

BEISPIELE

Ein geringfügig Beschäftigter mit einem Monatsentgelt von 350 € darf am Zeitwertkontenmodell seines Unternehmens teilnehmen und monatlich 50 € zurücklegen. Er lässt sich 300 € ausbezahlen.

Ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit einem Monatsentgelt von 2000 € darf nicht 1650 € auf sein Zeitwertkonto überweisen und sich 350 € auszahlen lassen. Hier schreibt das Gesetz ein monatliches Mindestentgelt von 401 € vor.

Verwendung

Zeitwertkonten vereinen die Verwendungsmöglichkeiten aller Langzeitkonten. Die angesparten Entgeltwerte kann der Arbeitnehmer innerhalb seiner Lebensarbeitszeit, also bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze, in eine Vielzahl von Freistellungsvarianten eintauschen. Zu den »klassischen« Sparmotiven, die im Zeitwertkonto aufgegangen sind, gehören der Vorruhestand und die Altersteilzeit. Zwar sind diese Freistellungsansprüche gesetzlich verbrieft, doch haben betriebliche Vereinbarungen bei der Ausgestaltung recht breiten Spielraum. Ausgiebige Vorschläge zu den Variablen erhalten Sie im zweiten Teil des Buches im Kapitel »Einführungsprozess«. Abseits der Altersfreistellung lassen sich einige sehr attraktive Verwendungsmöglichkeiten vereinbaren, die kulturellen, sozialen oder wirtschaftlichen Veränderungen der jüngsten Zeit Rechnung tragen.

Zu ihnen gehört die Freistellung des Arbeitnehmers für verlängerte Elternzeiten. Väter bekommen auf diese Weise die

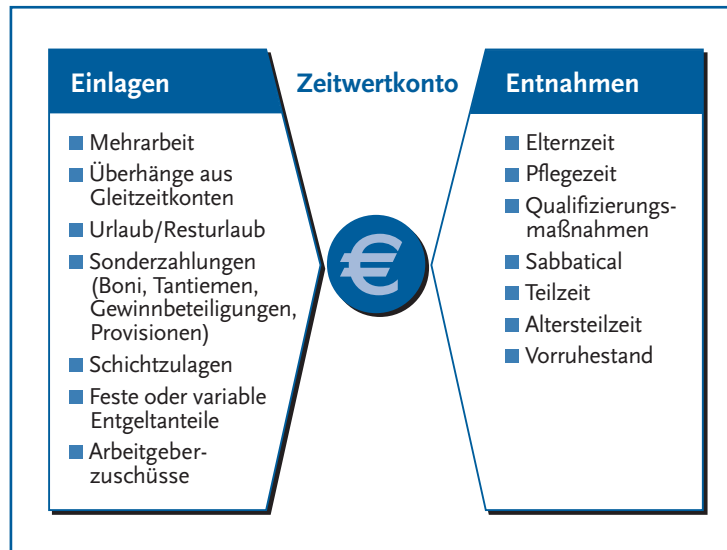
Möglichkeit, nach der abgelaufenen Elternzeit der Mutter den Nachwuchs während des zweiten Lebensjahres zu betreuen. Eine weitere Möglichkeit ist die Pflege kranker Familienangehöriger. Gesetzliche Freistellungsansprüche sind:

- ▶ Pflegezeiten nach dem Pflegezeitgesetz,
- ▶ Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz,
- ▶ Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz.

In Betriebsvereinbarungen lassen sich die gesetzlichen Freistellungsansprüche ausschließen und im Gegenzug weitere Freistellungsvarianten verankern. Dazu gehören Auszeiten für eine außerbetriebliche Fort- und Zusatzausbildung.

Eine Besonderheit ist das **Sabbatical**: Der Begriff bezeichnet den Zeitraum eines Jahres, in dem der Arbeitnehmer in Teil- oder Auszeit geht, ohne tarifliche, arbeitszeitliche oder hierarchische Änderungen befürchten zu müssen. Der Angestellte erspart sich das Sabbatical über sein Langzeitkonto. Einlagen sind neben Überstunden auch ein kontinuierlicher Verzicht auf einen Teil des vertraglichen Arbeitsentgelts oder Sonderzahlungen über einen längeren Zeitraum von mehreren Jahren. Auch bei diesem Modell gewährt der Gesetzgeber betriebsindividuellen Regelungsspielraum. Das Sabbatical hat eine Tradition in vielen Ländern und wird individuell und kulturell zu verschiedenen Zwecken genutzt:

- ▶ Weiterbildung, Umschulung,
- ▶ Reisen,
- ▶ Hausbau,
- ▶ Kinder- oder Krankenbetreuung,
- ▶ Elternzeit, Pflegezeit.



Ein derart großer Freistellungszeitraum kann für Probleme sorgen, wenn der Arbeitnehmer sein Zeitguthaben während einer konjunkturell oder saisonal zeitintensiven Phase einlösen möchte. Die langfristige und intensiv abgesprochene Planung ist beim Sabbatical also ebenso notwendig wie bei der Nutzung des Kontos für eine Vorruhestandsregelung (siehe nächstes Kapitel). Die Ankündigungsfristen regelt die betriebsinterne Vereinbarung.

