

## Zeit ist Geld

**Demografischer Wandel, Erhöhung des Renteneintrittsalters, Wegfall der staatlichen Fördermaßnahmen zur Altersteilzeitarbeit – Personalabteilungen sind im Zugzwang, neue und faire Lösungen für die älter werdende Belegschaft zu finden. Eine Alternative bietet das Zeitwertkonto, für das neue Regelungen gelten.**



In vielen Personalabteilungen stellt sich mit Blick auf den demografischen Wandel, die Erhöhung des Renteneintrittsalters und den Wegfall der staatlichen Fördermaßnahmen zur Altersteilzeit die Frage nach Alternativen. Wie kann eine Überalterung der Belegschaft, die Erhöhung von Krankheits- und Fehlzeiten und eine damit einhergehende Verringerung der Produktivität vermieden werden. Zwar können auch nach dem Wegfall der Fördermaßnahmen Altersteilzeitvereinbarungen getroffen werden, allerdings mit der Folge, dass die Personalkosten erheblich ansteigen. Als Alternativlösung wurden in einigen Unternehmen bereits Zeitwertkontenmodelle umgesetzt. Dadurch werden die Mitarbeiter an der Finanzierung ihres Vorruhestands beteiligt und es wird eine höhere Flexibilität seitens der Arbeitgeber, sowohl für die Personalplanung als auch für die Arbeitnehmer erzeugt. Dennoch herrscht in den Personalabteilungen mancher Unternehmen nach wie vor Zurückhaltung. Ein Grund dafür ist die geplante Änderung der Gesetzeslage zum 1. Januar 2009. Das Bundeskabinett hat am 13. August den „Entwurf

eines Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ („Flexi II“) beschlossen. Außerdem liegt ein Entwurf des BMF-Schreibens vor, in dem das Bundesministerium der Finanzen (BMF) Stellung zu der lohn- und einkommenssteuerlichen Behandlung sowie zu den Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkontenmodellen nimmt.

### Werterhaltgarantie erfordert

Eine der wesentlichen Änderungen durch das „Flexi II“ ist die Regelung über die Kapitalanlagerestriktion und zum Kapitalerhalt. Für die Finanzierung der Wertguthaben werden die Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern zur Anwendung kommen, mit der Maßgabe, dass eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds grundsätzlich nur noch bis zu einer Höhe von 20 Prozent zulässig ist. Ausnahmen werden zugelassen, wenn dies in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung vereinbart wurde oder das Wertguthaben ausschließlich für Freistellungen unmittelbar vor Errei-

chen des Renteneintrittsalters zur Verfügung steht.

Zusätzlich wird eine sogenannte Werterhaltgarantie gefordert, es muss also ein Rückfluss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens in Höhe des angelegten Betrages gewährleistet sein. Die Werterhaltgarantie wird nicht im sogenannten Störfall (etwa vorzeitiges Ausscheiden) vorliegen müssen. Zu dieser Thematik hat auch das BMF Stellung bezogen, wonach für die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkontenmodellen das Vorliegen der Werterhaltgarantie zukünftig erforderlich sein wird. Die Garantie muss von Beginn bis zum Ende der Auszahlungsphase vorliegen und damit ebenfalls nicht im Störfall. Für die steuerliche Anerkennung ist es unerheblich, ob der Arbeitgeber oder das Anlageinstitut, das die Kapitalanlage führt, die Werterhaltgarantie abgibt.

Für bereits steuerlich anerkannte Zeitwertkontenmodelle kann die Voraussetzung der Werterhaltgarantie bis zum 31. Dezember 2009 nachgeholt werden. Davor kommt es nicht zu einem Lohnzufluss. Ein zentrales Thema im Rahmen des „Flexi II“

ist die Portabilität der Wertguthaben. Der Arbeitnehmer kann bei Beendigung der Beschäftigung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen, dass das Wertguthaben auf den neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wird. Die Übertragung auf den neuen Arbeitgeber setzt voraus, dass dieser einer Übertragung des Wertguthabens zugestimmt und selbst eine Wertguthabenvereinbarung mit dem Beschäftigten getroffen hat. Das BMF stuft die Übertragung auf den neuen Arbeitgeber als unproblematisch ein. Es bleibt bei einer Verlagerung des Lohnzuflusszeitpunktes bis zur Auszahlung des Wertguthabens. Die Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund wird hingegen steuerfrei gestellt und es wird geregelt, dass die Lohnsteuer im Fall der Auszahlung von der Deutschen Rentenversicherung Bund einzubehalten ist. Zusätzlich wird der Insolvenzschutz verpflichtend ausgestaltet. Der Gesetzgeber erkennt Treuhandverhältnisse, Versicherungsmodelle oder schuldrechtliche Pfändungs- oder Bürgschaftsmodelle mit ausreichender Sicherheit gegen Kündigung als zulässige Sicherungsmittel an. Als ungeeignete Sicherungsmittel werden ausdrücklich bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen begründete Einstandspflichten (§ 18 AktG) genannt. Werden keine ausreichenden Insolvenzschutzmittel ergriffen und kommt es zum Verlust des Wertguthabens, haften der Arbeitgeber und gegebenenfalls auch seine organschaftlichen Vertreter.

