



# Sparen für Auszeit & Vorruhestand

## Wertkonten in der betrieblichen Praxis

Mit dem am 01.01.2009 in Kraft getretenen Flexi-II-Gesetz will die Bundesregierung langfristig angelegte Arbeitszeitkonten pushen, mit denen Beschäftigte vor allem für einen vorgezogenen Ruhestand sparen. Ingo Hamm informiert über eine recht komplizierte Materie, mit der sich immer mehr Betriebsräte zu befassen haben.

Das am 01.01.2009 in Kraft getretene Flexi-II-Gesetz hat im Sozialgesetzbuch (SGB) IV die Voraussetzungen dafür geschaffen, um im Betrieb langfristig angelegte Arbeitszeitkonten einzurichten, auf denen Beschäftigte vor allem für einen vorgezogenen Ruhestand sparen. Dabei führt der Begriff „Arbeitszeitkonto“ in die Irre, denn um Arbeitszeit geht es hierbei zuletzt. Tatsächlich handelt es sich um ein steuerlich optimiertes Sparen, das an den Bestand eines Arbeitsverhältnisses gebunden ist.

### Komplizierte Materie

Das Sozialversicherungsrecht ist eine komplizierte Materie, das Steuerrecht nicht minder. Aber genau damit muss man sich befassen, sollen Langzeitkonten im Betrieb eingerichtet werden. Langzeitkonten ermöglichen es den Beschäftigten, dafür zu sparen, um eine gewisse Zeit lang in einem Arbeitsverhältnis stehen zu können – also eine Vergütung zu erhalten und versichert zu sein –, ohne arbeiten zu müssen.

Früher stand dem der Grundsatz des Sozialversicherungsrechts entgegen, dass nur derjenige als Arbeitnehmer gilt, der auch arbeitet – von Ausnahmen wie Urlaub und Krankheit abgesehen. Ohne Arbeit endete sozialversicherungsrechtlich der Status als Arbeitnehmer und damit auch der entsprechende Versicherungsschutz. Das machte längere Freistellungen selbst dann unmöglich, wenn der Beschäftigte die entsprechende Arbeitsleistung bereits zu anderen Zeiten erbracht hatte.

Bereits mit dem ersten so genannten Flexi-Gesetz von 1998 wurde Abhilfe geschaffen. In der Freistellungsphase, die durch eine vorherige Arbeitsleistung



Ingo Hamm  
ist Fachanwalt für  
Arbeitsrecht in Bochum  
[www.chronosagentur.de](http://www.chronosagentur.de)

„angespart“ wurde, bleibt seitdem das Arbeitsverhältnis bestehen. Offen blieb jedoch auch weiterhin, wie solche Konten gestaltet sein müssen, um in den Genuss dieses Privilegs gelangen zu können. In diesem Punkt wurde mit dem Flexi-II-Gesetz nachgebessert.

### Wirtschaftlicher Vorteil

Der Vorteil des Langzeitkontos besteht darin, dass während der Ansparphase Zinsen auf das Bruttoeinkommen anfallen. Der Staat stellt seine Steuerforderungen ebenso zurück wie die Sozialversicherung die Abgaben für die Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Dies alles wird erst in der Phase der Freistellung fällig – und zwar bezogen auf die Höhe des dann auszahlenden Einkommens. Dass dieses nicht künstlich nach unten oder oben gerechnet werden darf, ist im Flexi-II-Gesetz geregelt. Hier zeigt sich deutlich: Es geht um Geld, es geht um Abgaben, es geht aber nicht um die Frage, ob und wann im Betrieb gearbeitet wird. Beides sollte daher streng getrennt werden, damit nicht

Fotos: 123rf/Yuri Arcurs

das Anliegen, sich ein finanzielles Polster etwa für den Vorruhestand zu verschaffen, dazu führt, dass die betrieblichen Arbeitszeitregelungen mit dem Einverständnis der Sparer gesprengt werden. Diese Regelungen müssen einen dem Sparen entgegengesetzten Zweck verfolgen: die Arbeitszeit in einem Rahmen zu halten, damit die Gesundheit nicht durch Überlastung gefährdet wird.

