

## Erfahrungen seit der Erweiterung

## Zeitwertkonten und Flexi II

**Dr. Paulgerd Kolvenbach**

ist Aktuar und Sprecher der Geschäftsführung der Longial GmbH, Düsseldorf, und für die Bereiche Beratung und Administration zur bAV verantwortlich. Seine fachlichen Schwerpunkte bilden rechtliche und betriebswirtschaftliche Aspekte und die daraus resultierenden Gestaltungs- und Umsetzungsfragen.

**Anja Sprick**

ist Rechtsanwältin und bei der Longial GmbH, Düsseldorf, im Bereich Recht und Steuern tätig. Ihre fachlichen Schwerpunkte liegen in den arbeitsrechtlichen Fragestellungen der betrieblichen Altersversorgung und in der Beratung zu Zeitwertkonten.

**Wertguthaben auf Zeitwertkonten sind für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen attraktiv. Mitarbeiter können ihr Arbeitszeitleben flexibler gestalten, Unternehmen punkten im Wettbewerb. Trotzdem bleibt die Verbreitung von Zeitwertkonten hinter den Erwartungen zurück. Verwaltungsaufwendige Anforderungen und ungerechte Risikoaufteilungen erschweren die Umsetzung.**

## 1 Gesetzliche Grundlagen

Mit dem „Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ vom 6.4.1998, dem sog. Flexi-I-Gesetz, wurden erstmalig Regelungen geschaffen, die den Fortbestand des Sozialversicherungsschutzes während der Freistellungen aus flexiblen Arbeitszeitvereinbarungen in der Sozialversicherung regeln. Damit bestand unter bestimmten Voraussetzungen erstmals eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt auch während Freistellungsphasen, die länger als einen Monat andauern können.

Zum 1.1.2009 trat das „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“, das sog. Flexi II, in Kraft. Hauptziel des Gesetzes ist es, Arbeitnehmer besser vor den Risiken eines Verlusts der Wertguthaben zu schützen. Flexi II ist eine Erweiterung des bereits 1998 erlassenen Flexi-I-Gesetzes und wurde notwendig, weil eine Reihe von Regelungen unzureichend oder gar nicht vorhanden waren. Mit dem Gesetz wurden insbesondere

- die Vereinbarung von Wertguthaben besser von anderen Arbeitszeitflexibilisierungsformen abgegrenzt,
- die grundsätzliche Wertguthabenführung in Entgelt vorgeschrieben,
- das Verlustrisiko bei der Anlage von Wertguthaben beschränkt und eine Werterhaltungsgarantie eingefügt,
- der Insolvenzschutz von Wertguthaben konkretisiert sowie
- die Portabilität der Wertguthaben verbessert.

Flankiert wird das Gesetz auf sozialrechtlicher Seite durch ein Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 30.3.2009 und in der Folge durch einen Frage- und Antworten-Katalog vom 13.4.2010. Auf steuerrechtlicher Seite gibt es ein Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 17.6.2009 (IV C 5 - S 2332/07/0004).

## 2 Erfahrungen mit Flexi II

Trotz der vom Gesetzgeber geschaffenen Grundlagen werden Zeitwertkontenmodelle bisher nur wenig von den Unternehmen genutzt, vgl. zum Thema auch Wittler, AuA 4/13, S. 237 ff. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat im Jahre 2010 eine Erhebung durchgeführt, die untersucht, wie sich die Inanspruchnahme und Nutzung von Wertguthaben seit der Einführung von Flexi II entwickelt haben. Dabei hat man im Wesentlichen Folgendes festgestellt (vgl. BT-Drs. 17/8991, S. 3):

- Die Möglichkeit, längerfristige Freistellungen in Anspruch zu nehmen, besteht nur in 2 % aller Betriebe.
- Die Verbreitung ist in Betrieben mit 500 und mehr Mitarbeitern deutlich höher als in kleineren Betrieben.
- In der Chemie- und Metallindustrie verfügt ca. die Hälfte der Beschäftigten im Rahmen der Demografietarifverträge über ein Langzeitkonto.
- Im öffentlichen Dienst werden häufiger Langzeitmodelle angeboten.
- Überwiegend werden die Wertguthaben für den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand genutzt, weniger dagegen für familienbezogene Aufgaben, wie Kindererziehung und Pflege oder für Weiterbildung und Sabbaticals.

Ein weiteres Ergebnis der Untersuchung war, dass die eingeschränkte Nutzung und Verbreitung von Wertguthabenmodellen in erster Linie daran lag, dass das neue Flexi II bei den Personalverantwortlichen und Beschäftigten kaum bekannt war. Außerdem wurde das Gesetz oftmals als überkomplex und teilweise schwer nachvollziehbar angesehen.

