



Gehalt und Stunden für die Auszeit **SPAREN**

Langzeit- oder Zeitwertkonten sind bei kleineren Unternehmen kaum verbreitet. Dabei steigern sie die Attraktivität als Arbeitgeber

Die rund 100 unbefristet Beschäftigten der Zahnen Technik aus Arzfeld können seit Anfang 2018 Gehalts- und Zeiteinheiten auf einem Lebensarbeitszeitkonto ansparen. Damit sichern sie sich eine spätere Auszeit, während der sie Gehalt beziehen und renten- sowie sozialversichert sind. Das auf Wasser- und Abwasseranlagen spezialisierte Familienunternehmen ermöglicht es seinen Mitarbeitern auf diese Weise, ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich zu gestalten. Eine Weiterbildung und die Pflege eines Angehörigen vertragen sich eben nicht mit einem Vollzeitjob, geschweige denn eine Auszeit in Australien.

VON CHRISTINA ANASTASSIOU

„Die einen wollen ihr Wertguthaben später einsetzen, um zum Beispiel in Voll- oder Teilzeit eine Fortbildung zu besuchen oder beim Bau des eigenen Hauses mit anzupacken“, sagt Helena Nickels aus der Personalabteilung. Andere möchten ein bis zu sechsmonatiges Sabbatical einlegen. „Belastungen in bestimmten Lebensphasen vermeiden“, beschreibt sie das Ziel mit Blick auf die Mitarbeiter. Gleichzeitig profitiert die Firma: Im Personal-Jargon heißt das, die „Arbeitsgeberattraktivität nach außen zu erhöhen“. Gemeint ist, die Mitarbeiter stärker ans Haus zu binden. Zusätzlich erleichtert das Instrument das Rekrutieren neuer Fachkräfte.

Die Mitarbeiter schließen das Lebensarbeitszeitkonto auf freiwilliger Basis ab, bislang nutzen 15 bis 20 Prozent von ihnen dieses Angebot. Sie können dort über den gesetzlichen Jahresurlaub hinausgehende Urlaubsansprüche einzahlen sowie die angeordneten Überstunden – die Zeit wird in Euro umgerechnet. Zudem dürfen regelmäßige Entgeltbestandteile auf das Konto fließen, beispielsweise zehn Prozent des Bruttogehalts, das Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld, die Prämie für das Anwerben eines neuen Kollegen sowie die vermögenswirksamen Leistungen. Die R+V Versicherung verwaltet die Konten. Geht der Arbeitnehmer in die Freistellung, bekommt der Betrieb das Geld vom Versicherer zurück und zahlt es als Gehalt inklusive seines Anteils an der Renten- und Sozialversicherung aus.

Ein anderes Langzeitkonto-Modell können die rund 170 gewerblichen Mitarbeiter des Müllheimer Familienunternehmens Hellma wählen – das entspricht etwa 70 Prozent der Belegschaft. Da der Hersteller von Glasprodukten für die optische Analyse seine „flexiblen Langzeitarbeitszeitkonten“

bereits seit dem Jahr 2002 offeriert, wird das Guthaben der Angestellten noch in Stunden erfasst. Der kaufmännische Leiter, Ulf Heisterkamp, bezeichnet die Konten als „Baustein in einem flexiblen Zeitsystem“. Wer Überstunden leistet, kann sie langfristig auf dem Konto sparen. Bei 1.600 Stunden ist Schluss. „Das entspricht einem Jahr Arbeitszeit“, sagt er.

Zurzeit haben 53 Beschäftigte aktive Langzeitkonten. Sie können ihr Zeitguthaben für eine Fortbildung einsetzen, ein Sabbatical, eine Pflege-Auszeit oder den vorgezogenen Ruhestand. Ziel ist es, die Mitarbeiter über ein „langfristiges Versprechen“ zu binden. Kehrseite: Hört ein Kontoinhaber vorzeitig auf, „tut es uns auch mal weh“, sagt Heisterkamp mit Blick auf den Fachkräftemangel.

Hellma und Zahnen Technik gehören zu einer seltenen Spezies: 2016 boten nur zwei Prozent der Betriebe in Deutschland ihren Beschäftigten separate Langzeitkonten an. Das zeigt eine Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Sozialforschung (IAB) im Rahmen des IAB-Betriebspanels, einer repräsentativen jährlichen Befragung unter 16.000 Arbeitgebern.

