



ZEITWERTKONTEN

Stand: Januar 2011

*Der Arbeitgeber hat mit dem **Zeitwertkonto** ideale Möglichkeiten für ein modernes flexibles Personalmanagement; er kann dem Mitarbeiter eine sehr attraktive Sozialleistung anbieten.*

Prinzip und Vorteile

Zeitwertkonten sind Arbeitszeitkonten, auf denen Arbeitnehmer während ihres Erwerbslebens Wertguthaben ansparen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer künftig fällig werdenden Arbeitslohn nicht sofort ausbezahlt erhält, sondern dass dieser Arbeitslohn beim Arbeitgeber betragsmäßig erfasst wird, um ihn im Zusammenhang mit einer vollen oder teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung später während des noch fortbestehenden Dienstverhältnisses auszuzahlen.

Zeitwerte können auch aus zusätzlichen, d. h. über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleisteten Mehrstunden bestehen. Diese können durch fest vereinbarte betriebsbedingte Mehrarbeit oder auch durch individuelle Überstunden von Mitarbeitern resultieren. Auch nicht in Anspruch genommene Urlaubstage können dem Zeitwertkonten gutgeschrieben werden.

In jüngster Zeit werden Zeitwertkonten zunehmend aber auch im Rahmen von Entgeltumwandlung zur Zukunftssicherung der Mitarbeiter eingesetzt. Für die eingebrachten Gehaltsbestandteile müssen erst dann Lohnsteuer und Sozialabgaben entrichtet werden, wenn der Arbeitnehmer das Guthaben für eine Freistellungsphase entnimmt. Der besondere Vorteil liegt hier in der flexiblen und unbegrenzten Brutto-Entgeltumwandlung in Verbindung mit der nachgelagerten Besteuerung.

Wesentliche weitere Vorteile von Zeitwertkonten liegen darin, dass mit Hilfe der aufgebauten Wertguthaben der Übergang der Mitarbeiter in den Ruhestand sehr variabel gestaltet werden kann. Für den Mitarbeiter bietet dies die Möglichkeit der Flexibilisierung und Planung seiner persönlichen Lebensarbeitszeit. Auch der Aufbau von finanziellen Mitteln für eine längere Freistellung von der Arbeit (sogenannte Sabbaticals) ist möglich.

Somit bieten Zeitwertkonten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine attraktive Möglichkeit, die Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers an dessen Bedürfnisse und die Belange des Unternehmens anzupassen.

Aus steuerlicher und beitragsrechtlicher Sicht bieten Zeitwertkonten den Vorteil, dass der Aufbau der Wertguthaben auf »Bruttopbasis« erfolgt. D.h. für die eingebrachten Mittel müssen erst dann Lohnsteuer und Sozialabgaben entrichtet werden, wenn der Arbeitnehmer das Guthaben aufgrund einer Freistellung von der Arbeitsleistung entnimmt.

Der Arbeitgeber hat mit dem Zeitwertkonto ideale Möglichkeiten für ein modernes flexibles Personalmanagement; er kann dem Mitarbeiter eine sehr attraktive Sozialleistung anzubieten.

Die Vorteile von Zeitwertkonten kurz zusammengefasst:

für das Unternehmen

- Bindung und Gewinnung von qualifizierten Arbeitnehmern
- Modernes Personalmanagement (Mitarbeitermotivation und Bindung an das Unternehmen)
- Strategisches Steuerungselement für flexiblen Übergang in den Vorruhestand (auch nach dem Wegfall der staatlich geförderten Altersteilzeit)
- Lösung für vorzeitiger Ruhestand
- Kombination mit betrieblicher Altersversorgung möglich

für den Mitarbeiter

- unbegrenztes und variables Bruttosparen (Aufbau der Wertkonten steuer- und sozialabgabenfrei)
- Flexibilisierung und Planung der persönlichen Arbeitszeit (Möglichkeit, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen oder eine Auszeit zu nehmen)
- Attraktive Rendite bei hoher Kapitalsicherheit
- volle Vererbbarkeit des angesammelten Wertguthabens

Gesetzliche Grundlagen

Bereits mit dem sogenannten Flexi-Gesetz aus dem Jahre 1998 wurde es in Deutschland möglich Zeitwertkonten zu bilden. Diese Regelungen wurden mehrfach angepasst. Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21. Dezember 2008 wurden neben der besseren Sicherung und Portabilität von Wertguthaben insbesondere Regelungen zur Abgrenzung der Wertguthabenvereinbarungen von anderen Formen flexibler Arbeitszeitmodelle, zum Anspruch auf Wertguthabenverwendung sowie zur Wertguthabenführung und -anlage getroffen.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die sich aus dem Gesetz für das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der Sozialversicherung ergebenden Änderungen beraten und die dabei erzielten Ergebnisse in dem Gemeinsamen Rundschreiben vom 31. März 2009 zusammengefasst. Das Rundschreiben ersetzt das Gemeinsame Rundschreiben zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 29. August 2003, welches hinsichtlich der Rechtslage bis zum 31. Dezember 2008, insbesondere für die Behandlung von Wertguthaben aus Bestandsfällen sowie die Führung von Zeitguthaben, maßgebend bleibt.

