

# Handlungsbedarf bei Zeitwertkonten

*Zeitwertkonten gewähren – einzigartig in Europa – in Deutschland ein immenses Plus an Arbeitszeitautonomie für Arbeitnehmer, aber auch Arbeitgeber. Mit diesem Instrument lassen sich bei entsprechender Fortentwicklung viele Herausforderungen des demographischen Wandels meistern, ohne dass es hierfür zwingend neuer Gesetze, wie „Rente63“ oder das „Familienpflegezeitgesetz“ bedürfte. Arbeitnehmer können auf Zeitwertkonten „Wertguthaben“ bilden und diese für private Zwecke z. B. für mehr „Zeit mit der Familie“, für eine „außerbetriebliche Weiterbildung“ oder sogar für die „Flexibilisierung der ruhestandsnahen Lebensphase“ verwenden. Dabei sind diese Konten gegen das Risiko der Arbeitgeberinsolvenz geschützt und sogar portabel. D. h. der Arbeitnehmer wird nachhaltig in seiner persönlichen Lebensplanung geschützt, da er die Guthaben im Falle eines Arbeitgeberwechsels sogar auf einen Anschlussarbeitgeber oder auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen kann. Trotz einer wichtigen personal- und gesellschaftspolitischen Bedeutung und trotz Sicherheit und Nachhaltigkeit führen Zeitwertkonten praktisch und gesetzgeberisch ein Schattendasein. Ein eigenes Gesetz gibt es für Zeitwertkonten derzeit nicht. Stattdessen finden sich einzelne beitrags- und steuerrechtliche Regelungen versteckt im Sozialgesetzbuch IV („SGB IV“) und in wenigen Rundschreiben, wie dem BMF-Schreiben vom 17.09.2009. Der folgende Beitrag beschäftigt sich mit der Frage, wie Zeitwertkonten durch den Gesetzgeber weiterentwickelt werden sollten und ob dies durch die Anpassung und Novellierung der spezialgesetzlichen Regelungen oder durch ein eigenständiges Zeitwertkontengesetz erfolgen sollte.*

## Weiterentwicklung

Bei der Frage nach der Weiterentwicklung gehen wir zunächst auf echte Regelungslücken ein, die aus unserer Sicht ein zügiges gesetzgeberisches bzw. ministeriales (Rundschreiben) Handeln notwendig machen, wenn das Instrument der Zeitwertkonten den vom Gesetzgeber gewünschte Erfolg, gerade auch im Mittelstand, beschieden werden soll. In einem zweiten Schritt wollen wir sinnvolle Anpassungen zur Förderung der Verbreitung betrachten.

### 1. Regelungslücken

Regelungslücken finden sich vor allem im Bereich des Arbeitsrechts. Aber auch das Steuerrecht ist betroffen, das sich bislang dem Zeitwertkontenthema nur durch ein BMF-Schreiben zur lohnsteuerrechtlichen Behandlung von Wertguthaben und

einem BMF Schreiben zur bilanziellen Behandlung aus dem Jahre 1999 angenommen hat<sup>1</sup>.

### a) Organe von Körperschaften/Befristet Beschäftigte

Organe von Körperschaften sind nach Ansicht der Finanzverwaltung von der Möglichkeit einer steuergestundeten Dotierung eines Zeitwertkontenmodells ausgeschlossen<sup>2</sup>. Die Rechtsprechung hält diesen Ausschluss in Ermangelung einer gesetzlichen Grundlage für unzulässig<sup>3</sup>. Die Finanzverwaltung verweigert indes bislang eine Änderung ihrer Verwaltungspraxis und gibt erst nach Bestreiten des Klageweges in Einzelfällen nach. Zur Beseitigung dieses unerträglichen Zustandes, sollte der Gesetzgeber das Verhalten der Finanzverwaltung entweder durch Schaffen einer gesetzlichen Grundlage legitimieren oder die Finanzverwaltung sollte durch BMF-Schreiben den Teilnehmerkreis für Zeitwertkonten um Organe von Körperschaften wieder erweitern.

