Aus Zeit lässt sich eine **Kapitalanlage** machen



© Running opossum – stock.adobe.com

Mitarbeiterbindung. Wertschätzung und eine angemessene Bezahlung sind geläufige Gründe, warum ein Arbeitsplatz attraktiv ist. Es gibt aber viel mehr Ansätze, wie man Mitarbeiter bindet. Zum Beispiel kann ein Lebensarbeitszeitkonto auch in kleineren Betrieben wie einer Zahnarztpraxis realisiert werden.

Autorin: Midia Nuri

Der Volksmund sagt es schon: Zeit ist Geld. Und Arbeit das halbe Leben. Was also läge näher, als Arbeitszeit anzusparen und so später mehr vom Leben zu haben? Die Möglichkeit hierfür bietet der Gesetzgeber Beschäftigten seit 1998 für den Ausgleich von Über- und Minusstunden und die Organisation von Gleitzeit und seit 2009 fürs langfristige Ansparen von Arbeitszeit, für Sabbaticals oder auch etwa den Vorruhestand. Auch Zahnarztpraxen können das ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anbieten – und so als Arbeitgeber attraktiver werden.

Die Nachfrage ist groß

64 Prozent der 18- bis 35-Jährigen fragen ihren Arbeitgeber nach einem Lebensarbeitszeitkonto, ergab eine aktuelle Studie der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten. Von den 35 bis 59-Jährigen waren es 48 Prozent. Drei Viertel der Unternehmen setzen der Studie zufolge auf Flexi- beziehungsweise Gleitzeitkonten für den unterjährigen Ausgleich. Diese kurzfristigen Arbeitszeitkonten sind vor allem in mittelgroßen Betrieben und Industrieunternehmen häufig. Langfristkonten, die Teil- oder Vollfreistellungen ermöglichen, bietet der Studie zufolge mehr als ein Fünftel aller befragten Unternehmen an. Dabei ermöglichen Langfristkonten prinzipiell beides –, unterjährigen Zeitausgleich sowie längerfristige Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit.

Beide Zeitwertkonto-Modelle unterliegen rechtlich ähnlichen Regelungen, die im Sozialgesetzbuch (SGB) IV festgelegt sind. In der Ansparphase haben Beschäftigte die Möglichkeit, durch Verzicht auf Teile ihres Bruttoeinkommens oder ihrer Freizeit – oder beides – Guthaben auf ihrem Arbeitszeitkonto anzusparen. Wobei seit Inkrafttreten der Neuregelungen 2009 neue Langzeitarbeitszeitkonten nur noch in Geld geführt werden. Zeitbestandteile müssen seither stets in Geld umgerechnet werden.

Beschäftigte sparen Abzüge

Einzahlen können Beschäftigte Entgeltbestandteile wie Bonus oder Tantiemen sowie Überstunden und Urlaubstage oberhalb des gesetzlichen Mindesturlaubs in ihr Lebensarbeitszeitkonto. Die konkreten Vorgaben macht der Arbeitgeber. Bei Einzahlung auf das Lebensarbeitszeitkonto sparen die Beschäftigten Abzüge – hier fallen keine Steuern oder Sozialabgaben an. Erst wenn das Wertguthaben ausgezahlt wird, werden diese Zahlungen fällig.



© Running opossum – stock.adobe.com

Der Schutz der gesetzlichen Sozialversicherung gilt dabei auch während der Freistellung – ein bezahltes Sabbatical, zusätzliche bezahlte Eltern- oder Pflegezeiten oder auch etwa vorzeitiger Ruhestand oder Altersteilzeit –, während Beschäftigte ohne Lebensarbeitszeitkonto sich freiwillig unbezahlt freistellen lassen und nach einem Monat auch privat oder freiwillig gesetzlich krankenversichern. Hinzu kommt: Mit dem Konto haben Beschäftigte eine Renditemöglichkeit. Die Kapitalanlage des Wertguthabens ist gesetzlich vorgeschrieben. Auf die Erträge des angesparten Guthabens fällt außerdem keine



Abgeltungsteuer an – und sie sind vererbbar.