### Brutto- und Nettosparen

Den wirtschaftlichen Effekt, der sich aus der Verzinsung des Bruttoeinkommens ergibt, verdeutlicht die Abbildung 1 auf der Seite 12. Darin ist die Entwicklung eines Guthabens bei einer Verzinsung in Höhe von 4 % dargestellt, wenn ein Arbeitnehmer 34 Jahre lang jährlich 1.000 € seines Einkommens einsetzt. Der Entwicklung im Langzeitkonto (= Bruttosparen, vgl. die linke Spalte) wird die einer eigenen Geldanlage aus dem versteuerten Nettoeinkommen (vgl. die rechte Spalte) gegenübergestellt.

Beim Bruttosparen ist zunächst zu bedenken, dass der eingesetzte Betrag nicht 1.000 €, sondern etwa 1.200 € beträgt. Die zusätzlichen 200 € sind der Beitrag des Arbeitgebers zur Sozialversicherung, der gleichfalls in das Konto einfließt. Diese 200 € müssen zwar später wieder herausgerechnet werden – sie stellen kein Guthaben des Arbeitnehmers dar, sondern sind der Arbeitgeberanteil an dem Beitrag zur Sozialversicherung, der in der Freistellungsphase an diese abgeführt wird. Die darauf entfallenden Zinsen bleiben aber als Guthaben erhalten. Dem gegenüber kann der Nettosparer nur etwa 715 € sparen. Der Beitrag des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung wird vorher ebenso abgeführt wie die Einkommensteuer, wobei von einem Steuersatz in Höhe von 20 % ausgegangen wird (siehe auch Abbildung 2 auf der Seite 13).

### Wertkonto, Langzeitkonto, Lebensarbeitszeitkonto ...

Die Begriffe sind vielfältig, meinen aber immer dasselbe: das langfristig beim Arbeitgeber aus dem Bruttoeinkommen gesparte Einkommen, das dem Ziel dient, eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit zu finanzieren – häufig in Form eines Vorruhestands. Der Gesetzgeber verwendet den Begriff „Wertkonto“.

Beim Nettosparen ist weiter zu bedenken, dass von dem Zinsertrag Abgeltungssteuer, Solidaritätsbeitrag und Kirchensteuer abgezogen werden müssen. Der tatsächliche Zinssatz beträgt daher nicht 4 %, sondern weniger als 3 %. Allerdings ist dieser Nachteil nur ein optischer, denn selbstverständlich fallen diese Abgaben auch beim Bruttosparen an. Der Arbeitnehmer merkt aber nichts davon, wenn er die 4 % von seinem Arbeitgeber zugesagt bekommt. Der Arbeitgeber muss entsprechend wirtschaften, damit er die Steuern zahlen kann. Real ist der Zinssatz damit höher. Das wesentliche Kriterium liegt in der Zusage eines festen Zinssatzes. Wie hoch der ist, ist Gegenstand der Verhandlungen der Betriebsparteien.

Die Vereinbarung eines festen Zinssatzes ist nicht zwingend. Das Konto kann auch in der Weise geführt werden, dass der Arbeitnehmer von einer höheren Verzinsung seines Guthabens am Kapitalmarkt profitiert. Damit kauft er aber auch das Risiko ein, dass der Finanzmarkt sich negativ entwickeln und der Zinsertrag sich in Luft auflösen kann. Denn garantiert wird nur das eingezahlte Kapital, das aber unter Berücksichtigung der Inflation in 34 Jahren weniger als die Hälfte wert sein dürfte und damit für die Finanzierung der geplanten Freistellung nicht ausreichen wird. Deshalb ist in der Regel eine feste Verzinsung zu empfehlen.

