

# Analysebogen zur Einrichtung betrieblicher Wertguthaben

## Arbeitgebergespräch

### A Gesprächsteilnehmer

Firma:

\_\_\_\_\_  
Straße/Hausnummer:

\_\_\_\_\_  
PLZ/Ort:

Mitarbeiterzahl:  
Gesprächsteilnehmer

\_\_\_\_\_  
Firma:

\_\_\_\_\_  
Vermittler:

Ort und Datum des Gesprächs:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### B Aktuelle Kundenangaben

Besteht eine Tarifbindung im Unternehmen?  Ja  Nein

Wenn ja, welcher Tarifvertrag? \_\_\_\_\_

### C Rechtsbegründungsakt

---

- Es besteht ein Betriebsrat, so dass das Modell der betrieblichen Wertguthaben über eine Betriebsvereinbarung eingeführt wird.
- Es besteht ein Personalrat, so dass das Modell der betrieblichen Wertguthaben über eine Dienstvereinbarung eingeführt wird.
- Es besteht kein Betriebsrat / Personalrat, so dass das Modell der betrieblichen Wertguthaben über eine Gesamtzusage mit einer Klausel zur Betriebsvereinbarungsoffenheit eingeführt wird.
- Das Modell der betrieblichen Wertguthaben wird durch individuellen Einzelvertrag eingeführt.

## I. Geltungsbereich (entfällt bei Einzelzusagen)

---

Das betriebliche Wertguthaben soll eingerichtet werden

- für alle Mitarbeiter,
- nur für folgende Mitarbeitergruppen
  - alle Führungskräfte
  - alle leitenden Mitarbeiter
  - alle Facharbeiter
  - 
  - \_\_\_\_\_
  - 
  - \_\_\_\_\_
  - 
  - \_\_\_\_\_
- die zum Arbeitgeber in einem ungekündigten, entgeltlichen Arbeitsverhältnis stehen.
- die zum Arbeitgeber in einem ungekündigten, entgeltlichen Arbeitsverhältnis stehen, das am \_\_\_\_\_ bestand.

Das betriebliche Wertguthaben soll nicht eingerichtet werden für Mitarbeiter,

- deren Probezeit noch nicht beendet ist
- deren Betriebszugehörigkeit weniger als \_\_\_\_\_ Jahre beträgt
- die sich in der Ausbildung befinden
- die geringfügig entlohnt beschäftigt werden
- die befristet beschäftigt sind
- die unregelmäßig beschäftigt sind
- die aushilfsweise beschäftigt sind
- die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Firma stehen (z. B. freie Mitarbeiter, Heimarbeiter, Handelsvertreter)

## II Aufbau von betrieblichen Wertguthaben

---

### 1. Gegenstand der Einbringungen in das betriebliche Wertguthaben

#### Einbringungen seitens des Arbeitgebers

Durch entsprechende Einbringung in das betriebliche Wertguthaben seitens des Arbeitgebers werden

- am \_\_\_\_\_ eines Jahres noch bestehende Urlaubsansprüche der Vorjahre, soweit diese mehr als \_\_\_\_\_ Tage umfassen und soweit auf diese ab dem 01.04. des entsprechenden Jahres kein Rechtsanspruch mehr besteht,
- jeweils am \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ und \_\_\_\_\_ eines Jahres bestehende Ansprüche auf Arbeitsentgelt aus geleisteter Mehrarbeit, soweit diese mehr als \_\_\_\_\_ Stunden bei \_\_\_\_\_ bzw. mehr als \_\_\_\_\_ Stunden bei \_\_\_\_\_ betragen,

abgegolten, soweit dem gesetzliche oder arbeitsrechtliche Vorschriften nicht entgegenstehen.

- Die Abgeltung der Urlaubsansprüche erfolgt mit einem Arbeitgeberzuschuss in Höhe von \_\_\_\_\_ %. Dieser Arbeitgeberzuschuss entfällt rückwirkend, wenn die Inanspruchnahme des Wertguthabens nicht zu mindestens zu \_\_\_\_\_ % in Form einer Freistellung erfolgt.
- Die Abgeltung der Mehrarbeit erfolgt mit einem Arbeitgeberzuschuss in Höhe von \_\_\_\_\_ % . Dieser Arbeitgeberzuschuss entfällt rückwirkend, wenn die Inanspruchnahme des Wertguthabens nicht zu mindestens zu \_\_\_\_\_ % in Form einer Freistellung erfolgt.