Wie die Organe werden durch die Finanzverwaltung auch die befristet Beschäftigten in sachwidriger Art und Weise faktisch ausgeschlossen, da ein Verbrauch des Wertguthabens im Rahmen der Befristung erfolgen muss. Dieser Ausschluss ist ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot von befristet Beschäftigten. Auch die Sozialversicherungsträger haben die befristet Beschäftigten bei der Nutzung von Zeitwertkonten nicht beschränkt. Zudem unterstützt auch der Gesetzgeber die befristet Beschäftigten in dem er sie im SGB IV explizit erwähnt. D. h. auch bei dieser Personengruppe ist zukünftig ein Auseinanderlaufen von Verwaltung und Rechtsprechung zu erwarten.

Unseres Erachtens sollten Recht und Verwaltungspraxis möglichst zügig in Einklang gebracht werden in dem die Verwaltung durch eine gesetzliche Grundlage legitimiert wird oder in dem die Finanzverwaltung zukünftig die Teilnahmebeschränkungen aufgibt.

### b) Urlaub

Auf Grund der europäischen Rechtsprechung zum Urlaubsanspruch während einer längeren Krankheit, muss davon ausgegangen werden, dass – soweit keine anderen vertraglichen Regelungen getroffen werden – der Urlaubsanspruch auch während der Freistellungsphase in voller Höhe bestehen bleibt<sup>4</sup>. Ob hiervon arbeitsvertraglich abgewichen werden darf,

ist umstritten. Im Bereich des Sonderurlaubs wurde dies bereits durch das BAG abgelehnt<sup>5</sup>. Damit ist davon auszugehen, dass ein vertraglicher vollständiger Ausschluss von Urlaub während der Freistellung aus einem Wertguthaben derzeit unzulässig ist. Dies scheint der Gesetzgeber selbst erkannt zu haben und für unbillig zu halten. Für den Fall einer Freistellung wegen Pflege hatte sich der Bundesrat im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zur Pflegezeit kürzlich bereits dafür ausgesprochen, gesetzlich für den Fall der Freistellung wegen Pflege klar zu stellen, dass während einer unbezahlten Freistellung der Urlaubsanspruch anteilig gekürzt werden kann<sup>6</sup>. Eine entsprechende Regelung wurde in § 4 Abs. 4 PflZG aufgenommen. Analog ist der Ausschluss von Urlaub während der Freistellung für die Kindeserziehung normiert (§ 17 BEEG). Was für Freistellung wegen Pflege und Kindeserziehung gilt, sollte indes für alle Freistellungen also auch für ein Sabbatical gelten. Im Bereich des Urlaubs fehlt mithin generell einer Regelung, die wie bei den speziellen Freistellungen „Pflege und Elternzeit“ Urlaubsansprüche während der Freistellung ausschließt. Solange der Gesetzgeber diese Lücke nicht schließt, besteht die kuriose Situation, dass ein freigestellter Arbeitnehmer auf Weltreise während der Freistellung noch Urlaubsansprüche generiert, während der Urlaubsanspruch eines pflegenden oder kindeser-

ziehenden Kollegen anteilig gekürzt werden kann. Wir empfehlen in diesem Zusammenhang eine gesetzliche Regelung, die es Arbeitgebern erlaubt, das Entstehen von Urlaubsansprüchen während der Freistellungsphase auszuschließen.

### c) Das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben

Das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben ist das Bruttoguthaben des Arbeitnehmers ohne den darauf entfallenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Das Arbeitsentgeltguthaben ist damit die für den Arbeitnehmer entscheidende Größe, die über die Dauer einer möglichen Freistellungsphase aber auch über den Bruttoauszahlungsbetrag im sog. Störfall – also z. B. bei Insolvenz des Arbeitgebers – entscheidet. Die Bestimmung des Arbeitsentgeltguthabens ist indes gesetzlich weder für den Freistellungs- noch für den Störfall geregelt.