Mitarbeiter dürfen keine Minijobber werden

Voraussetzung für ein Lebensarbeitszeitkonto ist nach § 7b SGB IV, dem sogenannten Flexi-II-Gesetz, eine schriftliche Wertguthabenvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Wichtig: Durch die monatliche Einzahlung auf ihr Arbeitszeitkonto dürfen Mitarbeiter nicht zum Minijobber werden – nur wenn sie schon vorher geringfügig beschäftigt waren, dürfen sie auch nach der Gehaltsumwandlung die Geringfügigkeitsgrenze unterschreiten. Auch für das ausgezahlte Entgelt macht das SGB IV Vorgaben: Es muss mindestens 70 Prozent und darf maximal 130 Prozent des durchschnittlich erzielten Arbeitsentgelts der vorangegangenen zwölf Monate betragen. Die Dauer der Freistellung hängt vom angesparten Guthaben und der Höhe des Freistellungsentgelts ab.

Diverse Anbieter offerieren Arbeitszeitkonten, teils speziell für Zahnarztpraxen: Treuhandgesellschaften, Dienstleister für Arbeitszeiterfassung sowie Lebensversicherer. Oft mit Rundumservice und direkt ins Personalsystem integriert, wo Lohnarten und Gehaltsdaten schon angelegt sind. Beschäftigte können dann per App flexibel Beträge einbringen, den aktuellen Kontostand abfragen und Auszeiten und Ansparphasen simulieren. Arbeitgeber wiederum können im Dashboard die Vorgaben für die Arbeitszeitkonten ihrer Beschäftigten anpassen: welche Beträge diese umwandeln können und für was und wie viel Zuschuss die Zahnarztpraxis zu den angesparten Beträgen gewährt – auch ob fix oder prozentual auf die Einzahlung.

Das Angebot spart Zahnarztpraxen nicht nur einigen Aufwand. Für die nach § 7e des vierten Sozialgesetzbuchs (SGB IV) vorgeschriebene Absicherung der Zeitguthaben vor Insolvenz bieten Anbieter Treuhandlösungen und auch Einzelverpfändungen an die Mitarbeiter über Verpfändungsvereinbarungen an, was gerade für kleinere Betriebe wie die meisten Praxen interessant ist.

Eine Brücke in den Ruhestand bauen

Wenn Mitarbeiter bei einem Arbeitgeberwechsel ihr Arbeitszeitkonto nicht gleich zum nächsten Arbeitgeber beim selben Anbieter übertragen können, kann das Guthaben auf den Folgearbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden. Geht das nicht oder wollen sie es nicht, ist auch eine Auszahlung möglich – allerdings dann regulär besteuert.

Ein zeitlicher Ausgleich ist mit Ende des Arbeitsvertrags nicht mehr möglich. Das Zeitguthaben ist quasi Eigentum des Mitarbeiters und muss ausgezahlt oder übertragen werden. Arbeitgeber müssen ihre Beschäftigten auch mindestens einmal jährlich schriftlich über den aktuellen Stand ihres Guthabens informieren. Sollte es einen Betriebsrat geben, ist der in Sachen Zeitwertkonto zustimmungspflichtig.

Das Zeitguthaben ist quasi Eigentum des Mitarbeiters und muss ausgezahlt oder übertragen werden.

Selbst für Führungskräfte und Minijobber können Praxisinhaber ein Arbeitszeitkonto einrichten. Nur nicht eine als MVZ gegliederte Gesellschaft für den Geschäftsführer. Legen diese für sich selbst ein Arbeitszeitkonto an und bilden die nötigen Rückstellungen, unterstellt das Finanzamt gern verdeckte Gewinnausschüttung. Zurecht, urteilt der Bundesfinanzhof (Az. IR 26/15).



© Running opossum – stock.adobe.com

Beliebt sind Lebensarbeitszeitkonten auch, um einen größeren Einmalbetrag statt einer Abfindung einzubringen – und dem ausscheidenden Mitarbeiter so quasi eine Brücke in den Ruhestand zu bauen. Strittig war bis Mai 2023, ob dieser Zufluss als Entgeltbestandteil zu werten ist – der somit lohnsteuer- und sozialabgabenpflichtig gewesen wäre. Das hat der Bundesfinanzhof 2023 verneint (Az: IX R 25/21) und das Vorgehen so durchgewunken. ■