

ZEIT FÜR DIE ZUKUNFT ANSPAREN

Zeitwertkonten sind wirksame Instrumente für Unternehmen im demographischen Wandel

Von Michael Ries

Der demographische Wandel ist in den Unternehmen angekommen und gewinnt immer mehr an Bedeutung in der Personalwirtschaft und der Personalplanung. Diverse Überlegungen, einen flexiblen Vorruhestand mittels Systemen der betrieblichen Altersversorgung zu erreichen, haben sich im Vergleich zu Zeitwertkonten als nachteilig erwiesen. Mit Zeitwertkonten im Sinne des Flexigesetzes II können Unternehmen bedarfsgerecht auf diese geänderten Rahmenbedingungen reagieren.

In der Praxis existieren viele Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeit wie Gleitzeitkonten oder Flexikonten. Allerdings führen diese arbeitsrechtlich zulässigen Vereinbarungen unter Umständen zum Verlust des Status einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Sinne des Paragraphen 7 SGB IV. Die Konsequenz daraus ist der Verlust des sozialversicherungsrechtlichen Schutzes des Arbeitnehmers. Auch wenn ein Arbeitsverhältnis besteht, kann es an einem Sozialversicherungsverhältnis fehlen.

Dauert eine Freistellung von der Arbeitsleistung länger als einen Monat, so wird eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Zeiten der Freistellung nur dann nach Paragraph 7 Absatz 1a Satz 1 SGB IV fingiert, wenn während der Freistellung Arbeitsentgelt aus ei-



nem Wertguthaben im Sinne des SGB 7b SGB IV fällig wird und das Arbeitsentgelt in der Freistellungszeit nicht unangemessen vom ursprünglichen Arbeitsentgelt abweicht. Nach Auffassung der Sozialversiche-

rungsträger erlischt das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis damit auch bei einer Nichtbeschäftigung aufgrund von Abschmelzung von Arbeitszeitguthaben von mehr als einem Monat aus einem Flexi-Konto. Unter dem Begriff Flexi-Konto werden alle Arbeitszeitregelungen zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder zum Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen gefasst. Damit kann eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Freistellungszeiten von mehr als einem Monat nur im Rahmen einer Zeitwertguthabenvereinbarung erfolgen.

Eine Wertguthabenvereinbarung im Sinne des Paragraphen 7b SGB IV erfordert die kumulative Erfüllung folgender Kriterien:

- **Schriftliche Vereinbarung**

Der Aufbau des Wertguthabens muss auf Basis einer schriftlichen Vereinbarung gemäß Paragraph 7 b SGB IV erfolgen. Möglich ist damit eine arbeitsrechtliche Vereinbarung in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder in Arbeitsverträgen. Inhaltlich sind Regelungen über Zweck und Ziel der Arbeitszeitflexibilisierung, die Art der Freistellung sowie die Angemessenheit der Höhe des während der Freistellung fälligen Arbeitsentgelts zu treffen. ➤

- **Ziel der Vereinbarung**

Ziel ist eine längerfristige teilweise oder ganze Freistellung. Nicht vereinbart werden darf die flexible Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder der Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen (sonstige flexible Arbeitszeitregelung).

- **Einbringung von Arbeitsentgelt**

Es kann nur Arbeitsentgelt in ein Wertguthaben eingebracht werden, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen.

- **Freistellung**

Das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt kann durch Arbeitsleistung vor, aber auch nach der Freistellung finanziert werden.

- **Höhe des Arbeitsentgelts**

Das monatliche Arbeitsentgelt muss während der Freistellung 450 Euro (besser 850 Euro) übersteigen, es sei denn, die Beschäftigung wurde bereits vor Freistellung nur als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

- **Welche Rahmenbedingungen müssen Wertkontenvereinbarungen erfüllen?**

Die Rahmenbedingungen für Wertkontenvereinbarungen sind im SGB IV geregelt. Das Gesetz eröffnet zahlreiche Gestaltungsspielräume, die Unternehmen zur Verfolgung ihrer personalpolitischen Ziele nutzen können.

