

FAQ

1 Arbeits-, Sozial- und Insolvenzrecht	4
Was ist ein Zeitwertkonto?.....	4
Was versteht man unter einem „Wertguthaben“?	4
Wer kann teilnehmen?.....	4
Muss der Arbeitgeber ein Zeitwertkontenmodell anbieten?.....	4
Welche Entgeltteile können eingebracht werden?	5
Gibt es Mindest- oder Höchsteinzahlungsbeträge?.....	5
Was passiert mit den eingezahlten Entgeltbestandteilen?	5
Was passiert im Scheidungsfall?.....	5
Welche Verwendungsmöglichkeiten bestehen?	5
Kann der Arbeitnehmer jederzeit über sein Wertguthaben verfügen?.....	6
Wie wird das Wertguthaben wieder abgebaut?.....	6
Wer bestimmt über den Entnahmezeitpunkt?.....	6
Wie hoch ist ein angemessenes Freistellungsgehalt?.....	7
Kann während der Freistellung weiter dotiert werden?.....	7
Hat der Arbeitnehmer während der Freistellung weiterhin einen Anspruch auf betriebliche Sonderleistungen des Arbeitgebers?.....	7
Welche Vorteile bietet das Zeitwertkonto im Vergleich zur bAV?	7
Sind Zeitwertkonten ein Ersatz für bAV?.....	7
Ist die Umbuchung eines unverbrauchten Wertguthabens in bAV möglich?	8
Störfall	8
Was ist ein Störfall?.....	8
Wie werden Wertguthaben im Störfall beitragsrechtlich behandelt?.....	8
Wie kann das Wertguthaben bei Arbeitgeberwechsel auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden?	8
Was passiert, wenn der neue Arbeitgeber die Übertragung des Wertguthabens ablehnt?.....	8
Muss das Wertguthaben aufgelöst werden, wenn der Arbeitnehmer arbeitslos wird?.....	9

Was geschieht mit dem Wertguthaben des Arbeitnehmers im Falle einer Kündigung oder eines Aufhebungsvertrages?	9
Hat ein Betriebsübergang nach § 613a BGB Auswirkungen auf ein bestehendes Wertguthaben?	9
Insolvenzicherung	9
Wann muss das Wertguthaben insolvenzgesichert werden?	9
Arbeitsunfähigkeit/Krankheit	10
Hat krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit Einfluss auf die Einbringung ins Wertguthaben?	10
Kurzarbeit	10
Welche Auswirkungen hat Kurzarbeit auf das Wertguthaben?	10
Urlaub	10
Kann im laufenden Kalenderjahr Urlaub in ein Zeitwertkonto eingebracht werden?	10
2 Steuern / Bilanzen	11
Wie wirkt sich ein Zeitwertkonto beim Arbeitnehmer lohnsteuerlich aus?	11
Kann ein Zeitwertkonto auch für den Geschäftsführer einer GmbH mit steuerlicher Wirkung eingerichtet werden?	11
Wann müssen Erträge aus dem Kapitalanlageerfolg versteuert werden (Kapitalertragsteuer)?	12
Sind Verpflichtungen aus Zeitwertkonten in der Steuerbilanz abzuzinsen?	12
3 Personalwirtschaft	12
Welchen personalwirtschaftlichen Nutzen bieten Zeitwertkonten?	12
Gibt es konkret nachweisbare wirtschaftliche Vorteile aus der Nutzung von Zeitwertkonten für ein Unternehmen?	13
Welche Fallstricke gilt es bei der inhaltlichen Ausgestaltung eines Zeitwertkontenmodells zu vermeiden?	13
Ergibt es für den Arbeitgeber Sinn, Einbringungen der Mitarbeiter in ein Zeitwertkonto zu bezuschussen?	14
Kommen in einem Zeitwertkonto überhaupt nennenswerte Beträge zusammen, aus denen sich eine vorzeitige Freistellung finanzieren lässt?	15

Wie kann ein Unternehmen den sich ggf. aus der Nutzung von Zeitwertkonten ergebenden erheblichen Zuwachs an nur noch in Teilzeit tätigen Mitarbeitern bewältigen?	15
Erzeugt ein Zeitwertkonto nicht lediglich einen weiteren Anreiz für ungewollte Mehrarbeit?.....	16
4 Mitgliedschaft.....	16
Steht die Mitgliedschaft auch Privatpersonen offen?.....	16
Was kostet die Mitgliedschaft?	16
Was sind meine Vorteile?.....	17

1 Arbeits-, Sozial- und Insolvenzrecht

Was ist ein Zeitwertkonto?

Zeitwertkonten (Lebensarbeitszeitkonten) wurden durch den Gesetzgeber 1998 zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit initiiert. Die Rahmenbedingungen wurden mit Wirkung zum 01.01.2009 durch das sog. Flexi II-Gesetz u. a. in Bezug auf Insolvenzschutz und Kapitalanlagevorschriften angepasst. Ein Zeitwertkonto lässt sich in eine Anspar- und in eine Freistellungsphase unterteilen. In der Ansparphase ist ein Zeitwertkonto dadurch gekennzeichnet, dass Zeit- oder auch Vergütungsbestandteile nicht zur Auszahlung gelangen, sondern in einem dafür eingerichteten verzinslichen Zeitwertkonto angespart werden, um damit später bezahlte Freistellungsphasen zu finanzieren. Das angesparte Guthaben dient der Finanzierung einer Freistellungsphase. Die Entnahmen erfolgen im Rahmen regelmäßiger Gehaltszahlungen aus dem angesparten Zeitwertkonto. Zeitwertkonten sind so konstruiert, dass auch in Freistellungsphasen das Arbeitsverhältnis bestehen bleibt und für diese Phase voller Sozialversicherungsschutz gewährleistet ist.