Bereits Anfang 2009 trat das Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi-II-Gesetz) in Kraft. Es hat die „Wertguthaben“, besser bekannt als Langzeitkonten oder Zeitwertkonten, auf eine neue rechtliche Grundlage gestellt. Es verbessert unter anderem ihren Insolvenzschutz. Zudem müssen sie seither in der „Einheit“ Geld statt in Stunden geführt werden.

Aus Mitarbeitersicht ist der Hauptnutzen dieses Instruments die bezahlte Freistellung. Zudem können sie auf Zeitwertkonten steuer- und sozialversicherungsfrei Entgeltanteile sparen. Erst bei der Auszahlung werden Abgaben fällig. Susanne Jungblut, Partnerin bei der Beratungs- und Prüfungsgesellschaft KPMG: „Das Bruttosparen bringt Arbeitnehmern mögliche Steuervorteile.“ Wird das Gehalt nämlich über eine längere Auszeit gestreckt, können der Lohnsteuersatz und die Sozialabgaben sinken.

Und wie profitieren Mittelständler davon? Sowohl Zeitwertkonten als auch Altersteilzeit ermöglichen den vorzeitigen Ruhestand. Für Arbeitgeber sind Zeitwertkonten „in der Regel die günstigere Alternative“, so Jungblut. Denn beim Ansparen auf das Zeitwertkonto sind beide Seiten beteiligt, also auch der Arbeitnehmer. In jedem Fall aber wird die Firma attraktiver für ihre Beschäftigten und neue Fachkräfte. Das Deutsches Institut für Zeitwertkonten und

Pensionslösungen AG (diz AG) aus Berlin sieht in Zeitwertkonten ein gutes Mittel zur Motivation der Mitarbeiter: Sie werden durch Berichte über Kontostand und Dauer des möglichen Vorruhestands immer wieder an die soziale Leistung ihres Betriebs erinnert. Matthias Kopiske von der Personal- und Managementberatung Kienbaum rät Unternehmen mit mindestens 1.000 Mitarbeitern, die Fachkräfte langfristig an sich binden möchten, Zeitwertkonten „unbedingt mit in Betracht zu ziehen“. Für kleinere Firmen bestünden aber Hürden angesichts der komplexen Umsetzung.

Handlungsbedarf sieht Thorsten Kircheis, Vorstand der diz AG, beim Arbeitgeberwechsel. Ein Zeitwertkonto zu übertragen klappt nur, wenn die neue Firma das Instrument anbietet. Sonst muss der Angestellte sich das Guthaben nach sechs Monaten auszahlen lassen und es fallen Steuern sowie Sozialabgaben an. Oder er überträgt es auf die Deutsche Rentenversicherung Bund, sofern es mindestens 18.270 Euro in den alten Bundesländern beträgt beziehungsweise 16.170 Euro in den neuen. Kircheis plädiert für einen Grenzwert von 5.000 Euro.

Zudem kritisiert er, dass Geschäftsführer und Vorstände aufgrund fiskalischer Regelungen seit dem Jahr 2009 keine steuerbegünstigten Zeitwertkonten führen dürfen. „Auch der Chef kann vor dem Burnout stehen“, sagt Kircheis. Hoffnung gebe jedoch ein Urteil des Bundesfinanzhofes vom 22. Februar 2018 (Az. VI R 17/16): Es gestattet ein Zeitwertkonto für den Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft, der nicht am Unternehmen beteiligt ist. Nach Auffassung des diz sollte diese Erlaubnis ebenso für geschäftsführende Gesellschafter gelten. Dies könnte die Verbreitung der Konten steigern.

Steuerberater Heinrich Wolter aus Knesebeck kämpft ebenfalls dafür, dass auch die Gesellschafter-Geschäftsführer mit ihren Firmen Zeitwertkonten für sich selbst einrichten dürfen. Es sei „nicht einzusehen, warum sie steuerlich anders behandelt werden sollten als angestellte Geschäftsführer.“ Die Chefs suchten „händeringend nach Instrumenten, mit denen sie im Alter leben können“.

Ein Beispiel in diesem Zusammenhang ist der 46-jährige Andre Oppe. Der Inhaber und Chef der Oppe Rohrleitungs- und Anlagenbau aus Salzwedel spart seit 2015 monatlich 1.500 Euro auf seinem Zeitwertkonto. Er hat „Sozialanspruch auf eine Rente von 1,42 Euro im Monat“. Wenn er mit 65 Jahren aufhört, wird er sich regelmäßig Geld vom Zeitwertkonto überweisen: „Ich will niemandem auf der Tasche liegen“.