Besonders wichtig ist die Vereinbarung der Freistellungsziecke. Zu den gesetzlichen Freistellungsansprüchen des Mitarbeiters zählen

- Pflegezeiten im Sinne des Paragraphen 3 Pflegezeitgesetz,
- Betreuungs- und Erziehungszeiten nach Paragraph 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes,
- Verringerung der Arbeitszeit nach Paragraph 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Kann das Wertguthaben planwidrig nicht für Freistellungszeiten verwendet werden, bestehen folgende Handlungsalternativen:

- Störfallabrechnung,
- bei Beendigung der Beschäftigung: unter den Voraussetzungen des Paragraphen 7f SGB VI Übertragung des Wertguthabens auf einen Folgearbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund.

Eine sozialversicherungsfreie Verwendung der Wertguthaben für eine betriebliche Altersversorgung ist nicht mehr möglich. Inwieweit Umwandlungen aus Wertguthaben der Besteuerung unterliegen, richtet sich nach dem jeweiligen Durchführungsweg.

Führung und Verwaltung von Wertkonten

Wertguthaben sind als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Die Einbringung von Arbeitsentgelt in das Wertguthaben erfolgt steuer- und sozialversicherungsfrei (kein Zufluss). Die Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge wird abweichend vom ansonsten geltenden Entstehungsprinzip auf den Entnahmezeitpunkt verschoben. Das Wertguthaben umfasst neben den Arbeitsentgelten auch die auf

diese Arbeitsentgelte entfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Nach Auslegung der Spitzenverbände der Sozialversicherung ist damit der Arbeitgeberbeitragsanteil mit jeder Einbringung auf Grundlage der aktuellen Beitragssätze ohne Beachtung von Beitragsbemessungsgrenzen mit in das Wertguthaben einzustellen. In der Freistellungsphase wird der Arbeitgeberbeitragsanteil aus dem Wertguthaben nach den aktuellen Beitragssätzen finanziert. Arbeitgeber haben weder eine Nachschusspflicht noch ein Entnahmerecht, wenn der ursprünglich eingestellte Arbeitgeberbeitragsanteil zu gering oder zu hoch war. Über die Entwicklung der Wertguthaben müssen Arbeitgeber die Beschäftigten mindestens einmal jährlich in Textform unterrichten. Dies ist nach Paragraph 126b BGB auch per E-Mail möglich.

Administriert werden Zeitwertkontensysteme in aller Regel durch ein externes System. Als datenführendes System sollte das HR-System des Arbeitgebers fungieren. Insbesondere die SV-Luftberechnung sollte zwingend in dem Lohn- und Gehaltssystem des Arbeitgebers erfolgen und in dem externen System verwaltet und fortgeschrieben werden. Systeme, bei denen extern die SV-Luft errechnet wird, weisen in der Praxis immer wieder Fehler auf, die zu Problemen bei Störfallberechnungen führen.

Bei der Anlage von Wertguthaben müssen die Anlagenvorschriften nach Paragraph 80 ff. SGB IV mit deren Erweiterungen beachtet werden. Ein Aktien-/Aktienfondsanteil bis 20 Prozent ist zulässig, wobei zum Zeitpunkt der geplanten Inanspruchnahme mindestens der ursprünglich angelegte Betrag vorhanden sein muss (Werterhaltungsgarantie). Von dieser Vorgabe kann abgewichen werden, wenn der Verwendungszweck ►

ausschließlich der Vorruhestandsfinanzierung dient. Die Werterhaltungsgarantie bezieht sich nur auf den Zeitpunkt vereinbarter Freistellungszwecke. Daher muss die Kapitalanlage entsprechend den Freistellungszwecken und der Laufzeit bis zur voraussichtlichen Inanspruchnahme angepasst sein. Es können auch mehrere Wertkontenmodelle mit unterschiedlichen Freistellungszwecken nebeneinander betrieben werden. Bei der Auswahl der Kapitalanlage muss auch immer der administrative Aufwand im Auge behalten werden. In der Praxis werden folgende Kapitalanlagen angeboten:

- Life-Cycle-Modelle
- Targetfonds
- klassische Fondsangebote, die den Vorgaben des SGB IV entsprechen (sehr wenige verfügbar)
- Versicherungsangebote in zwei Ausprägungen, als einzelne Versicherungsverträge pro Person (wenig empfehlenswert) oder als kollektiver Sparpotpf im Deckungsstock der Versicherung (empfehlenswert, aber sehr selten)

