

Zeitwertkonten im Wandel – neue Vorgaben ab 2009 „Flexi II“ und BMF-Schreiben schaffen erhöhten Beratungsbedarf

Anja Bothe

Momentan sind Zeitwertkonten in den Fokus heftiger Diskussionen gerückt. Auslöser ist der „Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ („Flexi II“), den das Bundeskabinett am 13. August 2008 beschlossen hat. Die Autorin verweist auf die in der Praxis ab sofort zu beachtenden Änderungen. (Red.)

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat ergänzend den Entwurf eines flankierenden Schreibens zur lohn-/einkommensteuerlichen Behandlung sowie zu den Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkontenmodellen vorgelegt. „Flexi II“ und BMF-Schreiben sollen zeitgleich am 1. Januar 2009 in Kraft treten^{*)}. Es stellt sich somit die Frage, welche Regelungen zukünftig für Zeitwertkontenmodelle gelten und welche Anpassungen für bereits eingerichtete Modelle vorgenommen werden müssen.

Führung als Arbeitsentgeltguthaben

Künftige Wertguthaben sind als Arbeitsentgeltguthaben zu führen. Die Führung in Zeit ist nicht mehr möglich. Für reine Zeitguthaben, die auf der Grundlage früherer Vereinbarungen geführt werden, ist eine Wahlmöglichkeit vorgesehen, die Wertguthaben als Zeit- oder Entgeltguthaben fortzuführen. Dies gilt auch für neu vereinbarte Wertguthabenvereinbarungen auf der Grundlage früherer Vereinbarungen.

Erweiterung auf geringfügig Beschäftigte

Geringfügig Beschäftigte werden nicht länger aus dem Anwenderkreis von Wertguthaben ausgeschlossen, um Diskriminierungen und ungerechtfertigte Benachteiligungen zu vermeiden. Deshalb können zukünftig diese Arbeitneh-



„Die anstehenden gesetzlichen Neuerungen sind insbesondere bei dem Partizipationsmodell zu beachten.“

Anja Bothe, Rechtsanwältin,
Deutsche Zeitwert GmbH, München,
www.deutsche-zeitwert.de

mer sowie geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten an Zeitwertkontenmodellen partizipieren.

Das BMF hat sich zu dieser Thematik ebenfalls geäußert, wonach alle Arbeitnehmer im Sinne des § 1 LStDV im Rahmen eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses zum steuerlich begünstigten Personenkreis gehören. Darunter fallen ausdrücklich auch Arbeitnehmer mit einer geringfügig entlohnten oder kurzfristigen Beschäftigung.

Kapitalanlagerestriktion und Werterhaltgarantie

Hinter dem Begriff der Kapitalanlagerestriktion verbirgt sich, dass für die Finanzierung der Wertguthaben die Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern zur Anwendung kommen sollen. Demnach ist eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds grundsätzlich nur noch bis zu einer Höhe von 20 Prozent zulässig.

Ausnahmen werden zugelassen, wenn dies in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines solchen in einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben wurde oder das Wertguthaben ausschließlich für Freistellungen unmittelbar vor Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters

zur Verfügung steht. Daneben muss zukünftig eine sogenannte Werterhaltgarantie vorliegen. Dies bedeutet, dass ein Rückfluss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens in Höhe des angelegten Betrages gewährleistet sein muss.

Für den Störfall (beispielsweise vorzeitige Beendigung der Beschäftigung) wird das Vorliegen dieser Garantie nicht gefordert. Dieses Thema hat sich auch das BMF angenommen, wonach die Werterhaltgarantie auch für die steuerliche Anerkennung erforderlich ist. In zeitlicher Hinsicht wird die Garantie vom Beginn bis zum Ende der Auszahlungsphase gefordert, aber ebenfalls nicht für den Störfall. Die Werterhaltgarantie kann vom Arbeitgeber oder dem Anlageinstitut abgegeben werden, das die Kapitalanlage führt. Für bereits steuerlich anerkannte Zeitwertkontenmodelle hat das BMF einen Übergangszeitraum eingeräumt.

Verbesserter Insolvenzschutz

Die Voraussetzung der Werterhaltgarantie kann folglich bis zum 31. Dezember 2009 nachgeholt werden. Davor wird ein Lohnzufluss durch Zuführungen auf dem Wertguthaben nicht ausgelöst. Diese anstehenden gesetzlichen Neuerungen sind insbesondere bei dem Partizipationsmodell zu beachten. Dabei wird das Wertguthaben durch einen Investmentfonds rückgedeckt und vereinbart, dass der Arbeitnehmer sowohl an den Wertzuwächsen als auch an den Verlusten partizipiert.

Der Insolvenzschutz wird zukünftig verpflichtend ausgestaltet. Der Gesetzgeber zeigt deutlich, welche Sicherungsmittel als ausreichend und welche als ungeeignet eingestuft werden.

