



Anfang des Jahres treten neue Gesetze in Kraft, die den Umgang mit Zeitwertkonten regeln. Sie betreffen auch die Arbeitgeber, die das Instrument schon eingeführt haben.

Werte statt Zeit

Am 13. August 2008 hat das Bundeskabinett den „Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ („Flexi II“) beschlossen. Das Bundesministerium der Finanzen hat zudem einen Entwurf des BMF-Schreibens zur lohn- und einkommensrechtlichen Behandlung sowie zu den Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten-Modellen veröffentlicht. Das BMF-Schreiben soll zeitgleich mit dem Flexi II zum 1. Januar 2009 in Kraft treten. Es stellt sich daher für Arbeitgeber, die bereits erfolgreich Zeitwertkonten-Modelle in ihren Unternehmen umgesetzt haben oder die mit dem Gedanken spielen in naher Zukunft solche Modelle zu implementieren, die Frage nach den inhaltlichen Änderungen und den Auswirkungen für die Praxis. Der Gesetzentwurf zum Flexi II beinhaltet eine Definition der Wert-

guthaben, welche eine bessere Abgrenzung von anderen Zeitguthaben, insbesondere von Gleitzeitguthaben, ermöglichen soll. Unter dem Begriff Wertguthaben werden demnach solche Arbeitszeitvereinbarungen verstanden, die nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- oder Arbeitszeitzyklen aufgrund tarifvertraglicher oder betrieblicher Ausgleichszeiträume verfolgen, sondern jene die vollständig oder teilweise die Freistellung von der Arbeitsleistung zum Regelungsinhalt haben. Hierbei handelt es sich jedoch nicht um eine Rechtsänderung. Auswirkungen auf



*Anja Bothe,
Rechtsanwältin,
Deutsche Zeitwert
GmbH, München
Kontakt: anja.
bothe@deutsche-
zeitwert.de*

Stichwörter in diesem Beitrag

- Arbeitsentgeltguthaben
- Lebensarbeitszeitplanung
- Werterhaltungsgarantie

die bestehende Praxis sind nicht zu erwarten.

In den Anwendungsbereich von Wertguthaben werden zukünftig sowohl geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer als auch geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten einbezogen. Diese Einbeziehung ist auch dringend geboten, um ungerechtfertigte Benachteiligungen und Diskriminierungen zu vermeiden. Zumal es zwischenzeitlich anerkannt ist, dass Teilzeitarbeitnehmern die gleichen Rechte zustehen, wie anderen Beschäftigten. Dazu hat auch das BMF Stellung bezogen. Zu dem begünstigten Personenkreis, für den in Zukunft eine steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten-Modellen erfolgen kann, gehören demnach alle Arbeitnehmer im Sinne des Paragraphen 1 der Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) im Rahmen eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses. Es werden ausdrücklich auch Arbeitnehmer mit einer geringfügig entlohnten oder kurzfristigen Beschäftigung einbezogen. Für die Praxis bedeutet dies, dass Arbeitgeber den Teilnehmerkreis für bestehende Zeitwertkonten-Modelle erweitern können.

Klar differenzieren

Nach dem Gesetzentwurf sind künftige Wertguthaben als Arbeitsentgeltguthaben zu führen, das heißt eine Führung in Zeit ist nicht mehr möglich. Nach Ansicht des Gesetzgebers entstehen dadurch keine Nachteile für die Beteiligten. Durch diese Regelung ist ebenfalls eine klarere Differenzierung zu anderen Arbeitszeitvereinbarungen möglich und Umrechnungsschwierigkeiten werden ausgeschlossen. Arbeitgeber, die eine Implementierung von Zeitwertkonten-Modellen nach dem Inkrafttreten des Flexi II geplant und bis dahin noch keine Wertguthabenvereinbarungen getroffen haben, werden die Wertguthaben als Arbeitsentgeltguthaben führen müssen. Für bereits eingerichtete Modelle ist eine Bestandschutzregelung vorgesehen. Bei reinen Zeitguthaben, die aufgrund früherer Vereinbarungen geführt werden, besteht eine Wahlmöglichkeit der Parteien,