Was versteht man unter einem „Wertguthaben“?

Ein Wertguthaben besteht aus den Vergütungs- und/oder Zeiteinbringungen des ansparenden Arbeitnehmers (Arbeitsentgeltguthaben) sowie aus dem darauf entfallenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Seit Inkrafttreten der Neuregelungen von Flexi II werden Zeitwertkonten nur noch in Geld geführt, so dass Zeitbestandteile zum Zeitpunkt der Einbringung in einen Geldwert umgerechnet werden. Der Gesetzgeber geht von einem Wertguthaben aus, wenn für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung Arbeitsentgelt fällig wird, das mit einer vor oder nach diesen Zeiten erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird (§ 7b SGB IV) und die Freistellung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen verfolgt.

Wer kann teilnehmen?

Grundlage für eine Teilnahme am Zeitwertkonto-Modell der Firma ist eine Wertguthabenvereinbarung gemäß § 7b SGB IV, die individualvertraglich oder kollektivrechtlich (z. B. über eine Betriebsvereinbarung) umgesetzt werden kann. Auch tarifliche Bestimmungen sind zu beachten.

Muss der Arbeitgeber ein Zeitwertkontenmodell anbieten?

Eine gesetzliche Verpflichtung besteht nicht. In einzelnen Branchen und Unternehmen finden sich entsprechende verpflichtende Regelungen in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen.

Welche Entgeltteile können eingebracht werden?

Grundsätzlich können neben sämtlichen Gehaltsbestandteilen (Bruttogehalt, Tantieme und Gratifikationen) unter Umständen auch Abfindungszahlungen eingebracht werden. Darüber hinaus sind Einbringungen von Überstundenvergütungen und Urlaubsansprüche sowie Arbeitgeberzuschüsse oder weitere Entgeltbestandteile möglich. Über die Details der Einbringungsmöglichkeiten entscheidet zunächst der Arbeitgeber bei der Festlegung der Rahmenbedingungen unter Beachtung eventuell bestehender tarifvertraglicher Einschränkungen. Innerhalb dieser Vorgaben kann der Mitarbeiter die Art und Höhe seiner Einzahlung individuell wählen (Einbringungsvereinbarung).

Gibt es Mindest- oder Höchsteinzahlungsbeträge?

Weder Mindest- noch Höchstumwandlungsbeträge sind gesetzlich vorgeschrieben. Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer müssen jedoch darauf achten, dass sie nach der Einbringung immer noch mehr als derzeit 450,00 € verdienen, um nicht den Status als geringfügig Beschäftigter zu erlangen.

Was passiert mit den eingezahlten Entgeltbestandteilen?

Die einzelnen Entgeltteile werden z. B. zum Kauf von Fonds oder versicherungsförmigen Garantieprodukten verwendet. Dabei trifft die Auswahl des Rückdeckungsproduktes allein der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer kann im Rahmen seiner Einbringungsvereinbarung allenfalls darüber entscheiden, in welche Risikoklasse seine Entgeltbestandteile angelegt werden sollen. Wie viele Risikoklassen dem Arbeitnehmer zur Auswahl stehen, entscheidet grundsätzlich der Arbeitgeber. Die Entwicklung des Wertguthabens entspricht der Rendite der Rückdeckung oder der Zinszusage des Arbeitgebers. In der Regel wird die Rendite des entsprechenden Rückdeckungsproduktes zu Grunde gelegt (so genanntes Partizipationsmodell).

Was passiert im Scheidungsfall?

Da es sich beim aufgebauten Wertguthaben nicht um eine Versorgungsanwartschaft im engeren Sinne, sondern um einen Anspruch auf Entgelt handelt, findet keine Berücksichtigung des Wertguthabens im Rahmen des Zugewinnausgleichs oder im Versorgungsausgleich statt. Weitere Details finden Sie im Newsletter 1/2014 der AG ZWK (B./III./S. 5 + 6)

Welche Verwendungsmöglichkeiten bestehen?

Die Verwendungsmöglichkeiten sind von der zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffenen Vereinbarung abhängig. Grundsätzlich ist vorgesehen, bezahlte und sozialversicherte Freistellungen von der Arbeit zu finanzieren. Freistellungszwecke sind in § 7c SGB IV geregelt, können aber auch individuell erweitert oder beschränkt werden. Freistellungen sind bspw.:

- als Auszeit für Weiterbildung, Elternzeit und Urlaub
- Sabbatical

- Familienpflegezeit
- als Finanzierung einer Pflegezeit
- für Teilzeitarbeit bei vollem Gehalt
- für die Finanzierung eines Vorruhestands

Kann der Arbeitnehmer jederzeit über sein Wertguthaben verfügen?

Nein. Neben den durch die Betriebsvereinbarung geregelten Entnahmemöglichkeiten kann lediglich in schwerwiegenden Notfallsituationen auf das Wertguthaben zugegriffen werden. Es muss sich für den Mitarbeiter jedoch um existenzbedrohende Notfälle handeln, z. B. Naturkatastrophen wie Hochwasser. Ereignisse wie Heirat oder die Geburt eines Kindes begründen in der Regel keine Notfallsituation.

Wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung oder Tod des Arbeitnehmers endet, kommt es zu einem Störfall, wobei das Wertguthaben nach Versteuerung und Verbeitragung zur Auszahlung kommt. Im Fall eines Arbeitgeberwechsels bestehen Möglichkeiten der Übertragung auf den Folgearbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund.

