

Positionspapier

Die Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e. V. (AG ZWK) begrüßt als unabhängiger Fachverband eine Politik, die den gesellschaftlichen Wandel und dem Streben nach einer lebensphasenorientierten Arbeitszeit sowie einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert. Die in Deutschland von einer Vielzahl großer und mittelständischer Unternehmen eingeführten Zeitwertkontensysteme verfolgen bereits heute diese Ziele und nutzen dieses Instrument nicht zuletzt deshalb, weil es mit unserem nationalen Arbeits-, Beitrags- und Steuerrecht kompatibel ist. Zeitwertkonten sind mithin in Deutschland etabliert und werden von vielen innovativen Unternehmen erfolgreich genutzt – ein Instrument, das in Europa seines Gleichen sucht. Zeitwertkonten können sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch den Staat gefördert werden. Eine minimale staatliche Förderung in Form steuerfreier Aufstockungen kennen Zeitwertkonten allerdings derzeit nur für den Freistellungszweck der Verkürzung der Lebensarbeitszeit mittels der Spezialform Altersteilzeit. Wir sind daher der Auffassung, dass die Rahmenbedingungen für dieses besonders flexible Instrument der Personalwirtschaft zunächst optimiert werden sollten, bevor man sich daran macht, mittels weiterführender Überlegungen das Instrumentarium zu erweitern. Insbesondere sollte eine bessere Kompatibilität mit anderen bereits eingeführten Instrumenten zur Arbeitszeitflexibilisierung bzw. dem Übergang in den Ruhestand hergestellt werden.

Inhalt

1. Schutz von Wertguthaben bei Kurzarbeitergeld.....	2
2. Wahlrecht beim Wertguthabenbegriff.....	2
3. Verzicht auf eine beitragsrechtliche Erfassung der Erträge im Störfall	3
4. Wegfall der Arbeitgeberverpflichtung jährlich über das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben zu informieren (§ 7d Abs. 2 SGB IV)	3
5. Vereinfachter Austausch des Insolvenzversicherungsinstrumentes	4
6. Stärkung der Portabilität von Wertguthaben	4
7. Beitragsfreie Umwandlung in bAV	5
8. Nachteile für Beschäftigte mit Zeitwertkonten bei Bezug von Elterngeld beseitigen	5
9. Organe von Körperschaften.....	6
10. Kündigungserfordernis bei ruhestandsnaher Freistellung	6
11. Vereinfachung bei Formerfordernissen	6
12. Teilnahme von Beamten	7

1. Schutz von Wertguthaben bei Kurzarbeitergeld

Derzeit wird gemäß § 96 Abs. 4 S. 3 Ziffer 2 SGB III Wertguthaben vor einer Leistung von Kurzarbeitergeld nur dann geschont, wenn die Wertguthabenvereinbarung einen Freistellungszweck i.S.d. § 7c Abs. 1 SGB IV verfolgt. § 7c Abs. 1 SGB IV nennt hierzu neben den gesetzlichen Freistellungszwecken ausdrücklich auch die beiden vertraglichen Freistellungszwecke der beruflichen Qualifikation und des Vorruhestandes. Ob auch Wertguthaben, die andere als die beiden ausdrücklich genannten Freistellungszwecke z.B. ein Sabbatical bezwecken ebenfalls geschont werden, wird zum Teil angezweifelt.

Wir empfehlen eine gesetzliche Klarstellung, dass Wertguthaben mit allen zulässigen gesetzlichen und vertraglichen Freistellungszwecken bei der Leistung von Kurzarbeitergeld geschont werden.

2. Wahlrecht beim Wertguthabenbegriff

Seit Flexi II beinhaltet das Wertguthaben gemäß § 7d Abs. 1 S. 1 SGB IV nicht nur das Arbeitsentgeltguthaben des Beschäftigten, sondern auch den darauf entfallenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Veränderungen des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag lassen nach umstrittener Rechtsauffassung der Sozialversicherungsträger das Wertguthaben unberührt („statisches Wertguthaben“), so dass nicht der Arbeitgeber, sondern der Beschäftigte Chancen und Risiken sich verändernder Beitragssätze oder Beitragsbemessungsgrenzen trägt. Steigen die Beitragssätze oder Beitragsbemessungsgrenzen zwischen Dotierung und Freistellung, verringert sich das Arbeitsentgeltguthaben und damit die mögliche Freistellungsdauer. Bei fallenden Beiträgen oder Beitragsbemessungsgrenzen verlängert sich dagegen die Freistellungsdauer. Der Arbeitgeber kann sich bei Anwendung des statischen Wertguthabenbegriffs damit durch Einstellung des vollen beitragsrechtlichen Arbeitgeberanteils zum Dotierungszeitpunkt vor künftiger Veränderung der Arbeitgeberanteile zur gesetzlichen Sozialversicherung schützen und Planungssicherheit herstellen.