Die Legaldefinition zu einer Wertguthabenvereinbarung findet sich in § 7 b SGB IV. Demnach liegt eine Wertguthabenvereinbarung vor, wenn

- der Aufbau aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt,
- diese Vereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt,
- Arbeitsentgelt eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen.
- das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach Freistellung erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird und
- das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 400 EURO monatlich übersteigt (Ausnahme: vorher geringfügige Beschäftigung).

§ 7 Abs. 1a SGB IV fingiert ein Beschäftigungsverhältnis auch während einer Freistellungsphase einer Wertguthabenvereinbarung. Voraussetzung ist, dass die Freistellung länger als einen Monat andauert und während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben nach § 7b SGB IV fällig ist. Darüber hinaus darf das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweichen. Das Arbeitsentgelt während der Freistellungsphase gilt dann noch als angemessen, wenn es im Monat mindestens 70 % und maximal 130 % des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase beträgt. Dies gilt in den Fällen der teilweisen Freistellung im Zusammenhang mit der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für das insgesamt monatlich fällige Arbeitsentgelt. Wird durch die Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts als 100 % des vorherigen Arbeitsentgelts eine Beitragsbemessungsgrenze überschritten, ist der Teil des Arbeitsentgelts, der 100 % des durchschnittlichen Arbeitsentgelts übersteigt, wie bei einem Störfall zu behandeln und eine entsprechende Verbeitragung vorzunehmen.

Wertguthabenvereinbarungen können – anders als früher – seit 1. Januar 2009 auch mit geringfügig entlohnten Beschäftigten (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) vereinbart werden.

Wertguthaben/ Gesamtsozialversicherungsbeitrag

Das Wertguthaben umfasst seit 1. Januar 2009 neben den Arbeitsentgelten auch die hierauf entfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (§ 7d Abs. 1 SGB IV). Bei geringfügig entlohnten Beschäftigten ist dies der vom Arbeitgeber zu entrichtende Pauschalbeitrag. Seit dem 1. Januar 2009 ist also neben dem (Brutto-) Entgeltguthaben des Arbeitnehmers auch der darauf entfallende Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag Bestandteil eines Wertguthabens.

Die Einstellung des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist erst für ab dem 1. Januar 2009 ins Wertguthaben eingestelltes Arbeitsentgelt zwingend. Vor der Übertragung von Wertguthaben auf einen neuen Arbeitgeber bzw. die Deutsche Rentenversicherung Bund oder der Umwandlung von Zeitguthaben in Entgeltguthaben, sind jedoch auch die auf die Entgeltbestandteile des Wertguthabens für Zeiten vor dem 1. Januar 2009 entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile ins Wertguthaben einzubringen.

Die Höhe der Arbeitgeberbeiträge bestimmt sich nach Auffassung der Sozialversicherungsträger nach den Beitragssätzen zum Zeitpunkt der Einstellung ins Wertguthaben. Ändert sich die Höhe der Beitragspflicht z. B. aufgrund in der Freistellungsphase geänderter Beitragsätze oder eines infolge Wertzuwachses erhöhten Wertguthabens, gehen die Sozialversicherungsträger davon aus, dass der Arbeitgeber nicht nachschusspflichtig ist. Für Wertguthaben, das bereits am 31. Dezember 2009 bestanden hat, soll der Arbeitgeber dieses Recht jedoch nicht haben.

Nach Auffassung der Sozialversicherungsträger sind auch für das Arbeitsentgelt oberhalb der BBG, welches in das Wertguthaben eingebracht wird, Arbeitgeberbeiträge am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in das Wertguthaben einzustellen.

Ab 1. Januar 2009 müssen Wertguthaben grundsätzlich in »Geld« geführt werden. In Bestandsfällen, in denen weiterhin »Zeitguthaben« geführt werden können (§ 116 Abs. 1 SGB IV), gelten alle Arbeitszeiten, denen Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV zugrunde liegt, als Zeitguthaben.

Werterhaltungsgarantie

Bei der Anlage von Wertguthaben ist der Rückfluss des Wertguthabens zum Zeitpunkt von dessen Inanspruchnahme mindestens in der Höhe des angelegten Betrages zu gewährleisten (Werterhaltungsgarantie). Eventuelle vom Arbeitnehmer zu tragende Kosten der Anlage der Wertguthaben können von der Werterhaltungsgarantie in Abzug gebracht werden. Ebenso haben Wertzuwächse keinen Einfluss auf die Höhe der Werterhaltungsgarantie.

In Bestandsfällen nach § 116 Abs. 1 SGB IV, in denen das Wertguthaben weiterhin in Zeit geführt wird, stellt die Bindung des Zeitguthabens zum Zeitpunkt der Entspargung an einen mindestens werterhaltenden Wertmaßstab (z. B. aktuellen Stundensatz) eine entsprechende Werterhaltungsgarantie dar.

Die Werterhaltungsgarantie gilt für die planmäßige Entspargung des Wertguthabens und nicht im Fall der nicht vereinbarungsgemäßen Verwendung des Wertguthabens (Störfall) oder der Übertragung des Wertguthabens bei Beendigung der Beschäftigung. Wertschwankungen (auch ein Absinken unter die Summe der eingebrachten nominalen Beträge) vor planmäßiger Inanspruchnahme, sind also zulässig.