Insolvenzschutz

Durch das langfristige Sparen sammelt sich auf diesem Konto der Geldwert Hunderter bis Tausender Arbeitsstunden an, die einen erheblichen wirtschaftlichen Wert darstellen. Zwar

verpflichtete auch das erste Gesetz zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten (»Flexigesetz«) in §7d SGB IV die Vertragsparteien, bei Vorliegen der dort genannten Voraussetzungen eine irgendwie geartete Vorkehrung zur Insolvenzsicherung der Arbeitszeitkonten zu vereinbaren. In welchem Ausmaß und wie die Ausgestaltung zu erfolgen hat, war jedoch nicht geregelt. Die fehlende Sanktionierung führte dazu, dass die Unternehmen die Werte als interne Rücklage verbuchten oder reinvestierten. Dadurch waren oft die Sparrücklagen ebenso verloren wie der Arbeitsplatz. Die Novellierung des Sozialgesetzbuches im Zuge von »Flexi II« hat unter anderem den Insolvenzschutz deutlich verbessert.

Über den Arbeitnehmer hinaus haben auch noch das Finanzamt wegen der gestundeten Lohnsteuer und die Sozialversicherungen wegen der noch nicht abgeführten Beiträge Interesse an einer mindestens werterhaltenden Sicherung des angelegten Vermögens.

Als eine der wesentlichen Neuerungen fügte der Gesetzgeber bei der Novellierung 2008 wesentliche Haftungs- und Sicherungsvorgaben hinzu.

Der Insolvenzschutz ist nun zwingender Teil der Betriebsvereinbarung zu Zeitwertkonten und umfasst (Brutto-)Entgelt inklusive sämtlicher Sozialversicherungsbeiträge. Das Unternehmen muss den Schutz der Konten dem Arbeitnehmer nachweisen. Die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) überprüft die betriebliche Insolvenzsicherung zusätzlich mindestens alle vier Jahre. Im Fall einer Insolvenz haften die Organe einer Kapitalgesellschaft gesamtschuldnerisch für eine unzureichende Sicherung der gesparten Zeitwerte. Kann das Unternehmen keinen vollständigen Insolvenzschutz nachwei-

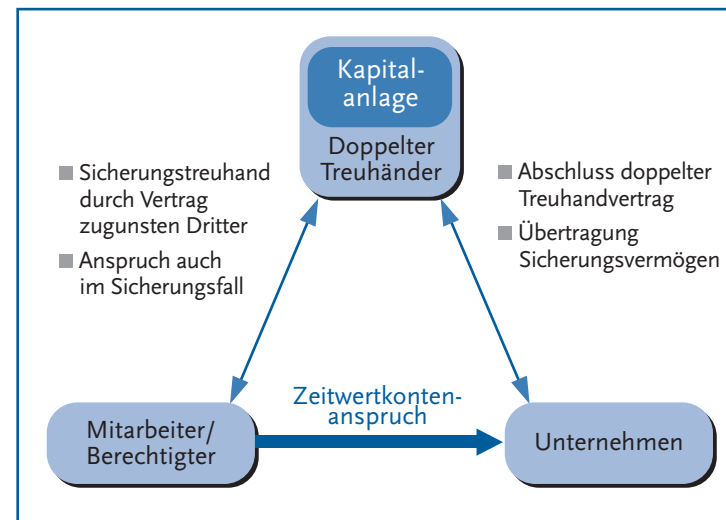
sen, kann der Rentenversicherer die Konten auflösen und der Arbeitnehmer Schadensersatzansprüche geltend machen.

Gemäß § 7e (2) SGB IV sind nur noch folgende Sicherungsmaßnahmen als geeignete Instrumente genannt:

- ▶ Treuhandverhältnis, also das häufig verwendete CTA (Contractual Trust Arrangement – doppelte Treuhand),
- ▶ schuldrechtliches Verpfändungsmodell mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung,
- ▶ Versicherungs- oder Bürgschaftsmodell, ebenfalls mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung.

In der Praxis finden die beiden erstgenannten Instrumente am häufigsten Anwendung. Die Bürgschaft schränkt in der Regel den Kreditrahmen des Unternehmens ein, ist meist zeitlich befristet und nicht ausreichend gegen Kündigung geschützt. Daher ist diese nicht zu empfehlen. Ob sich ein Markt für die Versicherungslösung ergibt, bleibt abzuwarten. Während der Entstehung des Buchs erklärte sich ein Versicherer bereit, einzelne Anfragen individuell zu prüfen. In der Versicherungswelt ist es neu, dass Verträge während der Laufzeit nicht gekündigt werden dürfen.