Im Rahmen der Untersuchungen auf Veranlassung des BMAS wurde auch ausgewählten Verbänden und Organisationen Gelegenheit gegeben, Stellungnahmen zu den Auswirkungen des Flexi-II-Gesetzes abzugeben. Auch von dieser Seite wurden Kritikpunkte geäußert. Diese bezogen sich insbesondere darauf, dass die Abgrenzung des Wertguthabebegriffs zu sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen in einigen Fällen nicht ganz eindeutig ist und dass die Zuordnung des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zum Wertguthaben nicht immer zu gerechten Ergebnissen führt.

### 3 Abgrenzung des Wertguthabenbegriffs

Nach der jetzigen gesetzlichen Regelung (§ 7b Nr. 2 SGB IV) liegt eine Wertguthabenvereinbarung vor, wenn „(...) diese Vereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt“.

#### Wichtig

Eine Abgrenzung erfolgt nach dem in der Vereinbarung festgelegten Zweck. Wenn sie nur den Zweck hat, die werktägliche oder wöchentliche Arbeitszeit flexibel zu gestalten oder wenn der Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt wird, liegt keine Wertguthabenvereinbarung i. S. d. Flexi-II-Gesetzes vor.

Die Unterscheidung ist von Bedeutung, da eine echte Wertguthabenvereinbarung den Vorschriften des Flexi-II-Gesetzes unterliegt. Der Arbeitgeber muss also gewährleisten, dass im Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme des Wertguthabens – das sind die in der Wertguthabenvereinbarung festgelegten Freistellungszwecke – mindestens die bis dahin eingezahlten Beträge zur Verfügung stehen. Hier spricht man von der sog. Wertguthabengarantie. Ferner muss das Unternehmen die erstmals in das Gesetz eingeführten strengen Kapitalanlagevorschriften beachten und eine Insolvenzversicherung einrichten, die sich auch auf den Arbeitgeberanteil zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag bezieht. Dies gilt ebenfalls für Beitragsanteile, die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegen. Ist eine solche echte Wertguthabenvereinbarung gegeben, fingiert die gesetzliche Regelung, dass während der Zeit der Freistellung eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt.

Für sonstige flexible Arbeitszeitregelungen, die lediglich dazu dienen, die werktägliche oder wöchentliche Arbeitszeit auszugleichen oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen beabsichtigen, sind dagegen die genannten Voraussetzungen nicht notwendig. Erfolgt eine Freistellung aus diesen Konten, ist nach derzeitiger Rechtslage eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nur gegeben, wenn die Freistellung nicht über drei Monate hinausgeht. Zunächst war im Gesetz nur eine einmonatige Freistellung vorgesehen, die jedoch nach entsprechenden Kritiken – insbesondere seitens der Arbeitgeberverbände, des Fachverbandes Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e. V. und des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. – mit Wirkung zum 1.1.2012 durch das 4. SGB-IV-Änderungsgesetz von einem Monat auf drei erweitert wurde (§ 7 Abs. 1a Satz 2).

Grundsätzlich ist die jetzige gesetzliche Abgrenzung nach der Zwecksetzung begrüßt worden. Allerdings gibt es in der Formulierung noch Interpretationsspielräume, insbesondere in solchen Vereinbarungen, die sowohl lang- als auch kurzfristige Freistellungen zulassen.

### 4 Hindernisse in der Praxis

Aus Sicht der Arbeitgeber sind die Anforderungen für echte Wertguthabenvereinbarungen insgesamt komplexer, verwaltungsaufwendiger und teurer als die sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen geworden. Das Gesetz hat bisher nicht dazu geführt, dass geschützte Wertguthabenkonten in größerem Umfang eingerichtet wurden.

#### Wichtig

Zu Schwierigkeiten kommt es insbesondere dann, wenn für ein Konto sowohl Freistellungen für Sabbaticals und Vorruhestand als auch für den Ausgleich von betrieblichen Produktions- und Arbeitszeitzyklen möglich sind.

Gerade in älteren Vereinbarungen ist oftmals geregelt, dass man das angesparte Konto sowohl für reine flexible Arbeitszeitregelungen als auch für längerfristige Freistellungen nutzen kann. Hier stellt sich dann die Frage, wie dieses Konto zu qualifizieren ist. Liegt eine Wertguthabenvereinbarung vor, die die strengen gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen muss, oder kann das Konto als einfache Arbeitszeitregelung qualifiziert werden und bedarf keiner weiteren Anforderungen?