Auch wenn der gesetzliche Rentenversicherungsträger beim Mitarbeiter eine endgültige Erwerbsminderung (dies entspricht einer dauernden Berufsunfähigkeit) festgestellt hat, kann der Mitarbeiter die Abwicklung des Wertguthabens beantragen.

Wie wird das Wertguthaben wieder abgebaut?

Grundsätzlich erfolgt der Abbau des Wertguthabens ausschließlich im Rahmen seiner Zweckbestimmung durch bezahlte Freistellung von der Arbeit unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses.

Wer bestimmt über den Entnahmezeitpunkt?

Grundsätzlich bestimmt der Arbeitnehmer über den Entnahmezeitpunkt. Einer Entnahme vom Zeitwertkonto im Sinne einer Freistellung von der Arbeit kann nur wegen dringender betrieblicher Belange vom Arbeitgeber widersprochen werden, wenn die Wertguthabenvereinbarung diese Widerspruchsmöglichkeit normiert.

Worauf ist im Rahmen der Personalplanung bei der Freistellung zu achten?

Für den Arbeitgeber ergeben sich bei einer Freistellung erhebliche Konsequenzen für die Personalplanung. Sofern z. B. die Tätigkeit für den Arbeitgeber nahezu unersetzlich oder in dem beantragten Zeitraum unentbehrlich ist, liegt ein dringender betrieblicher Grund für eine Ablehnung des Antrages auf Freistellung vor. Für die Personalplanung ist in erster Linie der direkte Vorgesetzte zuständig. Dieser sollte folglich auch zuerst Kenntnis von der beabsichtigten Freistellung erhalten. Die Entscheidung wird jedoch nach den entsprechenden individual- oder kollektivrechtlichen Regelungen letztlich von der zuständigen Personalabteilung getroffen.

Wie hoch ist ein angemessenes Freistellungsgehalt?

Die Angemessenheit des Arbeitsentgelts in der Freistellung wird durch das Sozialversicherungsrecht und die Betriebsvereinbarung vorgegeben. Als angemessen gilt ein Arbeitsentgelt in Höhe von mindestens 70 % bis höchstens 130 % des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes der letzten zwölf Monate vor der Freistellungsphase. Sachleistungen und steuer- oder beitragsfreie Entgeltbestandteile erhöhen die Bemessungsgrundlage nicht, Sonderzahlungen oder Boni fließen unter Umständen in die Berechnung des Durchschnittslohns mit ein. Die persönlichen Einbringungen während der Ansparphase vermindern die Bruttobezüge im Rahmen der Angemessenheitsprüfung.

Kann während der Freistellung weiter dotiert werden?

Zu unterscheiden ist zwischen der Art der Einbringung. Zeitbestandteile können nicht eingebracht werden, da in einer Freistellung keine Überstunden aufkommen sowie grundsätzlich keine über dem gesetzlichen Urlaubsanspruch liegenden, nicht genutzten Urlaubstage existieren. Die Einbringung von Arbeitsentgelt ist möglich, da der Mitarbeiter in einer Freistellungsphase nur von der Erbringung der Arbeitsleistung befreit ist und die sonstigen Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses bestehen bleiben. Zudem sind die Voraussetzungen einer Dotierung in einer Freistellung mit denen im regulären Arbeitsverhältnis gleich. Eine weitere Einbringung ist auch in die betriebliche Altersversorgung möglich.

Hat der Arbeitnehmer während der Freistellung weiterhin einen Anspruch auf betriebliche Sonderleistungen des Arbeitgebers?

Sind die Leistungen an das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses geknüpft, dürfte der Anspruch auch während der Freistellung bestehen, sofern keine anderslautende Vereinbarung zwischen den Parteien getroffen wird. Leistungen, die an die Arbeitsleistung geknüpft sind, dürften daher regelmäßig entfallen. Um Missverständnisse zu vermeiden, sollte in der Wertguthabenvereinbarung eine klarstellende Regelung getroffen werden.

Welche Vorteile bietet das Zeitwertkonto im Vergleich zur bAV?

Zeitwertkonten verfolgen eine völlig andere personalpolitische Zielrichtung und können mit betrieblicher Altersvorsorge nicht verglichen werden. Grundsätzlich ergänzen sich betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten sehr gut.

Sind Zeitwertkonten ein Ersatz für bAV?

Nein. Zeitwertkonten sollten immer eine individuelle Ergänzung und kein Ersatz für betriebliche Altersversorgung sein. Risiken wie Tod und Berufsunfähigkeit können nicht über Zeitwertkonten abgedeckt werden.

Ist die Umbuchung eines unverbrauchten Wertguthabens in bAV möglich?

Ja. Aber seit Flexi II nicht mehr beitragsfrei. Bei der Umbuchung werden mithin Sozialversicherungsbeiträge fällig (Störfall). Ob auch Lohnsteuern anfallen, hängt insbesondere vom ausgewählten Durchführungsweg ab.

Störfall

Was ist ein Störfall?

Ein Störfall tritt dann ein, wenn das bestehende Wertguthaben planwidrig, also außerhalb einer Freistellung verwendet wird, z. B. bei Auszahlungen wegen Tod, Insolvenz oder Ausscheiden aus dem Unternehmen. Der Arbeitnehmer erhält in diesen Fällen in der Regel eine Kapitalauszahlung im Umfang des im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens. Die Kapitalauszahlung muss er versteuern und verbeitragen. Bei Arbeitgeberwechsel kann zur Vermeidung eines Störfalles auch eine Übertragung auf den Anschlussarbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund erfolgen.

Wie werden Wertguthaben im Störfall beitragsrechtlich behandelt?

