



© MAROTHC / THINKSTOCKPHOTOS.DE

Befristete Auszeit von der Arbeit: ein Traum vieler Arbeitnehmer. Wertkonten können das möglich machen.

# Anschub für Wertkonten

**SZENARIO.** In die Diskussion um Zeitwertkonten bringt das BMAS mit der Idee des Erwerbstätigenkontos neuen Schwung. Die Infrastruktur dafür wäre schon vorhanden.

Von **Andreas Hoff**

Die Ausbreitung von Wertguthaben (in sozialversicherungsrechtlicher Bezeichnung) beziehungsweise Zeitwertkonten (in steuerrechtlicher Bezeichnung), im Folgenden kurz „Wertkonten“ genannt, kommt nicht in dem Maße, wie es politisch gewünscht ist, voran: Im März 2012 gab die Bundesregierung in einem Bericht über die Auswirkungen von „Flexi II“ bekannt, dass bisher lediglich zwei Prozent der Unternehmen solche Konten unterhalten – viel mehr dürften es seitdem nicht geworden sein.

Ein wichtiger Grund hierfür ist, dass es derzeit der Arbeitgeber ist, der Wertkonten anbietet – oder eben auch nicht, weil

Arbeitgeber hierzu aktuell nur vereinzelt durch (Haus-)Tarifverträge verpflichtet sind. Deshalb hängt die Entscheidung, ob Wertkonten eingerichtet werden, meist auch von einer Kosten-Nutzen-Schätzung ab, die für den Arbeitgeber in aller Regel jedenfalls nicht so positiv ausfällt, wie sie es angesichts der vielen auf diesem Feld vorhandenen Unwägbarkeiten tun müsste. Die wesentlichen Kriterien, die für diese Entscheidung zu berücksichtigen sind, werden auf dem Schaubild zusammengefasst.

## Argumente gegen Langzeitkonten

Zunächst zur Kostenseite: Viele Mitarbeiter wären wohl bereit, Wertkonten durch Mehrstunden zu befüllen. Das birgt jedoch Produktivitätsrisiken, im

Übrigen auch deshalb, weil solche Stunden dann nicht mehr zum Ausgleich lastschwacher Zeiten zur Verfügung stehen. Auch kommen höhere Lohnnebenkosten unter anderem dadurch zustande, dass auch während der Freistellung aus einem Wertkonto Urlaub zu gewähren ist und diesem gegebenenfalls Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung auch oberhalb von Beitragsbemessungsgrenzen zuzuführen sind. Zudem investieren viele Arbeitgeber angesichts künftiger Fachkräfteknappheit lieber in Maßnahmen, die ihren Mitarbeitern ein längeres Arbeitsleben erleichtern, als in Wertkonten, die ein früheres Ausscheiden ermöglichen. Und schließlich: Auch bei externer Verwaltung der Wertkonten fällt administrativer Aufwand an.

Die beiden im Schaubild in der Mitte platzierten Faktoren neutralisieren sich bei Führung der Wertkonten in Geld dann, wenn – wie dies üblicherweise geschieht – die mit der Anlage des Wertguthabens erwirtschafteten Erträge den Mitarbeitern zugutekommen.

### Nutzenargumente für Langzeitkonten

Was die Nutzenseite für den Arbeitgeber angeht, so hängt der wichtigste Faktor „geringere Freistellungskosten“ von den jeweils getroffenen Vereinbarungen ab; dies ist bei dieser Aufstellung übrigens regelmäßig der Fall. Weit überwiegend werden heute reine Lebensarbeitszeitkonten angeboten, bei denen diesbezüglich von entscheidender Bedeutung ist, ob die Mitarbeiter ein darauf angespartes Guthaben für einen entsprechend vorgezogenen Eintritt in den Ruhestand einsetzen müssen (soweit der Arbeitgeber nicht ihre Weiterbeschäftigung wünscht) oder nicht. Es kann auch wichtig sein, ob eine derartige Regelung vorsieht, dass dies noch innerhalb einer eventuellen Kündigungsfrist geschehen muss.

Solche „Zwangsfreistellungen“ verschlechtern jedoch die Kosten-Nutzen-

Bilanz von Wertkonten für Mitarbeiter – was dazu beiträgt, dass meist nur ein kleiner Teil von ihnen ein Wertkonto in relevantem Maße nutzt. Letzteres beeinträchtigt wiederum die arbeitgeberseitige Kosten-Nutzen-Bilanz – ebenso wie eventuelle Subventionierungen von Einlagen oder Entnahmen der Mitarbeiter, die gelegentlich eingesetzt werden, um das Interesse an Wertkonten zu steigern.