diese als Zeit oder Entgeltguthaben fortzuführen. Dies gilt auch für neu vereinbarte Wertguthaben auf der Grundlage früherer Vereinbarungen. Eine der wesentlichen Änderungen ist die Regelung über die Kapitalanlagerestriktion und Kapitalerhalt. Für die Anlage der Wertguthaben werden die Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern zur Anwendung kommen. Allerdings gilt die Maßgabe, dass eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds nur noch bis zu einer Höhe von 20 Prozent zulässig ist. Eine höhere Aktienquote ist jedoch zulässig, wenn entweder dies in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung vereinbart wurde. Oder das Wertguthaben ausweislich der Wertguthabenvereinbarung ausschließlich für Freistellungen unmittelbar vor Rentenbeginn in Anspruch genommen wird, um einen gleitenden Übergang in die Altersvollrente zu gestalten.

Längerfristiges Risiko

Der Gesetzesbegründung ist zu entnehmen, dass Wertguthaben gerade nicht als Privatvermögen einzustufen sind. Die Beschäftigten haben vielmehr ein Interesse daran, auf den Bestand ihrer Lebensarbeitszeitplanung zu vertrauen. Spekulative Anlagegewinne und dieses Interesse der Beschäftigten schließen sich jedoch gegenseitig aus. Daher sind Ausnahmen von der Kapitalanlagerestriktion nur noch in den dargestellten Varianten möglich. Soweit kein Tarifvertrag vorliegt, der einen höheren Aktienanteil für zulässig erklärt, bleibt dem Arbeitgeber zusammen mit dem Beschäftigten nur die Möglichkeit, in der Vereinbarung die Verwendung des Wertguthabens auf Freistellungen ausschließlich vor Eintritt des Renteneintrittsalters zu begrenzen. Dann können nach wie vor Lebenszyklusmodelle, bei denen die Aktienquote in jungen Jahren des Beschäftigten höher ist und mit zunehmendem Alter stetig reduziert wird, zum Einsatz kommen.

Nach Ansicht des Gesetzgebers ist in diesen Fällen das Risiko längerfristig

Impressum

Gegründet im Jahre 1949 von
Prof. Dr. GUIDO FISCHER und
Prof. Dr. ALBRECHT WEISS

Herausgeber:

Prof. Dr. Dres. h. c. EDUARD GAUGLER, Mannheim
Prof. Dr. DIETER WAGNER, Potsdam
Prof. Dr. ERNST ZANDER, Hamburg

Redaktion Düsseldorf:

RUTH LEMMER (verantwortlich i.S.d.P.)
das medienbüro
Gerresheimer Str. 93, D-40233 Düsseldorf
Tel. 0211/3 85 86 14, Fax 0211/37 24 10
E-Mail: personal-redaktion@fachverlag.de

Redaktion Potsdam:

Prof. Dr. DIETER WAGNER (Universität Potsdam)
Hubertusdamm 13, D-14480 Potsdam
Tel. 0331/9 77 35 93, Fax 0331/9 77 34 04
E-Mail: personal-redaktion@fachverlag.de

Mit Namen gezeichnete Artikel spiegeln nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wider. Alle Manuskripte sind an die obige Adresse der Redaktion zu schicken. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Haftung übernommen. Beiträge werden nur angenommen, wenn sie nicht einer anderen Zeitschrift zur Veröffentlichung angeboten wurden.

Leserservice:

KUNDENSERVICE INLAND:
Tel. 0800/0 00 16 37 (kostenfrei)
Fax 0800/0 00 29 59 (kostenfrei)

KUNDENSERVICE AUSLAND:

Tel. 00 49(0)211/8 87-36 70
Fax 00 49(0)211/8 87-36 71
E-Mail: personal.leserservice@fachverlag.de

ANSCHRIFT KUNDENSERVICE:

Fachverlag der Verlagsgruppe Handelsblatt GmbH
Kundenservice Fachverlag
Berner Str. 2, D-97084 Würzburg
Postfach 92 54, D-97092 Würzburg

Verlag:

Fachverlag der Verlagsgruppe Handelsblatt GmbH
Kasernenstr. 67, D-40213 Düsseldorf
Postfach 10 11 02, D-40002 Düsseldorf
Tel. 0211/8 87-0; Fax 0211/8 87-14 19

