Verzinsung durch Kapitalanlage und die Umwandlung in voll bezahlte Freistellung. Bei aller Innovation fehlte zu Beginn des Zeit-Wertpapiers die rechtliche Grundlage für das »Bruttosparen« oder einen Insolvenzschutz. Das Modell von Volkswagen wurde zum Wegbereiter des ersten »Flexibilitätsgesetzes«.

Auch nach dem Ende der Förderungsmöglichkeiten der betrieblichen Altersteilzeit hat sich am teilweise dringlichen Bedarf dieser Regelung nichts geändert. So läuft die staatliche Förderung der Altersteilzeit aus, nicht aber das Altersteilzeitgesetz.

Auf der Suche nach einer Weiterentwicklung der bisherigen Arbeitszeitkonten haben sich beide Tarifpartner zusammengesetzt und ein Modell entwickelt, das sowohl die Vorteile der bisherigen Regelungen zusammenfasste als auch den politischen und wirtschaftlichen Veränderungen Rechnung trug. Und mehr noch: Wie die nachfolgenden Kapitel zeigen, sind diese Langzeit- oder Lebensarbeitskonten sehr weitsichtig geplante Modelle gleichermaßen für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die Wirtschaft als Ganzes. In den betriebsindividuellen Regelungen hat sich der Begriff »Zeitwertkonten« durchgesetzt, in den Gesetzestexten ist von »Wertguthaben« die Rede.

Die wesentlichen Neuerungen gegenüber den bisherigen Arbeitszeitmodellen (siehe Kapitel »Abgrenzung von anderen Arbeitszeitmodellen«) lauten:

- ▶ Werterhalt des Guthabens,
- ▶ Insolvenzsicherung,
- ▶ Portabilität.

Ein Zeitwertkonto ist die konsequent weitergedachte und entwickelte Form eines betrieblichen Arbeitnehmerkontos, auf das Zeit- und Geldwerte gleichermaßen regelmäßig oder unregelmäßig fließen.

Ein Zeitwertkonto bilanziert eine aufgeschobene Vergütung mit dem Ziel der Freistellung.

Die Einlagen werden langfristig insolvenzgeschützt angelegt und verzinst. Eine Entnahme ist als Ganzes oder in Teilen als Zeit-, im Störfall (siehe Punkt »Störfall« im Kapitel »Rechtliche Grundlagen«) auch als Geldauszahlung möglich.

In den folgenden Kapiteln führen wir die Einzelheiten, die Möglichkeiten, die gesetzlichen Vorgaben und die Chancen für eine zukünftige Entwicklung aus. Dabei gehen wir auch auf kritische Punkte ein und zeigen Wege zu deren Handhabung.

Rechtliche Grundlagen

Die Kerngedanken des Zeitwertkontos wie

- ▶ Vorleistung des Arbeitnehmers,
- ▶ treuhänderische Verwaltung,
- ▶ Langfristigkeit der Anlage,
- ▶ steuer- und sozialabgabenfreies Sparguthaben (Bruttosparen)

machen einen gesetzlichen Rahmen nötig, innerhalb dessen die Tarifpartner je nach Unternehmensgröße und Branche eigene Modellvarianten als Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung entwickeln können und sollten.

Am 6. April 1998 verabschiedete der Bundestag das »Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen«, das als »Flexigesetz« bekannt wurde. Es hat Auswirkungen auf Gesetzestexte des Dritten bis Sechsten sowie des Zehnten und Elften Buchs des deutschen Sozialgesetzbuches (SGB).

Das »Flexigesetz« brachte für die Einführung von Zeitwert-

konten in deutschen Unternehmen den Durchbruch. Besonders Mittelstandsunternehmen und Großbetriebe verankerten entsprechende Regelungen in den Tarifverträgen. Ebenso wuchs die Zahl kommerzieller Dienstleister, die Beratung, Softwarelösungen und Anlagemodelle zum Teil aus einer Hand anbieten.

Die ersten praktischen Erfahrungen zeigten aber auch Grenzen und Probleme. Kritische Punkte waren unter anderem der mangelhafte Insolvenzschutz und risikoreiche Anlagemodelle.

Zehn Jahre später, am 13. August 2008, verabschiedete das Kabinett den Entwurf einer Novellierung des Gesetzes. Am 1. Januar 2009 trat das »Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen« (das sogenannte »Flexi II«) in Kraft, mit dem zahlreiche Passagen des Sozialgesetzbuchs überarbeitet und ergänzt wurden.

Die folgenden Kapitel nennen die wesentlichen gesetzlichen Vorgaben des Sozialgesetzbuchs als Grundlage für betriebsindividuelle Vereinbarungen.

Voraussetzungen

Eine Wertguthabenvereinbarung liegt gemäß § 7b SGB IV vor, wenn

- ▶ eine schriftliche Vereinbarung vorliegt,
- ▶ nicht eine flexible Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit verfolgt wird oder der Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen im Vordergrund steht,

- ▶ Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen,
- ▶ das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erbracht wird,
- ▶ das Monatsentgelt 400 Euro übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

Erst bei einer Freistellung von mindestens einem Monat ohne unangemessene Abweichung des Freistellungseinkommens gegenüber dem durchschnittlichen Einkommen der letzten zwölf Monate gilt die sogenannte Beschäftigungsfiktion, der Freigestellte also als beschäftigt. Das Zeitwertkonto dient dem langfristigen Aufbau von Freistellungszeit und darf nicht zur Erfassung von Gleitzeit-, Kurzzeit- oder sogenannten Flexi-konten zum Ausgleich täglicher Arbeitszeitschwankungen oder betrieblicher Produktionsschwankungen genutzt werden.

Grundlage eines Zeitwertkontos muss ein schriftlich ausgearbeiteter Vertrag sein.

Praxis-Tipp: Überprüfen Sie die Gleitzeitvereinbarung auf den Passus »... flexible Gestaltung der Arbeitszeit ...«. Fehlt er, kann eine Insolvenzsicherungspflicht bestehen!

Steuerstundung und Zuflussprinzip

Zeitwertkonten dürfen nur noch als Entgeltkonten geführt, die gesparten Zeitanteile müssen also in Geld umgerechnet werden. Als solches unterliegen sie der Lohnsteuer. Der steuerliche Vorteil der Zeitwertkonten erschließt sich erst aus der Frage, **wann wer welche** Steuern zahlen muss.

VORAUSSETZUNGEN FÜR STEUERLICHE ANERKENNUNG

Nach einem Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) vom 17. Juni 2009 finden Zeitwertkonten nur dann steuerliche Anerkennung, wenn die Arbeitnehmer

- ▶ in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis (auch als geringfügig Beschäftigte) stehen,
- ▶ in einem befristeten Dienstverhältnis stehen.

Voraussetzung ist, dass das sich ergebende Guthaben innerhalb der vertraglich vereinbarten Befristung durch Freistellung ausgeglichen wird. Insbesondere bei befristeten Dienstverhältnissen sollte der Arbeitgeber auf diese Vorschrift achten.

Nicht in den Genuss steuerlicher Anerkennung der Zeitwertkonten kommen Organe von Körperschaften, zum Beispiel Mitglieder des Vorstands einer Aktiengesellschaft oder Geschäftsführer einer GmbH – allerdings nur *während* der Zeitspanne organschaftlicher Tätigkeiten.

Den Text des gesamten Schreibens finden Sie hier im Buch am Ende des Anhangs.

Auf dem Zeitwertkonto verbucht, gilt der Lohn als nicht ausbezahlt. Steuerlich (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, gegeb-