Während bislang Wertzuwächse der Wertguthabenanlage (z. B. Zinsgewinne, Fondsausschüttungen u. Ä.) den Wertguthaben zuzuführen waren, können die Beteiligten seit 1. Januar 2009 vereinbaren, wie die Wertzuwächse verwendet werden. Bei Wertguthaben, die bereits vor dem 1. Januar 2009 angespart worden sind, gilt die Werterhaltungsgarantie für die Wertguthabenhöhe am 31. Dezember 2008.

Bei Zeitwertkonten, die vor dem 1. Januar 2009 eingerichtet wurden und ohne die Regelungen zur Zeitwertkontengarantie steuerlich anzuerkennen gewesen wären, sind aus Vertrauensschutzgründen der am 31. Dezember 2008 vorhandene Wertbestand des Zeitwertkontos sowie die Zuführungen zum 1. Januar bis zum 31. Dezember 2009 erst bei Auszahlung zu besteuern. Zuführungen ab dem 1. Januar 2010 führen steuerlich zum Zufluss von Arbeitslohn. Wird spätestens bis zum 31. Dezember 2009 eine Zeitwertkontogarantie für den am 31. Dezember 2008 vorhandenen Wertbestand des Zeitwertkontos sowie die Zuführungen vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2009 nachträglich vorgesehen, kön-

nen diese Modelle steuerlich weiter als Zeitwertkonten anerkannt werden, so dass auch die Zuführungen nach dem 31. Dezember 2009 erst bei Auszahlung zu besteuern sind (BMF-Schreiben vom 17. Juni 2009 IV C 5 – S 2332/07/0004).

Anlagevorschriften

Die Anlage der Wertguthaben hat gemäß § 7d Abs. 3 SGB IV seit 1. Januar 2009 im Rahmen der für die Sozialversicherungsträger geltenden Vermögensanlagevorschriften des Vierten Titels des Vierten Abschnitts des SGB IV (§§ 80 ff SGB IV) zu erfolgen (§ 7d Abs. 3 SGB IV). Das Wertguthaben ist so anzulegen und zu verwalten,

- dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint,
- ein angemessener Ertrag erzielt wird und
- eine ausreichende Liquidität gewährleistet ist.

Da gegenüber den meist kurzfristigen Vermögensanlagen der Sozialversicherungsträger die Wertguthaben über eine längere Zeit anzulegen sind, kann abweichend von den Anlagevorschriften das Wertguthaben bis zu 20 % in Aktien oder Aktienfonds angelegt werden. Die maximale Aktienquote gilt aber nur im Zeitpunkt der Anlage. Wenn sich der Prozentsatz durch die Wertentwicklung der Anlage erhöht, ist dies unschädlich.

Ein höherer Aktien- oder Aktienfondsanteil ist nur zulässig, wenn

- dies in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen ist oder
- die Wertguthabenvereinbarung eine Wertguthabenverwendung ausschließlich für Zeiten vorsieht, die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem eine Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird oder bezogen werden könnte.

Nach Aussage der Sozialversicherungsträger finden die §§ 80 ff SGB IV lediglich entsprechende Anwendung. Demzufolge gelten die Anlagebeschränkungen nach § 83 SGB IV im Wesentlichen für sog. Partizipationsmodelle, bei denen Anlageverluste nicht ausgeschlossen sind. Verzinsungsmodelle (z. B. in Form einer versicherungsförmigen Rückdeckung) und beschränkte Partizipationsmodelle, die eine vertragliche Wertsicherungsklausel haben, sind weiterhin zulässig.

Aufgrund der Beschränkung der Anlagemöglichkeiten für Wertguthaben seit 1. Januar 2009 werden hiervon nur die seitdem angesparten Wertguthaben sowie die am 31. Dezember 2008 bestanden Wertguthaben erfasst, für die Neuanlageentscheidungen getroffen werden.

Verwendung

Die Verwendung von Wertguthaben richtete sich bislang ausschließlich nach der jeweils abgeschlossenen Wertguthaben-Vereinbarung. Zwar kann das Wertguthaben gemäß § 7c Abs. 2 Nr. 1 SGB IV weiterhin für den vertraglich vereinbarten Zweck verwendet werden. Gemäß § 7c Abs. 1 Nr. 1 SGB IV hat der Beschäftigte aber darüber hinaus einen Anspruch, sein Guthaben auch ohne konkrete Regelung in der Wertguthaben-Vereinbarung zur Finanzierung von Freistellungen oder Verringerungen der Arbeitszeit zu nutzen, auf die er gesetzlich einen Anspruch hat, insbesondere bei

- der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz,
- der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sowie
- einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Der Anspruch besteht nur für Wertguthaben-Vereinbarungen, die nach dem 1. Januar 2009 geschlossen worden sind (§ 116 Abs. 2 SGB IV). Gem. § 7c Abs. 2 SGB IV können die Vertragsparteien die Verwendung des Wertguthabens auf bestimmte Zwecke beschränken und auch den gesetzlichen Anspruch gem. § 7c Abs. 1 SGB IV ausschließen. Dieser Ausschluss ist ausdrücklich zu vereinbaren.

