

Recht

Attraktivität von Wertguthaben stärken

Position

Stand: März 2021

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Vorwort

Lebensarbeitszeit modern gestalten

Wertguthaben können eine zeitgemäße Antwort auf betriebliche Herausforderungen, wie zum Beispiel den demografischen Wandel oder Flexibilisierungswünsche der Beschäftigten, sein. In ein Wertguthaben können Arbeitnehmer langfristig Entgeltbestandteile und in Entgelt umgewandelte Arbeitszeiten einbringen, um damit zu einem späteren Zeitpunkt ganz oder teilweise Freistellungen bei Fortzahlung des Gehalts zu ermöglichen. Dadurch können sie einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Arbeitgebern bedeuten und so zu Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung beitragen.

Durch die strengen und viel zu bürokratischen Vorgaben im IV. Buch des Sozialgesetzbuchs sind solche Gestaltungsmodelle für Unternehmen und ihre Beschäftigten jedoch oft nicht attraktiv genug.

Mit unserem Positionspapier zeigen wir auf, welche Verbesserungen des Rechtsrahmens notwendig sind, um Wertguthabenvereinbarungen zu einem Erfolgsmodell in der betrieblichen Praxis zu machen.

Bertram Brossardt
30. März 2021

Inhalt

1	Vorteile von Wertguthabenvereinbarungen	1
2	Forderungen der vbw	3
2.1	Wahlfreiheit beim Wertguthabenbegriff	3
2.2	Vereinfachte Informationen zum Wertguthaben	3
2.3	Übertragung der Insolvenzversicherung	4
2.4	Keine Inanspruchnahme vor Kurzarbeit	4
2.5	Elektronische Information zum Insolvenzschutz	4
2.6	Überführung in die betriebliche Altersvorsorge in Ausnahmefällen	4
2.7	Reduzierte Krankenversicherungsbeiträge auch bei Teilfreistellungen	4
2.8	Weiterübertragung von Wertguthaben von der DRV (Portabilität)	5
2.9	Klarstellung zum Urlaub in der Freistellungsphase	5
2.10	Wahlfreiheit für Arbeitgeber zwischen der Führung in Zeit und der Führung in Entgelt	5
2.11	Rechtssichere Klarstellung für Beendigungsabreden	5
2.12	Keine Verbeitragung von Erträgen	6
2.13	Flexiblere Einbringung von Überstunden	6
	Ansprechpartner / Impressum	7

1 Vorteile von Wertguthabenvereinbarungen

Flexibilität für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Wertguthabenvereinbarungen können eine zeitgemäße Antwort auf betriebliche Herausforderungen, wie z. B. den demografischen Wandel oder Flexibilisierungswünsche der Beschäftigten, sein.

Abgrenzung Arbeitszeitkonto und Wertguthaben

Arbeitszeitkonten werden von den Arbeitgebern zur Erfassung und Steuerung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit der Arbeitnehmer eingesetzt. Bei einer Abweichung der geleisteten Arbeitszeit von der Regelarbeitszeit werden Zeitguthaben bzw. Zeitschulden aufgebaut und auf den Arbeitszeitkonten festgehalten. Ein Zeitkonto ist nur ein buchhalterisches Instrument, in dem niedergelegt wird, ob und in welchem Umfang der Arbeitnehmer, für den das Zeitkonto geführt wird, mehr oder weniger Arbeitsleistung erbracht hat, als er nach dem Arbeitsvertrag schuldet. Weitere, insbesondere rechtliche, Bedeutung hat das Zeitkonto nicht. Diese Differenz wird üblicherweise tages- oder wochenbezogen festgehalten.

Mit der Einführung von Arbeitszeitkonten erhalten Unternehmen die Möglichkeit, den Einsatz der Arbeitskräfte und die Betriebszeiten flexibel zu gestalten und an konjunkturelle sowie saisonale Schwankungen anzupassen. So werden auch unproduktive Leerzeiten vermieden, da Arbeitskräfteeinsatz und Arbeitsanfall besser aufeinander abgestimmt werden können.