Im Störfall bestimmt sich die Verbeitragung nach dem besonderen Verfahren des § 23 b Abs. 2 SGB IV. Im Ergebnis geht es darum, den Mitarbeiter im Störfall beitragsrechtlich so zu stellen, wie er gestanden hätte, wenn er kein Wertguthaben gebildet hätte. Hierzu muss der Arbeitgeber während der Laufzeit des Wertguthabenmodells gesondert je Mitarbeiter und gesondert je Rechtskreis und Sozialversicherungszweig die sog. SV-Lüfte führen. Das Guthaben wird im Störfall mit den sog. SV-Lüften verglichen und der jeweils kleinere Wert in dem einzelnen Sozialversicherungszweigen verbeitragt.

Wie kann das Wertguthaben bei Arbeitgeberwechsel auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden?

Bei einem Arbeitgeberwechsel besteht nur dann eine Übertragungsmöglichkeit des Wertguthabens auf den neuen Arbeitgeber, wenn dieser zustimmt. Stimmt der neue Arbeitgeber der Übertragung zu, wird die Freistellung entweder aufgrund einer vorhandenen Betriebsvereinbarung zu Zeitwertkonten bzw. auf einzelvertraglicher Ebene geregelt. Die Übertragung ist grundsätzlich steuer- und sozialversicherungsfrei möglich.

Was passiert, wenn der neue Arbeitgeber die Übertragung des Wertguthabens ablehnt?

Stimmt der neue Arbeitgeber der Übertragung des Wertguthabens nicht zu, kann der Arbeitnehmer sein Wertguthaben alternativ auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen (hierbei gelten allerdings Mindestvolumina). Wenn der Arbeitnehmer sein Wertguthaben nicht nach spätestens sechs Monaten nach Austritt übertragen konnte, muss das Wertguthaben als Störfall verbeitragt werden. In die-

sem Fall erhält der Arbeitnehmer im Umfang des im Wertguthaben vorhandenen Arbeitsentgeltguthabens in der Regel eine Kapitalauszahlung.

Muss das Wertguthaben aufgelöst werden, wenn der Arbeitnehmer arbeitslos wird?

Nein, der ausgeschiedene Arbeitnehmer hat das Recht, sein Wertguthaben bis zu sechs Monate nach Austritt beim alten Arbeitgeber zu belassen, sofern er in der Zwischenzeit bei der Bundesagentur für Arbeit als arbeitssuchend gemeldet ist. Sollte bis spätestens sechs Monate nach Ausscheiden noch kein Nachfolge-Arbeitgeber vorhanden sein (um das Wertguthaben zu übertragen), tritt der so genannte Störfall ein. Die Auflösung des Wertguthabens erfolgt dann durch einmalige Kapitalauszahlung, die versteuert und verbeitragt werden muss.

Was geschieht mit dem Wertguthaben des Arbeitnehmers im Falle einer Kündigung oder eines Aufhebungsvertrages?

Grundsätzlich gibt es folgende Alternativen:

- Einmalige Auszahlung des Wertguthabens (Störfall)
- Übertragung zum nächsten Arbeitgeber
- Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund

Hat ein Betriebsübergang nach § 613a BGB Auswirkungen auf ein bestehendes Wertguthaben?

Es gelten die Vorschriften des § 613a Abs. 1. Hier wird das Wertguthaben auf den neuen Inhaber übertragen. Hat der neue Inhaber eine Betriebsvereinbarung zu Zeitwertkonten, ersetzen diese Bestimmungen die Regelungen der Betriebsvereinbarung, die beim alten Arbeitgeber existiert hat. Besteht keine Betriebsvereinbarung, gelten die früheren Regelungen der Betriebsvereinbarung auf arbeitsvertraglicher Ebene weiter.

Insolvenzversicherung

Wann muss das Wertguthaben insolvenzgesichert werden?

Nach § 7e Abs. 1 SGB IV müssen die Vertragsparteien im Rahmen der Wertguthabenvereinbarung Vorkehrungen treffen, um das Wertguthaben inkl. dem darin enthaltenen Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag gegen Insolvenz vollständig abzusichern. Im Falle einer nicht vorhandenen bzw. nicht geeigneten Insolvenzversicherung bestehen Sanktionsmöglichkeiten bis hin zur Auflösung, d. h. Besteuerung und Verbeitragung aller Wertguthaben. In der Praxis sind Treuhandmodelle (CTA-Modelle) oder Einzelverpfändungen an den Arbeitnehmer weit verbreitet. Bürgschaften sind aufgrund des langen Zeithorizonts von Zeitwertkontenmodellen kaum möglich.

Arbeitsunfähigkeit/Krankheit

Hat krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit Einfluss auf die Einbringung ins Wertguthaben?

Das hängt davon ab, ob und inwieweit dem Arbeitnehmer ein Entgeltfortzahlungsanspruch zusteht. Soweit der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist, muss er solche vom Arbeitnehmer eingebrachten Vergütungsbestandteile ins Wertguthaben des Arbeitnehmers einstellen, die ohne eine Vereinbarung über Zeitwertkonten der Entgeltfortzahlungspflicht unterlägen. Endet die Entgeltfortzahlungsverpflichtung, muss der Arbeitgeber nur solche Ansprüche ins Wertguthaben einbringen, auf die der Arbeitnehmer trotz fortgesetzter Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch behält (z. B. tarifliche Urlaubsansprüche).

Kurzarbeit

Welche Auswirkungen hat Kurzarbeit auf das Wertguthaben?

Die Agentur für Arbeit kann nicht verlangen, dass die Wertguthaben in dem gesetzlich zulässigen Rahmen abgebaut werden müssen, bevor Kurzarbeitergeld bezahlt wird. Das Wertguthaben ist also im Falle der Kurzarbeit geschützt.