Information des Arbeitnehmers

Mindestens einmal im Jahr haben die Arbeitgeber die Arbeitnehmer schriftlich über die Höhe ihres im Wertguthaben enthaltenen Entgeltguthabens zu unterrichten. Dies gilt auch in den Bestandsfällen nach § 116 Abs. 1 SGB IV, die über den 31. Dezember 2008 hinaus in Zeit geführt werden können. Soweit Arbeitgeber auch den im Wertguthaben enthaltenen Arbeitgeberbeitragsanteil ausweisen, sind hierfür die zum Zeitpunkt der Information aktuellen Beitragsätze zugrunde zu legen.

Insolvenzversicherung

Die Vertragsparteien müssen in der Wertguthaben-Vereinbarung – durch den Arbeitgeber zu erfüllende – Vorkehrungen treffen, um das Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrags gegen Insolvenz des Arbeitgebers vollständig abzusichern.

Die Verpflichtung zur Insolvenzversicherung des Wertguthabens besteht seit 1. Januar 2009, wenn

- das Wertguthaben die monatliche Bezugsgröße (2011: West = 2.555 EUR bzw. Ost = 2.240 EUR) übersteigt und
- für die beabsichtigte Zeit der Freistellung ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht.

Von dieser Wertgrenze kann durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung abgewichen werden.

Der Insolvenzschutz hat grundsätzlich durch eine Übertragung des Wertguthabens auf Dritte unter Ausschluss der Rückführung zu erfolgen. Im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers hat der Dritte für die Erfüllung der Ansprüche aus dem Wertguthaben einzustehen. D. h., er hat neben der Auszahlung des Wertguthabens die Steuer- und Beitragszahlung vorzunehmen und die entsprechenden Meldungen abzugeben.

Das Wertguthaben ist durch den Dritten insbesondere in einem Treuhandverhältnis, das die unmittelbare Übertragung des Wertguthabens in das Vermögen des Dritten und die Anlage des Wertguthabens auf einem offenen Treuhandkonto oder in anderer geeigneter Weise sicherstellt, zu führen. Es kann jedoch auch ein anderes, einem Treuhandverhältnis gleichwertiges Sicherungsmittel vereinbart werden. Dies kann insbesondere ein Versicherungsmodell oder ein schuldrechtliches Verpfändungs- oder Bürg-

schaftsmodell mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung sein (§ 7e Abs. 2 SGB IV).

Die Übertragung umfasst auch den Arbeitgeberbeitragsanteil für vor dem 1. Januar 2009 aufgebautes Wertguthaben.

Bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 Aktiengesetz) begründete Einstandspflichten (insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeiträge) sind als Insolvenzsicherung ausgeschlossen.

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer unverzüglich über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz zu informieren.

Die Insolvenzschutzmaßnahmen sind seit 1. Januar 2009 im Rahmen der Betriebsprüfung von den Rentenversicherungsträgern zu kontrollieren. Dabei bezieht sich die Prüfung auf die Feststellung, ob

- eine Insolvenzschutzregelung nicht getroffen worden ist,
- die gewählten Sicherungsmittel nicht geeignet sind,
- die Sicherungsmittel in ihrem Umfang das Wertguthaben um mehr als 30 % unterschreiten oder
- die Sicherungsmittel den Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht umfassen (§ 7e Abs. 6 SGB IV).

Bei teilweisem oder vollständigem Verlust des Wertguthabens aufgrund eines nicht geeigneten oder nicht ausreichenden Insolvenzschutzes haftet der Arbeitgeber für den entstandenen Schaden (§ 7e Abs. 7 SGB IV).

Wertguthabenverwendung für betriebliche Altersversorgung

Die Möglichkeit, Wertguthaben in die betriebliche Altersversorgung zu übertragen, ohne dass es wegen der nicht vereinbarungsgemäßen Verwendung des Wertguthabens zu einem Störfall im beitragsrechtlichen Sinne kommt, besteht nur noch für individuelle Wertguthabenvereinbarungen, die vor dem 14. November 2008 geschlossen wurden (§ 23b Abs. 3a SGB IV). Dies gilt unabhängig davon, ob für den Arbeitgeber eine tarifliche Regelung oder Betriebsvereinbarung eine entsprechende Übertragungsmöglichkeit vorsieht.

Hinsichtlich der Maßgaben, die in Zusammenhang mit der Verwendung von Wertguthaben für die betriebliche Altersversorgung zu beachten sind, gelten die entsprechenden Ausführungen im Rundschreiben zur sozialrechtlichen Absicherung von flexiblen Arbeitszeitregelungen vom 29. August 2003.

Steuerlich ist eine Wertguthabenverwendung für betriebliche Altersversorgung weiterhin als eine Entgeltumwandlung anzuerkennen. Der Zeitpunkt des Zuflusses dieser zugunsten der betrieblichen Altersversorgung umgewandelten Beträge richtet sich nach dem Durchführungsweg der zugesagten betrieblichen Altersversorgung (BMF-Schreiben vom 17. Juni 2009 IV C 5 – S 2332/07/004).