Wertguthaben werden in § 7b SGB IV geregelt. Eine Wertguthabenvereinbarung liegt danach dann vor, wenn

- der Aufbau des Wertguthabens aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt,
- diese Vereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt,
- Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen,
- das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung erbrachten Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird und
- das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 400 Euro monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

Von den Regelungen im Vierten Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB IV) werden somit ausschließlich Wertguthaben erfasst. Klassische Arbeitszeitkonten, die dem Auffangen von Produktionszyklen und der betrieblichen Gestaltung der Arbeitszeit dienen, sind regelungsfrei geblieben.

[Vorteile von Wertguthabenvereinbarungen](#)

In sogenannte Wertguthaben können Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber sowohl Arbeitszeiten als auch Entgelte, wie beispielsweise Sonderzahlungen, einstellen.

Eine Entnahme kann zu verschiedenen Zwecken erfolgen, wobei die Entnahme sowohl durch eine vollständige Freistellung bei Weiterzahlung der Vergütung oder eine Teilfreistellung, also durch eine reduzierte Wochenstundenzahl bei gleichbleibender Vergütung erfolgen kann. Die erworbenen Freistellungsansprüche können unter anderem für folgende Zwecke genutzt:

- Eine Freistellung oder Teilfreistellung vor Renteneintritt,
- Freistellungen oder Teilfreistellungen zur Pflege von Angehörigen,
- Freistellungen oder Teilfreistellung zur Kindererziehung,
- Freistellungen oder Teilfreistellungen zu Fortbildungszwecken oder
- Freistellungen oder Teilfreistellungen zu persönlichen Zwecken (sogenanntes Sabbatical).

Allerdings ist das Instrument der Wertguthabenvereinbarung in den Unternehmen bisher kaum verbreitet. Das liegt vor allem an den sehr starren gesetzlichen Vorgaben, die solche Konten in der Umsetzung unattraktiv machen.

2 Forderungen der vbw

Gestaltungsspielräume stärken

Um Wertguthaben zu einem attraktiven Flexibilisierungsinstrument für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu machen, sind aus Sicht der vbw die folgenden Änderungen geboten:

2.1 Wahlfreiheit beim Wertguthabenbegriff

§ 7d Abs. 1 SGB IV gibt vor, dass das Wertguthaben auch den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag umfasst, regelt aber nicht, wie genau mit diesem zu verfahren ist.

Die Spitzenverbände der Sozialversicherungs-Träger gehen von einem statischen Wertguthabenbegriff aus. Demnach wird der Arbeitgeberanteil ohne Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze in das Wertguthaben eingestellt und fester Bestandteil davon. Spätere Auszahlungen werden aus diesem Gesamtguthaben verbeitragt. Der Arbeitgeber ist dann weder zu Nachschüssen verpflichtet, wenn z. B. die Sozialversicherungsbeiträge steigen, noch kann er eine Rückzahlung verlangen, wenn der Arbeitgeberanteil zu Sozialversicherung nicht ausgeschöpft wird.

Anders sieht es bei einem dynamischen Wertguthabenbegriff aus: Das Wertguthaben ist aus dem bei Einstellung relevanten Arbeitsentgelt und den darauf (ohne Rücksicht auf die Beitragsbemessungsgrenze) zu entrichtenden Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung zu bilden. Dieses Wertguthaben muss dann bei z. B. steigenden Beitragssätzen oder Ähnlichem regelmäßig angepasst werden. Bei Entnahme (Entsparen oder Störfall) ist das dann aktuelle Volumen mit den darauf aktuell zu berücksichtigenden Beiträgen zur Sozialversicherung relevant. Der Arbeitgeber ist somit gegebenenfalls zum Nachschießen verpflichtet, hätte umgekehrt aber auch ein Entnahmerecht (vor allem im Störfall und bei Gutverdienern.)

Grundsätzlich ist der statische Wertguthabenbegriff zu begrüßen, es sollte den Arbeitsvertragsparteien aber ein einvernehmliches Wahlrecht (kein einseitiges Bestimmungsrecht oder einseitiger Anspruch) zum dynamischen Wertguthabenbegriff eingeräumt werden, um Gestaltungsspielräume zu eröffnen.

