

Mitarbeiterwissen sichern, Mitarbeiter binden – durch Entgeltumwandlung oder freiwillige Leistungen mit dem Lebensarbeitszeitkonto

Der Wettbewerb um die besten Köpfe ist in vollem Gang. Mittelständler müssen sich etwas einfallen lassen, damit ihre Mitarbeiter nicht von Konzernen abgeworben werden. Ein guter Weg hierfür: ein Lebensarbeitszeitkonto mit freiwilligen Arbeitgeberleistungen.

Was ist ein Lebensarbeitszeitkonto?

Anders als ein Kurz- oder Gleitzeitkonto wird es in Geld geführt. Der Arbeitnehmer hat damit die Möglichkeit, Teile seiner Bruttovergütung nicht sofort an sich auszahlen zu lassen, sondern brutto auf das Konto zu überweisen. Steuern und Sozialversicherungsabgaben werden erst bei Zugriff auf das Konto fällig. Damit kann sich der Arbeitnehmer eine Auszeit für Elternzeit, einen Pflegefall in der Familie, eine Fortbildung oder ein Sabbatical gönnen. Auch ein arbeitnehmerfinanzierter Vorruhestand, sogar gleitend, ist möglich. Allein dadurch erhöht sich die Motivation und die Mitarbeiterbindung immens. Dabei bestimmt ausschließlich der Arbeitnehmer die Höhe und den Zeitpunkt der Überweisung, denn eine Verpflichtung zur laufenden Einzahlung besteht nicht.

Von Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, Prämien für Verbesserungsvorschläge sowie Gewinnbeteiligungen bleibt beim Arbeitnehmer netto nicht mehr viel übrig. Jetzt hat er die Möglichkeit diese brutto zu parken, um diese für mehr Lebensqualität im Alter einzusetzen.

Während der Auszeit werden die geparkten Bruttolöhne vom Konto entnommen und als Gehalt ausbezahlt. Vorteil: bilanz- und erfolgsneutral für den Arbeitgeber. Für den Arbeitnehmer ergeben sich Vorteile durch die Steuerprogression und Steuerverlagerung sowie durch den abgeltungs-steuerfreien Zinseszinsseffekt durch hohe Erträge aus dem Bruttosparen.

Wie funktioniert dies mit freiwilligen Leistungen?

Der Arbeitgeber kann auch ein Konto anbieten, auf welches das Unternehmen flexibel und freiwillig Beträge, z.B. Prämien für Betriebszugehörigkeit einbezahlt. Solange die Bedingung noch nicht erfüllt ist, bleibt das Konto Eigentum des Unternehmens.

Ein Beispiel: Monatlich werden € 200 freiwillig einbezahlt. Dem Arbeitnehmer fließt das Geld noch nicht zu, d.h. es findet auch keine Besteuerung auf der Einkommensebene des Arbeitnehmers statt. Es kann nun vereinbart werden, dass nach fünfjähriger Zugehörigkeit 50% des Kontos an den Arbeitnehmer überschrieben wird. Bleibt er 10 Jahre, dann 100%. All das kann individuell festgelegt werden.

Das Lebensarbeitszeitkonto zeigt sich insgesamt als ein sehr attraktives Instrumentarium der Personalpolitik, das flexibel in den Unternehmensprozess eingefügt und umgesetzt werden kann. Dabei kann es aber noch mehr – das Angebot von Seiten des Arbeitgebers wird eine positive Signalwirkung beim Mitarbeiter auslösen: die Bindung der Mitarbeiter an das eigene Unternehmen wird erhöht, Mitarbeiter-Wissen gesichert sowie Fluktuationskosten werden verringert.