Portabilität von Wertguthaben

Bei Beendigung der Beschäftigung kann der Beschäftigte gegen-

über dem bisherigen Arbeitgeber verlangen, dass das Wertguthaben

- auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn dieser der Übertragung zugestimmt hat und eine Wertguthaben-Vereinbarung geschlossen wurde (§ 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IV)
- auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRB) übertragen wird, wenn das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße (2011: West = 15.330 EUR bzw. Ost = 13.440 EUR) übersteigt; eine Rückübertragung ist ausgeschlossen (§ 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IV).

Anders als bei einer Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer bei einer Übertragung auf die DRB nicht die Möglichkeit, das Wertguthaben durch weitere Einzahlungen weiter zu erhöhen. Bei einem weiteren Arbeitgeberwechsel kann allerdings ein weiteres Wertguthaben auf die DRB übertragen werden; die genannten Höchstbeträge gelten dafür dann nicht.

Die Höhe des zu übertragenden Wertes wird zwar nicht definiert. Da ein Wertguthaben jedoch in § 7d Abs. 1 SGB IV als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag beschrieben wird, ist wohl dieser Betrag (einschließlich etwaiger Erträge) zu übertragen.

Die Einstellung des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist zwar erst für ab dem 1. Januar 2009 ins Wertguthaben eingestelltes Arbeitsentgelt zwingend. Vor der Übertragung von Wertguthaben auf einen neuen Arbeitgeber bzw. die Deutsche Rentenversicherung Bund, sind jedoch nach Aussage der Sozialversicherungsträger auch die auf die Entgeltbestandteile des Wertguthabens für Zeiten vor dem 1. Januar 2009 entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile ins Wertguthaben einzubringen.

Ändern sich nach einer Übertragung die Beitragsätze oder erhöht sich das Wertguthaben durch Wertzuwachs, gehen die Sozialversicherungsträger davon aus, dass der ehemalige Arbeitgeber nicht nachschusspflichtig ist. Für Wertguthaben, das bereits am 31. Dezember 2009 bestanden hat, soll der Arbeitgeber dieses Recht jedoch nicht haben.

Nach Auffassung der Sozialversicherungsträger sind auch für das Arbeitsentgelt oberhalb der BBG, welches in das Wertguthaben eingebracht wird, Arbeitgeberbeiträge am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in das Wertguthaben einzustellen und damit zu übertragen.

Nicht vereinbarungsgemäße Verwendung des Entgeltguthabens (Störfall)

Sogenannte Störfälle führen zu einer Beitragspflicht nach § 23b Abs. 2 SGB IV. Ein Störfall tritt ein, wenn das auf dem Zeitwertkonto angesammelte Wertguthaben nicht mehr wie vorgesehen für eine Freistellung und somit nicht zweckbestimmt verwendet wird. Störfälle sind insbesondere

- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses z. B. durch Kündigung oder Tod,

- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wegen Rente wegen Erwerbsminderung,
- vollständige oder teilweise Auszahlung für nicht vereinbarungsgemäße Zwecke (nicht für Zeiten einer Freistellung oder Verringerung),
- Übertragung von Wertguthaben auf andere Personen,
- Verwendung für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung (Wertguthabenvereinbarungen nach dem 13. November 2008),
- Verwendung für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung (Wertguthabenvereinbarungen nach dem 31. Dezember 2000 und vor dem 14. November 2008 ohne diesbezügliche Regelung).

Im Störfall ist der Gesamtbetrag des Wertguthabens mit der sogenannten SV-Luft zu vergleichen; das Minimum der beiden Beträge ist beitragspflichtig. Die SV-Luft wird nach den Bestimmungen des § 23b Abs. 2 bzw. Abs. 2a SGB IV ermittelt.

Lohnsteuerlich (s.u.) gelten die allgemeinen Grundsätze, d. h. der Einmalbetrag ist i. d. R. als sonstiger Bezug zu besteuern. Wurde das Guthaben über einen Zeitraum von mehr als zwölf Monate hinweg angespart, ist eine tarifermäßigte Besteuerung im Rahmen des § 34 EStG vorzunehmen (Arbeitslohn für mehrjährige Tätigkeit).

Zeitwertkonten und Steuer

Der steuerliche Begriff des Zeitwertkontos entspricht dem Begriff der Wertguthabenvereinbarung im Sinne von § 7b SGB IV.

Eine vereinbarte Gutschrift auf ein Zeitwertkonto führt beim Arbeitnehmer in der Ansparphase nicht zum lohnsteuerlichen Zufluss von Arbeitsentgelt. Voraussetzung ist allerdings, dass es sich bei einer Gutschrift von Arbeitslohn um noch nicht fällig gewordene Entgeltbestandteile handelt (BMF-Schreiben vom 17. November 2004 Randnummer 165 ff.).