2.2 Vereinfachte Informationen zum Wertguthaben

Nach § 7d Abs. 2 SGB IV muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer jährlich über das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben informieren. Bei Verwendung des statischen Wertguthabenbegriffs lässt sich dieses allerdings nicht präzise berechnen, weil

es von der Höhe des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag und von den Beitragsbemessungsgrenzen im Zeitpunkt einer künftigen Auszahlung abhängig ist. Daher sollte diese Informationspflicht nur das Wertguthaben insgesamt betreffen, ggf. ergänzt um den Hinweis, dass sich die mögliche Dauer der Freistellung nach den dann geltenden Beitragssätzen in der Sozialversicherung, den Beitragsbemessungsgrenzen und der Höhe des Freistellungsgehaltes richtet.

2.3 Übertragung der Insolvenzversicherung

Nach § 7e Abs. 8 SGB IV muss jeder einzelne betroffene Beschäftigte zustimmen, wenn die gesetzlich vorgeschriebene Insolvenzversicherung durch einen anderen Insolvenzversicherungsträger durchgeführt werden soll. Dieses praxisfremde bürokratische Hemmnis muss beseitigt werden.

2.4 Keine Inanspruchnahme vor Kurzarbeit

Es muss eine gesetzliche Klarstellung erfolgen, dass Wertguthaben stets – unabhängig vom vereinbarten Freistellungszweck – vor der Inanspruchnahme bei Kurzarbeit geschützt sind.

2.5 Elektronische Information zum Insolvenzschutz

Statt der bislang nach § 7e Abs. 4 SGB IV verlangten schriftlichen Information aller Beschäftigten zum Insolvenzschutz sollte eine elektronische Information durch den Arbeitgeber ausreichen. Das ist einfacher und kostengünstiger.

2.6 Überführung in die betriebliche Altersvorsorge in Ausnahmefällen

Es sollte wieder ermöglicht werden, dass Wertguthaben unter *bestimmten* Voraussetzungen auch für betriebliche Altersvorsorge verwendet werden können: Es gibt keinen überzeugenden Grund, weshalb ein Wertguthaben, das nicht für Arbeitszeitfreistellungen genutzt wurde, weil der oder die Beschäftigte z. B. anders als erwartet weiter voll gearbeitet hat oder vorzeitig ausgeschieden ist, nicht für betriebliche Altersvorsorge verwendet werden kann. Die grundsätzliche Trennlinie zwischen betrieblicher Altersvorsorge und Wertguthaben soll und darf durch diese eng begrenzte Verwendungsoption nicht in Frage gestellt werden.

2.7 Reduzierte Krankenversicherungsbeiträge auch bei Teilfreistellungen

Für Wertguthaben, das zur Finanzierung einer vollständigen Freistellung eines Arbeitnehmers vor Rentenbeginn entnommen wird, gilt ein ermäßigter Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung, weil aus dem entnommenen Wertguthaben kein

Krankengeldanspruch mehr entstehen kann. Aus dem gleichen Grund sollte künftig auch das zu einer teilweisen Freistellung verwendete Wertguthaben nur mit dem ermäßigten Krankenkassenbeitragssatz belastet werden. Der in diesen Fällen bislang geltende volle Beitragssatz macht die im Hinblick auf flexible Übergänge eigentlich wünschenswertere Teilfreistellung, bei der die Beschäftigten mit ihrem Know-how weiter – wenn auch mit reduzierter Arbeitsleistung – im Unternehmen verbleiben, gegenüber einer Vollfreistellung weniger attraktiv.

2.8 Weiterübertragung von Wertguthaben von der DRV (Portabilität)

Es sollte die Möglichkeit geschaffen werden, einmal auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragene Wertguthaben (§ 7f Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) zu einem späteren Zeitpunkt auf einen neuen Arbeitgeber zu übertragen. Dadurch kann der neue Arbeitgeber die Freistellung für alle Beschäftigten einheitlich gestalten.