Urlaub

Kann im laufenden Kalenderjahr Urlaub in ein Zeitwertkonto eingebracht werden?

Grundsätzlich ja. Allerdings kann nur der Urlaub ins Zeitwertkonto eingestellt werden, der im jeweiligen Kalenderjahr über den gesetzlichen Mindesturlaub (vier Wochen) hinausgeht. Einige Tarifverträge schließen die Einbringung von Urlaubstagen in ein Zeitwertkonto auch explizit aus. Dass Urlaubsansprüche grundsätzlich nach einmaliger Erfüllung der gesetzlichen und tariflichen Wartezeit von sechs Monaten bei Beginn des jeweiligen Kalenderjahres in vollem Umfang fällig werden, ist für die Einbringung in das Zeitwertkonto unschädlich. Das liegt zum einen daran, dass Urlaubsansprüche als solche weder steuer- noch beitragspflichtig sind; in das Zeitwertkonto eingestellt wird auch nicht der Urlaubsanspruch selbst (mit seiner Bindung an das Kalenderjahr und seiner Befristung auf den 31. März des Folgejahres), sondern ein wertgleicher Ersatzanspruch, der erst bei entsprechender Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entsteht und fällig wird.

2 Steuern / Bilanzen

Wie wirkt sich ein Zeitwertkonto beim Arbeitnehmer lohnsteuerlich aus?

Die Einbringungen in das Zeitwertkonto fließen dem Arbeitnehmer lohnsteuerlich nicht zu. Erst die spätere Auszahlung des Wertguthabens im Rahmen der Freistellung führt steuerlich zum Zufluss von Arbeitslohn. Es kommt damit zu einer Verschiebung des Besteuerungszeitpunktes.

Kann ein Zeitwertkonto auch für den Geschäftsführer einer GmbH mit steuerlicher Wirkung eingerichtet werden?

Mit Schreiben vom 08.08.2019 hat das Bundesfinanzministerium zu der „Lohn-/einkommensteuerliche Behandlung sowie Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten-Modellen für Organe von Körperschaften“ Stellung genommen. Es hat damit das bestehende BMF-Schreiben vom 17.06.2009 teilweise geändert und auf die zwischenzeitliche Rechtsprechung reagiert. Nach Auffassung des BMF ist für alle offenen und künftigen Fälle für die Frage der lohnsteuerlichen Anerkennung und der Frage der verdeckten Gewinnausschüttung (vGA) wie folgt zu unterscheiden:

- 1. Organ ist nicht beteiligt an Körperschaft – z. B. Fremd-GF, Vorstand:

Körperschaftsteuerrechtlich liegt keine vGA vor. Damit sind die Einbringungen des Geschäftsführers auch lohnsteuerrechtlich anzuerkennen, d. h. die Einbringung fließt dem Geschäftsführer nicht zu und führt entsprechend erst im Zeitpunkt der späteren Auszahlung zu Zufluss von Arbeitslohn.

- 2. Organ ist an Körperschaft beherrschend beteiligt – z. B. Alleiniger GGF:

Körperschaftsteuerrechtlich liegt eine vGA vor. Damit sind die Einbringungen des Geschäftsführers lohnsteuerrechtlich nicht anzuerkennen, d. h. dass der Arbeitslohn trotz späterem Zufluss bereits im Zeitpunkt der Einbringung lohnversteuert werden muss.

- 3. Organ ist an Körperschaft nicht beherrschend beteiligt – z. B. Minderheits-GGF:

Körperschaftsteuerlich muss geprüft werden, ob eine vGA vorliegt oder nicht. Liegt keine vGA vor, sind die Dotierungen des Geschäftsführers auch lohnsteuerrechtlich anzuerkennen, im anderen Fall nicht. Damit ist die lohnsteuerrechtliche Anerkennung in diesen Fällen auch nach dem BMF-Schreiben vom 08.08.2019 offen und von der körperschaftsteuerrechtlichen Prüfung des Einzelfalls abhängig.

Wann müssen Erträge aus dem Kapitalanlageerfolg versteuert werden (Kapitalertragsteuer)?

Die Kapitalanlage für die Absicherung der Wertguthaben ist dem Arbeitgeber steuerlich zuzurechnen, weil er auch bei Übertragung auf einen Treuhänder deren wirtschaftlicher Eigentümer bleibt. Erträge hieraus fließen ihm im Zeitpunkt der „wirtschaftlichen Verfügungsmacht“, z. B. bei Leistung aus einer Versicherung oder einer Zinsgutschrift, zu, wobei grds. Kapitalertragsteuer einzubehalten ist. In Abhängigkeit von der Wertguthabenvereinbarung zahlt der Arbeitgeber den Steuerabzugsbetrag (Kapitalertragsteuer) in das jeweilige Wertguthaben wieder ein. Der Arbeitgeber kann die gezahlte Kapitalertragsteuer auf seine Einkommen- und Körperschaftsteuerschuld anrechnen. Für den Arbeitnehmer hat der steuerliche Zufluss von Erträgen aus der Kapitalanlage keine Auswirkung. Ihm fließen „nur“ die späteren Leistungen aus der Auflösung des Wertguthabens als Arbeitslohn und nicht auch Erträge aus der Kapitalanlage des Arbeitgebers zu. D. h., die Leistungen unterliegen dem Lohnsteuerabzug und nicht der Kapitalertragsteuer (Abgeltungsteuer).

Sind Verpflichtungen aus Zeitwertkonten in der Steuerbilanz abzuzinsen?