### Wertguthaben besser abgegrenzt

Der Gesetzesbegründung zum „Flexi II“ ist zu entnehmen, dass unter dem Begriff „Wertguthaben“ nur noch solche Arbeitszeitvereinbarungen zu verstehen sind, die nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- oder Arbeitszeitzyklen aufgrund tarifvertraglicher oder betrieblicher Ausgleichszeiträume

verfolgen, sondern jene, die vollständig oder teilweise die Freistellung von der Arbeitsleistung zum Regelungsinhalt haben. Durch diese Definition wird eine bessere Abgrenzung von anderen Zeitguthaben, vor allem von Gleitzeitguthaben, bezweckt. Es handelt sich um eine Klarstellung, eine Rechtsänderung wird nicht vorgenommen.

Außerdem sollen sowohl geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer und geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten an Zeitwertkontenmodellen partizipieren können. Diese Erweiterung des Anwendungsbereichs war dringend geboten, um Diskriminierungen und ungerechtfertigte Benachteiligungen zu vermeiden. Das BMF nimmt ebenfalls dazu Stellung. Alle Arbeitnehmer im Sinne von § 1 Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) im Rahmen eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses gehören demnach zum steuerlich begünstigten Personenkreis. Es wird explizit dargestellt, dass eine steuerliche Anerkennung von Zeitwertkontenmodellen auch für Arbeitnehmer mit einer geringfügig entlohnten oder kurzfristigen Beschäftigung erfolgen kann. Weiterhin sieht der Gesetzesentwurf vor, dass künftige Wertguthaben als Arbeitsentgeltguthaben zu führen sind. Die Führung in Zeit ist nicht mehr möglich. Es besteht aber eine Wahlmöglichkeit, reine Zeitguthaben, die aufgrund früherer Vereinbarungen geführt werden, als Zeit- oder Entgeltguthaben fortzuführen. Selbiges gilt auch für neue Wertguthaben basierend auf früheren Vereinbarungen.

Eine der zentralen Änderungen des BMF-Schreibens sind die Ausführungen zum begünstigten Personenkreis. Bei einigen Personengruppen werden Besonderheiten zu beachten sein: 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,

bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern und als Arbeitnehmer beschäftigten Mehrheitsaktionären zukünftig ausgeschlossen. Es kommt in diesen Fällen nicht mehr zu einer Verschiebung des Lohnzuflusszeitpunktes. Allerdings ist für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer eine Bestandschutzregelung eingefügt worden, wonach Zuführungen bis zum 30. September 2008 erst bei Auszahlung zu versteuern sind, vorausgesetzt, das Zeitwertkonto wurde vor dem 01. Oktober 2008 eingerichtet.

### Es besteht noch Änderungsbedarf

Der Gesetzesentwurf und das BMF-Schreiben sind nach Ansicht der Deutschen Zeitwert GmbH nicht im vollen Umfang zu begrüßen. Es besteht nach wie vor an einigen Stellen Nachbesserungsbedarf. Zeitwertkonten bleiben aber ein erfolgreiches Instrumentarium, um dem demografischen Wandel, dem anstehenden Wegfall der staatlichen Förderung der Altersteilzeit und der Erhöhung des Renteneintrittsalters zu begegnen. Außerdem kann durch einen Einsatz von Zeitwertkonten die Attraktivität des Unternehmens erheblich gesteigert werden, denn durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit kann nach wie vor die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens im Hinblick auf den anstehenden Fachkräftemangel in Deutschland gesichert werden. Allerdings sollten die Personalabteilungen eines Unternehmens die Umsetzung eines Zeitwertkontenmodells nicht im Alleingang vornehmen. In Anbetracht der anstehenden Vorhaben des Gesetzgebers sollte der Rat von Experten eingeholt werden. Dies ist am Ende meist kostengünstiger und kann zu einer effektiveren Umsetzung führen.



Autorin  
**Anja Bothe,**  
Juristische Fachbetreuung  
Deutsche Zeitwert GmbH,  
anja.bothe@  
deutsche-zeitwert.de