Einige Wertguthabenvereinbarungen treffen allerdings andere Regelungen und entkoppeln Arbeitsentgeltguthaben und Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Hier trägt nicht der Beschäftigte, sondern der Arbeitgeber die Chancen und Risiken sich verändernder Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrundlagen, da das Arbeitsentgeltguthaben des Beschäftigten von der Entwicklung der beitragsrechtlichen Rahmenbedingungen nicht beeinflusst wird. In dieser Konstellation wächst das Wertguthaben bei steigenden Beiträgen an („dynamisches Wertguthaben“) und der Arbeitgeber schießt den dann „unterdeckten Arbeitgeberanteil“ nach. Umgekehrt erhält der Arbeitgeber ein Entnahmerecht bei Überdeckung eines nicht benötigten Arbeitgeberanteils. Derzeit werden Entnahmen des Arbeitgebers bei Überdeckung weder im Störfall noch im Freistellungsfall beitragsrechtlich anerkannt. Dies führt im Einzelfall zu einer erheblichen Kostenbelastung für die Arbeitgeber und damit zu einem klaren Verbreitungshemmnis für Zeitwertkonten.

Wir empfehlen eine Klarstellung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungen, dass Entnahmen bei einem vereinbarten „dynamischen Wertguthaben“ beitragsrechtlich anerkannt werden und nicht etwa eine Störfallverbeitragung - wegen zweckwidriger Verwendung von Wertguthaben - nach § 23b

SGB IV nach sich ziehen. Damit erhalten die Arbeitgeber im Ergebnis ein Wahlrecht, welchen Wertguthabenbegriff sie anwenden wollen („statisch“ oder „dynamisch“).

3. Verzicht auf eine beitragsrechtliche Erfassung der Erträge im Störfall

Wird Wertguthaben, das auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wurde, ausnahmsweise außerhalb einer Freistellung ausbezahlt (sog. Störfall), werden die dort erwirtschafteten Erträge des Wertguthabens nicht verbeitragt.

Wir empfehlen zur Entbürokratisierung, dass nicht nur die Deutsche Rentenversicherung Bund, sondern alle Arbeitgeber von einer beitragsrechtlichen Erfassung der Erträge im Störfall befreit werden.

Hierdurch würden Arbeitgeber und die Deutsche Rentenversicherung Bund nicht nur beitragsrechtlich gleichgestellt, sondern es könnten ganz erhebliche Verwaltungsvereinfachungen für die Arbeitgeber generiert werden. Kann zukünftig auch ein Arbeitgeber im Störfall auf eine Verbeitragung der bei ihm erwirtschafteten Erträge verzichten, ist eine maschinelle Bestimmung des beitragspflichtigen Anteils des Wertguthabens durch das Gehaltsabrechnungssystem des Arbeitgebers möglich, da die dort geführten SV-Lüfte allein mit bereits im Gehaltsabrechnungssystem vorhandenen Daten zu den Dotierungen und Entnahmen (ohne die Berücksichtigung von Erträgen) abgegrenzt werden können. Die Aufschlüsselung eines Wertguthabenertrags in einen Teilertrag, der auf die Sicherung der Dotierungen - und einem Teilertrag, der auf die Sicherung des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag entfällt, könnte zukünftig genauso entfallen wie die zusätzliche Aufteilung der auf die Dotierungen entfallenden Erträge im Störfall auf die denkbaren Wertguthabentypen aus voller, geringfügiger oder erwerbsgeminderter Beschäftigung jeweils zusätzlich differenziert nach den Rechtskreisen OST und WEST.

4. Wegfall der Arbeitgeberverpflichtung jährlich über das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben zu informieren (§ 7d Abs. 2 SGB IV)