Im Freistellungsfall bestimmen die Sozialversicherungsträger das Arbeitsentgeltguthaben (aus beitragsrechtlicher Sicht) in Abhängigkeit des während der Freistellung anfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag und machen deutlich, dass der Arbeitgeber bei steigenden Beitragssätzen zwischen Dotierung und Freistellung nicht nachschießen



„Flexible Arbeitszeiten? Haben wir im Griff mit der Zeiterfassung von tisoware!“

**tisoware**<sup>®</sup>  
Mehr als HR, Security und MES!

muss. Vielmehr soll der Arbeitnehmer im Freistellungsfall das Risiko steigender Arbeitgeberbeitragsätze tragen<sup>7</sup>.

Anders als im Freistellungsfall bestimmten die Sozialversicherungsträger das Arbeitsentgeltguthaben im Störfall also z. B. bei Insolvenz (aus beitragsrechtlicher Sicht) offenbar nicht in Abhängigkeit des im Störfall zu entrichtenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag<sup>8</sup>. Im Ergebnis trägt, vorbehaltlich anderer Regelungen in der Wertguthabenvereinbarung, damit im Störfall der Arbeitgeber das Risiko steigender Arbeitgeberbeitragsätze.

Diese Inkonsistenz bei der Bestimmung des Arbeitsentgeltguthabens im Freistellungs- und im Störfall muss dringend korrigiert werden. Wir empfehlen in diesem Zusammenhang, eine gesetzliche Regelung, die es ermöglicht in der Wertguthabenvereinbarung die Bestimmung des Arbeitsentgeltguthabens im Freistellungs- und im Störfall einheitlich entweder mit einer Nachschussverpflichtung des Arbeitgebers („dynamisches Wertguthaben“) oder ohne eine Nachschussverpflichtung des Arbeitgebers („statisches Wertguthaben“) zu treffen.

#### **d) Kündigungserfordernis bei ruhestandsnaher Freistellung**

Endet eine vereinbarte ruhestandsnahe Freistellung vor Beginn der Regelaltersgrenze so bedarf es im Bereich der Altersteilzeit entgegen § 41 SGB IV gem. § 8 Abs. 3 AltTZG keiner Kündigung. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können mithin mit Beginn der ruhestandsnahen Freistellung bestimmen, dass das Arbeitsverhältnis – ohne Kündigung – endet. Nichts anderes sollte gelten, wenn der Arbeitnehmer nicht im Rahmen einer Altersteilzeit, sondern im Rahmen einer ruhestandsnahen Freistellung aus einem gewöhnlichen Langzeit- oder Vorruhestandskonto freistellt. Diese Regelungslücke sollte u. E. durch eine analoge Regelung zur Altersteilzeit alsbald geschlossen werden, um Zeitwertkonten auch für die Flexibilisierung der ruhestandsnahen Lebensphase zu optimieren.

Im Ergebnis bestehen damit dringend zu schließende Regelungslücken in den Bereichen: Teilnehmerkreis, Urlaub, Bestimmung des im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens im Freistellungs- und im Störfall sowie im Bereich des Kündigungsrechts.



gradt © www.fotolia.de

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

## 2. Weiterer Optimierungsbedarf

Neben den o. g. Regelungslücken halten wir zur Förderung von Zeitwertkonten weitere Anpassungen für sinnvoll.