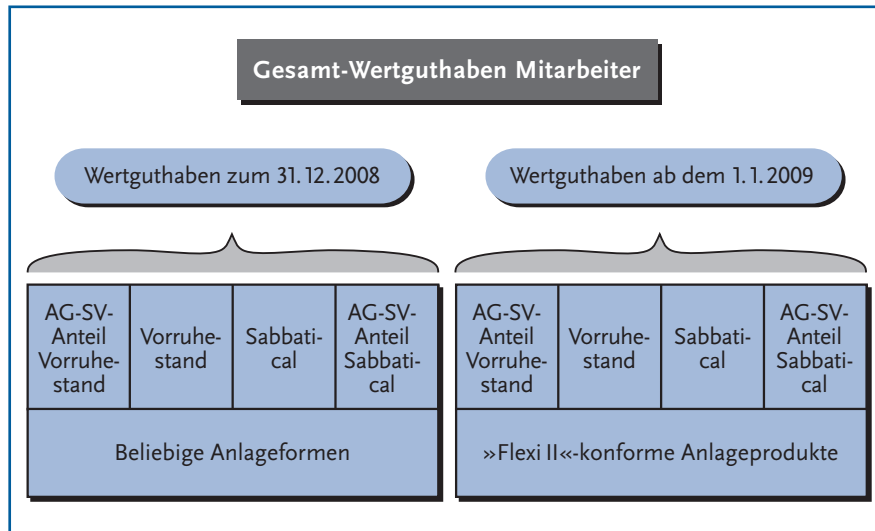
Im Regelfall entsteht ein doppeltes Treuhandverhältnis zwischen Treuhänder, Unternehmen und Mitarbeiter. Im Fall der Insolvenz (»Störfall«) löst der vom Unternehmen eingesetzte Treuhänder die Konten auf und zahlt die Vermögen – nach Abzug der Steuer und Sozialabgaben – aus (siehe Punkt »Störfall« im Kapitel »Rechtliche Grundlagen«). Alternativ ist eine Übertragung an den neuen Arbeitgeber oder die DRV Bund möglich – (vorerst) ohne Abzug von Steuern und Sozialabgaben.



Für den Fall eines Finanzmarktdebakels ist das eingezahlte Guthaben durch die Anlageschutzklausel gegen Verluste gesetzlich gesichert (siehe Punkt »Anlagevarianten« im Kapitel »Rechtliche Grundlagen«). Es haftet der Produktgeber, wenn der Arbeitgeber ein entsprechendes Produkt ausgewählt hat.

Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger wiesen in ihrem Schreiben darauf hin, dass bei Wertguthaben, die bereits vor dem 1. Januar angespart worden sind, die Werterhaltungsgarantie für die Wertguthabenhöhe am 31. Dezember 2008 gilt, und zwar unabhängig von der »Beitragssumme«.

Die neue Werterhaltungsgarantie bezieht sich auf Guthaben, die der Sparer nach dem 1. Januar 2009 neu oder durch die Neuanlage des alten Wertguthabens gebildet hat. Um diese Unterscheidung vorzunehmen, müssen alte und neue Einzahlungen in zwei getrennten Konten geführt werden.



Praxis-Tipp: Fragen Sie Ihren Verwalter, ob er diesen Sachverhalt abbilden kann (siehe auch Punkt »Zuführung von steuerfreiem Arbeitslohn« im Kapitel »Steuerstundung und Zuflussprinzip«)

Störfall

Ziel der Zeitwertkonten ist die (bezahlte) Freistellung. Gründe, die dieses Ziel verhindern, lösen sozialversicherungsrechtlich einen »Störfall« aus. Da die vertragliche Bindung von Zeitwertkonten nur über einen längeren Zeitraum – im Idealfall über das gesamte Arbeitsleben – Sinn ergibt, kommt es besonders bei der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses zum Störfall.

Störfälle können sein:

Störfall- beschreibung	Auflösung und Ausbezahlung	Übertragung an Folge- arbeitnehmer oder DRV Bund	Übertragung an die rechtmäßigen Erben
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	×	×	×
Pensionierung aus Altersgründen, bevor das Gut- haben verbraucht werden konnte	×		
Insolvenz des Arbeitgebers	×	×	
wirtschaftliche Notlage des Arbeitnehmers	×		
Invalidität	×		
Tod			×

Die Übertragung an einen Folgearbeitgeber setzt allerdings voraus, dass dieser ebenfalls Zeitwertkonten anbietet (siehe Punkt »Portabilität« im Kapitel »Rechtliche Grundlagen«).

Eine geringere Bedeutung haben Störfälle bei Auszahlung des Wertguthabens während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Ähnlich wie beim Zuflussprinzip der Steuern gilt auch bei den gestundeten Sozialversicherungsbeiträgen der zum jeweiligen Einlösezeitpunkt gültige Beitragssatz.

Für Sparer mit Einkommen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze (BBG, siehe auch »Problem ›Beitragsbemessungsgrenze« im Kapitel »Vor- und Nachteile«) bleibt die Rechnung klar: Der ermittelte Sozialversicherungsbeitrag während