Derzeit muss der Arbeitgeber den Beschäftigten mindestens jährlich über das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben informieren. Das Arbeitsentgeltguthaben bestimmt sich nach Vorstellung der Sozialversicherungen aus dem Produkt von Freistellungsdauer und Freistellungsgehalt Brutto. Es hängt damit (beim statischen Wertguthabenbegriff) nicht allein vom erreichten Kapitalstand der Rückdeckung ab, sondern muss unter Berücksichtigung eines vorgegebenen Freistellungsgehaltes erst manuell errechnet werden. Da für ein Freistellungsgehalt die Spanne zwischen 70 % und 130 % der vorangegangenen Bruttobezüge liegen kann, muss der Arbeitgeber zur Erfüllung dieser Verpflichtung streng genommen jeden Beschäftigten jährlich nach seinen individuellen Wünschen zu einem möglichen Freistellungsgehalt befragen. Im nächsten Schritt muss er die Gehaltsdaten und die Daten des Kapitalanlegers zusammenführen, um in einem dritten Schritt auf der Basis des erreichten Rückdeckungskapitals und des vorgegebenen Freistellungsgehaltes eine mögliche Freistellungsdauer und schließlich das Arbeitsentgeltguthaben zu bestimmen. Dieser Aufwand könnte entfallen, wenn der Arbeitgeber nur über

das Wertguthaben informieren muss. Denn: Soweit das Wertguthaben (wie in der Praxis üblich) dem hinterlegten Rückdeckungskapital entspricht, genügt eine Standmitteilung oder ein Depotauszug des Kapitalanlegers, um den Beschäftigten über den Stand seines Wertguthabens zu informieren. Berechnungen auf der Basis von Gehaltsdaten und Daten des Kapitalanlegers könnten entfallen ohne das hiermit ein Informationsdefizit des Beschäftigten einhergehen müsste.

Zur Entbürokratisierung empfehlen wir (zumindest für den Anwendungsbereich des „statischen“ Wertguthabenbegriffs) eine Änderung des § 7d Abs. 2 SGB IV, so dass der Arbeitgeber jährlich nur noch über das Wertguthaben insgesamt und nicht über das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben informieren muss.

5. Vereinfachter Austausch des Insolvenzversicherungsinstrumentes

Nach § 7e Abs. 8 SGB IV muss jeder Beschäftigte zustimmen, wenn das Insolvenzversicherungsinstrument – aus welchen Gründen auch immer – später ausgetauscht werden soll. In der Praxis führt diese bürokratische Regelung zu einem Verbreitungshemmnis für Zeitwertkonten, da Arbeitgeber die faktisch nicht umkehrbaren Entscheidungen für einen Insolvenzversicherungsträger scheuen können. Ein Wegfall dieses Zustimmungserfordernisses würde u. E. die Sicherungsinteressen der Beschäftigten und der Sozialversicherungen nicht schwächen, da bereits aus anderen Gründen ein hinreichender Schutz gewährleistet ist. Fehlt eine Sicherung, können sowohl der Beschäftigte als auch der Prüfdienst der Deutschen Rentenversicherung das Wertguthaben auflösen. Darüber hinaus können im Insolvenzfall empfindliche Haftungsansprüche des Beschäftigten gegen die Mitglieder der Geschäftsführung entstehen, die ggf. auch mit Ihrem Privatvermögen eintreten müssen.

Wir empfehlen zur Verwaltungsvereinfachung das Zustimmungserfordernis des Beschäftigten entfallen - bzw. die Zustimmung des Betriebsrates bzw. Tarifpartners ausreichen zu lassen.

6. Stärkung der Portabilität von Wertguthaben

Aus Sicht der AG ZWK haben sich die Regelungen zur Portabilität bewährt und sorgen für die notwendige Nachhaltigkeit der Lebensplanung des Beschäftigten. Allerdings fehlt derzeit die Möglichkeit der Rückübertragung eines einmal auf die Deutsche Rentenversicherung übertragenen Guthabens. In der Praxis wird dies dazu führen, dass Arbeitgeber mit einem Zeitwertkontenmodell zukünftig ggf. über Beschäftigtengruppen verfügen werden, die einmal am eigenen Modell teilnehmen und zum anderen über ein Guthaben bei der Deutschen Rentenversicherung Bund verfügen.

Dies kann zu Ungleichbehandlungen führen. Schließt das eigene Modell beispielsweise gesetzliche Freistellungszwecke aus, so haben nur Beschäftigte mit einem Guthaben bei der Deutschen Rentenversicherung die Chance z. B. eine Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz aufzustocken. Ferner ist die beitragsrechtliche Erfassung der Erträge im Störfall von arbeitgebergeführten und rentenversicherungs-

geführten Wertguthaben unterschiedlich (vgl. oben Ziffer 4), da für Guthaben bei der Deutschen Rentenversicherung keinerlei SV-Lüfte mehr gebildet werden.

Wir empfehlen die Schaffung einer Rückübertragungsmöglichkeit weg von der Deutschen Rentenversicherung hin zu einem Arbeitgeber mit einem eigenen Wertguthabenmodell, sofern der Beschäftigte und der Arbeitgeber dies wünschen.