### a) Wahlrecht des Arbeitgebers zur Erfüllung seiner Informationspflicht

Derzeit muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mindestens jährlich über das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben informieren. Das Arbeitsentgeltguthaben bestimmt sich nach Vorstellung der Sozialversicherungen aus dem Produkt von Freistellungsdauer und Freistellungsgehalt Brutto. Es hängt damit nicht allein vom erreichten Kapitalstand der Rückdeckung ab, sondern muss unter Berücksichtigung eines vorgegebenen Freistellungsgehaltes erst manuell errechnet werden, sofern keine getrennte Führung von Arbeitsentgeltguthaben und Arbeitgeberanteil zur Gesamtsozialversicherung erfolgt. Da für ein Freistellungsgehalt die Range zwischen 70 Prozent und 130 Prozent der vorangegangenen Bruttobezüge gilt, muss der Arbeitgeber zur Erfüllung dieser Verpflichtung streng genommen jeden Arbeitnehmer jährlich nach seinen individuellen Wünschen zu einem möglichen Freistellungsgehalt befragen. Im nächsten Schritt muss er die Gehaltsdaten und die Daten des Kapitalanlegers zusammenführen, um in einem dritten Schritt auf der Basis des erreichten Rückdeckungskapitals und des vorgegebenen Freistellungsgehalts eine mögliche Freistellungsdauer und schließlich das Arbeitsentgeltguthaben zu bestimmen.

Dieser Aufwand könnte entfallen, wenn der Arbeitgeber auch das Recht hat, nur über das Wertguthaben informieren zu müssen. Denn: Soweit das Wertguthaben (wie in der Praxis üblich) dem hinterlegten Rückdeckungskapital entspricht, genügt eine Standmitteilung oder ein Depotauszug des Kapitalanlegers, um den Arbeitnehmer über den Stand seines Wertguthabens zu informieren. Berechnungen auf der Basis von Gehaltsdaten und Daten des Kapitalanlegers könnten entfallen ohne das hiermit ein Informationsdefizit des Arbeitnehmers einhergehen müsste.

Zur Entbürokratisierung empfehlen wir eine Erweiterung des § 7d Abs. 2 SGB IV, so dass der Arbeitgeber seine Informationspflicht auch dann noch erfüllt, wenn er nicht über das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben, sondern alternativ nur über das Wertguthaben insgesamt informiert. Hier sollte der Arbeitgeber ebenso wie der Entscheidung bzgl. „dynamischen“ oder „statischen“ Wertguthabenbegriff Entscheidungsfreiheit erhalten.

### b) Vereinfachter Austausch des Insolvenzschutzinstrumentes

Nach § 7e Abs. 8 SGB IV muss jeder Arbeitnehmer zustimmen, wenn das Insolvenzschutzinstrument – aus welchen Gründen auch immer – später ausgetauscht werden soll. In der Praxis führt diese bürokratische Regelung zu einem Verbreitungshemmnis für Zeitwertkonten, da Arbeitgeber in der Regel faktisch nicht umkehrbare Entscheidungen für einen Insolvenzschutzträger scheuen. Ein Wegfall dieses Zustimmungserfordernisses würde die Sicherungsinteressen der Arbeitnehmer und der Sozialversicherungen nicht schwächen, da bereits aus anderen Gründen ein hinreichender Schutz gewährleistet ist. Fehlt eine Sicherung können sowohl der Arbeitnehmer als auch der Prüfdienst der Deutschen Rentenversicherung das Wertguthaben auflösen. Darüber hinaus können im Insolvenzfall empfindliche Haftungsansprüche des Arbeitnehmers gegen die Geschäftsleitung entstehen, die ggf. auch mit Ihrem Privatvermögen eintreten muss.

Wir empfehlen zur Verwaltungsvereinfachung das Zustimmungserfordernis des Arbeitnehmers entfallen – bzw. die Zustimmung des Betriebsrates bzw. Tarifpartners ausreichen zu lassen.

### c) Stärkung der Portabilität von Wertguthaben

Aus unserer Sicht haben sich die Regelungen zur Portabilität bewährt und sorgen für die notwendige Nachhaltigkeit der Lebensplanung des Arbeitnehmers. Allerdings fehlt derzeit die Möglichkeit der Rückübertragung eines einmal auf die deutsche Rentenversicherung übertragenen Guthabens. In der Praxis führt dies dazu, dass Arbeitgeber mit einem Zeitwertkontenmodell zukünftig ggf. über Arbeitnehmergruppen verfügen werden, die einmal am eigenen Modell teilnehmen und zum anderen über ein Guthaben bei der Deutschen Rentenversicherung Bund verfügen. Dies kann zu Ungleichbehandlungen führen. Schließt das eigene Modell beispielsweise gesetzliche Freistellungszwecke aus, so haben nur Arbeitnehmer mit einem Guthaben bei der Deutschen Rentenversicherung die Chance z. B. eine Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz aufzustocken. Ferner ist die beitragsrechtliche Erfassung der Erträge im Störfall von arbeitgebergeführten und rentenversicherunggeführten Wertguthaben derzeit unterschiedlich, da für Erträge bei der Deutschen Rentenversicherung im Störfall beitragsfrei bleiben (vgl. unten Ziffer 2.h).