Die Rückstellungen der Verpflichtung aus wertpapiergebundene Zeitwertkonten mit der vom Arbeitgeber zu stellenden Nominalwertgarantie und Teilhabe des Arbeitnehmers an der Wertsteigerung müssen nicht abgezinst werden, wenn die Zeitwertkonten unter Ausschluss der Rückführung durch einen Dritten geführt werden (§7e Abs. 2 S. 1 SGB IV). Dies ist lt. OFD Frankfurt vom 09.03.2016 zwischen Bund und Ländern abgestimmt.

Unter „wertpapiergebundene Zeitwertkonten“ fallen auch die Zeitwertkonten, bei denen Bank- oder Lebensversicherungsprodukte als Sicherungsmittel eingesetzt werden; entsprechend IDW RS HFA 30, Tz. 71 ff. (insb. Tz. 74).

3 Personalwirtschaft

Welchen personalwirtschaftlichen Nutzen bieten Zeitwertkonten?

Mögliche Vorteile für das Unternehmen:

- Vermeidung erhöhter Krankheitskosten und Produktivitätseinbußen durch strukturelle Überalterung der Belegschaft
- Verbesserte Steuerungsmöglichkeiten für den Zeitpunkt des Übergangs der Mitarbeiter in den Ruhestand
- Individuelle Reaktionsmöglichkeiten auf die gesundheitliche Belastungssituation älterer Mitarbeiter
- Reduktion der Personalkosten bei Ersatz älterer Mitarbeiter durch jüngere
- Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber: Lebensarbeitszeitmodelle werden von Mitarbeitern zunehmend als positiv bewertet und sind ein attraktives Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Mögliche Vorteile für Mitarbeiter:

- Erhöhte Flexibilität der Lebensarbeitszeitgestaltung
- Vermeidung von Renteneinbußen bei vorzeitigem Ruhestand
- Finanzierung von Pflegezeiten oder verlängerten Elternzeiten
- Finanzierung von Auszeiten für eine berufliche Weiterqualifikation
- Finanzierung von Sabbaticals

Gibt es konkret nachweisbare wirtschaftliche Vorteile aus der Nutzung von Zeitwertkonten für ein Unternehmen?

In vielen Fällen lassen sich auf Basis einer Demografieanalyse konkrete Kostenreduzierungen durch die Nutzung von Zeitwertkonten prognostizieren. Diese setzen sich in der Regel aus folgenden Elementen zusammen:

- Vermiedene Kosten für Abfindungen oder Altersteilzeitlösungen für solche Mitarbeiter, die aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zum Renteneintrittsalter arbeiten können oder wollen
- Reduzierte Krankheitskosten durch einen verringerten Anteil an Mitarbeitern in den höheren Altersklassen, die statistisch deutlich höhere Krankheitsquoten aufweisen
- Reduzierte Gehaltskosten: Aufgrund der gegebenen Tarifstrukturen sind ältere Mitarbeiter in der Regel erheblich teurer als jüngere
- Erhaltung von wichtigem Know-how im Unternehmen bei gleichzeitiger Reduzierung der Krankheitskosten älterer Mitarbeiter durch die Verlängerung der Ruhephasen mittels Teilzeitarbeit
- Ggf. Reduzierung von ungeplanten Ausfallzeiten bei familiärer Pflegesituation durch eine schnell planbare Inanspruchnahme einer Pflegezeit aus dem Zeitwertkonto

Welche Fallstricke gilt es bei der inhaltlichen Ausgestaltung eines Zeitwertkontenmodells zu vermeiden?

Vor allem sollte darauf geachtet werden, dass die Vereinbarungen zum Zeitwertkontenmodell für beide Seiten Klarheit und Planbarkeit gewährleisten. Typische Punkte, die gelegentlich übersehen werden, sind z. B.:

- Klärung der Finanzierung von Urlaubs- und Krankheitszeiten während der Freistellung
- Festlegung der Ankündigungsfristen für Freistellungen aus einem Wertguthaben
- Umgang mit nicht stetigen Entgeltanteilen während einer (Teil-)Freistellung
- Klärung, ob der Mitarbeiter einen einseitigen Anspruch auf Freistellung hat bzw. in welchen Fällen der Arbeitgeber einer Freistellung widersprechen kann
- Auswirkung der Freistellungen auf arbeitgeberfinanzierte Altersversorgungssysteme (z. B. bei reduziertem Entgelt aus dem Zeitwertkonto) sowie Entgeltumwandlungssystemen
- Klärung der Inanspruchnahme von zur Privatnutzung zugelassenen Dienstfahrzeugen während vorübergehenden Freistellungen

Des Weiteren wird häufig versäumt, im Vorfeld die buchhalterische und kostenrechnerische Abwicklung der Freistellungszeiträume im Unternehmen zu regeln, um zu gewährleisten, dass die Freistellung aus dem Wertguthaben nicht zu Gehaltsbelastungen in den Bereichen führt.

Ergibt es für den Arbeitgeber Sinn, Einbringungen der Mitarbeiter in ein Zeitwertkonto zu bezuschussen?

In der Regel ja! Wenn das Zeitwertkontenmodell einen personalpolitischen Zweck erfüllen soll, muss es von möglichst vielen Mitarbeitern genutzt werden, die regelmäßig Entgeltbestandteile in ihr Wertguthaben einbringen. Damit dies geschieht, müssen die Mitarbeiter das Modell als attraktiv empfinden. Ein Arbeitgeberzuschuss, der über jeder Verzinsung liegt, die der Mitarbeiter bei Ansparen aus dem Netto-Entgelt erzielen kann, ist in der Regel ein sehr starkes Argument für die Teilnahme am Zeitwertkontenmodell.

