

Wie Manager mit Boni und Tantiemen Lebensarbeitszeit einsparen

Betriebliche Altersversorgung ist Pflichtprogramm – Zeitwertkonten sind die Kür – Steuer- und sozialversicherungsfrei – Verschiedene Anlageformen möglich

Von Ellen Bocquel

Börsen-Zeitung, 1.8.2008
 „Zeit ist Geld“ – Der Spruch ist besonders sinnvoll, wenn es um Zeitwertkonten geht. In unruhigen Wirtschaftszeiten wie diesen, in denen die Lebensplanung und die finanzielle Versorgung in späteren Jahren immer schwerer einzuschätzen sind, können Zeitwertkonten eine angemessene Option darstellen – auch für Manager mit einem komfortablen Einkommen. Wer bereits alle Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung (bAV) ausgeschöpft hat und sich auch in Sachen auskömmlicher Finanzierung im Alter keine Sorgen machen muss, bekommt durch sein eigenes Zeitwertkonto eine weitere Möglichkeit, die eigenen Lebenspläne finanziell möglichst unabhängig zu realisieren.

Rund 3 Milliarden Überstunden wurden im vergangenen Jahr hierzu geleistet. Nur für die Hälfte gab es eine finanzielle Vergütung. Mit Zeitwertkonten könnten das auch Gutverdiener besser regeln. „Ein leitender Angestellter, der für die eigene Rente schon gut vorgesorgt hat, kann Überstunden im eigentlichen Sinne nicht abfeiern, weil er dafür eine höhere Vergütung er-



hält. Für ihn bietet ein Zeitwertkonto dennoch die ideale Lösung, mit Boni oder Tantiemen für den Vorrückstand vorzusorgen“, sagt Björn Schütt-Alpen, Vorstand bei der HDI-Gerling Pensionsmanagement AG.

Jobpause

Zeitwertkonten sind nicht nur mit Blick auf das Alter interessant. Die Begriffe Zeitwertkonto, Lebensarbeitszeitkonto und Arbeitszeitkonto meinen unterm Strich dasselbe und können auch schon während der aktiven Arbeitszeit nützlich sein. Grundsätzlich geht es darum, am Arbeitsplatz sowohl Geld als auch Zeit geldwert anzusammeln und auf einem gesonderten Konto zu deponieren. Will jemand beispielsweise in seinem Job eine Pause einlegen (ein sogenanntes Sabbatical; unbezahlte mehrmonatige Arbeitsunterbrechung), kann er das finanziell problemlos mit einem gut gefüllten Zeitwertkonto verwirklichen, aus dem die Gehaltszahlungen entnommen werden. Einer längeren Weiterbildungsmaßnahme, dem Erziehungsurlaub oder der Weltreise bei gleichbleibend hohen Bezügen steht so nichts mehr im Weg.

Andere hingegen möchten gern früher aus dem Beruf aussteigen, als es die Altersruhebestimmungen zulassen. Das Thema ist hochaktuell, weil die gesetzlich möglichen Alterszeitregelungen Ende 2009 auslaufen. Ein Zeitwertkonto macht einen früheren Ausstieg aber möglich.

Das klingt generell sehr lukrativ. Einen Haken gibt es dennoch: Nicht jeder kann beliebig sein eigenes Zeit-

wertkonto einrichten oder gar beim Arbeitgeber erzwingen. „Die bAV ist das Pflichtprogramm für den Arbeitgeber. Zeitwertkonten sind hingegen als Kür zu sehen. Denn wer über Zeitwertkonten nachdenkt, der sollte die bAV schon geregelt haben“, heißt es bei einem Anbieter von Zeitwertkonten.