Renditen von über 4 % können auch beim Nettoeinkommen realisiert werden. Der Zinsertrag ist dann entsprechend höher als in der Grafik ausgewiesen. Mit hohen Renditechancen ist allerdings nicht nur das Zinsrisiko, sondern auch die Gefahr des Verlusts des eingesetzten Kapitals verbunden.

Der Vergleich der beiden Sparwege – Bruttosparen und Nettosparen – ist nur dann sinnvoll, wenn er für vergleichbare Sparertypen angestellt wird. Wer es gewohnt ist, riskante Geldanlagen zu tätigen, ist beim Langzeitkonto nicht gut aufgehoben. Wer dagegen vor allem auf Sicherheit und ein klares Sparziel setzt, für den ist das Langzeitkonto der bessere Weg. Schließlich stellt es sowohl das eingezahlte Kapital als auch die Verzinsung in einem hohen Maße sicher. Dafür verspricht es keine ehrgeizigen Renditeziele.

Beim Bruttosparen wird in 34 Jahren ein Zinsertrag in Höhe von 49.917,88 € erwirtschaftet. Beim Nettosparen sind es 19.482,93 €. Zusammen mit dem Kapital ergibt sich beim Bruttosparen

### Im Überblick: Flexi-II-Gesetz

Am 01.01.2009 ist das Flexi-II-Gesetz in Kraft getreten, mit dem die Führung von Wertkonten geregelt wird. Der wesentliche Zweck dieses Gesetzes besteht darin, die sozialrechtliche Seite von Wertkonten zu regeln. In arbeitsrechtlicher Hinsicht sind dagegen die Betriebsparteien gefragt, handhabbare Regelungen zu finden und praxistaugliche Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

ein Betrag in Höhe von 81.582,67 €, der für die Finanzierung der Freistellung zur Verfügung steht. Der reale Zufluss ist dabei aber niedriger, weil während der Freistellung aus dem Guthaben Steuern und Sozialabgaben entrichtet werden. Der Nettosparer hingegen erzielt ein Guthaben in Höhe von 43.187,46 €, über das er frei verfügen kann.

Bei alledem hat der Bruttosparer einen nicht zu unterschätzenden Vorteil: Für ihn besteht während der Freistellung Sozialversicherungsschutz. Will der Nettosparer mit seinem Sparguthaben Vergleichbares finanzieren, muss er dies aus seinem erwirtschafteten Kapital tun.

Ob das Langzeitsparen sinnvoll ist, lässt sich nur bedingt anhand der wirtschaftlichen Ergebnisse entscheiden. Vielmehr kommt es auf das Ziel des Sparens an. Wer auf eine Freistellungsphase anspart, steht sich mit dem Langzeitkonto immer besser als mit dem Nettosparen. Wer dagegen mit 63 Jahren aus der Sozialversicherung ausscheiden kann und das Geld beispielsweise für eine Immobilie oder für Reisen ausgeben will, fährt besser, wenn er sich das Einkommen laufend auszahlen lässt und selber nach guten Anlageformen sucht, statt bei seinem Arbeitgeber zu sparen.

Daraus folgt eine wichtige Konsequenz für die Verhandlungen des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber: Die Teilnahme muss freiwillig sein; niemand darf zu einer bestimmten Art des Sparens verpflichtet werden.

### Motive und Ziele

An der Einführung eines Langzeitkontos haben nicht nur die Beschäftigten Interesse, sondern auch der Arbeitgeber. Seine Motive sind weniger wirtschafts-, sondern eher personalpolitischer Natur und zielen auf eine Erhöhung der Treue zum Unternehmen sowie der Einsatzbereitschaft der Arbeitnehmer. Die Treue wird in Zukunft

an Bedeutung gewinnen. Alle Prognosen gehen von einem Mangel an Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt aus. Infolgedessen dürfte sich die Bereitschaft der Arbeitnehmer erhöhen, den Arbeitgeber zu wechseln, weil damit häufiger als heute eine Gehaltssteigerung zu erzielen sein wird. Zumindest dürfte sich ihre Position auch bei Gehaltsverhandlungen mit dem eigenen

Arbeitgeber verbessern. Der Impuls, sich ein anderes Arbeitsverhältnis zu suchen, wird deutlich gedämpft – so die Hoffnung mancher Arbeitgeber –, wenn es ein Langzeitkonto gibt, mit dem die Beschäftigten ihren Vorruhestand finanzieren können.