Eine Besteuerung erfolgt erst mit Zufluss der Leistungen, also bei Auflösung des Wertguthabens. Die Leistungen bei einer Freistellung werden wie Einkünfte aus nichtselbstständiger Tätigkeit nach § 19 EStG versteuert. Bei einer Auszahlung des Wertguthabens im Zusammenhang mit einem Störfall erfolgt ebenfalls eine Versteuerung nach § 19 EStG. Zusätzlich kann hier die besondere Vorschrift des § 34 EStG steuerbegünstigt genutzt werden, da es sich um eine Einmalzahlung handelt. Voraussetzung hier ist, dass das Wertguthaben über mehr als 12 Monate angespart wurde.

Auch die vom Arbeitgeber aufgrund sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften in das Wertguthaben einzustellenden Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung sind beim Arbeitnehmer lohnsteuerlich irrelevant. Erst wenn aus dem Zeitwertkonto tatsächlich Arbeitslohnzahlungen erfolgen, gelten auch die dann fälligen Sozialversicherungsbeiträge als zugeflossen; wobei für den Arbeitgeberanteil die Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 62 EStG anzuwenden ist.

Ein Zeitwertkonto kann für alle Arbeitnehmer (§ 1 LStDV) im Rahmen eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses eingerichtet werden. Dazu gehören auch Arbeitnehmer mit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung i. S. des § 8 bzw. § 8a SGB IV.

Bei befristeten Dienstverhältnissen werden Zeitwertkonten steuerlich nur dann anerkannt, wenn die sich während der Be-

schäftigung ergebenden Guthaben bei normalem Ablauf während der Dauer des befristeten Dienstverhältnisses, d. h. innerhalb der vertraglich vereinbarten Befristung, durch Freistellung ausgeglichen werden.

Vereinbarungen über die Einrichtung von Zeitwertkonten bei Arbeitnehmern, die zugleich als Organ einer Körperschaft bestellt sind – z. B. bei Mitgliedern des Vorstands einer AG oder Geschäftsführern einer GmbH –, sind nach Auffassung der Finanzverwaltung mit dem Aufgabenbild des Organs einer Körperschaft nicht vereinbar. Infolgedessen führt bereits die Gutschrift des künftig fällig werdenden Arbeitslohns auf dem Zeitwertkonto zum Zufluss von Arbeitslohn.

In ein Zeitwertkonto können keine weiteren Gutschriften mehr unsteuerlich eingestellt werden, sobald feststeht, dass die dem Konto zugeführten Beträge nicht mehr durch Freistellung vollständig aufgebraucht werden können.

Bei Beendigung einer Beschäftigung kann das Zeitwertkonto an den neuen Arbeitgeber übertragen werden (§ 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IV). Der neue Arbeitgeber tritt an die Stelle des alten Arbeitgebers und übernimmt im Weg der Schuldübernahme die Verpflichtungen aus der Zeitwertkontenvereinbarung. Die Leistungen aus dem Zeitwertkonto durch den neuen Arbeitgeber sind weiterhin Arbeitslohn, von dem er bei Auszahlung Lohnsteuer einzubehalten hat.

Im Fall der Übertragung des Guthabens auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (§ 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IV) wird die Übertragung durch § 3 Nr. 53 EStG steuerfrei gestellt. Ein tatsächlich noch bestehendes Beschäftigungsverhältnis ist hierfür nicht erforderlich. Bei der Auszahlung des Guthabens durch die Deutsche Rentenversicherung Bund handelt es sich um Arbeitslohn, für den die Deutsche Rentenversicherung Bund Lohnsteuer einzubehalten hat (§ 38 Abs. 3 Satz 3 EStG).

Bilanzielle Behandlung der Zeitwertkonten

Handelsbilanz

Durch das am 29. Mai 2009 in Kraft getretene Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) wurden die handelsrechtlichen Vorschriften zum Ansatz und zur Bewertung von Altersversorgungsverpflichtungen und Arbeitszeitkonten in erheblichem Umfang reformiert. Wesentlich sind hier u.a. die Vorschriften zu »wertpapiergebundene Versorgungszusagen« (§ 253 Abs. 1 Satz 3 HGB), welche auch auf mit Altersversorgungsverpflichtungen vergleichbare langfristig fällige Verpflichtungen, insbesondere auf Verpflichtungen aus Zeitwertkonten anzuwenden sind (IDW RS HFA 30 Rdn. 77 vom 09. September 2010).

Nach § 253 Abs. 1 Satz 3 HGB sind Rückstellungen, soweit sich die Höhe von Altersversorgungsverpflichtungen bzw. Verpflichtungen aus Zeitwertkonten ausschließlich nach dem beizulegenden Zeitwert von Wertpapieren bestimmt, zum beizulegenden Zeitwert dieser Wertpapiere anzusetzen, soweit er einen garantierten Mindestbetrag übersteigt, d.h. die Wertansätze der Wertpapiere und der betreffenden Verpflichtungen korrespondieren solange, wie der beizulegende Zeitwert der Wertpapiere eine zugesagte Mindestleistung übersteigt. Verpflichtungen, deren Höhe sich

ausschließlich nach dem beizulegenden Zeitwert eines Rückdeckungsanspruchs bestimmt, sind bilanziell wie wertpapiergebundene Zusagen zu behandeln.

