



audalis
ZEITWERTKONTEN

www.audalis-zeitwertkonten.de

Ausgangslage

Die demographische Entwicklung führt zu einer höheren Lebenserwartung der Bevölkerung. In der Arbeitswelt bedeutet das längere Lebensarbeitszeit und ein steigender Anteil älterer Arbeitnehmer. Das Regelrentenalter wurde schon schrittweise auf (zunächst) 67 Jahre angehoben. Auf diesen Wandel nicht (rechtzeitig) zu reagieren, wird für jedes Unternehmen langfristig erhebliche Konsequenzen haben. Als Auswirkung der verlängerten Lebensarbeitszeit überaltert die Belegschaft, es steigen altersbedingte Ausfallkosten und es sinken Produktivität und Motivation der Mitarbeiter. Durch die Alterung der Gesellschaft entsteht schon jetzt ein Fachkräftemangel, der einen zunehmenden Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte nach sich zieht. Fachwissen geht durch Ausscheiden erfahrener Arbeitskräfte verloren, die Kosten für Fluktuation und Vorruhestand steigen.

Diese negativen Folgen kann man durch die Einführung von Zeitwertkonten (Arbeitszeitkonten) im Unternehmen vermeiden. Zeitwertkonten sind eines der wichtigsten Elemente modernen Personalmanagements. Sie ermöglichen gleichermaßen eine optimale Personalsteuerung sowie langfristige Bindung von Arbeitnehmern und Produktivitätssteigerungen durch die Flexibilisierung der (Lebens-) Arbeitszeit.

Was sind Zeitwertkonten?

Zeitwertkonten sind Wertguthaben, die durch erarbeitetes und nicht ausgezahltes Arbeitsentgelt aufgebaut werden. Diese Wertguthaben dienen der Finanzierung von längerfristigen Freistellungen von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (Teilzeit). Sie können für Vorruhestandsregelungen, Pflegezeit, Elternzeit, Qualifizierungsmaßnahmen oder Sabbatical (Auszeit) in Anspruch genommen werden. Das alles bei fortlaufendem Arbeitsverhältnis, Bezahlung und vollem Sozialversicherungsschutz.

Wie funktioniert ein Zeitwertkonto?

Grundlage eines Zeitwertkontos ist eine **Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Einrichtung eines Zeitwertkontos, z.B. kollektiv durch Betriebsvereinbarung oder individuell durch Einzelvertrag (Wertguthabenvereinbarung).

Der **Aufbau** des Wertguthabens erfolgt durch Einbringung von Arbeitsentgelt (z.B. Anteil laufender Bezüge, Überstundenvergütung, Urlaubsabgeltung, Weihnachtsgeld, Prämien, etc.); ausnahmsweise auch von Arbeitszeit (Überstunden, Urlaubstage).

Dieses Wertguthaben wird durch **Absicherung** gegen Störfälle und Insolvenz geschützt. Auf Antrag des Arbeitnehmers wird das Wertguthaben durch Freistellung **abgebaut**.

Vorteile für den Arbeitgeber

Die Vorteile für den Arbeitgeber sind:

- Verbesserung Personalplanung mittels Arbeitszeitflexibilisierung
- Verringerung der Personalkosten (Vermeidung von Mehrarbeit oder Leerzeiten, bedarfsgenauer Personaleinsatz)
- Plan- und Finanzierbarkeit von Vorruhestandslösungen, Elternzeitmodellen, usw.
- Wettbewerbsvorteile und erhöhte Produktivität durch motivierte Mitarbeiter
- Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeiter
- Reduzierung von Fluktuationskosten
- Sicherung von Fachwissen im Unternehmen
- Steuerung der Altersstruktur, Reduzierung altersbedingter Krankheitskosten
- erhöhte Attraktivität als moderner, innovativer Arbeitgeber

Im **Ergebnis** wird eine vielfältige Kostensenkung durch optimierten Einsatz von Personal bei gleichzeitiger Produktivitätssteigerung und Imagegewinn erzielt.

