

Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze - „FlexiG II“

1. Allgemeines

Bei langfristigen Arbeitszeitkonten (auch als Lebensarbeitszeitkonten oder Zeitwertkonten bezeichnet) vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass künftig fällig werdender Arbeitslohn nicht sofort ausbezahlt wird, sondern vorerst beim Arbeitgeber nur betragsmäßig erfasst wird, um ihn im Zusammenhang mit einer vollen oder teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung während des noch fortbestehenden Dienstverhältnisses auszuzahlen.

Flexible Arbeitszeitkontenmodelle erfreuen sich seit einiger Zeit zunehmender Beliebtheit mit bis dato nahezu uneingeschränkten Gestaltungsmöglichkeiten. Mit dem „FlexiG II“ ist jedoch seit dem 1. Januar 2009 ein neues Zeitalter für Langzeit- und Lebensarbeitszeitmodelle angebrochen mit deutlichen Restriktionen unter einer Vielzahl von Aspekten.

Wir möchten nachfolgend auf die Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung, die lohn-/einkommensteuerliche Behandlung, die Sozialversicherungspflicht, die Portabilität sowie die Insolvenzsicherung eingehen.

2. Begriffsdefinition

Der steuerliche Begriff des Zeitwertkontos entspricht dem Begriff der Wertguthabenvereinbarung in § 7b SGB IV. Wertguthaben sind danach als Arbeitsentgeltguthaben und nicht mehr als Zeitguthaben zu führen. Vereinbarungen in diesem Sinne können sowohl kollektiv- als auch individualrechtliche Vereinbarungen sein. D. h. auch tarifvertragliche Regelungen oder Betriebsvereinbarungen können Wertguthabenvereinbarungen darstellen.

Fünf Voraussetzungen sind für eine Vereinbarung erforderlich, auf welche die nachfolgenden Ausführungen zutreffen:

- Der Aufbau eines Wertguthabens muss auf Basis einer schriftlichen Vereinbarung erfolgen.
- Es ist eine Abgrenzung zu sog. Kurzzeitkonten (Freistellung von der Arbeitsleistung bis zu einem Monat) erforderlich, welche das Ziel einer flexiblen Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder einen Ausgleich betrieblicher Produktionszyklen verfolgen. Diese Konten stellen keine Wertguthaben dar und fallen deshalb auch nicht unter die strengen Anforderungen zum Insolvenzschutz.
- Arbeitsentgelt (laufender Arbeitslohn, Einmal- und Sonderzahlungen) muss in das Wertguthaben eingebracht werden, um in Zeiten der Freistellung ausgekehrt werden zu können.
- Das aus dem Wertguthaben später auszuzahlende Arbeitsentgelt muss mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt werden und
- darf insgesamt 400 € monatlich nicht unterschreiten, es sei denn die Beschäftigung wurde vor Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

Zu beachten ist, dass der Fortbestand einer sozialversicherungsrechtlich relevanten Beschäftigung in Zeiten der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitregelung für Zeiten von mehr als einem Monat nur auf der Grundlage einer Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV möglich ist. Anderenfalls endet die versicherungspflichtige Beschäftigung in der Freistellung nach Ablauf eines Monats. Darüber hinaus gezahltes Arbeitsentgelt ist wie einmalig gezahltes Entgelt zu behandeln und dem letzten Entgeltsabrechnungszeitraum zuzuordnen.

3. Verwendung von Wertguthaben

Anders als in der Vergangenheit ist die Bestimmung der im Rahmen des Zeitwertkontenmodells geltenden Freistellungszwecke seit dem 1. Januar 2009 nicht mehr generell allein den Vertragsparteien überlassen. Das Gesetz sieht in § 7c SGB IV nunmehr 3 gesetzliche Freistellungsgründe, namentlich die Pflege naher Angehöriger, die Betreuung und Erziehung eines Kindes sowie den Anspruch auf Teilzeitarbeit vor. Darüber hinaus werden als vertraglich zu vereinbarende Freistellungsgründe exemplarisch Vorruhestandsregelungen und berufliche Qualifizierungsmaßnahmen genannt. Weitere Freistellungsgründe sind denkbar.

4. Begünstigter Personenkreis

Ein Zeitwertkonto kann für alle Arbeitnehmer im Rahmen eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses eingerichtet werden. Bei befristeten Dienstverhältnissen werden Zeitwertkonten steuerlich jedoch nur dann anerkannt, wenn die sich während der Beschäftigung ergebenden Guthaben bei normalem Ablauf während der Dauer des befristeten Dienstverhältnisses durch Freistellung ausgeglichen werden. Soll ein solches Arbeitszeitmodell befristet beschäftigten Arbeitnehmern gar nicht erst angeboten werden, ist ein sachlicher Grund für die unterschiedliche Behandlung von befristet und unbefristet beschäftigten Mitarbeitern erforderlich. Zumindest die gesetzlichen Freistellungszwecke des § 7c Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (Pflege eines nahen Angehörigen, Betreuung und Erziehung eines Kindes, Teilzeitarbeit), aber auch Freistellungszwecke, die der Fort- und Weiterbildung dienen, wird man befristet Beschäftigten nicht vorenthalten dürfen. Darüber hinaus gibt es Besonderheiten bei Arbeitnehmern, die gleichzeitig Organe von Körperschaften (z. B. Vorstände oder Geschäftsführer) sind, da Zeitwertkonten sich nicht mit dem Aufgabenbild des Organs einer Körperschaft vereinbaren lassen.