#### Einbringungen seitens des Arbeitnehmers

In das betriebliche Wertguthaben können seitens des Arbeitnehmers sämtliche arbeitsvertraglich bestehende

- Ansprüche auf das Regelarbeitsentgelt,
  - Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen,
  - Ansprüche auf Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, 13. Monatsgehalt),
  - Ansprüche auf Gratifikationen, Tantiemen und sonstige variable Vergütungsbestandteile,
  - Ansprüche auf Arbeitsentgelt aus geleisteter Mehrarbeit bzw. aus bestehenden Zeitüberhängen,
  - Ansprüche auf Entgeltzahlung ohne Arbeitsleistung (z.B. aus der Abgeltung nicht genommenen Urlaubs)
  -
- 

eingebracht werden, soweit dem gesetzliche oder tarifvertragliche Vorschriften nicht entgegenstehen und die betreffenden Entgeltansprüche noch nicht fällig sind.

### 2. Höhe der Einbringungen

Das verbleibende Entgelt muss für nicht geringfügig Beschäftigte oberhalb

- der Gleitzonegrenze (850,00 Euro)
- der Geringfügigkeitsgrenze (450,00 Euro).

liegen.

- Die Summe der Einbringungen seitens des Arbeitnehmers ist auf \_\_\_\_\_ Euro pro Jahr beschränkt.
- Die Summe der Einbringungen seitens des Arbeitnehmers ist auf \_\_\_\_\_ % des Jahresregelarbeitsentgelt pro Jahr beschränkt.
- Eine Einbringungen aus geleisteter Mehrarbeit seitens des Arbeitnehmers muss mindestens \_\_\_\_\_ Stunden betragen.
- Eine Einbringungen aus geleisteter Mehrarbeit seitens des Arbeitnehmers ist auf \_\_\_\_\_ Stunden pro Jahr beschränkt.
- Eine Einbringungen aus geleisteter Mehrarbeit seitens des Arbeitnehmers setzt voraus, dass die Anzahl der verbleibenden Überstunden mindestens \_\_\_\_\_ Stunden beträgt
- Eine Einbringungen nicht genommenen Urlaubs seitens des Arbeitnehmers ist auf \_\_\_\_\_ Tage pro Jahr beschränkt.

### **3. Fristen und Zeitpunkte der Einbringungen in das betriebliche Wertguthaben**

Einbringungen von Urlaubsansprüchen seitens des Arbeitgebers erfolgen erstmals zum 01.05.20\_\_\_\_ .

Einbringungen seitens des Arbeitgebers zur Abgeltung von Mehrarbeit erfolgen erstmals zum \_\_\_\_\_ .

Einbringungen seitens des Arbeitnehmers müssen spätestens

- einen Monat
- \_\_\_\_\_ Monate

vor Fälligkeit des entsprechenden Entgeltanspruches durch den Mitarbeiter gegenüber dem Unternehmen schriftlich erklärt werden.

### **4. Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag**

Zur Sicherung der auf das betriebliche Wertguthaben entfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag bringt das Unternehmen auf den betreffenden Einzelvertrag

- denjenigen Betrag zur Einzahlung, der auf die jeweilige Einbringung in das betriebliche Wertguthaben entfällt (inklusive der Arbeitsentgelte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze).
- pauschal einen Betrag in Höhe von 25 % der jeweiligen Einbringung in das betriebliche Wertguthaben zur Einzahlung.

## **D. Inanspruchnahme der betrieblichen Wertguthaben zum Zwecke der bezahlten Arbeitsfreistellung**

---

### **1. Arten der bezahlten Arbeitsfreistellung**

Die Mitarbeiter können die für sie bestehenden betrieblichen Wertguthaben ganz oder teilweise für Zwecke der bezahlten Arbeitsfreistellung

- im Rahmen gesetzlich geregelter Freistellungen von der Arbeitsleistung oder gesetzlich geregelter Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere bei
  - der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz,
  - der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
  - einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz.
- unmittelbar vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen,
- unmittelbar vor der Beendigung der Arbeitsphase im Rahmen der Altersteilzeit (Blockmodell),
- während des bestehenden Arbeitsverhältnisses (sog. Sabbatical),
- im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung sowie
- unmittelbar vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus betriebsbedingten Gründen

verwenden.