Wir empfehlen die Schaffung einer Rückübertragungsmöglichkeit weg von der Deutschen Rentenversicherung hin zu einem Arbeitgeber mit einem eigenen Wertguthabenmodell, sofern der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber dies wünschen.

### d) Beitragsfreie Umwandlung in betriebliche Altersversorgung (= bAV)

Mit Flexi II ist die attraktive beitragsfreie Umwandlung von Wertguthaben in betriebliche Altersvorsorge weggefallen.





Grund war hierfür eine bessere Trennung der beiden Instrumente und die Reduktion einer Missbrauchsgefahr. Wir halten die grundsätzliche Trennung von bAV und Wertguthaben für sachgerecht und systematisch sinnvoll. Zeitwertkonten haben einen eigenen, sozialpolitisch wichtigen Sicherungszweck (u. a. Work-Life-Balance) und dürfen nicht zum „6. Durchführungsweg der bAV“ zweckentfremdet werden. Unter der Vorgabe, dass diese Missbrauchsmöglichkeit vermieden werden könnte, wäre es jedoch zu begrüßen, wenn unverbrauchte und nicht mehr verbrauchbare Wertguthaben wiederum beitragsfrei für die soziale Sicherung der Beschäftigten verwendet werden könnten.

Wir empfehlen die beitragsfreie Umwandlung von Wertguthaben in Leistungen einer betrieblichen Altersvorsorge zumindest dann wieder zuzulassen, soweit hierdurch keine Missbrauchsgefahr begründet wird. Dies halten wir zumindest in den Fällen „Tod“ und „Invalidität“ für gegeben.

#### **e) Nachteile für Arbeitnehmer mit Zeitwertkonten bei Bezug von Elterngeld beseitigen**

Das Elterngeld wird auf der Basis des Nettoeinkommens vor Geburt des Kindes bestimmt. Dotiert der Arbeitnehmer eigenverantwortlich ein Zeitwertkonto, um selbst Freistellungsphasen z. B. zur Kindeserziehung anzusparen, reduziert sich hierdurch die Bemessungsgrundlage für das Elterngeld. Zum anderen sind nach Ansicht einiger Sozialgerichte Entnahmen aus einem Zeitwertkonto – selbst wenn sie zur Arbeitszeitverringerung während der Kindeserziehung erfolgen – auf das Elterngeld anzurechnen<sup>9</sup>. Diese beiden Nachteile führen im Ergebnis dazu, dass sich Zeitwertkonten und das Elterngeld nicht etwa sinnvoll ergänzen, sondern eher widersprechen.

Wir empfehlen zum einen eine gesetzliche Regelung, dass sich Zeitwertkontendotierungen nicht nachteilig auf die Bemessungsgrundlage für das Elterngeld auswirken. Wir empfehlen ferner, eine ausdrückliche Regelung, dass Entnahmen aus einem Zeitwertkonto zur Freistellung oder Arbeitszeitverringerung während der Kindeserziehung nicht auf das Elterngeld angerechnet werden.