Dies zeigt, wie kompliziert die Gemengelage bei der betrieblichen Einführung von Wertkonten ist – weshalb es nicht verwundern kann, dass sich bisher nur wenige auf diesen Weg begeben haben.

### Erwerbstätigenkonto als Grundlage

Mit dem „Weißbuch Arbeiten 4.0“ des Bundesarbeitsministeriums kommt nun neuer Schwung in das Thema. Darin findet sich die Idee eines „persönlichen Erwerbstätigenkontos, das für alle Bürgerinnen und Bürger, die in das Berufsleben eintreten, eingerichtet würde und sie während des gesamten Erwerbslebens begleiten sollte“. Zusätzlich könnte es mit einem Startguthaben (dessen Finanzierung unklar ist) versehen werden, „das im Verlauf des Erwerbslebens

für unterschiedliche Zwecke genutzt werden könnte: zur Finanzierung von beruflicher Weiterqualifizierung, die nicht durch die Betriebe übernommen wird, für Existenzgründungen oder den Übergang in eine Selbstständigkeit, für Arbeitsreduzierungen oder Sabbaticals für Erziehung oder Pflege eines Angehörigen oder den flexiblen Übergang in den Ruhestand“.

Damit ist zumindest eine große Nähe zum Wertkonto gegeben. Das wird auch dadurch deutlich, dass im Weißbuch nahegelegt wird, dieses Konto bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) anzusiedeln. Diese richtet schon heute Wertkonten ein – aber nur dann, wenn ein Arbeitnehmer zum Ende eines Arbeitsverhältnisses ein hier aufgebautes Wertguthaben nicht zum neuen Arbeitgeber mitnehmen kann (einen Rechtsanspruch darauf hat er ja nicht), es sich nicht auszahlen lassen möchte und es einen bestimmten Mindestumfang hat.

### DRV-Konto: Infrastruktur vorhanden

Damit ist die Infrastruktur für ein „DRV-Wertkonto“ für alle Arbeitnehmer bereits vorhanden, sodass ein sol-

## PRO & CONTRA

### Kosten

Aufbau durch unnötige oder weniger produktive Arbeitszeit

Höhere Lohnnebenkosten – auch aufgrund von Subventionierungen

Folgekosten der Freistellungen

Administrationsaufwand

Verzinsung

↑ können sich neutralisieren ↓

Erträge aus der verschobenen Entgeltzahlung

### Nutzen

Geringere Freistellungskosten – zum Beispiel vor dem Ausscheiden in den Ruhestand, für Weiterbildung und innerhalb der Kündigungsfrist

Höhere Mitarbeiterproduktivität über die Gesamtdauer der Betriebszugehörigkeit

Leichtere Bewältigung von Arbeitsspitzen (und -tälern)

Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern

In der Übersicht sehen Sie die Kosten- und die Nutzenpotenziale von Wertkonten aus Arbeitgebersicht. Verzinsung und Erträge aus der vorgeschobenen Entgeltzahlung (mittlere Spalte) können sich neutralisieren.

## Zeitwertkonto – Wichtiges im Überblick

Bei Zeitwertkonten wird auf die unmittelbare Entlohnung von Mehrarbeit oder auf künftig fällig werdende Gehaltsbestandteile verzichtet – zugunsten einer entsprechenden Zeit- beziehungsweise Wertgutschrift. Was Sie dazu wissen sollten.