Zu den zulässigen Sicherungsmitteln zählen Treuhandverhältnisse, Versicherungsmodelle oder schuldrechtliche Verpfändungs- oder Bürgschaftsmodelle mit ausreichender Sicherheit gegen Kündigung.

Werden keine ausreichenden Insolvenzschutzmittel ergriffen und kommt es zu einem Verlust des Wertguthabens, sieht der Gesetzentwurf Sanktionen gegen den Arbeitgeber und gebebe-

nenfalls seine organschaftlichen Vertreter vor.

Portabilität der Wertguthaben

Zukünftig kann der Beschäftigte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verlangen, dass das Wertguthaben auf den neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wird. Voraussetzungen für die Übertragung auf den neuen Arbeitgeber sind, dass dieser der Übertragung des Wertguthabens zugestimmt hat und selbst eine Wertguthabenvereinbarung mit dem Beschäftigten abschließt.

Aus steuerlicher Sicht stuft das BMF die Übertragung auf den neuen Arbeitgeber als unproblematisch ein. Der Lohnzuflusszeitpunkt wird auf den Zeitpunkt der Auszahlung des Wertguthabens verlagert.

Die Übertragung des Wertguthabens auf die Deutsche Rentenversicherung Bund soll durch eine Regelung im EStG steuerfrei gestellt werden. Bei der Auszahlung des Wertguthabens handelt es sich nach wie vor um Arbeitslohn, für

den die Deutsche Rentenversicherung Bund künftig die Lohnsteuer einzubehalten hat.

Der Entwurf des BMF-Schreibens enthält wichtige Ausführungen zum begünstigten Personenkreis, wonach bei einigen Personengruppen zukünftig Besonderheiten zu beachten sind. Für Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen kann eine steuerliche Anerkennung nur erfolgen, soweit eine Freistellung während des befristeten Dienstverhältnisses möglich ist. Die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkontenmodellen ist bei gesetzlich befristet bestellten Organen einer Körperschaft, beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern und als Arbeitnehmer beschäftigten Mehrheitsaktionären künftig ausgeschlossen.

BMF-Schreiben mit Änderungen

In diesen Fällen kommt es nicht mehr zu einer Verschiebung des Lohnzuflusszeitpunktes. Für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer ist jedoch eine Bestandsschutzregelung eingefügt worden, wonach Zuführungen bis zum 30. September 2008 erst bei Auszahlung

zu versteuern sind, vorausgesetzt, das Zeitwertkonto wurde vor dem 1. Oktober 2008 eingerichtet.

Erhöhter Beratungsbedarf

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass aufgrund der anstehenden Rechtsänderungen ein erhöhter Beratungsbedarf im Bereich der Zeitwertkonten entstehen wird. Es ist nun die Aufgabe der Experten, Arbeitgeber und Mitarbeiter auf die anstehenden Änderungen aufmerksam zu machen und bestehende Zeitwertkontenmodelle anzupassen beziehungsweise die Implementierung von neuen Modellen zu begleiten.

Im Fokus sollte dabei immer stehen, dass diese Rechtsänderungen es nicht zum Ziel haben, Zeitwertkonten die Attraktivität zu nehmen. Es handelt sich nach wie vor um einen Erfolg versprechenden Weg dem demografischen Wandel, der Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf das 67. Lebensjahr und dem Wegfall der staatlichen Fördermaßnahmen zur Altersteilzeit zum 31. Dezember 2009 entgegenzutreten.

V&S

²⁾ so der Stand bei Redaktionsschluss

Steuervorteile für Stiftungen und ihre Gründer

Noch nie wurden in Deutschland so viele Stiftungen gegründet wie in den vergangenen Jahren. Nicht nur Privatpersonen bringen verstärkt Vermögenswerte in gemeinnützige Stiftungen ein, sondern auch Unternehmen wie Banken. Gerade den Banken kommt eine besondere „Doppelrolle“ zu: einerseits als Gründer eigener Stiftungen, andererseits als Vermögensverwalter und -berater von Kundenstiftungen.

Was leistet eine Stiftung? Was müssen Stifter, Vorstand und deren Berater wissen? Welche rechtlichen und steuerlichen Aspekte gilt es zu beachten? All diese und weitere Fragen rund um das Thema Stiftungen beantwortet das Taschenbuch „Banken & Stiftungen“ in klarer, präziser Form für jeden Interessenten – ob Stifter, Stiftungsvorstand, Bank- oder Steuerberater.



Lutz Engelsing/
Marcus Geschwandtner/Olaf Lüke
Banken & Stiftungen
Recht · Steuern · Organisation
2007. 104 Seiten. broschiert. 17,90 €. ISBN 978-3-8314-1228-0.

Fritz Knapp Verlag | 60046 Frankfurt am Main

Postfach 11 11 51 | Tel. (069) 97 08 33-21 | Fax (069) 707 84 00
E-Mail: vertrieb@kreditwesen.de | www.kreditwesen.de