#### **f) Ermäßigter KV-Beitrag bei ruhestandsnaher Teilfreistellung mit Aufstockung**

Arbeitnehmer in einer ruhestandsnahen Freistellung schulden nur den ermäßigten Krankenversicherungsbeitrag<sup>10</sup>. Stellt der Arbeitnehmer nur teilweise frei oder stockt er eine Teilzeit mit Entnahmen aus einem Zeitwertkonto auf, verlangen die Krankenkassen derzeit den vollen Krankenversicherungsbeitrag auch auf die Entnahmen aus dem Zeitwertkonto. Diese Ungleichbehandlung von voll- und nur teilweise freigestellten Arbeitnehmern in der ruhestandsnahen Lebensphase ist sachlich nicht gerechtfertigt. Diese Gesetzeslücke sollte behoben werden, um eine Benachteiligung von Teilfreistellungen zu beenden<sup>11</sup>.

#### **g) Schutz von Wertguthaben bei Kurzarbeitergeld**

Derzeit wird gem. § 96 Abs. 4 S. 3 Ziffer 2 SGB III Wertguthaben vor einer Leistung von Kurzarbeitergeld nur dann geschont, wenn die Wertguthabenvereinbarung einen Freistellungszweck i. S. d. § 7c Abs. 1 SGB IV verfolgt. § 7c Abs. 1 SGB IV nennt hierzu neben den gesetzlichen Freistellungszwecken ausdrücklich auch die beiden vertraglichen Freistellungszwecke der beruflichen Qualifikation und des Vorruhestandes. Ob auch Wertguthaben, die andere als die beiden ausdrücklich genannten Freistellungszwecke z. B. ein Sabbatical bezwecken ebenfalls geschont werden, wird zum Teil angezweifelt.

Wir empfehlen eine gesetzliche Klarstellung, dass Wertguthaben mit allen zulässigen gesetzlichen und vertraglichen Freistellungszwecken vor der Leistung von Kurzarbeitergeld geschont werden.

#### **h) Verzicht auf eine beitragsrechtliche Erfassung der Erträge**

Zur Entlastung der Arbeitgeber sollten die Sozialversicherungsträger generell auf eine beitragsrechtliche Erfassung der Erträge im seltenen Störfall verzichten. Diese Erfassung ist derzeit sehr aufwändig und setzt bei einer Anlagensicherung voraus, dass der Arbeitgeber ggf. mit Hilfe eines externen Administrators in einem aufwändigen Verfahren besondere Daten führt, um im Störfall den Anteil des Wertguthabengesamtertrages zu ermitteln, der auf das Arbeitsentgeltguthaben und nicht etwa auf den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag entfällt<sup>12</sup>. Dieser Teilertrag muss bei einem Rechtskreiswechsel dann auch noch getrennt nach Rechtskreisen und ggf. differenziert nach voller und geringfügiger Beschäftigung geführt werden.

Um hier eine Verwaltungsentlastung für den Arbeitgeber zu erreichen, empfehlen wir den Sozialversicherungsträgern in einem der nächsten Rundschreiben auf eine Verbeitragung der Erträge im Störfall zu verzichten. Dafür spricht neben der Verwaltungsvereinfachung für den Arbeitgeber auch der Sinn und Zweck des § 23b Abs. 2 SGB IV. Der schreibt lediglich vor, dass der Mitarbeiter im Störfall so zu stellen ist, wie er ohne Wertguthaben gestanden hätte. Ohne Wertguthaben wäre jedoch gerade kein Ertrag entstanden. Gegen eine beitragsrechtliche Erfassung der Erträge im Störfall spricht ferner, dass auch die Deutsche Rentenversicherung die bei ihr erwirtschafteten Erträgen von Wertguthaben ebenfalls nicht verbeitragt. Damit sprechen auch Gründe der Gleichbehandlung für einen Verzicht auf die beitragsrechtliche Erfassung der Erträge im Störfall.

#### **Umsetzung und Fazit**

Im Ergebnis bestehen im Zeitwertkontenumfeld derzeit akute Regelungslücken aber auch einiger Optimierungsbedarf. Soll das Schattendasein von Zeitwertkonten beendet werden, stellt sich die Frage, ob eine Weiterentwicklung dieses Instrumentes

durch ein Flexi III Gesetz besser in einem eigenständigen Zeitwertkontengesetz oder aber durch eine Novellierung der spezialgesetzlichen Regelungen bzw. Rundschreiben erfolgen sollte.

