

Wirtschaft

Digitales Arbeiten 4.0: Besser mit Zeitwertkonten

Globalisierung und Digitalisierung schaffen eine neue „Arbeitswelt 4.0“. Die hergebrachte Arbeitszeitordnung passt dazu nicht mehr. CDU und FDP forderten in ihren Wahlprogrammen, dass Zeitwertkonten als wichtiges Element einer neuen Arbeitszeitordnung größere Verbreitung finden sollten. Dazu allerdings müssten die Gesetze „zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ („Flexi I-Gesetz 1998; Flexi II-Gesetz 2009) reformiert werden.

Die Jamaika-Sondierer hatten sich darauf geeinigt, diese Reform auf ihre Koalitionsagenda zu setzen. Auch das unter SPD-Ministerin Nahles erstellte „Weißbuch Arbeiten 4.0“ hatte das Instrument „Zeitwertkonto“ besonders gelobt. Noch etwas nebulös spricht das GroKo-Sondierungspapier davon, dass man mit einem neuen Rahmen „den vielfältigen Wünschen und Anforderungen in der Arbeitszeitgestaltung gerecht werden“ will. Worum also geht es bei der Reformdiskussion?



Thorsten Kircheis, Vorstand der diz, Deutsches Institut für Zeitwertkonten und Pensionslösungen AG, Berlin

Dazu fand sich am 6. November 2017 in den Berliner Redaktionsräumen der Tageszeitung DIE WELT eine hochkarätige Expertengruppe ein. Der CDU-Bundestagsabgeordnete Kay Whittaker (Wahlkreis Rastatt) und die diz Deutsches Institut für Zeitwertkonten und Pensionslösungen AG hatten dazu eingeladen. Mit am Tisch saßen u. a. auch Spitzenvertreter der Arbeitsgeberverbände und der Gewerkschaften.

Viele Unternehmen führen Kurzzeitkonten, um Plus- und Minusstunden der Mitarbeiter innerhalb eines Monats oder doch zumindest innerhalb eines Jahres auszugleichen. Ein Zeitwertkonto dient nicht dem Ausgleich kurzfristiger Auslastungsschwankungen. Der Sinn ist, dass Mitarbeiter ihre Mehrarbeitsstunden

oder Resturlaub je in „echtes Geld“ verwandeln und langfristig wieder in „mehr Zeit“ zurücktauschen können. Die meisten DAX-Konzerne nutzen dies, um die Motivation der Belegschaft zu erhöhen, jedoch noch die wenigsten Mittelständler. Die Einbringung von Zeit als Wert kann durch vielfältige Sonderzahlungen bis hin zu freiwilligen Zuschüssen des Arbeitgebers ergänzt werden. Der eingezahlte Lohn gilt als „nicht zugeflossen“ und ist bis zu seiner späteren zweckbestimmten Verwendung von Steuern und Sozialbeiträgen befreit. Ähnlich wie in der betrieblichen Altersversorgung führt dies zu deutlich „mehr netto von brutto“. Die Wertguthaben können flexibel für befristete Auszeiten („Sabbaticals“, z. B. längere Elternzeit) oder zur Überbrückung

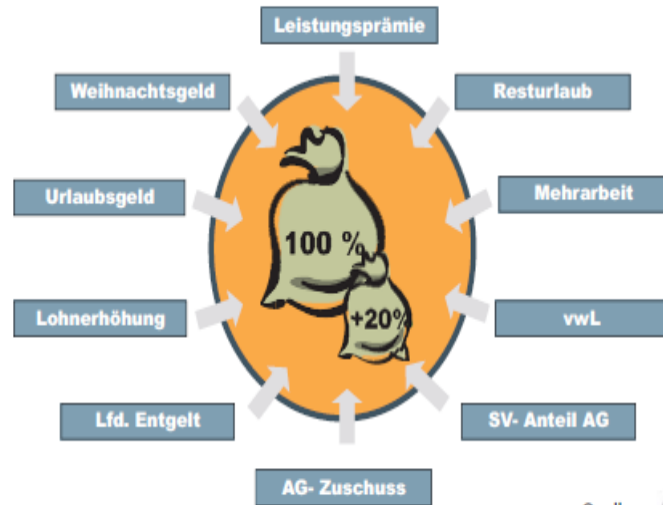
von Einkommenslücken (Altersteilzeit, Vorruhestand) bis zum Renteneintrittsalter genutzt werden. Letzteres ist bisher die häufigste Verwendungsart. Die sozialversicherungsfreie Übertragung von Zeitwertguthaben zur Aufstockung von Betriebsrenten ab dem Rentenalter ist hingegen mit dem Flexi II-Gesetz 2009 nur noch steuerlich begünstigt. Planmäßig können nur bis zum 13. November 2008 in Zeitwertkonten eingezahlte Beiträge für höhere Betriebsrenten genutzt werden. Eine Ausnahme besteht, wenn das Zweitwertguthaben vor Beginn des Rentenalters aus unerwarteten Gründen nicht genutzt werden konnte. Dies hat das Interesse an Zeitwertkonten gedämpft. Die Experten waren sich einig, dass es künftig wieder eine eindeutige Verzahnungsmöglichkeit mit SV-befreiten Überträgen vom Zeitwertkonto in die Betriebsrente geben sollte.

Die Ausgestaltungs- und Verwendungsmöglichkeiten von Zeitwertkontenmodellen sind ansonsten vielfältig. Regeln und Zwecke müssen allerdings von Anfang an schriftlich und klar festgelegt sein.

Laut Gesetz muss der Arbeitgeber allerdings auch dafür Sorge tragen, dass zum Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme das eingezahlte Kapital gesichert ist. Das kann in der Praxis bei kurzen Ansparzeiten problematisch sein und beeinträchtigt insbesondere die zwischenzeitliche Nutzung der Konten wie etwa zum Zweck der betrieblichen Weiterbildung oder für Sabbaticals. Daher empfiehlt

Dies kann alles in Zeitwertkonten eingebracht werden

(es können Bausteine gewählt oder aber ausgeschlossen werden)



Quelle: diz⁺

sich eine Lockerung dieser Regelung. Mittelständischen Unternehmen wird die Einführung von Zeitwertkonten durch komplizierte steuer- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen erschwert. Arbeitnehmer klagen, dass sie ihr Konto bei Arbeitgeberwechsel oft nicht übertragen können: Bietet der neue Arbeitgeber kein Zeitwertkonto an, kann man das Guthaben zwar bei der Deutschen Rentenversicherung „parken“. Ist dieses jedoch kleiner als 15.000 Euro (alte Länder) bzw. 12.000 Euro (neue Länder), wird es dort aktuell nicht angenommen. Das Konto muss aufgelöst, nachversteuert und verbeitragt werden.

Grundsätzlich zu klären bleibt die Frage, ob auch Geschäftsführer ein Zeitwertkonto führen dürfen. Bisher bewerten Finanzverwaltung und Gerichte dies als verdeckte Gewinnausschüttung und fordern die unmittelbare Lohnversteuerung der eingezahlten Beträge. Im Interesse des Mittelstands ist für die Abschaffung dieser Einschränkung zu streiten! Damit bekommen auch die Organe eines Unternehmens ein unmittelbares Eigeninteresse an der Einführung von Zeitwertkonten.

Dipl.-Ing. (FH) Thorsten Kircheis,
info@diz.ag, www.diz.ag ■