Bei der Auswahl der geeigneten Kapitalanlage sind folgende Punkte zu beachten:

1. Die Kapitalanlage sollte keine Vertriebsprovisionen enthalten (Ausgabeaufschläge bei Fonds oder Abschlussprovisionen bei Versicherungen)
2. Es können mehrere Kapitalanlagemodelle nebeneinander existieren, die den jeweiligen Freistellungszwecken folgen.
3. Die Kapitalanlage sollte eine Kapitalerhaltsgarantie zum jeweiligen planmäßigen Entnahmezeitpunkt beinhalten.

4. Die Kapitalanlage muss in der Bilanz des Unternehmens aktiviert werden, daher sollte im Vorfeld das Reporting mit dem Anbieter abgestimmt sein.

Insolvenzschutz

Die Wertguthaben inklusive des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrags müssen nach Paragraph 7e SGB IV umfangreich gegen Insolvenz des Arbeitgebers gesichert werden, sobald das Wertguthaben die monatliche Bezugsgröße übersteigt bzw. „in vorausschauender Betrachtungsweise“ übersteigen wird. Als geeignete Sicherungsmittel nennt Paragraph 7e Absatz 2 SGB IV Treuhandmodelle und gleichwertige Sicherungsmittel wie Versicherungsmodelle und Verpfändungsvereinbarungen.

Steuerrechtliche Aspekte

Arbeitgeber haben für die Verpflichtungen aus den Wertkonten Rückstellungen zu bilden. Die Höhe des Erfüllungsbetrags hängt von der Ausgestaltung der Wertkontenvereinbarung (Werterhalt, Garantieverzinsung, Partizipation, Kostenverteilung) ab. Der Erfüllungsbetrag ist unter Berücksichtigung der (voraussichtlichen) Restlaufzeit mit dem restlaufzeitkongruenten Zinssatz abzuzinsen. Auch Kapitalanlageprodukte, die von einem Treuhänder gehalten werden, sind vom Arbeitgeber als Treugeber und wirtschaftlichem Eigentümer zu bilanzieren. Bei Arbeitnehmern führt erst die Auszahlung des Wertguthabens zum Zufluss von Arbeitslohn und damit zur Versteuerung.

Zusammenfassung und Empfehlung

Zeitwertkontensysteme bieten alles, was ein Unternehmen benötigt, um auf die Herausforderungen des demo-

graphischen Wandels zu reagieren. Die hohe Flexibilität fordert aber auch eine genaue und langfristig geplante Implementierung und ein gutes Projektmanagement. Ein ZWK-Projekt sollte unbedingt mit allen tangierten Bereichen des Unternehmens abgestimmt werden. Hierzu zählen insbesondere Personal, Lohn- und Gehaltsabrechnung, Unternehmenssteuern (Bilanz), Rechtsabteilung und Arbeitnehmervertretung. Zum internen Erfolg zählt auch ein gutes internes Marketing, so dass die Belegschaft die Intention des Systems versteht und freiwillig daran teilnimmt.

Als besonders erfolgreich erweisen sich Zeitwertkontenmodelle, die vom Arbeitgeber bezuschusst werden. Dieses kann auf unterschiedliche Art erfolgen, direkt mittels prozentualen Zuschüssen und/oder durch Sockelbeiträge. Wichtig ist auch, dass die unterschiedlichen Altersversorgungs- und Fleximodelle nicht zu Konkurrenzmodellen werden, die dadurch ihre Wirkung verlieren. Zur personalpolitischen Steuerung der Modelle können Überlegungen zur Gründung eines unternehmensinternen „Demographie-Fonds“ angestellt werden, aus dem die Modelle nach entsprechenden Regeln gespeist bzw. bezuschusst werden. ◀



Michael Ries,
Diplom-Finanzwirt, Referent ASB Bildungsgruppe

service@ries-solutions.com
www.ries-solutions.com
<https://asb-hd.de/seminar/coo619-moderne-zeitwertkonten-im-unternehmen/>