

Netzwerk Mittelstand / Zitat des Monats

„Wenn Zeit Geld ist, sind Zeitwertkonten erst recht Geld wert!“

Zwar erfreuen sich sog. Zeitwertkonten (kurz: ZWK) immer größerer Beliebtheit bei Arbeitgebern wie Arbeitnehmern. Gleichwohl haben sie längst noch nicht jene Verbreitung gefunden, die sie wegen ihrer vielfältigen Vorteile verdient hätten. Dies gilt gerade im Mittelstand. Vermutlich die ganz überwiegende Zahl unter den großen Industrieunternehmen (hierzulande insb. VW und Airbus) haben Zeitwertkonten bereits mit großem Erfolg eingeführt, und der Mittelstand folgt, aber teilweise noch mit einer gewissen Zurückhaltung. Die Vorteile der Zeitwertkonten lohnen es indes, hierfür ein wenig die Werbetrommel zu rühren. Zeitwertkonten sind letztlich nichts anderes als Arbeitszeitkonten. In diese Arbeitszeitkonten können die Arbeitnehmer Arbeitsentgelt (zum Beispiel: Gehalt, Prämien, Tantiemen, Bonifikationen, Sonderzahlungen) oder Arbeitszeit (zum Beispiel: Überstunden und Urlaubstage) einbringen. Erreicht werden soll damit eine bezahlte Freistellung. Insbesondere seit der Einführung des Gesetzes zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, dem sog. „Flexigesetz“, haben Zeitwertkonten an Attraktivität und Verbreitung gewonnen. Die wesentlichen Vorteile der Zeitwertkonten für die Arbeitnehmer liegen darin, dass sie mit ihrer Hilfe Arbeitsentgelt oder Arbeitszeit steuer- und sozialversicherungsfrei ansparen können.

Es wird „aus dem Brutto heraus“ angespart, was zu deutlichen Renditegewinnen im Vergleich zu anderen Sparformen führt, dem Bruttoanlageeffekt. Die jeweiligen Auszahlungen erfolgen in der späteren Freistellungsphase, z.B. um einen Vorruhestand zu ermöglichen, die Elternzeit zu verlängern oder ein sog. „Sabbatical“ wahrzunehmen. Sofern überhaupt Lohn- bzw. Einkommensteuer oder/und Sozialversicherungs-

abgaben anfallen, geschieht dies wegen des Zuflussprinzips erst in der Freistellungsphase. Weil die angelegten Guthaben regelmäßig gegen eine Insolvenz des Arbeitgebers geschützt werden, muss der Arbeitnehmer auch nicht befürchten, seine Zeitwertguthaben zu verlieren. Die Vorteile für den Arbeitgeber bestehen unter anderem darin, dass er flexibel auf Schwankungen in der Auftragslage reagieren kann, dass Überstundenzuschläge und Kurzarbeitergeld vermieden werden und nicht zuletzt, dass Führungskräfte und andere wertvolle Mitarbeiter stärker an das Unternehmen gebunden werden. Auch der Arbeitgeber spart im Falle der Umwandlung von Zeitwertguthaben in betriebliche Altersversorgung endgültig Sozialabgaben ein. Zeitwertkonten bilden die einzige gesetzlich zulässige Möglichkeit, Sozialversicherungsabgaben für Entgeltumwandlungen über die sog. 4%-Grenze hinaus einzusparen, und sie stellen auch die einzige Möglichkeit im Rahmen der Entgeltumwandlung dar, mit der auch nach 2008 Sozialversicherungsabgaben eingespart werden können. Weil den Arbeitnehmern ein Ausscheiden aus dem aktiven Berufsleben vor Erreichen des Renteneintrittsalters ermöglicht wird, verjüngt sich last but not least die Belegschaft. Die Freistellung des Arbeitnehmers – gleiches gilt selbstverständlich für Arbeitnehmerinnen – durch den Arbeitgeber muss nicht zwangsläufig aus einem vorhandenen Wertguthaben erfolgen. Denkbar ist und praktiziert



Berthold Theuffel-Werhahn

wird auch eine Freistellung „auf Kredit“. Beispiel: Ein Arbeitgeber stellt bei Fachkräftemangel Arbeitnehmer aus verwandten Berufen an. Zum Zwecke der Umschulung werden die Arbeitnehmer zunächst von der Arbeit freigestellt, müssen die freigestellte Zeit aber später nacharbeiten. Im Todesfall des Arbeitnehmers verfällt das Zeitwertguthaben nicht zu Gunsten des Arbeitgebers, sondern die Erben des Arbeitnehmers haben Anspruch auf Auszahlung. Regelmäßig sind tarifvertragliche Vorgaben für den Abschluss einer Betriebsvereinbarung – seltener kommen Einzelvereinbarungen vor – zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern zu beachten. Es wird vermutet, dass die für 2009 geplante Einführung der sog. Abgeltungssteuer auf Kapitalerträge und Veräußerungsgewinne aus Wertpapierverkäufen zwar die steuerlichen Vorteile von Zeitwertkonten etwas reduzieren, aber keinesfalls völlig beseitigen wird, eine differenzierte Betrachtung bleibt angezeigt. Interessant sind Zeitwertkonten für alle lohnsteuerpflichtigen Arbeitnehmer einer GmbH und daher auch für den sozialversicherungsfreien Gesellschafter-Geschäftsführer als Alternative zur klassischen Pensionszusage. Mittlerweile hat sich eine Vielzahl von Beratungsunternehmen dieses Themas angenommen. Dies ist verständlich, weil wegen der Komplexität der Materie (Arbeitsrecht, Sozialrecht, Steuerrecht, Bilanzrecht, Insolvenzschutz usw.) in jedem Fall qualitativ hochwertige Beratung erforderlich ist, um die Einführung von Zeitwertkonten nicht zu einer tragischen Totgeburt mutieren zu lassen. Die notwendige kompetente Beratung kann indes nicht jeder garantieren, der es auch verspricht. Wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer allerdings gut beraten lassen, können beide Seiten von Zeitwertkonten enorm profitieren. www.mittelstand-kassel.de

Berthold Theuffel-Werhahn ■

Stahlbau - Individuell + zuverlässig

Anforderungen an Stahl- und Industriebau sind so individuell wie die betrieblichen Anforderungen des Bauherrn. ESBEE besitzt alle Kompetenzen im eigenen Haus, um funktionale und produktive Bauwerke zu realisieren oder sie repräsentativ und attraktiv zu gestalten.

über 50 Jahre
Kompetenz



ESBEE
STAHL- UND INDUSTRIEBAU

ESBEE – das ist innovativer Stahlbau für Industrie und Gewerbe, für Verkauf und Verwaltung.

ESBEE Stahl- und Industriebau GmbH, Joh.-Konrad-Schaefer-Str. 2-3
35039 Marburg, Tel.: 06421/9495-0, Fax: -99, info@esbee.de, www.esbee.de