



STEUERBERATERVERBAND
WESTFALEN-LIPPE e.V.

Aus dem Inhalt:

- DATEV bietet Objektschutz für Kanzleien an
- Wichtige Änderungen des Berufsrechts ab 1. Juli 2008

Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle - rechtliche Grundlagen und deren praktische Umsetzung

Von Katrin Kümmerle und Harald Röder

Die Argumente pro betriebliche Zeitwertkonten sind in überzeugender Regelmäßigkeit und in immer neuen Ausgestaltungen zahlreichen Fachmedien zu entnehmen.

In der privaten wie auch in der betrieblichen Altersvorsorge sind die sich wandelnden rechtlichen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen deutlich spürbar geworden. Zudem sind neben der Erhöhung des Renteneintrittsalters auf das 67. Lebensjahr, sowie dem Wegfall der staatlich geförderten Altersteilzeitregelungen, in Zukunft noch weitere Einschnitte zu erwarten.

In Anbetracht dieser Veränderungen bieten Zeitwertkontenmodelle multiple Lösungen, unterschiedliche Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen miteinander in Einklang zu bringen.

Nicht nur die Unternehmen befassen sich derzeit sehr intensiv mit der Thematik, auch der Gesetzgeber hat die Wichtigkeit des Themas erkannt und arbeitet aktuell an der Ergänzung der gesetzlichen Grundlagen für Zeitwertkonten. Die geplanten Neuregelungen betreffen den Insolvenzschutz, die Kapitalanlagenbedingungen, die Kontenführung sowie die Portabilität bei Arbeitgeberwechsel.

Bei Zeitwertkonten verzichtet der Arbeitnehmer in der Ansparphase auf Entgelt für geleistete Arbeit. Anstatt als Gehalt nach Versteuerung und Verbeitragung ausgezahlt zu werden, werden die entsprechenden Bruttoentgeltbestandteile auf dem Zeitwertkonto des Arbeitnehmers gutgeschrieben. Grundsätzlich können neben laufenden Gehaltsbestandteilen auch andere betriebliche Leistungen, wie beispielsweise Sonderzahlungen oder Tantiemen eingebracht werden.



Harald Röder



Katrin Kümmerle, Rechtsanwältin

Im Laufe der Zeit entsteht auf dem Zeitwertkonto ein Guthaben. Bezüglich der Entwicklung des Guthabens haben sich in der Praxis grundsätzlich zwei Varianten durchgesetzt:

Entweder wird den Arbeitnehmern eine feste Verzinsung zugesagt, diese liegt im Regelfall zwischen 2,5 Prozent und 3 Prozent (so genanntes Garantiezinsmodell) oder das Guthaben entwickelt sich analog der gewählten Kapitalanlage entsprechend (so genanntes Partizipationsmodell). Für welche Form sich das Unternehmen entscheidet, hängt erfahrungsgemäß von den unternehmensspezifischen Gegebenheiten und den jeweils in Einklang zu bringenden Vorstellungen der Tarifpartner ab.

Die angesammelten Bruttoentgeltbestandteile inklusive Wertzuwächse (= Wertguthaben) unterliegen der nachgelagerten Besteuerung, d.h. Steuern und Sozialversicherungsbeiträge werden erst fällig, wenn das Wertguthaben zu einem späteren Zeitpunkt verwendet wird, z.B. zur Finanzierung einer so genannten Freistellungsphase in Form eines vorzeitigen Ruhestandes. In dieser Zeit bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen, der Arbeitnehmer wird lediglich von seiner Arbeitspflicht befreit und finanziert sein Gehalt aus dem vorher angesammelten Wertguthaben.

Zeitwertkonten sind demnach die ideale Ergänzung zur betrieblichen Altersversorgung. Die betriebliche Altersversorgung deckt die Risiken Tod, Berufsunfähigkeit und Langlebigkeit ab. Diese Versorgungskomponenten sind in der Praxis sehr wichtig und können über Zeitwertkonten nicht abgesichert werden. Darüber hinaus haben aber insbesondere Führungskräfte häufig einen zusätzlichen Versorgungsbedarf. Dabei geht es u.a. um die Erreichung langfristig finanzieller Unabhängigkeit. Heute ist es für Führungskräfte beispielsweise wichtiger denn je, auch schon vor dem in der betrieblichen Altersversorgung üblichen Rentenbeginn mit frühestens 60 Jahren für einen Ausstieg aus dem Erwerbsleben vorzusorgen.

Rechtliche Grundlagen

Teilnahmeberechtigter Personenkreis

Um an einem Zeitwertkontenmodell teilnehmen zu können, muss der Betroffene Bezüge aus nichtselbstständiger Tätigkeit gemäß § 19 Einkommensteuergesetz beziehen. Nur unter dieser Voraussetzung finden die Regelungen der nachgelagerten Besteuerung Anwendung, die sich aus dem BMF-Schreiben vom 5. Februar 2008 ergeben. Danach ist von künftig fällig werdendem Arbeitslohn die

Rede. Arbeitslohn sind alle Einnahmen, die dem Arbeitnehmer aus einem Dienstverhältnis zufließen, unabhängig davon, ob es sich um einmalige oder laufende Einnahmen handelt oder ob tatsächlich ein Rechtsanspruch auf den ausbezahlten Arbeitslohn besteht.

