

Zeitwertkonten im Spiegel von „Flexi II“

1. Das „Flexi II“

Am 01.01.2009 ist das „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und anderer Gesetze“ („Flexi II“) in Kraft getreten. Zum einen wurde die Abgrenzung zwischen Zeitwertkonten und Gleitzeitkonten verbessert. Das heißt, den Wertguthabenvereinbarungen im sozialversicherungsrechtlichen Sinn muss eine schriftliche Vereinbarung zugrunde liegen, die das Einbringen von Arbeitsentgelt in ein Wertguthaben vorsieht, um dieses später für Zeiten der Freistellung oder Verringerung der Arbeitszeit zu entnehmen. Zudem darf die Wertguthabenvereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen verfolgen.

Die Möglichkeit der beitragsfreien Überführung von Wertguthaben in die betriebliche Altersversorgung (bAV) wurde gestrichen.

Die wichtigsten Neuerungen im einzelnen:

Kapitalanlagerestriktion

Für die Anlage der Wertguthaben kommen die Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern nach §§80ff SGB IV zur Geltung, mit der Maßgabe, dass eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds bis zu einer Höhe von 20 Prozent zulässig ist (Gebot der sicheren Anlage). Ein höherer Anlagenanteil in Aktien oder Aktienfonds ist jedoch zulässig, wenn dies in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung vereinbart wurde oder das Wertguthaben nach der Wertguthabenvereinbarung ausschließlich für Freistellungen unmittelbar vor Rentenbeginn in Anspruch genommen werden kann, um einen gleitenden Übergang in die Altersvollrente gestalten zu können.

Werterhaltgarantie

Losgelöst von der Höhe der Aktienquote, muss ein Rückfluss zum Zeitpunkt der vorgesehenen Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens in der Höhe des angelegten Betrages gewährleistet sein. Störfälle unterliegen dieser Garantie nicht.

Verbesserter Insolvenzschutz

Zusätzlich wurde der Insolvenzschutz verpflichtend ausgestaltet. Als besonders geeignet zur Insolvenzsicherung wird das Treuhandmodell eingestuft. Die Vertragsparteien dürfen aber

in der Wertguthabenvereinbarung auch andere, gleichwertige Sicherungsmittel vereinbaren, wie etwa schuldrechtliche Bürgschafts- oder Verpfändungsmodelle, soweit sie über eine ausreichende Sicherheit gegen Kündigung verfügen. Außerdem treffen den Arbeitgeber und seine organschaftlichen Vertreter Schadensersatzpflichten, wenn ein Verlust oder eine Verringerung des Wertguthabens durch einen nicht geeigneten oder nicht ausreichenden Insolvenzschutz zu verzeichnen ist.

Portabilität von Wertguthaben

Der Gesetzgeber hat sich auch der Portabilität von Wertguthaben angenommen. Bei der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses kann der Beschäftigte von dem alten Arbeitgeber verlangen, dass das Wertguthaben auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn dieser mit dem Arbeitnehmer eine Wertguthabenvereinbarung getroffen und dieser Übertragung zugestimmt hat. Alternativ kann das Wertguthaben ab dem 01.07.2009 auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRVB) übertragen werden, soweit das Wertguthaben des Arbeitnehmers einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße (2009: West = 15.120 € und Ost = 12.810 €) überschreitet. Eine Rückübertragung ist in diesem Fall ausgeschlossen. Zudem kann das Guthaben nur für eine Freistellung in Anspruch genommen werden.

2. Schreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung

Auch die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich zu den aus dem „Flexi II“ ergebenden Änderungen beraten und die Ergebnisse in deren Rundschreiben vom 31.03.2009 zusammengefasst.

Das „Flexi II“ enthält keine Übergangsvorschriften bezüglich der Anwendung der Regelung über die Kapitalanlagerestriktion und die Werterhaltungsgarantie für Wertguthaben, die vor dem 31.12.2008 angespart wurden. Dem Rundschreiben ist nun zu entnehmen, dass aufgrund der Beschränkung der Anlagemöglichkeiten für das Wertguthaben seit 01.01.2009 hiervon nur die seitdem angesparten Wertguthaben sowie die am 31.12.2008 bestandenen Wertguthaben erfasst werden, für die Neuanlageentscheidungen getroffen werden. Als Neuanlageentscheidungen sind insbesondere der Wechsel in eine andere Risikoklasse oder in ein anderes Risikomodell zu verstehen. Explizit verdeutlicht wurde, dass der Arbeitgeber die Werterhaltungsgarantie auch dann zu übernehmen hat, wenn die Anlage

des Wertguthabens über einen Finanzdienstleister erfolgt, der diese Werterhaltungsgarantie abgibt. Wie die Wertguthabenzuwächse zu verwenden sind, kann ab dem 01.01.2009 zwischen den Parteien vereinbart werden. Bisher waren die Wertguthabenzuwächse stets dem Wertguthaben zuzuführen. Folglich werden diese Zuwächse, wenn sie vereinbarungsgemäß dem Arbeitnehmer zustehen, nicht von der Werterhaltungsgarantie erfasst. Ist zwischen den Parteien sogar vereinbart worden, dass die Kosten der Wertguthabenanlage aus dem Wertguthaben zu finanzieren sind, vermindert dies das von der Werterhaltungsgarantie erfasste Wertguthaben entsprechend.