Vorteile für den Arbeitnehmer

- Flexibilisierung der Arbeitszeit im Hinblick auf die persönliche Lebensplanung und Lebensgestaltung (**work-life-balance**): Weiterqualifizierung, Eltern- oder Pflegezeit, vorgezogener Renteneintritt (Vorruhestand), Auszeit (Sabbatical)
- erhöhte Beschäftigungssicherheit: der optimierte Einsatz der eigenen Arbeitskraft schont die Finanzen des Arbeitgebers
- Vermeidung von Altersarmut
- Absicherung der Familie (freie Vererbbarkeit)
- Schutz der Wertguthaben gegen Insolvenz des Arbeitgebers
- regelmäßig verminderte Abgabenbelastung durch die nachgelagerte Besteuerung bzw. Verbeitragung; abgeltungssteuerfreie Kapitalanlage

Sicherung des Zeitwertkontos

Gesetzlich vorgeschrieben ist die **Sicherung** der Wertguthaben gegen Verlust in der Insolvenz. Bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigung, Arbeitgeberwechsel, etc.) oder Insolvenz des Arbeitgebers tritt ein sogenannter **Störfall** ein. Das Wertguthaben kann dann nicht mehr für den ursprünglich vereinbarten Zweck (Freistellung) verwendet werden. Im Störfall wird das Wertguthaben abgerechnet und ausgezahlt oder auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen. Bei Zustimmung des neuen Arbeitgebers ist eine Überführung des Wertguthabens auch auf den neuen Arbeitgeber möglich. Unter bestimmten Bedingungen ist sogar eine Umwandlung des Wertguthabens in eine betriebliche Altersvorsorge (bAV) möglich.



Insolvenzsicherung

Es besteht eine gesetzliche Pflicht, das Wertguthaben (= Bruttoarbeitsentgelt zzgl. Arbeitgeberanteil am Sozialversicherungsbeitrag) gegen das Insolvenzrisiko des Arbeitgebers zu sichern. Die Insolvenzsicherung kann durch unterschiedliche Modelle erfolgen, z.B.:

- ♦ durch Übertragung/Auslagerung der Wertguthaben an einen Dritten (CTA-Modell)
- ♦ durch die Verpfändung von Sicherheiten (Finanzprodukten):
 - a) an jeden einzelnen Arbeitnehmer
 - b) an einen Treuhänder (**audalis ZWK**)

Bei dem Treuhandmodell **audalis** Zeitwertkonten ist auch die Stellung anderer Sicherheiten (Bürgschaft, Bankgarantie, etc.) möglich.

Steuerliche Behandlung

Die Kosten der Verwaltung und Sicherung der Wertguthaben senken als Betriebsausgaben die Steuerlast. Die Wertguthaben aus Zeitwertkonten sind Aktivposten in der Unternehmensbilanz und erhöhen so die Unternehmensbonität (Stichwort: Basel II). Zudem entstehen Steuervorteile durch das steuerrechtliche Zuflussprinzip, da die Versteuerung erst mit Freistellung oder im Störfall erfolgt. Dadurch wird die Steuer beim Arbeitnehmer zeitlich nach hinten verlagert bei zumeist geringerem Steuersatz.