Für den Fall, dass die Wertpapiere bzw. die Rückdeckungsversicherung Deckungsvermögen i.S.d. § 246 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 1 darstellen, sind sie mit dem beizulegenden Zeitwert zu bewerten und mit den sie betreffenden Verpflichtungen zu saldieren. Es gelten solche Vermögensgegenstände als Deckungsvermögen, die dem Zugriff aller übrigen Gläubiger entzogen sind und ausschließlich der Erfüllung von Schulden aus Altersversorgungsverpflichtungen oder vergleichbaren langfristig fälligen Verpflichtungen dienen (Zweckexklusivität).

Die übliche Gestaltung eines Zeitwertkontos sieht eine vollständige Kongruenz zwischen Guthaben und Verpflichtung vor. Auch werden Sicherungsmaßnahmen eingerichtet, die üblicherweise die Anforderungen an ein Deckungsvermögen in oben angesprochenem Sinne erfüllen. In der Praxis wird also eine vollständige Saldierung und damit kein Ansatz in der Handelsbilanz erfolgen.

Bewertungseinheit

Durch das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) ist der Tatbestand der Bewertungseinheit erstmals ausdrücklich in das HGB aufgenommen worden. So bewirkt der neu gefasste § 254 HGB, dass Vermögensgegenstände (Wirtschaftsgüter), die dokumentiert der Absicherung einer Schuld dienen sollen, auf der Aktivseite und die Verpflichtungen auf der Passivseite der Bilanz mit demselben Wert angesetzt werden müssen.

Eine Bewertungseinheit kann bei wertpapiergebundenen (bzw. leistungskongruent rückgedeckten) Zusagen vorliegen. Die passivierten Verpflichtungen sind dann als gesichertes Grundgeschäft und die korrespondierenden Vermögensgegenstände als Sicherungsinstrumente anzusehen. Bei der Zusammenfassung von Grundgeschäft und Sicherungsinstrumenten zu einer Bewertungseinheit ist die sog. Durchbuchungsmethode anzuwenden, sodass nicht nur die Verpflichtungen mit dem beizulegenden Zeitwert der korrespondierenden Vermögenswerte bewertet werden, sondern – ohne Beschränkung durch das Anschaffungskostenprinzip des § 253 Abs. 1 Satz 1 HGB und das Realisations-/Imparitätsprinzip des § 252 Abs. 1 Nr. 4 HGB – auch die Vermögenswerte (z.B. Wertpapiere) selbst. Eine Saldierung der Vermögensgegenstände und der Verpflichtungen ist nicht zulässig (§ 246 Abs. 2 Satz 1 HGB), es sei denn es handelt sich um Deckungsvermögen (s.o.).

Steuerbilanz

Den Begriff der Bewertungseinheit kennt auch § 5 Abs. 1a Satz 2 EStG. Er sagt, dass für die steuerliche Gewinnermittlung die Ergebnisse der in der handelsrechtlichen Rechnungslegung gebildeten Bewertungseinheiten zur Absicherung finanzwirtschaftlicher Risiken maßgeblich sind. Damit bezieht sich das Steuerrecht eindeutig auf den handelsrechtlichen Begriff der Bewertungseinheit. Die Rechtsfolge wäre, dass im Steuerrecht die handelsbilanzielle Behandlung nachzuvollziehen wäre, sodass nicht nur die Verpflichtungen mit dem beizulegenden Zeitwert der korrespondierenden Vermögenswerte bewertet werden, sondern auch die Vermögenswerte (z.B. Wertpapiere) selbst. Die Regelungen des § 6 bzw. § 6a EStG und die Beschränkung durch das Anschaffungskostenprinzip des § 253 Abs. 1 Satz 1 HGB und das Realisations-/Imparitätsprinzip des § 252 Abs. 1 Nr. 4 HGB wären dann irrelevant.

Eine Saldierung der Vermögensgegenstände und der Verpflichtungen ist aber in keinem Fall zulässig (§ 5 Abs. 1a Satz 1 EStG).

Das BMF will gemäß BMF-Schreiben vom 25. August 2010 (IV C 6 – S 2133/07/10001) allerdings steuerlich die Bewertungseinheit – zumindest im Zusammenhang mit § 6a EStG (Pensionsrückstellungen) – nicht anerkennen. Das BMF bezieht sich auf das BFH-Urteil 25. Februar 2004 (BStBl. 2004 II S. 654), welches nach Auffassung des BMF auch jetzt noch gelten soll, obwohl es aus dem Jahr 2004 stammt und damit vor dem Inkrafttreten von § 5 Abs. 1a EStG und von § 254 HGB ergangen ist. Daher ist nicht auszuschließen, dass der BFH aufgrund der völlig neuen Gesetzeslage zu einem anderen Ergebnis gelangt und auch steuerlich eine Bewertungseinheit anerkennt.

Die übliche Gestaltung eines Zeitwertkontos sieht eine vollständige Kongruenz zwischen Guthaben und Verpflichtung vor. Unter Berücksichtigung der besonderen Vorschriften zu einer Bewertungseinheit (s.o.) ergäbe sich dann in der Praxis sowohl auf der Aktiv- als auch auf der Passivseite ein Bilanzwert in Höhe des beizulegenden Zeitwerts der zugrundeliegenden Vermögenswerte.