- Der steuerliche Begriff „Zeitwertkonto“ orientiert sich am arbeits- und sozialrechtlichen Sinn und Zweck einer Vereinbarung. Er steht für eine Vereinbarung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, nach der der Arbeitnehmer künftig fällig werdenden Arbeitslohn nicht sofort ausbezahlt erhält. Stattdessen wird dieser Arbeitslohn beim Arbeitgeber zunächst nur betragsmäßig erfasst, um ihn im Zusammenhang mit einer vollen oder teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung während des noch fortbestehenden Dienstverhältnisses auszuzahlen. Der steuerliche Begriff „Zeitwertkonto“ entspricht insoweit dem sozialversicherungsrechtlichen Begriff der Wertguthabenvereinbarungen im Sinne von § 7b SGB IV, dem sogenannten Lebensarbeitszeit- beziehungsweise Arbeitszeitkonto.
- Bei einer solchen Vereinbarung wird nicht der Aufbau des Guthabens auf dem Zeitwertkonto, sondern erst die Auszahlung des Guthabens während der Freistellung der Besteuerung unterworfen. Es wird davon ausgegangen, dass der Arbeitnehmer allein durch die interne Gutschrift auf dem Zeitwertkonto noch keine wirtschaftliche Verfügungsmacht über die dem Zeitwertkonto zugeführten Beträge erlangt und somit kein Zufluss von Arbeitslohn vorliegt. Davon wird aus Vereinfachungsgründen auch dann noch ausgegangen, wenn eine Gehaltsänderungsvereinbarung bereits erdiente, aber noch nicht fällig gewordene Arbeitslohnteile umfasst. Dies gilt auch, wenn eine Einmal- oder Sonderzahlung einen Zeitraum von mehr als einem Jahr betrifft.
- Grundsätzlich kann ein solches Zeitwertkonto für alle Arbeitnehmer im Rahmen eines gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnisses eingerichtet werden. Dazu gehören auch geringfügig entlohnte Beschäftigte. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen werden Zeitwertkonten steuerlich nur dann anerkannt, wenn die sich während der Beschäftigung ergebenden Guthaben bei normalem Ablauf während der Dauer des befristeten Verhältnisses durch Freistellung ausgeglichen werden.
- Bei Beendigung einer Beschäftigung besteht die Möglichkeit, ein im Beschäftigungsverhältnis aufgebautes Guthaben zu erhalten und nicht aufzulösen. Wird das Guthaben an den neuen Arbeitgeber übertragen, tritt dieser an die Stelle des alten Arbeitgebers und übernimmt im Weg der Schuldübernahme die Verpflichtungen aus der Zeitwertkontenvereinbarung. Die Leistungen aus dem Zeitwertkonto durch den neuen Arbeitgeber sind Arbeitslohn, von dem er bei Auszahlung Lohnsteuer einzubehalten hat. Bei der Übertragung des Guthabens auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) wird die Übertragung durch § 3 Nr. 53 EStG steuerfrei gestellt. Bei der Auszahlung handelt es sich um Arbeitslohn, für den die DRV Lohnsteuer einzubehalten hat.
- Von Zeitwertkonten zu unterscheiden sind flexible Arbeitszeitregelungen. Bei Flexi- oder Gleitzeitkonten ist der Zweck die flexible Gestaltung der Arbeitszeit oder der Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen (zum Beispiel Betriebsferien) bei Zahlung eines gleichbleibenden Arbeitsentgelts.

QUELLE: HAUPE PERSONALOFFICE

ches Vorhaben gegebenenfalls zügig umgesetzt werden könnte. Es würde den Wertkonten einen gewissen Schub verleihen, weil es dann nur noch vom Arbeitnehmer abhinge, ob hierin ein – über ein möglicherweise vorhandenes Startguthaben hinausgehendes – Guthaben aufgebaut wird. Tarifvertragli-

che oder betriebliche Vereinbarungen wären aber natürlich weiterhin, separat oder ergänzend, möglich. Und es gäbe weitere Vorteile:

- Die Kosten eines solchen Wertkontos wären relativ gering. Der Grund hierfür liegt darin, dass insbesondere keine Insolvenzversicherung und kein Treuhänder

dafür erforderlich wären. Auch die Kosten der Anlage dürften im Vergleich zu privaten Anbietern schon von der Sache her deutlich geringer sein – wobei auf der anderen Seite bei der hier vorgeschriebenen „mündelsicheren“ Anlage nicht mit hohen Renditen gerechnet werden darf.

- Freistellungen gegen den Willen der Mitarbeiter wären bei einem DRV-Wertkonto ausgeschlossen.
- Die Portabilität wäre zu 100 Prozent garantiert.

Auf der anderen Seite könnte der Arbeitnehmer bei einem DRV-Wertkonto nicht erwarten, dass der Arbeitgeber während der Freistellungszeiten beispielsweise Urlaub gewährt und sonstige Sozialleistungen (wie etwa einen Zuschuss zur privaten Krankenversicherung) erbringt. Dies entspricht auch schon dem derzeitigen Stand hinsichtlich der Wertguthaben, die bei der Deutschen Rentenversicherung Bund geführt werden und die unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand außerhalb eines Arbeitsverhältnisses in Freistellungen umgesetzt werden.

Auch die derzeitige gesetzliche Regelung, wonach dem Wertkonto gegebenenfalls auch Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen zuzuweisen sind, hat hinsichtlich des im „Weißbuch Arbeiten 4.0“ vorgeschlagenen DRV-Wertkontos keinen Sinn.

### Fazit: DRV-Wertkonto mit Potenzial

Insgesamt hat das DRV-Wertkonto damit ein Potenzial, das weit über die bisherigen Wertguthaben-Vereinbarungen hinausgeht. Sollte der Gesetzgeber also Wertkonten weiterhin fördern wollen, wäre der Vorschlag aus dem Weißbuch ein gangbarer Weg. ■



**DR. ANDREAS HOFF** ist Gründer und Inhaber der Arbeitszeitberatung Dr. Hoff Arbeitszeitsysteme.