Ob diese Hoffnung erfüllt wird, ist fraglich. Das Flexi-II-Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber, das Guthaben auf An-

forderung des Arbeitnehmers zu übertragen – entweder auf einen neuen Arbeitgeber oder auf die Deutsche Rentenversicherung Bund, die dann für die weitere Geldanlage zuständig ist und später die Rolle des freistellenden Arbeitgebers übernimmt.

Will der Arbeitgeber dennoch auf das Instrument „Wertkonto“ setzen, muss er für eine Erhöhung dessen Attraktivität sorgen – entweder durch die Zusage einer höheren Verzinsung oder durch einen laufenden Zuschuss zu den Sparbeträgen. Nur so hat er einen Konkurrenzvorteil gegenüber anderen Arbeitgebern. Dies sollte der Betriebsrat bei seinen Verhandlungen immer beachten.

Ein weiteres Argument liefert das Stichwort „Rente mit 67“. Auch wenn die Verbandsfunktionäre in der politischen Auseinandersetzung immer auf eine Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre gedrängt haben – in den Betrieben kann sich kaum jemand vorstellen, das Personal so lange an Bord zu halten. Gleich ob dahinter Jugendwahn, Unterschätzung der Qualitäten der Älteren oder ehrliche Sorge um die Gesundheit steht, der Ausstieg aus dem Arbeitsleben vor Vollendung des 67. Lebensjahres wird von vielen Arbeitgebern durchaus gewollt, ist aber angesichts der damit verbundenen Renteneinbußen immer schwerer zu realisieren. Auch deshalb kann man mit dem Arbeitgeber über Zuschüsse zum Langzeitsparen reden – was die Verhandlungsposition des Betriebsrats stärkt.

Neben der Finanzierung eines vorzeitigen Ausstiegs aus dem Berufsleben kann das angesparte Wertguthaben dazu verwendet werden, das Einkommen während einer Phase der (teilweisen) Freistellung zur Pflege eines Angehörigen oder während der Elternzeit aufzubessern. Ebenfalls erlaubt ist die Finanzierung einer Phase der vollständigen oder teilweisen Freistellung während der Dauer des Arbeitsverhältnisses, also einer Unterbrechung mit späterer Rückkehr. Die vollständige Unterbrechung wird meist als Sabbatical bezeichnet, die teilweise hingegen ist eine befristete Absenkung der Arbeitszeit. In allen Fällen kann das Einkommen trotz reduzierter oder vollständig entfallener Arbeitsleistung auf einem bestimmten Niveau gehalten werden.

Dieses Niveau ist in § 7 Abs. 1a Nr. 2 SGB IV so beschrieben, dass es nicht „unangemessen“ vom Einkommen der vorangegangenen 12 Monate abwei-