Nach Auffassung der Autoren sprechen gute Gründe für ein eigenständiges Zeitwertkontengesetz, da sich insbesondere die o. g. Regelungslücken im Wesentlichen im Bereich des Arbeitsrechts finden, könnten die arbeitsrechtlichen Vorschriften – etwa analog zum BetrAVG – so optimal gebündelt werden. Das Thema Zeitwertkonten würde mit einem eigenständigen Gesetz ferner eine deutliche Aufwertung erfahren. Wie immer besteht jedoch andererseits das Risiko, dass ein Gesetzgeber in einem eigenständigen Gesetz über das Ziel hinausschießt und die zarte Pflanze Zeitwertkonten überreguliert und für alle Beteiligten unattraktiv macht.

Wie auch immer der Gesetzgeber sich entscheidet, Flexi III darf insbesondere nicht außer Acht lassen, dass es zahlreiche Unternehmen gibt, die Zeitwertkonten bereits eingeführt haben. Diese haben sich im Detail Gedanken über die bis dato bestehenden Regelungslücken gemacht und sie geschlossen. Dieser Umstand muss bei einer gesetzlichen Regelung dringend berücksichtigt und negative Wirkungen auf Bestandsmodelle ausgeschlossen werden.

Deutschland hat mit seinen Zeitwertkonten ein im europäischen Vergleich einmaliges System zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit. Es ermöglicht eine unternehmens- und generationengerechte Gestaltung unter Entlastung der ohnehin schon gebeutelten Sozialversicherungssysteme. Eine Weiterentwicklung dieses Tools ist damit nicht nur aus Sicht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sondern vor allem auch aus gesellschaftspolitischen Gründen sinnvoll.

<sup>1</sup> Vgl. BMF-Schreiben Lohnsteuer-/einkommensteuerrechtliche Behandlung sowie Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten-Modellen vom 17.09.2009, ein seit 2009 angekündigtes BMF-Schreiben zur körperschaftsteuerlichen Behandlung fehlt indes noch immer.

<sup>2</sup> Vgl. BMF-Schreiben vom 17.09.2009 Ziffer A.IV.2.b

<sup>3</sup> Vgl. Niedersächsisches Finanzgericht 14. Senat, Urteil vom 16.02.2012, 14 K 202/11; Hessisches Finanzgericht, 1. Senat, Urteil v. 19.01.2012; 1 K 250/11

<sup>4</sup> Vgl. EUGH 20.01.2009 C-350/06

<sup>5</sup> Vgl. BAG vom 6. Mai 2014 – 9 AZR 678/12, DB 2014, 1992 ff

<sup>6</sup> Vgl. Beschluss des Bundesrats vom 07.11.2014 zum Gesetzesentwurf zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, Drucksache 463/14, Ziffer 4

<sup>7</sup> Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 30/31. März 2009

<sup>8</sup> Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 31.03.2009 Ziffer 4.6.2.4

<sup>9</sup> SG Karlsruhe, Urteil vom 25.01.2010 (S 11 EL 2806/08)

<sup>10</sup> Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 31.03.2009 Ziffer 6.3.2

<sup>11</sup> Dirk Neumann in BetrAVG 2015 Heft 1, Seite 3 ff

<sup>12</sup> Vgl. Sven Beste, Der Betrieb 2014, S.1019

KATRIN KÜMMERLE  
febs Consulting GmbH  
Mitglied des Fachkreises Arbeits- und Sozialversicherungs-Recht der  
Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e. V. (AGZWK)



DR. THOMAS HASSLÖCHER  
Netvisory GmbH  
Mitglied des Fachkreises Arbeits- und Sozialversicherungs-Recht der  
Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e. V. (AGZWK)



SVEN BESTE  
Allianz Lebensversicherungs-AG  
Mitglied des Fachkreises Arbeits- und Sozialversicherungs-Recht der  
Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e. V. (AGZWK)