Zudem wurden konkretere Ausführungen zu der Übertragung des Wertguthabens auf die DRVB gemacht. U.a. heißt es darin, dass anders als bei der Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber, hier nicht die Möglichkeit besteht, weitere Ansparungen dieses Wertguthabens vorzunehmen. Hat der Beschäftigte nach der erstmaligen Übertragung auf die DRVB weiteres Wertguthaben neu aufgebaut und kann er dieses nach Beendigung der Beschäftigung nicht mehr vereinbarungsgemäß verwenden, kann dieses neue Wertguthaben ohne Einhaltung des Grenzbetrages auf die DRVB übertragen werden.

Zu dem gesetzlich verankerten Bestandsschutz für Altverträge mit bAV-Option wurde ausgeführt, dass dieser nur für individuelle Wertguthabenvereinbarungen, die bis zum 13.11.2008 geschlossen wurden, zur Anwendung kommt. Dies gilt unabhängig davon, ob für den Beschäftigungsbetrieb eine tarifliche Regelung oder eine Betriebsvereinbarung eine entsprechende Übertragungsmöglichkeit vorsieht.

Dieses Rundschreiben ersetzt das „Gemeinsame Rundschreiben zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ vom 29.08.2003, welches hinsichtlich der Rechtslage bis zum 31.12.2008 maßgeblich bleibt.

3. Wann wird ein Zeitwertkonto steuerlich anerkannt?

Am 17.06.2009 hat das Bundesministerium für Finanzen (BMF) die endgültige Version des BMF-Schreibens zur steuerlichen Behandlung von Zeitwertkonten vorgelegt.

Die wesentlichen Neuerungen im Überblick:

Steuerlicher Begriff des Zeitwertkontos

Hier schließen sich die Finanzbehörden der Begrifflichkeit der Sozialversicherungsträger an, so dass Zeitwertkonten auch aus steuerlicher Sicht nur Wertguthabenvereinbarungen im Sinne des § 7 b SGB IV sein können. Flexi- und Gleitzeitkonten fallen nicht unter den Schutzbereich des BMF-Schreibens.

Begünstigter Personenkreis

Eine steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten ist grundsätzlich für alle Arbeitnehmer im Sinne des §1 LStDV (Lohnsteuer-Durchführungsverordnung) im Rahmen eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses möglich. Dazu gehören auch Arbeitnehmer mit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung,

Organen von Körperschaften sowie als Arbeitnehmer beschäftigten beherrschenden Anteilseignern ist der Zugang zu Wertkontenvereinbarungen verwehrt.

Werterhaltungsgarantie

Zeitwertkonten werden im Hinblick auf die in §§ 7d und 7e SGB IV getroffenen Regelungen steuerlich nur dann anerkannt, wenn die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffene Vereinbarung vorsieht, dass zum Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme des Guthabens mindestens ein Rückfluss der dem Zeitwertkonto zugeführten Arbeitslohn-Beträge (Bruttoarbeitslohn im steuerlichen Sinne ohne den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag) gewährleistet ist.

Verwendung des Guthabens zugunsten betrieblicher Altersversorgung

Wird das Guthaben des Zeitwertkontos aufgrund einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor Fälligkeit (planmäßige Auszahlung während der Freistellung) ganz oder teilweise zugunsten der betrieblichen

Altersversorgung herabgesetzt, ist dies steuerlich als eine Entgeltumwandlung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung anzuerkennen. Der Zeitpunkt des Zuflusses, dieser zugunsten der betrieblichen Altersversorgung umgewandelten Beträge, richtet sich nach dem Durchführungsweg der zugesagten betrieblichen Altersversorgung.

4. Fazit

Mit den beiden, das Flexi II ergänzenden Schreiben wurde in vielen Punkten für Klarheit gesorgt. Dennoch sind manche Punkte auslegungswürdig und das angekündigte BMF Schreiben zur Bilanzierung von Wertkonten liegt noch nicht vor. In Anbetracht der neuen rechtlichen Rahmenbedingungen ist es empfehlenswert, sowohl bestehende als auch in der Einrichtung befindliche Zeitwertkonten-Modelle durch Experten auf ihre sozialversicherungs- und steuerrechtliche Zulässigkeit zu überprüfen.

Literaturtip: Thomas Pochadt, Steffen Raab: Zeitwertkonten – Ein unterschätztes Arbeitszeitmodell, Murmann Verlag, 2009 ISBN: 3-86774-0883

STEFFEN RAAB,
Geschäftsführer,
Deutsche Zeitwert GmbH