5. Steuerliche Behandlung

Werden bei der Vereinbarung von Zeitwertkontenmodellen bestimmte Voraussetzungen erfüllt, so führt weder die Vereinbarung noch die Wertgutschrift zum Zufluss von Arbeitslohn. Erst die Auszahlungen aus dem Guthaben während der Freistellungsphase lösen Zufluss von Arbeitslohn und damit eine Besteuerung aus. Sofern das Guthaben des Zeitwertkontos vor Fälligkeit ganz oder teilweise zugunsten der betrieblichen Altersversorgung herabgesetzt wird, so wird dies steuerlich als eine Entgeltumwandlung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung anerkannt.

Bei Arbeitnehmern, die Organe von Körperschaften sind, führt dahingegen bereits die Gutschrift auf dem Zeitwertkonto zum Zufluss von Arbeitslohn. Die allgemeinen Grundsätze der verdeckten Gewinnausschüttung bleiben davon unberührt.

Des Weiteren können keine weiteren Gutschriften unsteuerert eingestellt werden, sobald feststeht, dass die dem Konto zugeführten Beträge nicht mehr durch Freistellung vollständig aufgebraucht werden können.

Auch eine Verzinsung des Guthabens mit Gutschrift auf dem Zeitwertkonto ist erst bei tatsächlicher Auszahlung als Arbeitslohn zu erfassen.

Erfolgt eine Gutschrift steuerfreier Lohnbestandteile, so bleibt die Steuerfreiheit auch bei Auszahlung in der Freistellungsphase erhalten.

Wird das Guthaben auf Grund der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Depotkonto bei einem Kreditinstitut oder Fonds geführt, darf der Arbeitnehmer zur Vermeidung eines Lohnzuflusses keinen unmittelbaren Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten haben.

Darüber hinaus werden Zeitwertkonten steuerlich nur dann anerkannt, wenn die getroffene Vereinbarung vorsieht, dass zum Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme des Guthabens mindestens ein Rückfluss der dem Konto zugeführten Arbeitslohn-Beträge gewährleistet ist (Zeitwertkontengarantie). Es bestehen keine Bedenken, von der Zeitwertkontengarantie auszugehen, wenn der Arbeitgeber für diese Verpflichtung insbesondere die Voraussetzungen des Insolvenzschutzes nach § 7e SGB IV entsprechend erfüllt. Dies gilt nicht nur bei Beginn, sondern während der gesamten Auszahlungsphase, unter Abzug der bereits geleisteten Auszahlungen. Wertschwankungen sowie die Minderung des Zeitwertkontos in der Zuführungsphase sind lohnsteuerlich unbeachtlich.

Eine Versteuerung erfolgt auch dann, wenn das Guthaben vor Fälligkeit außer in Fällen einer existenzbedrohenden Notlage des Arbeitnehmers planwidrig ausgezahlt oder das Dienstverhältnis vor Beginn oder während der Freistellungsphase beendet wird (z. B. durch Kündigung, Invalidität oder Tod) und der Wert des Guthabens an den Arbeitnehmer oder seine Erben ausgezahlt wird. Der Einmalbetrag ist dann in der Regel als sonstiger Bezug zu besteuern.

Bei Zeitwertkonten-Modellen, 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 sowie die Zuführungen in 2009 erst bei Auszahlung zu besteuern. Zuführungen ab dem 1. Januar 2010 führen steuerlich zum Zufluss von Arbeitslohn, sofern bis zum 31. Dezember 2009 eine solche Zeitwertkontengarantie nicht noch nachträglich eingearbeitet wird.

6. Sozialversicherungspflicht

Gem. § 7d Abs. 1 SGB IV ist das Wertguthaben als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Die gesetzliche Formulierung sagt jedoch nichts zur Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge aus. Es spricht jedoch viel dafür, den Arbeitgeberanteil auf Basis jeweils aktueller Beitragssätze zu berechnen, denn eine Abwälzung des Risikos der Beitragserhöhung allein zu Lasten der Arbeitnehmer dürfte einer Verbreitung von Zeitwertkontenmodellen nicht förderlich sein.

In der Freistellungsphase wird dann das Freistellungsgehalt wie „normales“ Arbeitsentgelt entsprechend der dann geltenden Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen verarbeitet. An einer bestehenden Versicherungspflicht ändert sich in der Freistellungsphase nichts.

Bei der Zuführung der Arbeitgeberanteile zum Wertguthaben sind die Beitragsbemessungsgrenzen nicht zu berücksichtigen. Denn in der Freistellungsphase sind die aus dem Wertguthaben finanzierten Arbeitsentgelte entsprechend den allgemeinen Regelungen und unabhängig davon beitragspflichtig, ob die Entgelte aus ursprünglich die Beitragsbemessungsgrenzen übersteigenden Entgelten aufgebaut wurden. Bei Arbeitnehmern oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung wäre demzufolge die Einrichtung eines Zeitwertkontos für den Arbeitgeber finanziell nachteilig.