Geschäftsführung: JOHANNES HÖFER,
DR. MICHAEL STOLLARZ

Produktmanagement:

STEFANIE NITSCHKE, Tel. 0211/8 87-10 38
E-Mail: s.nitschke@fachverlag.de

Layout: SIGRID LESSING, CHRISTIAN VOIGT

Gesamtanzeigenleitung:

SANDRO CRISTOFOLI, Tel. 0211/8 87-14 80
E-Mail: s.cristofoli@fachverlag.de

Anzeigenleitung:

ANNE FORST, Tel. 0211/8 87-14 95
E-Mail: a.forst@fachverlag.de

Anzeigenverwaltung:

INGA WILDRAUT, Tel. 0211/8 87-14 98
E-Mail: i.wildraut@fachverlag.de

Erscheinungsweise: monatlich

Bezugspreise: Einzelheft 17 Euro zzgl. Versandkosten, Jahresvorzugspreis Inland 198 Euro inkl. 12,95 Euro MwSt. einschl. Versandkosten. Abo für Studenten gegen Vorlage einer gültigen Bescheinigung jährlich 99 Euro inkl. 6,48 Euro MwSt. Auslandsabonnement jährlich 180 Euro zzgl. 18 Euro Versandkosten.

Im Kombi-Abo mit der wöchentlich erscheinenden Fachzeitschrift DER BETRIEB im Inland 435 Euro, im Ausland jährl. 409 Euro zzgl. 81 Euro Versandkosten. Für EU-Länder zzgl. MwSt. Luftpostgebühren auf Anfrage.

Abo-Kündigungen sind nur mit einer Frist von 21 Tagen zum Ende des berechneten Bezugszeitraumes möglich.

Copyright: Alle Rechte vorbehalten. Der Inhalt dieser Publikation darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages bzw. der Redaktion nicht vervielfältigt oder verbreitet werden. Unter dieses Verbot fällt auch die gewerbliche Vervielfältigung per Kopie sowie die Aufnahme in elektronische Medien (Datenbanken, CD-ROM, Disketten, Internet usw.)

Titelbild: Sigrid Lessing

Druck: werk-zwei Print + Medien Konstanz GmbH

Bitte beachten Sie folgende Beilagen:

Vollbeilage: Semigator; Bertelsmann Verlag;
Euroforum/Informa



kalkulierbar. Sollten diese Voraussetzungen jedoch nicht vorliegen, müssen bereits bestehende Kapitalanlagen zu Rückdeckung der Wertguthaben überprüft und gegebenenfalls umgeschichtet werden. Übergangsvorschriften existieren bisher nicht. Außerdem muss ein Rückfluss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens in Höhe des angelegten Betrages gewährleistet sein (Werterhaltgarantie). Diese Werterhaltgarantie wird nicht für den Störfall gefordert, denn dieser ist mit dem Begriff Inanspruchnahme nicht zu vereinbaren.

Ein Störfall tritt plötzlich und unverhofft auf. Eine Freistellung von der Arbeitsleistung ist hingegen planbar und vorhersehbar. Dazu hat auch das Bundesministerium der Finanzen (BMF) Stellung bezogen. Für die steuerliche Anerkennung der Wertguthaben wird das Vorliegen einer Werterhaltgarantie erforderlich. Diese muss von Beginn bis zum Ende der Auszahlungsphase vorliegen. Wertschwankungen während der Ansparphase wurden für unbeachtlich erklärt.

Unerheblich ist, ob der Arbeitgeber die Vorgaben des Flexi II über die Führung und Verwaltung der Wertguthaben und des Insolvenzschutzes erfüllt und damit eine arbeitsrechtliche Garantie abgibt oder ob diese von dem Anlageinstitut abgegeben wird, das die Kapitalanlage führt. Für die Praxis bedeutet dies, dass Partizipationsmodelle, bei denen der Arbeitnehmer am Gewinn und Verlust der Anlage teilnimmt, nicht mehr anerkannt werden. Allerdings hat das BMF eine Übergangsvorschrift für bestehende steuerlich anerkannte Zeitwertkonten-Modelle eingeführt. Die Voraussetzung der Werterhaltgarantie kann demnach bis zum 31. Dezember 2009 nachgeholt werden. Vor diesem Zeitpunkt kommt es für Zuführungen zum Wertguthaben nicht zu einem lohnsteuerlichen Zufluss.