Andere Arten der bezahlten Arbeitsfreistellung als die hier aufgeführten, sind ausdrücklich ausgeschlossen.

### **2. Umfang der bezahlten Arbeitsfreistellung**

Der Zeitraum der bezahlten Arbeitsfreistellung beträgt jeweils

- mindestens \_\_\_\_\_ Monate
- höchstens \_\_\_\_\_ Monate

### **3. Fristen für den Antrag auf bezahlte Arbeitsfreistellung**

Der Arbeitnehmer hat die Inanspruchnahme des betrieblichen Wertguthabens jeweils spätestens

- drei Monate vor der bezahlten Arbeitsfreistellung
- \_\_\_\_\_ Monate vor der bezahlten Arbeitsfreistellung

zu beantragen.

Die für den Arbeitgeber geltende Frist für die Verweigerung der Zustimmung zur Inanspruchnahme des betrieblichen Wertguthabens unter Berufung auf betriebliche Gründe wird auf

- vier Wochen
- \_\_\_\_\_ Wochen

nach Antragstellung festgelegt.

#### **4. Arbeitgeberseitige Leistungen bzw. Aufwendungen während der Freistellungsphase sowie Berücksichtigung von Krankheitstagen**

##### **4.1 Sonderzahlungen**

Während der Freistellungsphase werden Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen)

- nicht gezahlt, soweit dem gesetzliche oder tarifvertragliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.
- gezahlt.

##### **4.2 Betriebliche Altersversorgung**

Zeiten der bezahlten Arbeitsfreistellung haben im Rahmen der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung

- keine anwartschaftssteigernde Wirkung.
- anwartschaftssteigernde Wirkung.

##### **4.3 Krankheitstage**

Ärztlich nachgewiesene Krankheitstage während der Freistellung

- bleiben unberücksichtigt.
- werden vom Unternehmen mit 1/20 der monatlichen Vergütung dem betrieblichen Wertguthaben gutgeschrieben. Diese Regelung gilt nur im Rahmen der Lohnfortzahlung, die den Zeitraum von sechs Wochen nicht überschreitet.

---

Die Vergütungsordnung zum betrieblichen Wertguthaben tritt zum \_\_\_\_\_ in Kraft.

#### **Sonstige Abreden**

---

---

---

---

Ort, Datum

Unterschrift Vermittler

---

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

---

## Hinweise zum Analysebogen

### **A. Rechtsbegründungsakt: Betriebsvereinbarung bzw. Gesamtzusage**

Die bezahlte Arbeitsfreistellung muss gemäß § 7 b Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) auf Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung erfolgen.

Für eine Betriebsvereinbarung ergibt sich das Schriftformerfordernis bereits aus § 77 Abs. 2 BetrVG.

Besteht kein Betriebsrat, ist bei Einführung von betrieblichen Wertguthaben entweder die einzelvertragliche Einheitsregelung in die betreffenden Arbeitsverträge aufzunehmen oder die Gesamtzusage zu wählen. Letztere hat den Vorteil, dass sie durch eine spätere Betriebsvereinbarung auch ohne Zustimmung der betreffenden Mitarbeiter abgeändert werden kann, sofern die Gesamtzusage eine sog. Klausel zur Betriebsvereinbarungsoffenheit enthält.

### **B. Geltungsbereich**

Die Herausnahme der befristet Beschäftigten aus dem Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung stellt sich arbeitsrechtlich als nicht unproblematisch dar, da nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz eine Benachteiligung wegen Ausübung einer befristeten Beschäftigung grundsätzlich nicht zulässig ist. Mit Blick auf die mit dem betrieblichen Wertguthaben verbundenen Vertragslaufzeit sowie auf den Zweck der bezahlten Arbeitsfreistellung einerseits und der absehbaren Dauer des Arbeitsverhältnisses andererseits dürfte jedoch in der befristeten Anstellung ein Differenzierungsmerkmal zu sehen sein, das als sachlicher Grund die Herausnahme der befristet Beschäftigten zu rechtfertigen vermag; dies gilt umso mehr, je kürzer der Befristungszeitraum ist.