#### Beispiel

Auf Basis einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitflexibilisierung ist festgelegt, dass die Zeitgutschriften auf dem angesparten Konto vorrangig dem Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen dienen, daneben aber auch Zeitentnahmen für ein Sabbatical möglich sein sollen.

Orientiert man sich am Wortlaut der gesetzlichen Regelung zur Wertguthabenvereinbarung (§ 7b SGB IV), rechtfertigen nur die beiden Ziele „flexible Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit“ und „Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen“ eine reine Arbeitszeitregelung. Kommen in der gleichen Vereinbarung weitere längerfristige Ziele hinzu – bspw. Sabbaticals – oder lässt der Arbeitgeber auch gesetzliche Freistellungszwecke – wie die Pflegezeit, die Elternzeit oder eine Teilzeitbeschäftigung – zu, unterliegt wohl das gesamte Konto den strengen Anforderungen an eine Wertguthabenvereinbarung i. S. d. § 7b SGB IV.

Wünschenswert wäre hier eine deutlichere Aussage des Gesetzgebers, wie in solchen oder ähnlich gelagerten Fällen zu verfahren ist.

#### Praxistipp

Um den Arbeitgeber nicht unnötigerweise mit komplexen, verwaltungsaufwendigen und teuren Anforderungen auch für einfache flexible Arbeitszeitregelungen zu überziehen, ist es ratsam, separate Vereinbarungen bzw. Konten zu führen. Es sollte hierzu die Zweckbestimmung für die jeweilige Vereinbarung bzw. das Konto getrennt definiert werden. Dies bedeutet, dass es also jeweils eine Vereinbarung bzw. ein Konto nur für eine flexible Arbeitszeitregelung – einschließlich dem Ausgleich von betrieblichen Produktions- und Arbeitszeitzyklen – und eine andere Vereinbarung bzw. ein Konto für längerfristige Freistellungen gibt.

### 5 Zuordnung des Arbeitgeberbeitragsanteils

Nach der gesetzlichen Regelung (§ 7d SGB IV) wird zum Schutz des Beschäftigten für den Fall einer Insolvenz der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag dem Wertguthaben zugeordnet. Dieser Anteil ist bezüglich der vollen Höhe des Arbeitsentgelts – und damit unabhängig von der Beitragsbemessungsgrenze – zu ermitteln, in das Wertguthaben einzustellen und gegen Insolvenz zu sichern.

Kritik erfährt in diesem Zusammenhang, dass die Beitragsbemessungsgrenze außer Acht gelassen wird und dies zu ungerechten Ergebnissen führen kann. Bei Mitarbeitern, deren Entgelt oberhalb dieser Grenze liegt,

wird nämlich möglicherweise ein Arbeitgeberbeitragsanteil mit eingestellt, den man weder im Störfall noch in der Freistellung tatsächlich benötigt. Da spätere Entnahmen des eingestellten Arbeitgeberbeitragsanteils nach Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherung in diesen Fällen nicht gestattet sind, erhöht sich das Guthaben dieser Beschäftigten um die nicht benötigten SV-Beiträge.

Die Unternehmen und Verbände fordern daher, wieder auf den Wertguthabenbegriff vor Flexi II zurückzugreifen und in § 7d SGB IV klarzustellen, dass es sich bei dem Wertguthaben um eine Bruttoforderung des Arbeitnehmers handelt, die zuzüglich des darauf entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteils zu sichern ist. Und zwar nur in der Höhe, die bereits im Zeitpunkt der Arbeitsleistung aus diesem Teil des Arbeitsentgelts zu zahlen gewesen wäre. Bei einer solchen Handhabung müsste es allerdings zu einer Entnahmemöglichkeit oder einer Nachschusspflicht des Arbeitgebers im Hinblick auf Veränderungen bei den SV-Beiträgen kommen.