Wie erwähnt will das BMF steuerlich die Bewertungseinheit – zumindest im Zusammenhang mit § 6a EStG (Pensionsrückstellungen) – nicht anerkennen. Es ist dann das BMF-Schreiben vom 11. November 1999 (IV C 2 – S 2176 – 102/99) maßgebend. Der Arbeitgeber muss eine Rückstellung wegen Erfüllungsrückstand gemäß § 6 EStG in Höhe der dem Arbeitnehmer zustehenden Vergütungsansprüche zzgl. der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung bilden. Die Rückstellung ist nach § 6 Abs. 1 Nr. 3a EStG grundsätzlich abzuzinsen. Dies entfällt, wenn dem Arbeitnehmer für sein Wertguthaben ein entsprechender Wertzuwachs zugesagt ist; dies ist in der Praxis regelmäßig der Fall. Ist die Fälligkeit der Verpflichtungen auch abhängig von biologischen Ereignissen (z.B. im Zusammenhang mit einer Werterhaltungsgarantie), so ist nach versicherungsmathematischen Grundsätzen zu bewerten.

Wird bereits beim Abschluss der Vereinbarung über die Wertguthaben die Option einer Umwandlung des Wertguthabens in betriebliche Altersversorgung vereinbart, vertritt das BMF in dem o.a. Schreiben die Auffassung, dass der Arbeitgeber die geringere Rückstellung im Vergleich nach den Vorschriften des § 6 und des § 6a EStG zu bilden hat. Dies ist umstritten und wird in der Praxis häufig nicht angewandt. Die Möglichkeit, Wertguthaben in die betriebliche Altersversorgung zu übertragen, ohne dass es wegen der nicht vereinbarungsgemäßen Verwendung des Wertguthabens zu einem Störfall im beitragsrechtlichen Sinne kommt, besteht nur noch für individuelle Wertguthabenvereinbarungen, die vor dem 14. November 2008 geschlossen wurden.

In der Freistellungsphase sind die Rückstellungen aufzulösen und die Wertguthaben an die Arbeitnehmer auszuzahlen (Betriebsausgabe).

Das in Versicherung oder Wertpapiervermögen angelegte Wertguthaben ist in der Bilanz zu aktivieren. Für Wertpapiere gilt das Anschaffungskostenprinzip des § 253 Abs. 1 Satz 1 HGB und das Realisations-/Imparitätsprinzip des § 252 Abs. 1 Nr. 4 HGB.



Dr. Jörg Hüsing und Dieter Friedrich
Die Geschäftsführer der Dr. Hüsing Aktuar GmbH

Über die Dr. Hüsing Aktuar GmbH

Als unabhängiges inhabergeführtes Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen betreuen wir unsere Firmenkunden und ihre Mitarbeiter in allen Fragen zur betrieblichen Altersversorgung und der darüber hinaus gehenden Zusatzleistungen (»flexible benefits«).

Unsere Unternehmensziele

- Wir betrachten unsere Unternehmensziele gleichzeitig als die Vorteile, die wir unseren Kunden bieten:
- Wir sind **objektiver Berater** unserer Kunden. Eine Abhängigkeit, z. B. von Produktanbietern, darf in keinem Fall gegeben sein.
- Als **strategischer Partner** kennen wir die Ziele unserer Kunden und richten unsere Arbeit ausschließlich hier-nach aus.
- Wir setzen auf jahrzehntelange **Erfahrung, strenges Qualitätsmanagement und ständige Weiterentwicklung.**
- Wir wollen **verlässlich und persönlich** sein. Ein Kunde soll Vertrauen haben und uns als Berater auch persönlich schätzen.
- Wir wollen **alle Dienstleistungen weitestgehend abdecken** und umgehend neue entwickeln, wenn der Markt es erfordert.
- **Zufriedene Kunden** und professionelle Arbeitsweisen bringen uns den Erfolg.

Komplettes Dienstleistungsangebot

- **Beratung und Betreuung**
Umfassende Analyse der Ist-Situation und Wege zum Erreichen der personal- und finanzwirtschaftlichen Unternehmensziele.
- **Aktuariat und Gutachten**
Komplette versicherungsmathematische Analysen und Bewertungen für bilanzielle und betriebswirtschaftliche Zwecke.
- **Finanzierungsservice**
Bewertungen aller bestehenden Versorgungs- und Finanzierungsrisiken und Lösungen für das Finanzmanagement.
- **Kommunikation**
Wir vermitteln Ihren Mitarbeitern die zahlreichen Vorteile der betrieblichen Altersversorgung.
- **Verwaltung**
Professionelles Management rund um die Verwaltung betrieblicher Sozialleistungen.

... komplette Leistung auch für öffentliche und internationale Unternehmen!

Am Mohrenshof 2a : 28277 Bremen
Tel. 0421.696 629-0 : Fax 696 629-20

Meerkamper Kirchweg 36 : 41238 Mönchengladbach
Tel. 02166.18 94 731 : Fax 18 94 732

Ludwig-Thoma-Straße 21 : 49377 Vechta
Tel. 04441.995 883 : Fax 995 884

info@huesing-aktuar.de : www.huesing-aktuar.de