Wenn Unternehmen ihren Mitarbeitern jedoch Zeitwertkonten anbieten, kann sich der Arbeitnehmer meist Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld,

Wertguthaben

Der Gesetzgeber spricht im Rahmen der Absicherung flexibler Arbeitszeitregelung von „Wertguthaben“. Gemeint sind „Zeitwertkonto“, „Lebensarbeitszeitkonto“ und „Arbeitszeitkonto“. In der Definition des aktuellen Referentenentwurfs liegt ein Wertguthaben vor, wenn der Freistellungszeitraum einen Monat übersteigt oder der Zeitraum, in dem das Wertguthaben auszugleichen ist, mehr als zwölf Kalendermonate beträgt. boc

Überstunden und Sonderzahlungen darauf gutschreiben lassen.

Lebensarbeitszeitkonten, die fälschlicherweise oft als sechster bAV-Durchführungsweg bezeichnet werden, dürfen nicht mit der betrieblichen Altersvorsorge verwechselt werden, denn sie unterliegen auch nicht der gesetzlich vorgegebenen

Begrenzung der bAV. Zeitwertkonten sind von der Steuer befreit, sozialversicherungsfrei (auch über 2008 hinaus), vor dem 60. Lebensjahr in Anspruch zu nehmen, ohne finanzielle Höchstgrenzen und ohne Pauschalsteuer, flexibel in den Einbringungsmöglichkeiten und ohne Altersbegrenzung. Darüber hinaus können Zeitwertkonten sozialversicherungs- und steuerfrei am Ende des Berufslebens in die betriebliche Altersvorsorge übertragen werden.

Planverwaltung

Das Zeitwertkonto – das der Arbeitgeber anders als bisher künftig nur in Geldwerten anlegen darf – entspricht einem Bankkonto. Die Verzinsung orientiert sich in der Regel an einer fiktiven oder tatsächlichen Geldanlage, vornehmlich Fondsanlagen. Bei der Anlagestrategie der Zeitwertkonten spricht man auch von einer Planverwaltung. Es handelt sich dabei um einen Rahmenvertrag, den der Arbeitgeber und der Anbieter des Zeitwertkontenmodells abschließen. Das sind in der Regel Versicherer, Banken und Investmentgesellschaften, aber auch Beratungsgesellschaften, unter denen sich die FEBS Consulting GmbH und die Deutsche Zeitwert GmbH einen Namen gemacht haben. Vertraglich werden hier extern der Aufbau des Zeitwertguthabens und dessen Entwicklung und Anspruchsübertragung geregelt und auch auf Wunsch komplett gemanagt.

Es sind verschiedene Anlageformen denkbar: Rahmenvertrag mit definierten und festgelegten Produkten, Anlageplan für Fondsprodukte, Anlageplan, der in der Risikoklasse variieren kann oder ein Anlageplan mit individueller Risikostreuung und davon abhängig verschiedenen Fondsprodukten. Auch die Kombination mehrerer Möglichkeiten ist denkbar.

Bei den Modellen, die Versicherer anbieten, sind in der Regel feste Verzinsungen oder Mindestverzinsungen vorgesehen. Wird beispielsweise ein Zeitwertkonto über einen Investmentfonds geführt, gilt als Faustregel: Wer über 25 Jahre insgesamt 10% seines Gehalts in Zeitwerte anlegt und 3% Rendite bei der Kapitalanlage erzielt, kann am Ende seines Berufslebens (oder auch mittendrin) eine Freistellung von rund drei Jahren und vier Monaten über die gesammelten Zeitwerte finanzieren. Bei einer möglichen Rendite von 7%