#### Beispiel

Herr Mustermann verdient 8.000 Euro pro Monat und bringt 1 Jahr lang hiervon 1.000 Euro monatlich in ein Wertguthaben ein. Ohne Zins beläuft sich sein Guthaben auf 12.000 Euro. Nimmt man den Gesamtsozialversicherungsbeitrag des Arbeitgebers zum Zeitpunkt der Einbringung mit 20 % an, muss nach Auffassung der Spitzenverbände ein weiterer Betrag von 2.400 Euro (20 % von 12.000 Euro) in das Wertguthaben eingebracht werden. Und dies, obwohl Herr Mustermann auch mit dem reduzierten Gehalt nach Einbringung noch über der (heutigen) Beitragsbemessungsgrenze von 5.950 EUR läge und auf den Einbringungsbetrag keinerlei SV-Beiträge fällig geworden wären. Bei späterer Freistellung und unveränderten SV-Rahmenbedingungen (Beitragsbemessungsgrenzen, Beitragssätze) sowie ohne Zins stünden Herr Mustermann also 14.400 Euro aus dem Wertguthaben zur Verfügung. Er geht davon aus, dass er mit seinem zwölfmonatigen Gehaltsverzicht à 1.000 Euro eine Freistellung von genau 1,5 Monaten finanziert hat (8.000 Euro x 1,5 = 12.000 Euro). 1,5 Monate Freistellung würden allerdings 12.000 Euro plus SV-Beiträge i. H. v. 20 % von 1,5 x 5.950 Euro, zusammen 13.785 Euro, kosten. Das Wertguthaben wäre 615 Euro überfinanziert, weil zu viele SV-Beiträge hineingestellt worden sind. Nach Auffassung der Spitzenverbände, die von einem statischen Wertguthabenbegriff ausgehen, darf diese Summe nun nicht vom Arbeitgeber zurückgeholt, sondern nur für eine entsprechende Verlängerung der Freistellung genutzt werden.

## 6 Risikoverlagerung auf die Arbeitnehmer

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vertreten weiter die Auffassung, dass immer der jeweils aktuelle Beitragssatz zu zahlen ist. Das bedeutet, dass bei der Einbringung von Arbeitsentgelt der zu diesem Zeitpunkt aktuelle Beitragssatz zugrunde liegt. Später in der Freistellungsphase ist der dann geltende Beitragssatz zu zahlen.

Kritisiert wird in diesem Zusammenhang, dass dies das Risiko steigender Beitragssätze und die Verschiebung von Beitragsbemessungsgrenzen auf den Arbeitnehmer verlagert. Erhöht sich über den angesparten Zeitraum der Beitragssatz, kann das dazu führen, dass der ursprünglich vom Unternehmen mit eingestellter Beitragsanteil nicht mehr ausreicht. Da den Arbeitgeber keine gesetzliche Nachschussverpflichtung trifft, mindert sich dann das Arbeitsentgeltguthaben des Arbeitnehmers. Die Spitzenverbände der Sozialversicherung sprechen hier von einem sog. statischen Wertguthabenbegriff.

#### Beispiel

Wird das Beispiel des Herrn Mustermann etwas abgewandelt, zeigt sich, dass mit dem statischen Wertguthabenbegriff Geringerverdienende betroffen sein können:

Herr Mustermann verdient nunmehr nicht 8.000 Euro, sondern 4.000 Euro monatlich, also unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze. Er bringt zwölf Monate lang je 500 Euro in das Wertguthaben ein. Sein Guthaben beträgt 12 x 500 Euro plus 20 % davon, also 7.200 Euro. Wenn die sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen unverändert sind, kann er in diesem Beispiel genau 1,5 Monate Freistellung hieraus finanzieren. Ändert sich aber der Beitragssatz bis zur Freistellung, z. B. auf 25 %, würde er für die 1,5 Monate nicht 7.200 Euro, sondern 7.500 Euro benötigen. Der statische Wertguthabenbegriff führt in diesem Fall dazu, dass sich seine mögliche Freistellungszeit durch die Anhebung der SV-Beiträge verkürzt.

## 7 Fazit

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem damit verbundenen längeren Arbeitsleben sind Zeitwertkonten das flexibelste Instrument, den Beschäftigten Freiraum bei der Gestaltung ihres Arbeitszeitlebens zu geben. Für Arbeitgeber sind solche Angebote ein klarer Vorteil im Wettbewerb und steigern überdies die interne Flexibilität der Unternehmen.

Um Zeitwertkontenmodelle sowohl für Unternehmen als auch für die Mitarbeiter noch attraktiver und gerechter zu gestalten, wäre eine gesetzliche Nachbesserung wünschenswert. Derzeit ist das Risiko von „Wertverlusten“ im Rahmen eines langjährigen Zeitwertkontenmodells sehr einseitig auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber verteilt, während die Sozialversicherungsträger auf jeden Fall ihre Beiträge gesichert haben. Zudem bleibt abzuwarten, ob die Rechtsprechung in Streitfällen die bisher von den Spitzenverbänden der Sozialversicherung vertretenen Auffassungen teilt. Um Änderungen auf gesetzlicher Ebene zu erreichen, laufen gerade zu den angesprochenen Punkten Gespräche zwischen dem BMAS und dem Fachverband Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e. V.

**Jetzt Abo mit App sichern!**



shop.arbeit-und-arbeitsrecht.de