Für den Arbeitgeber ergibt der Zuschuss dann Sinn, wenn die erwarteten wirtschaftlichen Vorteile (siehe Frage zu den wirtschaftlichen Vorteilen) aus dem Zeitwertkontenmodell höher sind als die durch die Zuschüsse entstehenden Kosten. Wenn man bedenkt, dass die Alternativen zu einem Zeitwertkontenmodell meist Abfindungen oder andere, vergleichsweise teure Vorruhestandslösungen für einen substantiellen Anteil der älteren Mitarbeiter sind, können sich auch substantielle Zuschüsse für den Arbeitgeber amortisieren.

Daneben steigern Zeitwertkontenmodelle die Attraktivität des Arbeitgebers, da immer mehr Arbeitnehmer ein Interesse an Arbeitszeitmodellen haben, die eine flexible Vereinbarung von Arbeit und Aspekten der persönlichen Lebensgestaltung (u. a. Qualifizierung, Pflege, Familienzeit) ermöglichen. Auch aus dem Aspekt des Wettbewerbs um qualifizierte Mitarbeiter heraus kann also die Bezuschussung eines Zeitwertkontenmodells sinnvoll sein.

Bei der Gestaltung des Arbeitgeberzuschusses haben sich aus betriebswirtschaftlicher Sicht Modelle bewährt, die eine Gewährung der Zuschüsse an definierte Freistellungen beim Arbeitgeber koppeln, da so unerwünschte „Mitnahmeeffekte“ (z. B. Auszahlung der Zuschüsse im Störfall bei Arbeitgeberwechsel) vermieden werden können.

Ist es angesichts des Fachkräftemangels überhaupt sinnvoll, den Mitarbeitern zusätzliche Möglichkeiten für einen vorzeitigen Ruhestand anzubieten?

Es mag zunächst kontraproduktiv erscheinen, qualifizierten Mitarbeitern eine Möglichkeit zu bieten, für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben anzusparen. Andererseits stellt sich die Frage: Wie soll ein Unternehmen in Zukunft wirksam verhindern, dass hochqualifizierte Mitarbeiter sich die Freiheit nehmen, über den Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus dem Erwerbsleben selbst zu entscheiden? Gerade bei diesen Mitarbeitergruppen wird die Möglichkeit, diesen Zeitpunkt zu wählen, nicht durch den Verzicht auf Zeitwertkonten einzuschränken sein. Denn hochqualifizierte Mitarbeiter werden in Zukunft vermutlich noch stärker als bisher ihre Arbeitgeber und ihr Gehaltsniveau selbst bestimmen und schon alleine aufgrund ihres hohen Gehaltsniveaus nur über die Attraktivität ihrer Tätigkeit auch im Alter noch im Unternehmen zu halten sein. Daher dürfte die Attraktivität von Zeitwertkonten als Bindungsinstru-

ment für qualifizierte Mitarbeiter in der Bewertung für die Unternehmen stärker zu Buche schlagen als die Befürchtung der „Flucht in den Vorruhestand“. Es dürfte dagegen naiv sein anzunehmen, dass solche Mitarbeiter durch die „Vorenthaltung“ von Zeitwertkonten länger an das Unternehmen gebunden werden könnten.

Auf Basis eines Lebensarbeitszeitmodells mit Teilfreistellung vor dem Renteneintritt kann der Verbleib eines qualifizierten Mitarbeiters beim Arbeitgeber sogar verlängert werden, wenn es ansonsten für den Mitarbeiter nur die Möglichkeit gäbe, die mit der Vollzeitbeschäftigung verbundene Belastung durch einen vorzeitigen Renteneintritt zu vermeiden.

Kommen in einem Zeitwertkonto überhaupt nennenswerte Beträge zusammen, aus denen sich eine vorzeitige Freistellung finanzieren lässt?

Für eine wirksame Entlastung älterer Mitarbeiter, die ihnen hilft, gesund und ohne wesentliche Abschläge bei der Rente das Renteneintrittsalter zu erreichen, sollte man in erster Linie an Teil-Freistellungen denken. Um z. B. über die letzten fünf Jahre vor Renteneintritt die Arbeitszeit bei vollem Entgeltausgleich auf 80 % zu reduzieren, muss der Arbeitnehmer in seinem Zeitwertkonto „nur“ ein Jahresentgelt angespart haben. Lassen wir Verzinsungseffekte in der Betrachtung zunächst außen vor (was z. B. dem tatsächlichen Ergebnis entspricht, wenn sich Verzinsung und laufende Entgeltentwicklung die Waage halten), müsste ein Mitarbeiter z. B. über zehn Jahre im Durchschnitt pro Jahr 10 % seines Entgelts (aus Mehrstunden, Einmal-Zahlungen, nicht beanspruchten Resturlaubstagen oder auch aus dem laufenden Entgelt) in das Zeitwertkonto einbringen. Nachdem eine Brutto-Einbringung von 10 % in der Größenordnung einer Senkung des Netto-Entgelts von ca. 5 % entspricht, ist das für die meisten Mitarbeiter leistbar. Zuschüsse des Arbeitgebers und längere Zeiträume des Ansparens ermöglichen solche Effekte sogar bei noch geringeren Einbringungen in das Zeitwertkonto.