Schutz bei Insolvenz

Ein Insolvenzschutz ist zukünftig verpflichtend. Zulässige Sicherungsmittel sind nach wie vor Treuhandver-

hältnisse, Versicherungsmodelle oder schuldrechtliche Verpfändungs- oder Bürgschaftsmodelle mit ausreichender Sicherheit gegen Kündigung. Als ungeeignet werden bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeiträge eingestuft. Wurden keine Insolvenzschutzmaßnahmen ergriffen, so ist die Anordnung von Sanktionen gegenüber dem Arbeitgeber und gegebenenfalls seinen organschaftlichen Vertretern vorgesehen. Deshalb ist für bereits bestehende Zeitwertkonten-Modelle oder für welche, die künftig eingerichtet werden, ein Insolvenzschutz dringend herbeizuführen beziehungsweise bestehende Sicherungsmittel sind zu überprüfen.

„Die Übertragung des Wertguthabens auf einen neuen Arbeitgeber stellt sich demnach als unproblematisch dar, denn dieser übernimmt im Wege der Schuldübernahme die Arbeitgeberpflichten aus der Wertguthabenvereinbarung.“

Der Beschäftigte wird künftig bei Beendigung der Beschäftigung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen können, dass das Wertguthaben auf einen neuen Arbeitgeber oder auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wird. Dazu hat auch das BMF Stellung bezogen. Die Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber stellt sich demnach als unproblematisch dar, denn dieser übernimmt im Wege der Schuldübernahme die Arbeitgeberpflichten aus der Wertguthabenvereinbarung. Daher ist die abzuführende Lohnsteuer auch erst bei der Auszahlung aus dem Wertguthaben vom neuen Arbeitgeber einzubehalten. Die Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund wird steuerlich flankiert, indem die Übertragung des Wertgut-

habens steuerfrei gestellt wird und die Deutsche Rentenversicherung Bund im Fall der Auszahlung aus dem Wertguthaben die Lohnsteuer einzubehalten hat.

Begünstigte Personen

Außerdem enthält der Entwurf des BMF-Schreibens noch einige weitere Änderungen. Eine der wichtigsten ist die Stellungnahme des BMF zum begünstigten Personenkreis. Zwar werden nach wie vor Zeitwertkonten-Modelle für Arbeitnehmer steuerlich anerkannt. Bei einigen Personengruppen sind jedoch Besonderheiten zu beachten. Eine steuerliche Anerkennung bei Arbeitnehmern mit befristeten Verträgen kann nur erfolgen, wenn eine Freistellung während des befristeten Dienstverhältnisses möglich ist.

Für gesetzlich befristet bestellte Organe einer Körperschaft, zum Beispiel Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft, und beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern sowie als Arbeitnehmer beschäftigte Mehrheitsaktionäre ist die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten zukünftig ausgeschlossen. Die Wertgutschrift wird bereits zum Lohnzufluss führen. Für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer ist eine Bestandsschutzregelung vorgesehen. Demnach sind Zuführungen bis zum 30. September 2008 erst bei Auszahlung als Arbeitslohn zu versteuern, soweit das Zeitwertkonto vor dem 1. Oktober 2008 eingeführt wurde.

Abschließend ist festzuhalten, dass diese Änderungen der gesetzlichen Vorgaben keinesfalls zum Ziel haben, die Implementierung von Zeitwertkonten-Modellen in den Unternehmen zu verhindern. Sicherlich besteht an einigen Stellen noch Nachbesserungsbedarf. Inwieweit der Gesetzgeber dem nachkommt, bleibt abzuwarten. Festzuhalten ist, dass die Einführung von Zeitwertkonten in den Unternehmen ein notwendiges Instrumentarium darstellt, um dem demografischen Wandel und der damit einhergehenden Erhöhung des Renteneintrittsalters zu begegnen.