Wesentliche Inhalte des Referentenentwurfs

- **Freistellungszwecke:** Neben den vertraglichen Freistellungsmöglichkeiten kann das Wertguthaben auch für gesetzliche Freistellungen verwendet werden, insbesondere für die Pflege von Angehörigen, die Elternzeit und die Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit (Teilzeit).
- **Führung der Wertguthaben in Geld:** Zeitwertkonten (ZWK) sind zukünftig in Geld zu führen. Bisher in Zeit geführte Konten können unverändert weiterlaufen.
- **Trennung der Wertguthaben vom Betriebsvermögen:** Die Wertguthaben sind separat vom Betriebsvermögen zu führen. Sie werden dem Vermögen des Berechtigten zugeordnet, gelten aber erst zum Zeitpunkt der Fälligkeit als bezogen.
- **Beschränkungen in der Kapitalanlage:** Garantie der angelegten Beträge zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme:
 - Anteil von Aktien(-fonds) max. 20%
 - höherer Aktienanteil ist möglich, wenn in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung ein anderer Aktienanteil vereinbart wurde oder das Wertguthaben nur für den Vorrückstand verwendet werden kann.
- **Portabilität:** Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber ist möglich, wenn dieser ZWK anbietet; oder Übertragung auf den Deutsche Rentenversicherung Bund auf Verlangen des Arbeitnehmers, wenn das Wertguthaben das Zwölfwache der monatlichen Bezugsgröße übersteigt (alte/neue Bundesländer 2008: 29 820 Euro/25 200 Euro).
- **Insolvenzversicherung und Konsequenzen bei fehlender Insolvenzversicherung:** Nach dem Vorbild der Altersteilzeit-Modelle werden konzerninterne Sicherungsmittel wie Bürgschaften, Patronatserklärungen und Schuldbeiträge ausgeschlossen. Die Missachtung der Verpflichtung zur Insolvenzversicherung hat die Nichtigkeit der ZWK-Vereinbarung zur Folge. Bei fehlerhafter Insolvenzversicherung hat der Arbeitnehmer einen Schadenersatzanspruch.

könnte der Arbeitnehmer seine Lebensarbeitszeit sogar um nahezu fünf Jahre und drei Monate verkürzen.

Attraktivität geschmälert

Aktuell tut sich sehr viel auf dem Markt für Zeitwertkonten. Die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die Gestaltungsmöglichkeiten der Zeitwertkonten sind in ständiger Bewegung. So muss noch einiges geklärt und festgeschrieben werden. Ein Punkt schmälert die Attraktivität der Zeitwertkonten derzeit besonders drastisch. Was ist, wenn das Unternehmen zahlungsunfähig wird? Das Forschungsinstitut Forsa hat in einer aktuellen Studie zu Zeitwertkonten herausgefunden, dass 7% von 1 000 befragten Unternehmen ihren Mitarbeitern zwar Zeitwertkonten anbieten, aber nur gut 40% davon ihrer Pflicht zur Insolvenzversicherung für Zeitwertkonten nachkommen. Sie kennen die Pflicht zur Insolvenzversicherung zwar, aber das Gesetz sieht bislang

keine direkten Sanktionen bei Verstößen vor.

Derzeit ist auch politisch einiges in Fluss. Im März 2008 wurde ein neuer Referentenentwurf zur „Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ vorgelegt (siehe Textkasten). Wann es dazu eine Entscheidung gibt, ist allerdings noch nicht bekannt.

Dienstag	Asset Management
Mittwoch	Recht & Kapitalmarkt
Donnerstag	Immobilien
Freitag	Finanzen persönlich
Samstag	Portfolio

Redaktion:
 Dr. Thomas List (069/2732-203)
 Sarah Speicher-Utsch (069/2732-215)
 finanzen@boersen-zeitung.de

WIE ALLES BEGANN

Am Anfang stand das „Flexi-Gesetz“

boc – Die Geschichte der Zeitwertkonten begann mit dem sogenannten „Flexi-Gesetz“ von 1998 (Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen). Ein erstes Beispiel der praktischen Umsetzung wurde beim Volkswagenwerk als ein Instrument zur Lebensarbeitszeitgestaltung mit dem Namen „Zeitwertpapier“ realisiert. Hier sollte die attraktive Gestaltung einer möglichen Frühpensionierung geschaffen werden. Es ermöglichte einen vorzeitigen Rückzug aus dem Arbeitsleben mit Beschäftigungseffekt, der sozial abgefangen wurde. Gleichzeitig wurde den Interessen des Fiskus und der Sozialversicherungsträger Rechnung getragen.

(Börsen-Zeitung, 1.8.2008)