**Abb. 1: Bruttosparen im Zeitwertkonto und Nettosparen aus dem versteuerten Einkommen im Vergleich**

Bruttosparen		Nettosparen	
1. 200,00 €	48,00 €	714,29 €	21,43 €
2. 448,00 €	97,92 €	1.450,01 €	43,50 €
3. 745,92 €	149,84 €	2.207,80 €	66,23 €
5. 095,76 €	203,83 €	2.988,32 €	89,65 €
6. 499,59 €	259,98 €	3.792,26 €	113,77 €
7. 959,57 €	318,38 €	4.620,32 €	138,61 €
9. 477,95 €	379,12 €	5.473,22 €	164,20 €
11. 057,07 €	442,28 €	6.351,71 €	190,55 €
12. 699,35 €	507,97 €	7.256,55 €	217,70 €
14. 407,33 €	576,29 €	8.188,53 €	245,66 €
16. 183,62 €	647,34 €	9.148,48 €	274,45 €
18. 030,97 €	721,24 €	10.137,22 €	304,12 €
19. 952,21 €	798,09 €	11.155,63 €	334,67 €
21. 950,29 €	878,01 €	12.204,59 €	366,14 €
24. 028,31 €	961,13 €	13.285,02 €	398,55 €
26. 189,44 €	1.047,58 €	14.397,86 €	431,94 €
28. 437,01 €	1.137,48 €	15.544,08 €	466,32 €
30. 774,50 €	1.230,98 €	16.724,70 €	501,74 €
33. 205,48 €	1.328,22 €	17.940,73 €	538,22 €
35. 733,69 €	1.429,35 €	19.193,24 €	575,80 €
38. 363,04 €	1.534,52 €	20.483,33 €	614,50 €
41. 097,56 €	1.643,90 €	21.812,12 €	654,36 €
43. 941,47 €	1.757,66 €	23.180,77 €	695,42 €
46. 899,12 €	1.875,96 €	24.590,48 €	737,71 €
49. 975,09 €	1.999,00 €	26.042,49 €	781,27 €
53. 174,09 €	2.126,96 €	27.538,05 €	826,14 €
56. 501,06 €	2.260,04 €	29.078,48 €	872,35 €
59. 961,10 €	2.398,44 €	30.665,13 €	919,95 €
63. 559,54 €	2.542,38 €	32.299,37 €	968,98 €
67. 301,93 €	2.692,08 €	33.982,64 €	1.019,48 €
71. 194,00 €	2.847,76 €	35.716,41 €	1.071,49 €
75. 241,76 €	3.009,67 €	37.502,20 €	1.125,07 €
79. 451,43 €	3.178,06 €	39.341,55 €	1.180,25 €
83. 829,49 €	3.353,18 €	41.236,09 €	1.237,08 €
88. 382,67 €	3.535,31 €	43.187,46 €	1.295,62 €
49.917,98 € ← Zins und Zinseszins →		19.482,93 €	
81.582,67 € ← Guthaben nach Abzug des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung			
48.949,60 € ← Gesamtes Nettoeinkommen während der Freistellung			

Bruttosumme, die der Sparer jährlich aufbringt: 1.000 €. Zinssatz: 4 %.

Hinweis: Dem Guthaben während der Freistellung liegt die Annahme zugrunde, dass während der Zeit Steuern und Sozialabgaben in Höhe von jeweils 20 % anfallen. Beim Bruttosparen erzielt der Sparer einen zweckgebundenen Ertrag in Höhe von 48.949,60 €. Beim Nettosparen sind es 43.187,46 €, die allerdings zur freien Verfügung stehen.



chen darf. Ein Unterschreiten der geringfügigkeitsgrenze während der Freistellung ist gemäß § 7b Nr. 5 SGB IV nur dann zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis auch vorher schon als Mini-job geführt wurde – eine eher theoretische Konstruktion, da solche Beschäftigte von ihrem Mini-Einkommen kaum noch etwas zurücklegen können. Eine unangemessene Abweichung ist nach bisheriger Sicht gegeben, wenn die Vergütung in der Freistellung mehr als 30 % höher oder niedriger ausfällt.

Wie hoch das Einkommen während der Freistellung sein soll, kann der Betriebsrat getrost den Beschäftigten überlassen. Er muss lediglich darauf achten, dass die Betriebsvereinbarung ausreichende Gestaltungsmöglichkeiten einräumt.

### Insolvenzversicherung

Lange Planungen tragen immer das Risiko in sich, dass sich alles ganz anders entwickelt. Wie gravierend solche Veränderungen sind, lässt sich am besten beurteilen, wenn man 30 Jahre zurückblickt und sich vergegenwärtigt, was wir damals über die Zukunft gedacht haben: Im dem einen Teil Deutschlands

wurde in Fünf-Jahres-Plänen gewirtschaftet, in dem anderen Teil glaubte man noch an die ewige Konjunktur von Kohlekraftwerken und der Autoproduktion; vom Internet wusste niemand etwas und Computer wurden noch mit Lochkarten gefüttert.

