



Zeitwertkonten als Chance für das Unternehmen?

Arbeitszeitkonten zählen zu den interessantesten Ideen, die Arbeitswelt zu modernisieren. Die Implementierung von so genannten Lebensarbeitszeitmodellen wird in Zukunft als innovatives Einkommensteuerungs- und Vorsorgeinstrument für Unternehmen, Angestellte, Geschäftsführer und im Unternehmen mitarbeitende Ehegatten ein immer bedeutsameres Konzept werden.

Als Ergänzung zu den bekannten Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung sowie als Ersatz für das ab 2009 auslaufende Modell der gesetzlich definierten Altersteilzeit erfreuen sich solche Modelle mittlerweile einer zunehmend größeren Beliebtheit. Gerade auch das aktuelle Thema „Rente mit 67“ zeigt die Notwendigkeit solch innovativer Instrumente auf.

Grundlagen und Ausgestaltung

Unter dem Begriff „Zeitwertkonto“ wird eine speziell ausgestaltete Form von Arbeitszeitkonten im Sinne von § 7 Abs. 1 a SGB IV verstanden, die anstatt in Zeit in Geld geführt werden. Dabei ist es nicht nur zulässig, sondern gelebte Praxis, dass diese Zeitwertkonten nicht (nur) aus Mehrarbeit beziehungsweise der entsprechenden Vergütung, sondern regelmäßig mittels gesonderter Vereinbarung (auch) aus allen anderen Vergütungsbestandteilen wie dem monatlichen Regelentgelt, jeglichen Sonderzahlungen oder auch Überstunden aufgebaut werden. Wird der Fokus der Inanspruchnahme der auf diese Weise aufgebauten Wertguthaben auf eine Vorruhestandsregelung gelegt, so wird dann häufig auch der Begriff „Lebensarbeitszeitkonto“ verwendet.

Während bei konventionellen Arbeitszeitkonten das Wertguthaben, das in Zeit geführt wird, regelmäßig durch die Lohn- und Gehaltsentwicklung sozusagen auf natürlichem Wege eine entsprechende Wertsteigerung zugunsten des Arbeitnehmers erfährt, ist bei in Geld geführten Wertguthaben eine Verzinsung ausdrücklich festzulegen. Dies kann zum Beispiel dadurch erfolgen, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zusagt, dass das Wertguthaben sich mit einem festen Prozentsatz verzinst (Zinsmodell). Aktuell sehen standardisierte Marktmodelle vielfach keine feste, sondern eine variable Verzinsung vor,

in dem sich zum Beispiel das Wertguthaben entwickelt wie ein Investmentfonds, in den der Arbeitgeber das Wertguthaben zur Rückdeckung seiner Verpflichtung dann auch tatsächlich investiert (Kapitalanlagemodell).

Attraktivität von Zeitwertkonten

Für den Arbeitnehmer sind solche Zeitwertkonten-Modelle schon allein aufgrund der Systematik der nachgelagerten Besteuerung (§ 19 EStG) und auch der nachgelagerten Verbeitragung (§ 23 b SGB IV) attraktiv, so dass die in das Wertguthaben eingebrachten Entgeltbestandteile einschließlich der darauf entfallenden Wertentwicklung erst im Zeitpunkt des tatsächlichen Zuflusses steuer- und sozialabgabenpflichtig werden. Neben diesem Effekt der aufgeschobenen Vergütung erfährt der Arbeitnehmer entsprechend der unternehmensindividuellen Ausgestaltung des Modells eine attraktive Verzinsung auf sein (Brutto-) Wertguthaben, mit dem er dann bei Inanspruchnahme seine Lebensarbeitszeit nicht nur seinen, sondern auch entsprechend der Bedürfnisse des Arbeitgebers gestalten kann (zum Beispiel Vorruhestand, aber auch Sabbatical etc.). Gerade unter diesen Aspekten stellt das Zeitwertkonto für den Arbeitgeber nicht nur ein interessantes und effektives Instrument der Mitarbeiterbindung dar, sondern gerade im Sinne einer Vorruhestandsregelung auch in gewisser Weise ein Instrument der Personalsteuerung.

Zeitwertkonten können auf die unterschiedlichen personal- und betriebswirtschaftlichen Anforderungen des Arbeitgebers zugeschnitten werden. Aufgrund der Komplexität ist jedem Unternehmen zu empfehlen, bei Konzeption und Implementierung von Zeitwertkonten entsprechend spezialisierte Beratungsleistung zu nutzen. Neben vollständig individuellen Lösungen ist in vielen Fällen aber auch auf Basis standardisierter Konzepte eine unternehmensspezifische Lösung realisierbar.

Die vorgenannten Informationen wurden bfd mit freundlicher Unterstützung von Rödl & Partner zur Verfügung gestellt.

Der gesamte Inhalt der Newsletter ist geistiges Eigentum der Rödl & Partner GbR und steht unter Urheberschutz. Nutzer dürfen den Inhalt nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Änderung, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.

Für die vorgenannten Inhalte kann keine Gewähr für die Korrektheit, Vollständigkeit und Aktualität übernommen werden.