Das audalis-Zeitwertkonten-Modell

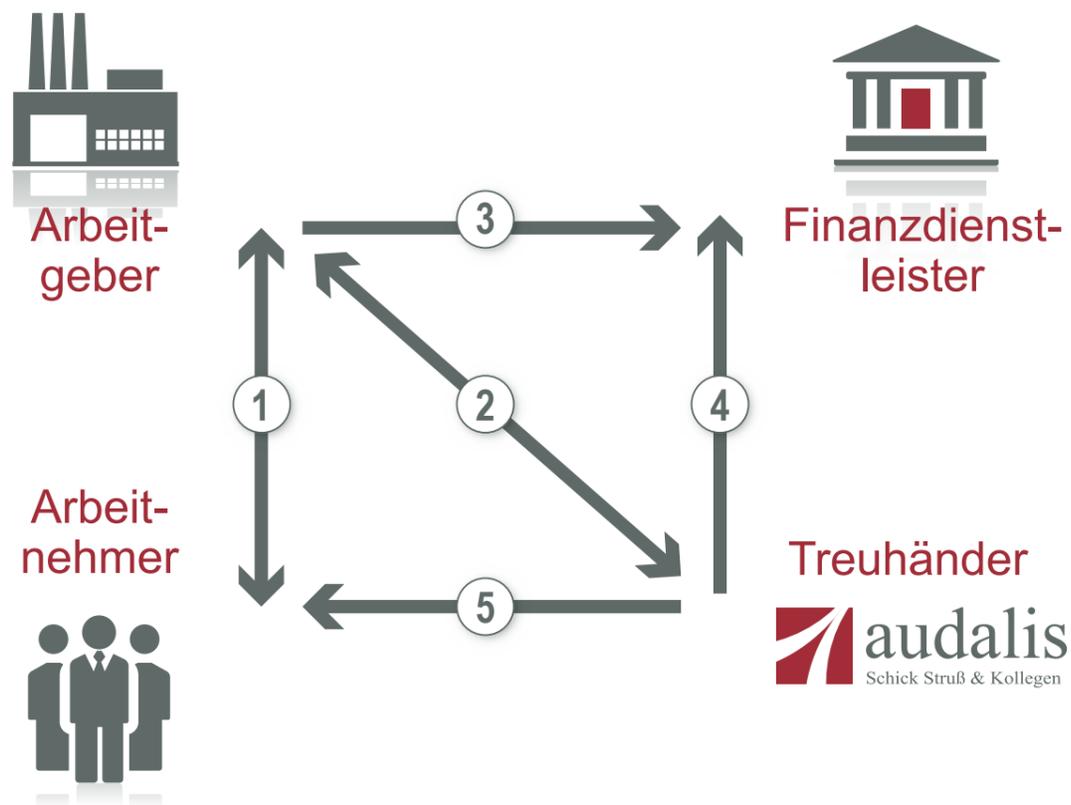
Die Treuhänder **audalis** Schick Struß & Partner Rechtsanwälte bieten Firmen – unabhängig von Unternehmensgröße und Branchenzugehörigkeit – eine schlüssige, erprobte und einfach umsetzbare Komplettlösung für alle Arten von Zeitwertkonten (Altersteilzeit-, Langzeit-/Lebensarbeitszeit-, Kurzzeitkonten) sowie sonstige arbeitsrechtliche Ansprüche. Die Wertguthabenverwaltung und der Insolvenzschutz bedürfen lediglich des Abschlusses eines Sicherungsvertrages zwischen Arbeitgeber und **audalis**-Treuhändern. Rechtliche Grundlage ist ein abstraktes Schuldversprechen und die insolvenzfeste Verpfändung von Sicherungsgut in Form von Guthaben, Wertpapieren, Rückdeckungsversicherungen oder die Stellung von Bankbürgschaften. Zusätzlich werden die Arbeitnehmer mit einem Vertrag zu Gunsten Dritter gesichert. Das Sicherungsmodell wurde gutachterlich durch einen namhaften Insolvenzrecht-Professor geprüft und ist seit über 10 Jahren erfolgreich in der Anwendung.

Referenzen und Erfahrungen

Die audalis-Treuhänder verfügen über langjährige Erfahrungen und fundiertes Spezialwissen bei der Beratung und Betreuung im Zusammenhang mit Arbeitszeitkonten/Zeitwertkonten. Durch Berufserfahrung insbesondere im Arbeits-, Steuer- und Insolvenzrecht sind alle für eine umfassende Betreuung und Beratung auf dem Gebiet der Arbeitszeitkonten notwendigen Fachkenntnisse in qualifizierter Form vorhanden. Die Kanzlei betreut als Treuhänder über 1.600 Unternehmen unterschiedlichster Branchen und Größenordnungen (vom Kleinunternehmen bis hin zu Konzernen) mit insgesamt über 30.000 Arbeitnehmern bei der Sicherung von Arbeitnehmer-Wertguthaben. Zu den Referenzen gehören beispielhaft:



Das Zeitwertkonten-Modell



1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer schließen eine Wertguthabenvereinbarung
2. Arbeitgeber und **audalis**-Treuhänder schließen einen Sicherungsvertrag zur Berechnung, Verwaltung und Insolvenzsicherung des Wertguthabens
3. Zur Rückdeckung des Wertguthabens erwirbt der Arbeitgeber in Höhe der berechneten Sicherungswerte ein Finanzprodukt nach seiner Wahl
4. Der Arbeitgeber verpfändet das Finanzprodukt an **audalis**-Treuhänder oder stellt eine entsprechende Bürgschaft/Bankgarantie
5. Jeder Arbeitnehmer erhält eine Sicherheitsbestätigung von **audalis**-Treuhändern über das gesicherte Wertguthaben und einen eigenen Anspruch zur Auszahlung im Störfall

NOTWENDIGE VERTRÄGE

- ♦ Wertguthabenvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer:
 - ♦ Kollektiv: Betriebsvereinbarung, Gesamtzusage
 - ♦ Individuell: Einzelvertrag
 - ♦ **audalis**: Unterstützung durch Musterverträge und Beratung
- ♦ Sicherungsvertrag zwischen Arbeitgeber und **audalis**-Treuhändern
 - ♦ Keine aktive Einbeziehung der einzelnen Arbeitnehmer erforderlich
- ♦ Verpfändung von Finanzprodukten aller Art oder Stellung anderer geeigneter Sicherheiten

MÖGLICHE SICHERUNGSPRODUKTE

Die Produkte und Anbieter zur Anlage der Sicherungsmittel sind vom Arbeitgeber frei wählbar (einzige Voraussetzung: Kompatibilität mit dem **audalis** ZWK-Modell). Dazu kann der Arbeitgeber seinen eigenen Finanz-/Vermögensberater, seine Hausbank oder einen Finanzdienstleister seiner Wahl konsultieren. **audalis** bietet auf Wunsch Unterstützung durch die Vermittlung von kompetenten Anbietern.

Zur Auswahl stehen:

- ♦ Guthabenkonto, Termingelder
- ♦ Wertpapier- oder Fondsdepots
- ♦ Einzelwertpapiere sowie Fonds mit und ohne Garantie
- ♦ Rückdeckungsversicherungen
- ♦ Bankbürgschaften oder Bankgarantien

Administration

Die **audalis**-Treuhänder bieten eine allen Arbeitgeberpflichten entsprechende professionelle Lösung für alle Aufzeichnungs- und Administrationsaufgaben im Zusammenhang mit Zeitwertkonten (auch Altersteilzeit). Die kumulierte Buchung aller Arbeitnehmeransprüche eines Unternehmens erspart erheblichen Aufwand. Der Datenaustausch sowie die Administration (Wertguthaben-Führung und Abrechnung) erfolgt auf der Basis einer speziell gesicherten internetbasierten Plattform mit individuell gestaltbaren Zugriffsrechten (Personalleiter, Arbeitnehmer, etc.). Dadurch sind jederzeitige Informationen und ein optimales Reporting gewährleistet.

Implementierung und Kosten

Die Implementierung erfolgt innerhalb weniger Tage nach Abschluss der notwendigen Verträge und Bereitstellung der Sicherungsmittel. Das **audalis**-ZWK-Modell zeichnet sich aus durch

- ♦ äußerst geringen Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber
- ♦ erheblich reduzierter Buchungs- und Überweisungsaufwand durch saldierte Ein- und Auszahlungen in die Sicherungsmittel
- ♦ absolute Unabhängigkeit von Finanzdienstleistern bei der Auswahl der Sicherungsprodukte
- ♦ geringfügige Kosten aufgrund der einfachen und schlanken Vertrags- und Administrationsstruktur

Die konkreten Kosten können durch eine Angebotsanfrage ermittelt werden.



Haben Sie Fragen zu (Ihren) Zeitwertkonten?
Sprechen Sie uns an!

audalis Schick Struß & Partner – Rechtsanwälte

Charlottenstraße 65
D-10117 Berlin

+49 (0)30 - 20 61 372-22
zeitwertkonten@audalis.de