Unabsehbar ist bei der Eröffnung eines Wertkontos, wie lange es den Arbeitgeber geben wird. Das größte Risiko ist, dass die Guthaben sich bei einer Insolvenz des Arbeitgebers in Luft auflösen. Das Gesetz schreibt deshalb eine Insolvenzversicherung vor. Dabei lässt es der § 7e SGB IV aber weitestgehend offen, wie diese ausgestaltet sein soll. Bevorzugt ist an die Beauftragung eines Treuhänders gedacht, der die Rückzahlungsansprüche der Beschäftigten verwaltet. Denkbar und erlaubt sind ferner Versicherungen sowie Bürgschaften. Diese dürfen aber nicht von einem Unternehmen kommen, die dem eigenen Konzern angehören.

Wenn keine Insolvenzversicherung erfolgt, ist das ein Verstoß gegen § 7e SGB IV. In einem solchen Fall entfällt die Privilegierung des Bruttosparens, so dass der Arbeitgeber sämtliche Beiträge und Steuern für das Guthaben abführen muss. Zudem haben die Beschäftigten

das Recht, aus dem Langzeitkonto auszustiegen und die Auszahlung des Wertguthabens zu fordern. All das kann nur dann funktionieren, wenn der mangelnde Insolvenzschutz rechtzeitig erkannt wird. Unverzichtbar ist daher die Kontrolle durch den Betriebsrat und die Beschäftigten, denen gegenüber der Arbeitgeber den Insolvenzschutz schriftlich nachweisen muss. Mit Arbeitgebern, die diesen Nachweis nicht erbringen, sollten keine Wertkonten vereinbart werden. Bereits angelegte Gelder sollten zurückgefordert werden.

### „Störfälle“ in der Person des Arbeitnehmers

Kündigung, Erwerbsunfähigkeit und Tod werden vom Gesetz als „Störfälle“ angesehen, bei denen eine Rückabwicklung erfolgen muss. „Rückabwicklung“ bedeutet dabei, dass Steuern und Abgaben so abgeführt werden, als habe es nie ein Langzeitkonto gegeben. Damit das möglich ist, muss das Unternehmen parallel zur Buchführung über die tatsächlichen Zahlungen registrieren, welche Abführungen ohne das Sparen erfolgt wären. Endet das Arbeitsverhältnis außerplanmäßig und bleibt der Arbeitnehmer weiterhin dem Arbeitsmarkt erhalten, kann das Guthaben alternativ dazu auf einen neuen Arbeitgeber bzw. auf die Rentenversicherung übertragen werden.

Kein Störfall ist es hingegen, wenn jemand die Lust am Sparen verliert. In derartigen Fällen sollten Rückzahlungen ausgeschlossen sein. Ausnahmen können allenfalls gemacht werden, wenn eine persönliche Notlage eintritt oder Unterhaltspflichten andernfalls nicht mehr erfüllt werden können.

### Resümee

Mit Wertkonten bekommen Beschäftigte die Möglichkeit, zweckgebunden Vermögen anzulegen. Das ist für viele, insbesondere wenn sie ein höheres Einkommen beziehen, eine durchaus attraktive Option. Der Betriebsrat kann hierfür mit dem Arbeitgeber gemeinsam die Voraussetzungen schaffen. Die Entscheidung, ob eine solche Anlageform sinnvoll ist, muss immer den Betroffenen überlassen bleiben. Auf keinen Fall darf der Betriebsrat den Eindruck erwecken, er sei Anlageberater und könne Auskunft darüber geben, ob es ratsam ist, beim eigenen Arbeitgeber Geld anzulegen. ■

**Abb. 2: Eingesetzte Geldbeträge beim Brutto- und Nettosparen**