### **C. Aufbau von betrieblichen Wertguthaben**

#### **C.1. Gegenstand der Einbringungen in das betriebliche Wertguthaben**

Es können lediglich Ansprüche eingebracht werden, die auf bereits erbrachter Arbeitsleistung beruhen. Eine bezahlte Arbeitsfreistellung "auf Kredit", d.h. ohne entsprechende Vorausarbeit, ist nicht möglich.

#### **C.2. Formen der Einbringungen in das betriebliche Wertguthaben**

Als zusätzliches Arbeitsentgelt kommen sämtliche Arbeitsentgelte in Betracht, die der Arbeitgeber über die arbeitsvertraglich vereinbarten Entgeltkomponenten (regelmäßiges Arbeitsentgelt, variable Bezüge wie Tantiemen bzw. Gratifikationen) hinaus dem Mitarbeiter zuwendet (z.B. Sonderzahlung bei guter Geschäftsentwicklung, Arbeitgeberzuschuss zum betrieblichen Wertguthaben).

#### **C.3. Zeitpunkte der Einbringungen in das betriebliche Wertguthaben**

Einbringungen von Ansprüchen auf Arbeitsentgelt zu Gunsten betrieblicher Wertguthaben sind nur dann für den Arbeitnehmer lohnsteuerfrei, wenn die Vereinbarung über die Gutschrift von Gehalts- bzw. Zeitbestandteilen vor der Fälligkeit des betreffenden Arbeitsentgelts erfolgt.

#### **C.4. Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag**

Soweit Bezüge oberhalb der jeweils maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze in der Sozialversicherung eingebracht werden, ist zu berücksichtigen, dass die entsprechenden Entgeltbestandteile zwar zum Einbringungszeitpunkt sozialversicherungsfrei sind, jedoch bei der späteren Inanspruchnahme für Zwecke der bezahlten Arbeitsfreistellung bzw. im Rahmen der Störfallabwicklung der Beitragspflicht in der Sozialversicherung unterliegen können. Letzteres kommt stets dann in Betracht, wenn ab dem Zeitpunkt des Aufbaus des betreffenden betrieblichen Wertguthabens mit dem in der Arbeitsphase bezogenen Arbeitsentgelt die jeweils maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung nicht ausgeschöpft wurden und nicht das Alternativ-/Optionsmodell zur Bestimmung der SV-Luft angewendet.

#### **Individuell:**

Bei dieser Handhabung wird der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in der Höhe eingebracht, der sich aus den zum Zeitpunkt der Einbringung gültigen Beitragsbemessungsgrenzen und Beitragssätzen ergibt. Grundsätzlich besteht jedes Jahr die Notwendigkeit zu prüfen, ob die insgesamt einge-

brachten Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag auch im Zeitablauf dem auf das betriebliche Wertguthaben entfallenden Arbeitgeberanteilen am Gesamtsozialversicherungsbeitrag - bewertet mit den jeweils aktuell gültigen Beitragssätzen zur Sozialversicherung - entsprechen. Ggfs. ist eine Nachschusszahlung erforderlich.

**Pauschal:** Diese Handhabung hat den Vorteil, dass für Fälle des Anstiegs der sozialversicherungsrechtlichen Beitragssätze / Beitragsbemessungsgrenzen ein zusätzlicher Puffer geschaffen wird. Allerdings ist hiermit auch ein erhöhter Liquiditätsabfluss verbunden.

#### **D. Inanspruchnahme der betrieblichen Wertguthaben zum Zwecke der bezahlten Arbeitsfreistellung**

##### **F. 4.3. Krankheitstage**

Da der Arbeitnehmer in der Freistellungsphase von seiner Arbeitsverpflichtung befreit ist, entfällt bei Krankheit der gesetzliche Entgeltfortzahlungsanspruch, derzeit für 6 Wochen. Infolgedessen entfällt grundsätzlich auch der Anspruch auf das anschließende Krankengeld (§ 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V). Da dies aus Sicht der Arbeitnehmer vielfach als ungerecht empfunden werden kann, kann die Möglichkeit einer entsprechenden Regelung erwogen werden.