7. Beitragsfreie Umwandlung in bAV

Mit Flexi II ist die attraktive beitragsfreie Umwandlung von Wertguthaben in betriebliche Altersversorgung weggefallen. Grund hierfür war eine bessere Trennung der beiden Instrumente und die Reduktion einer Missbrauchsgefahr. Wir halten die grundsätzliche Trennung von bAV und Wertguthaben für sachgerecht und systematisch sinnvoll. Zeitwertkonten haben einen eigenen, sozialpolitisch wichtigen Sicherungszweck (u. a. Work-Life-Balance) und dürfen nicht zum „6. Durchführungsweg der bAV“ zweckentfremdet werden. Unter der Vorgabe, dass diese Missbrauchsmöglichkeit vermieden werden könnte, wäre es jedoch zu begrüßen, wenn unverbrauchte und nicht mehr verbrauchbare Wertguthaben wiederum beitragsfrei für die soziale Sicherung der Beschäftigten verwendet werden könnten.

Wir empfehlen die beitragsfreie Umwandlung von Wertguthaben in Leistungen einer betrieblichen Altersversorgung zumindest dann wieder zuzulassen, soweit hierdurch keine Missbrauchsgefahr begründet wird. Dies halten wir zumindest bei Eintritt der biometrischen Risiken „Tod“ und „Invalidität“ für gegeben.

8. Nachteile für Beschäftigte mit Zeitwertkonten bei Bezug von Elterngeld beseitigen

Das Elterngeld wird auf der Basis des Nettoeinkommens vor Geburt des Kindes bestimmt. Dotiert der Beschäftigte eigenverantwortlich ein Zeitwertkonto, um selbst Freistellungsphasen z. B. zur Kindeserziehung anzusparen, reduziert sich hierdurch die Bemessungsgrundlage für das Elterngeld. Zum anderen sind nach Ansicht einiger Sozialgerichte Entnahmen aus einem Zeitwertkonto – selbst wenn sie zur Arbeitszeitverringerung während der Kindererziehung erfolgen – auf das Elterngeld anzurechnen. Diese beiden Nachteile führen im Ergebnis dazu, dass sich Zeitwertkonten und das Elterngeld nicht etwa sinnvoll ergänzen, sondern eher widersprechen.

Wir empfehlen zum einen eine gesetzliche Regelung, die bewirkt, dass sich Zeitwertkontendotierungen nicht nachteilig auf die Bemessungsgrundlage für das Elterngeld auswirken – etwa analog der Regelung zum Arbeitslosengeld (vgl. § 151 Abs. 3 Ziffer. 2 SGB III). Wir empfehlen ferner, eine ausdrückliche Regelung, dass Entnahmen aus einem Zeitwertkonto zur Freistellung oder Arbeitszeitverringerung während der Kindererziehung nicht auf das Elterngeld angerechnet werden.

9. Organe von Körperschaften

Nach Auffassung des BMF durch Schreiben vom 08.08.2019 ist die lohnsteuerliche Anerkennung bei Organen von Körperschaften von der körperschaftsteuerlichen Anerkennung abhängig. Diese Sichtweise ist jedoch weder durch die Rechtsprechung gedeckt noch durch das Gesetz.

Die Finanzverwaltung sollte zur Rechtssicherheit anerkennen, dass der (lohn-)steuerliche Zufluss sich ausschließlich an § 11 EStG orientiert. Mögliche körperschaftsteuerliche Folgen bei Organen von Körperschaften sind hiervon unabhängig. So bereits im BMF-Schreiben vom 17.06.2019, dass die „allgemeinen Grundsätze der verdeckten Gewinnausschüttung“ von der Frage des lohnsteuerlichen Zuflusses „unberührt (bleiben)“. Dies stünde auch im Einklang mit der Frage, ob allgemein ein steuerlicher Zufluss gestaltet werden kann; vgl. H 38.2 LStH Zufluss von Arbeitslohn, „Verschiebung der Fälligkeit“ unter Verweis auf BFH-Urteil vom 11.11.2009.

10. Kündigungserfordernis bei ruhestandsnaher Freistellung

Endet eine vereinbarte ruhestandsnahe Freistellung vor Beginn der Regelaltersgrenze so bedarf es im Bereich der Altersteilzeit entgegen § 41 SGB VI gemäß § 8 Abs. 3 AltTZG keiner Kündigung. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können mithin mit Beginn der ruhestandsnahen Freistellung bestimmen, dass das Arbeitsverhältnis – ohne Kündigung – endet. Nichts anderes sollte gelten, wenn der Arbeitnehmer nicht im Rahmen einer Altersteilzeit, sondern im Rahmen einer ruhestandsnahen Freistellung aus einem gewöhnlichen Langzeit- oder Vorruhestandskonto freigestellt.