Anstelle einer Reduzierung der Arbeitszeit über fünf Jahre auf 80 % kann mit gleichem Volumen der Ansparung im Zeitwertkonto z. B. auch eine schrittweise Absenkung von 80 % bis auf 60 % realisiert werden, wobei aber das Entgelt jeweils nur um 20 Prozentpunkte über der reduzierten Arbeitszeit liegt (d. h. schrittweise Absenkung des Brutto-Entgelts von 100 % auf 80 %). Auch solche Modelle sind für viele Arbeitnehmer denkbar, da sie sich ohnehin unmittelbar vor einer Umstellung vom aktuellen Arbeitsentgelt auf das zukünftige (niedrigere) Rentenniveau befinden.

Für andere Freistellungszwecke (z. B. Verkürzung der täglichen Arbeitszeit für eine bessere Abstimmung auf Öffnungszeiten von Einrichtungen zur Kinderbetreuung) können ohnehin schon deutlich geringere Ansparsvolumina ausreichen, um das gewünschte Ergebnis zu erzielen.

Wie kann ein Unternehmen den sich ggf. aus der Nutzung von Zeitwertkonten ergebenden erheblichen Zuwachs an nur noch in Teilzeit tätigen Mitarbeitern bewältigen?

Gerade die oben beschriebene Form der Teil-Freistellung vor dem Renteneintritt kann zu einem erheblichen Anwachsen des Anteils von Teilzeitbeschäftigten führen. Dies ist organisatorisch dann zu verkraften, wenn die angebotenen Teilzeitmodelle den betrieblichen Belangen entsprechen. In den typischen

Gleitzeitmodellen bedeutet dies, dass die Teilzeit nicht (zumindest nicht überwiegend) in Form einer Verkürzung auf Tätigkeit am Vormittag besteht, sondern auch die Teilzeitbeschäftigten gleichmäßig verteilt über die Wochentage und die Stunden des einzelnen Tages arbeiten. Da bei ruhestandsnahen Teil-Freistellungen für die Mitarbeiter nicht das Thema der Kinderbetreuung im Vordergrund steht, sind solche Lösungen auch problemlos möglich.

In Betrieben mit Schichtarbeit bedeutet dies, dass die Teil-Freistellung über zusätzliche schichtfreie Tage realisiert wird. Dazu braucht man flexiblere Schichtmodelle, die eine bedarfsgerechte Kompensation dieser zusätzlichen freien Tage ermöglichen. Hierzu gibt es inzwischen eine ganze Reihe von auch in der Praxis bewährten Schichtmodellen.

Erzeugt ein Zeitwertkonto nicht lediglich einen weiteren Anreiz für ungewollte Mehrarbeit?

Wenn Mitarbeiter Mehrstunden in ein Zeitwertkonto einbringen können, kann dieser Anreiz entstehen. Man sollte sich allerdings darüber im Klaren sein, dass Anreize für Mehrarbeit ggf. auch bereits ohne die Existenz eines Zeitwertkontos gegeben sind. D. h.: Wenn Mitarbeiter in einem Unternehmen die Möglichkeit haben, Mehrstunden anzusammeln, ohne dass kontrolliert würde, ob diese Mehrstunden wirklich notwendig waren, werden die daran interessierten Mitarbeiter für das Entstehen solcher Mehrstunden sorgen. Denn auch ohne die Möglichkeit der Überführung der Mehrstunden in ein Zeitwertkonto sind Mehrstunden für Mitarbeiter attraktiv: Entweder können sie an für die Mitarbeiter attraktiven Zeiten in Freizeit ausgeglichen werden (besonders beliebt sind hier Brückentage sowie die Verlängerung von Wochenenden oder Urlaub durch Zeitausgleichstage) oder sie werden entgeltwirksam. Die Lösung eines solchen Problems kann also nicht im Verzicht auf ein Zeitwertkonto bestehen, sondern in klaren Regelungen und Steuerungsmechanismen dafür, wann und unter welchen Voraussetzungen Mehrarbeit entstehen kann und soll.

4 Mitgliedschaft

Steht die Mitgliedschaft auch Privatpersonen offen?

Ja, die Mitgliedschaft steht interessierten Vertretern aus allen Bereichen offen.

Was kostet die Mitgliedschaft?

Die Mitgliedsbeiträge für die individuellen Mitgliedschaften entnehmen Sie bitte den aktuellen Angaben aus dem PDF "Beitragsstaffel" (unter AG ZWK-Unterlagen).

Gruppe	Beschreibung	Jahresbeitrag
1	Einzelmitgliedschaft: Natürliche Personen in Verbindung mit einer Firmenmitgliedschaft	250,00 EUR
2	Einzelmitgliedschaft: Natürliche Personen ohne Firmenmitgliedschaft	600,00 EUR
3	Firmenmitgliedschaft: Unternehmen und Verbände/Vereine („potenzielle Anwender“)	300,00 EUR
4	Firmenmitgliedschaft: Gutachterfirmen, Beraterfirmen, selbständige Steuerberater, selbständige Wirtschaftsprüfer, selbständige Rechtsanwälte, Makler bzw. entsprechende juristische Personen, Treuhandgesellschaften, Produkthanbieter	1.500,00 EUR
5	Einzelmitgliedschaft: Studenten und Hochschullehrer	300,00 EUR

Was sind meine Vorteile?

Sie sind Mitglied in einem Fachverband, der Sie über die aktuellsten Trends und Entwicklungen informiert (z. B. Gesetze, Stellungnahmen, Newsletter und die Jahrestagung). Weiterhin können Ihre Kommentare einem breiteren Forum vorgestellt werden, um das Zeitwertkonto auch fachlich zu stärken. Sie erhalten kostenlosen Zugang zu unserer Jahrestagung und vergünstigten Zugang zu unseren Schulungsveranstaltungen. Im Falle einer Firmenmitgliedschaft gewähren wir ihnen bis zu drei Freikarten zu unserer Jahrestagung.