7. Anlagerestriktionen

Die neuen Vorschriften zielen auf eine Begrenzung des Anlagerisikos ab und rücken somit Sicherheit und Werterhalt in den Vordergrund. So gelten für die Anlage von Wertguthaben die Anlagevorschriften für die Sozialversicherungsträger entsprechend mit der Maßgabe, dass eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds bis zu einer Höhe von 20 % zulässig ist und ein Rückfluss im Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens in Höhe des angelegten Betrages gewährleistet ist. Eine Wertguthabenvereinbarung ist dann als im Einklang mit der gesetzlichen Regelung anzusehen, wenn sowohl ein Kapitalverlust bei planmäßiger Inanspruchnahme als auch ein sonstiger Verlust im vorzeitigen Störfall ausgeschlossen bzw. weitestgehend minimiert ist.

8. Insolvenzsicherung

Eines Insolvenzschutzes gem. § 7e SGB IV bedarf es nur, soweit ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht und das Wertguthaben des Beschäftigten einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrags die monatliche Bezugsgröße (für 2009: 2.520 € West, 2.135 € Ost) übersteigt.

Der bisherige Schwellenwert der dreifachen monatlichen Bezugsgröße wurde somit erheblich reduziert. Zudem wurde die zeitliche Komponente von 27 Monaten zwischen erster Gutschrift und Inanspruchnahme gestrichen, so dass Wertguthaben nun wesentlich früher sicherungspflichtig werden. Eine Übergangsfrist für das Inkrafttreten der Neuregelung besteht nicht.

Es hat eine Absicherung des vollen Wertguthabens inklusive des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu erfolgen.

Die Wertguthaben sind grundsätzlich unter Ausschluss der Rückführung durch einen Dritten zu führen, der im Fall der Arbeitgeberinsolvenz für die Erfüllung der Ansprüche aus dem Wertguthaben einsteht. Dies ist insbesondere bei Bestehen eines Treuhandverhältnisses, das die unmittelbare Übertragung des Wertguthabens in das Vermögen des Dritten und die Anlage des Wertguthabens auf einem offenen Treuhandkonto oder in anderer Weise sicherstellt, gewährleistet. Durch den Gesetzgeber werden aber auch andere, einem Treuhandverhältnis gleichwertige Sicherungsmittel anerkannt, z. B. Versicherungsmodelle oder schuldrechtliche Verpfändungs- bzw. Bürgschaftsmodelle mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung.

Generell ungeeignet zur Insolvenzsicherung sind bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen begründete Einstandspflichten wie Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte.

Bei fehlender Insolvenzsicherung kann der Arbeitnehmer die Wertguthabenvereinbarung mit sofortiger Wirkung kündigen. Das Wertguthaben wird dann im Wege der Störfallabrechnung aufgelöst und es erfolgt eine sofortige Besteuerung des auszahlenden Betrags. Daneben kann von der Deutschen Rentenversicherung Bund im Rahmen einer Betriebsprüfung die Unwirksamkeit der Vereinbarung festgestellt werden mit der Konsequenz der Rückabwicklung.

9. Portabilität

Die Übertragungsmöglichkeiten für Wertguthaben nach Ende der Beschäftigung sind in § 7f SGB IV geregelt. Danach hat der Beschäftigte einen Anspruch gegen seinen bisherigen Arbeitgeber, das Wertguthaben auf den neuen Arbeitgeber zu übertragen, sofern dieser der Übertragung zustimmt. Alternativ kann auch eine Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) erfolgen, um eine Zwangsauflösung zu verhindern, wenn der Folgearbeitgeber keine Übernahme erlaubt. Diese Möglichkeit ist auch dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer keine Rentenversicherungsanwartschaft bei der DRV hat. Nach Übertragung auf die DRV ist eine Rückübertragung auf einen Arbeitgeber sowie ein weiteres Ansparen des Guthabens jedoch ausgeschlossen.

Mit der Übertragung gehen auch die Arbeitgeberpflichten sowie die Verpflichtung zum Wertehalt auf den jeweiligen Vertragspartner über.

Zu beachten ist jedoch, dass für Vereinbarungen, die nach dem 13. November 2008 geschlossen wurden, nunmehr keine Möglichkeit der Überführung in eine betriebliche Altersversorgung mehr besteht.

10. Fazit

Die Gestaltungspielräume bei der Vereinbarung von Langzeitarbeitskonten sind durch das FlexiG II erheblich eingeschränkt worden. Jedoch lassen sich auch unter den neuen rechtlichen Rahmenbedingungen attraktive Zeitwertkontenmodelle gestalten. Vor allem vor dem Hintergrund der gesamten demografischen Entwicklung und der Diskussionen um eine erneute Verlängerung der Lebensarbeitszeit sind solche Modelle dauerhaft wohl nicht zu ignorieren.

Kiel, 30. November 2009

Sandra Bartels
Steuerberaterin