Diese Regelungslücke sollte u. E. durch eine analoge Regelung zur Altersteilzeit alsbald geschlossen werden, um Zeitwertkonten auch für die Flexibilisierung der ruhestandsnahen Lebensphase zu optimieren.

11. Vereinfachung bei Formerfordernissen

Der Abschluss von Wertguthabenvereinbarungen bedarf der Schriftform gemäß § 7b Abs. 1 SGB IV. Ob dies auch für die einzelnen Dotierungen im Wege von Einbringungserklärungen der Mitarbeiter gilt, ist umstritten. In der Praxis nutzen Unternehmen vermehrt digitale Plattformen um unternehmensinterne Prozesse effektiver und wirtschaftlicher zu gestalten (sog. „Employee Self Services“). Bei papierlosen Abläufen spielen zudem häufig auch Umweltaspekte eine Rolle. Vollautomatisierte Digitalisierung kann mit der erforderlichen Rechtssicherheit nur gelingen, wenn die Rahmenbedingungen für elektronisch vorgenommene Rechtsgeschäfte im Arbeitsrecht verbessert und an neue technische Möglichkeiten angepasst werden. Beweis und Warnfunktion der Schriftform können heute schon durch digitale Features – z. B. PopUps bzw. Archivierungsfunktionen – entsprochen werden. Diesem Umstand tragen die gesetzlichen Formerfordernisse derzeit nicht hinreichend Rechnung.

Wir halten eine Klarstellung für sinnvoll, dass u. a. für Einbringungserklärungen der Mitarbeiter die Textform ausreichend ist.

12. Teilnahme von Beamten

Derzeit können Beamte auf Grund fehlender Regelungen in den Besoldungsgesetzen des Bundes und der Länder nicht durch Dotierung von Teilen ihrer Besoldung an Zeitwertkonten teilnehmen.

Wir empfehlen, das Bundesbesoldungsgesetz für Bundesbeamte und die entsprechenden landesgesetzlichen Regelungen so zu ändern, dass auch Beamte und Beamtinnen wie Tarifbeschäftigte an Zeitwertkontenmodellen teilnehmen – und Wertguthaben durch Dotierung mit Besoldungsanteilen bilden können.

Vorteile von Zeitwertkonten im Überblick

- ❖ **Nachhaltigkeit:** Zeitwertkonten sind portabel, d. h. sie können auf einen Anschlussarbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung übertragen werden, so dass ein Arbeitgeberwechsel die nachhaltige Lebensplanung des Beschäftigten nicht stört.
- ❖ **Sicherheit:** Die Regelungen zum Insolvenzschutz bieten hinreichenden Schutz vor Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers.
- ❖ **Variable Freistellungsdauer:** Die Dauer der Freistellung oder der aufgestockten Arbeitszeitverringering hängt vom Volumen des gebildeten Wertguthabens und des gewünschten Versorgungsniveaus in dieser Phase ab und ist somit variabel.
- ❖ **Flexibles Versorgungsniveau:** Das Versorgungsniveau ist vorbehaltlich der Angemessenheit dabei flexibel und kann unter Berücksichtigung der gewünschten Freistellungsdauer angepasst werden. Zusätzliche Leistungen beispielsweise aus einer vorgezogenen Altersrente in Form einer Teilrente oder einer vorgezogenen Betriebsrente sind genauso berücksichtigungsfähig wie z. B. eine Arbeitgeberförderung in Form einer Aufstockung zum Freistellungsgehalt.
- ❖ **Vielfältige Dotierungsbausteine:** Die möglichen Dotierungsbausteine bestimmen Beschäftigter und Arbeitgeber einvernehmlich. Denkbar sind Gehalts- aber auch Zeitelemente wie z. B. Überstunden oder Überhänge aus Gleitzeit- oder Jahresarbeitszeitkonten.
- ❖ **Flexible Verwendung:** Die Freistellungszwecke vereinbaren Arbeitgeber und Beschäftigte einvernehmlich. Die gebildeten Guthaben können dabei sowohl für eine Freistellung unter Beibehaltung der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit als auch zur Gehaltsaufstockung einer vereinbarten Arbeitszeitverringering verwendet werden.
- ❖ **Versicherungsschutz:** Während der Dauer der Freistellung oder der aufgestockten Arbeitszeitverringering besteht voller Versicherungsschutz in den einzelnen Sozialversicherungszweigen.