Zeitwertkonten eignen sich demnach für alle Arbeitnehmer, die Arbeitslohn im Sinne des § 19 EStG erhalten. Als Arbeitnehmer gelten grundsätzlich auch Vorstände von Aktiengesellschaften und (Gesellschafter)-Geschäftsführer einer GmbH. In der Umsetzung gilt es allerdings, bestimmte Besonderheiten zu berücksichtigen, auf die in diesem Beitrag nicht näher eingegangen wird.

Steuerliche Rahmenbedingungen

Aus Arbeitgebersicht

Sobald sich das Unternehmen für die Einrichtung eines Zeitwertkontos entscheidet, müssen die Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitnehmer jedes Jahr in der Bilanz durch Bildung von Rückstellungen ausgewiesen werden. Der Arbeitnehmer hat schließlich seine Vorleistung gebracht und die ihm dafür zustehende Vergütung noch nicht erhalten.

Für die Details der Bilanzierung von Zeitwertkonten ist das BMF-Schreiben vom 11. November 1999 von Bedeutung. Wurde dem Arbeitnehmer danach keine Wertentwicklung seines Guthabens („gesonderte Gegenleistung“) zugesagt, darf das Wertguthaben einschließlich der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung nicht in voller Höhe rückgestellt werden. Da die Zahlung erst in einigen Jahren erfolgt, muss die Verpflichtung des Arbeitgebers abgezinst werden. Dabei ist gemäß § 6 Absatz 1 Nummer 3a Buchstabe e EStG ein Zinssatz von 5,5 Prozent zu Grunde zu legen.

Zeitwertkonten ohne Zusage einer gesonderten Gegenleistung haben in der Praxis allerdings Seltenheitswert. Beim so genannten Partizipationsmodell, bei dem der Arbeitnehmer an der Wertentwicklung einer externen Kapi-

talanlage beteiligt ist, ist im Übrigen ebenfalls von einer gesonderten Gegenleistung auszugehen.

Wurde dem Arbeitnehmer eine gesonderte Gegenleistung zugesagt, muss das Wertguthaben bei der Berechnung der Rückstellung nicht abgezinst werden. An jedem Bilanzstichtag sind somit die eingebrachten Entgeltbestandteile zuzüglich der bis zum Stichtag angefallenen Wertentwicklung als Rückstellung zu bilanzieren.

Kommt es später zur Auszahlung des Wertguthabens, z. B. während einer Freistellungsphase, werden die Rückstellungen nach und nach aufgelöst. Gleichzeitig stellen die in der Freistellungsphase erbrachten Lohnzahlungen für das Unternehmen steuerlichen Aufwand dar.

Wird das Wertguthaben bei einem so genannten Störfall vollständig ausgezahlt (z.B. bei Kündigung), erfolgt die sofortige Komplettauflösung der Rückstellungen bei gleichzeitigem Ansatz der Auszahlung des Einmalbetrags als Betriebsausgaben.

Aus Arbeitnehmersicht

Vereinbart der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber die Gutschrift zukünftiger Entgeltbestandteile auf einem Zeitwertkonto, führt weder die Vereinbarung noch die Gutschrift auf dem Zeitwertkonto zum lohnsteuerlichen Zufluss der Entgeltbestandteile (BMF-Schreiben vom 5. Februar 2008).

Voraussetzung ist allerdings, dass sich die Vereinbarung auf künftiges Entgelt bezieht. Davon ist auszugehen, wenn die Entgeltumwandlung noch vor Fälligkeit der entsprechenden Entgeltbestandteile vereinbart wird.

Die Besteuerung der Wertguthaben erfolgt mit Zufluss der Leistungen, demnach bei Auflösung der Wertguthaben. Dies ist im Regelfall während der Freistellungsphase, in der der Arbeitnehmer weiter sein Gehalt bezieht, welches er in voller Höhe als Einkunft aus nichtselbstständiger Tätigkeit versteuern muss.

Wird das Arbeitsverhältnis, z.B. bei Kündigung, vorzeitig beendet und das

Wertguthaben auf einmal ausgezahlt, gelten für den Lohnsteuerabzug die allgemeinen Grundsätze. Wurde danach das Wertguthaben über mehr als 12 Monate angespart, handelt es sich um Arbeitslohn für mehrere Jahre, der nach der so genannten Fünftelungsregelung zu versteuern ist (§ 34 EStG).

Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers, richtet sich die Lohnsteuer außerdem nach den Besteuerungsmerkmalen des Erben. Dieser hat für den Lohnsteuerabzug eine eigene Lohnsteuerkarte vorzulegen. Bei der Nachzahlung handelt es sich jedoch nicht um einen Versorgungsbezug, sondern um Arbeitslohn, den der Verstorbene bereits verdient hat. Der Versorgungsfreibetrag kommt deshalb nicht zur Anwendung.

Wertguthaben sind außerdem an jedermann vererbbar. Dies ist einer der großen Vorteile von Zeitwertkonten im Vergleich zur betrieblichen Altersversorgung.

Sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen

Das Sozialversicherungsrecht enthält umfangreiche gesetzliche Regelungen zu Zeitwertkonten. Danach wird unter bestimmten Voraussetzungen auch in den Freistellungsphasen Sozialversicherungsschutz gewährt.

Die Voraussetzungen im Einzelnen, § 7 Abs.1a SGB IV:

- Die Freistellung muss aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgen.
- In der Freistellungsphase muss Arbeitsentgelt fällig sein.
- Dieses Arbeitsentgelt muss aus einer vor oder nach der Freistellungsphase erbrachten Arbeitsleistung resultieren.
- Die Höhe des für die Freistellungsphase gezahlten Arbeitsentgelts darf nicht unangemessen von dem monatlich fälligen Arbeitsentgelt der vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweichen.

■ Das Arbeitsentgelt während der Arbeitsphase und während der Freistellung muss 400 EUR übersteigen.

Zudem gilt für die Beitragspflicht zur Sozialversicherung ebenfalls das für die Steuerpflicht geltende Zuflussprinzip. Danach ist Grundlage für die Beitragsberechnung in der Ansparphase das fällige, geminderte Arbeitsentgelt, das tatsächlich an den Arbeitnehmer ausgezahlt wird (§ 23b Abs.1 SGB IV). In der Freistellungsphase ist das vereinbarungsgemäß als Arbeitsentgelt ausgezahlte Wertguthaben zu verbeitragen.

Im Störfall wird das Wertguthaben nach einem besonderen Verfahren verbeitragt, auf dessen Details im Rahmen dieser Ausführungen nicht eingegangen wird. Ein Störfall tritt ein, wenn das auf dem Zeitwertkonto angesammelte Wertguthaben nicht mehr wie vorgesehen für eine Freistellungsphase und somit nicht zweckbestimmt verwendet wird. Denkbar sind dabei Fälle wie die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses, z.B. durch Kündigung, verbunden mit der Auszahlung des Wertguthabens.

Fazit

Die seit 1998 mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (so genanntes „Flexi-Gesetz“) geschaffene Möglichkeit, geleistete Arbeitszeit in einem besonderen Wertguthaben anzusammeln und zu einem späteren Zeitpunkt zur kurz-, mittel- oder sogar längerfristigen Freistellung von der Arbeit einzusetzen, hat sich grundsätzlich bewährt. Nach der anfangs nur zögerlichen Bereitschaft, solche Wertguthaben zu vereinbaren, haben sich Modelle zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit zwischenzeitlich stark entwickelt. Zeitwertkonten sind ein wesentliches Instrument, welches die im Jahr 2009 auslaufende Altersteilzeitregelung ersetzen kann. Mit ihrer Hilfe wird der Arbeitgeber auch zukünftig Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen vornehmen können. Professionell ausgerichtete und insolvenzgesicherte Arbeitszeitkonten dienen Unternehmen als erfolgreiches Motivationsinstrument für ihre Mitarbeiter. Mit innovativen Lebensarbeitszeitmodellen kann das Unternehmen eine Erhöhung der Effizienz und Produktivität, Kostensenkung, betriebswirtschaftliche und finanzielle Vorteile erzie-

len und gleichzeitig eine Sicherung von Arbeitsplätzen erreichen. ▣

Die Autoren:

Katrin Kümmerle ist als Rechtsanwältin und Mitglied der Geschäftsleitung der febs Consulting GmbH, München/Haar, und seit vielen Jahren intensiv auf die Beratung sowie Einrichtung von Zeitwertkonten spezialisiert.
kartin.kuemmerle@febs-consulting.de

Harald Röder ist Geschäftsführer der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH, Schwäbisch Gmünd.
harald.roeder@roeder-partner.de
www.dbzwwk.de

Unmittelbar vor Druckbeginn dieser Ausgabe ist durch das BMAS am 30.5.2008 überraschend noch ein förmlicher Gesetzesentwurf zu Zeitwertkonten ergangen. Dieser konnte im Rahmen der Ausführungen leider nicht mehr berücksichtigt werden. Über die geplanten gesetzlichen Neuerungen werden die Autoren zeitnah informieren.

Zusatzinformation: Der Steuerberaterverband Westfalen-Lippe ist als Berufsverband am 23. Mai 1947 gegründet worden. Er hat sich zwischenzeitlich als umfassendes Dienstleistungszentrum entwickelt und vertritt auf diese Weise die Interessen von derzeit ca. 2.800 mitgliedschaftlich verbundenen Steuerberatern.