2.9 Klarstellung zum Urlaub in der Freistellungsphase

Ungeklärt ist, ob während der Freistellungsphase Urlaubsansprüche entstehen können, so dass der Arbeitgeber auch während der Freistellungsphase Urlaubsentgelt zahlen müsste. Die neue Rechtsprechung des BAG vom 24. September 2019 – Az. 9 AZR 481/18 macht deutlich, dass nach Beendigung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell kein Anspruch auf Abgeltung von Urlaub für die sog. Freistellungsphase aufgrund fehlender Arbeitspflicht in dieser Phase bestehe. Eine gesetzliche Klarstellung im Sinne dieses Urteils ist daher dringend geboten.

2.10 Wahlfreiheit für Arbeitgeber zwischen der Führung in Zeit und der Führung in Entgelt

§ 7d SGB IV schreibt vor, dass Wertguthaben als Entgeltguthaben zu führen sind. In bestimmten Konstellationen kann es aber für Unternehmen sinnvoller sein, das Wertguthaben als Zeitguthaben zu führen, wie es auch vor 2009 möglich war. Daher sollte es den Unternehmen überlassen werden, welche Form der Guthabeführung sie wählen.

2.11 Rechtssichere Klarstellung für Beendigungsabreden

Dient das Wertguthaben als Lebensarbeitszeitkonto – soll damit also eine Freistellung unmittelbar vor Renteneintritt ermöglicht werden – muss klargestellt werden, dass im Rahmen der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen des Rentenalters wirksam geregelt werden kann (wie z. B. § 8 Abs. Altersteilzeitgesetz/AltTZG dies für die Altersteilzeit regelt).

2.12 Keine Verbeitragung von Erträgen

Erträge, die mit Wertguthaben erwirtschaftet werden, sollen im Störfall nicht wie beitragspflichtiges Entgelt behandelt, sondern beitragsfrei ausbezahlt werden können. Die Behandlung von Erträgen als beitragspflichtiges Entgelt beruht auf der Einschätzung der Sozialversicherungsträger, die im Rundschreiben der Spitzenverbände in der Sozialversicherung über die sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 31. März 2009 veröffentlicht wurde. Hier wird eine Einstufung von Erträgen im Störfall als beitragspflichtiges Entgelt postuliert.

Da Erträge auf Wertguthaben aber nicht zu den in Entgeltabrechnungsprogrammen zwingend vorgegebenen Entgeltarten gehören, müssen sie oft gesondert erfasst und im Störfall aufwendig bei der Berechnung der kalenderjährlichen Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Versicherungszweiges und des in diesem Kalenderjahr erzielten beitragspflichtigen Arbeitsentgelts berücksichtigt werden, um eine korrekte Berechnung der fälligen Beiträge vornehmen zu können. Die mit einer Verbeitragung verbundenen Bürokratiekosten sind damit häufig höher als der tatsächliche Ertrag.

2.13 Flexiblere Einbringung von Überstunden

Grundsätzlich können Arbeitnehmer auch Wertguthaben einbringen, die aus der Umwandlung von Überstunden resultieren. Dem setzt § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) aber Grenzen. Denn danach müssen Arbeitsstunden, die über einem Wochendurchschnitt von 48 Stunden liegen, innerhalb von sechs Monaten (bzw. 24 Wochen) durch arbeitsfreie Zeit ausgeglichen werden – und können folglich nicht in Langzeitkonten eingebracht werden.

Hier muss der Gesetzgeber die Möglichkeit schaffen, dass auch solche Stunden, die oberhalb des 48-Stunden-Durchschnitts liegen, in Langzeitkonten eingebracht werden dürfen, wenn der Arbeitnehmer damit einverstanden ist.

Die Europäische Arbeitszeitrichtlinie, auf der der 48-Stunden-Durchschnitt beruht, sieht in Art. 22 ein solches Abweichen mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitnehmers vor. Das wurde im deutschen Arbeitszeitgesetz jedoch nicht umgesetzt. Für die Einbringung von Wertguthaben muss eine solche Regelung aber in das deutsche Recht übernommen werden.

Ansprechpartner / Impressum

Katharina Hörmann

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-236

Telefax 089-551 78-233

katharina.hoermann@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw März 2021