

Prof. Dr. Ulrich-Arthur Birk Universität Bamberg

Zeitwertkonto Wertguthaben - Informationen für Arbeitnehmer Januar 2014

1. Was ist ein Zeitwertkonto?

Ein **Zeitwertkonto**, **Langzeitkonto** oder **Wertguthaben** hat das Ziel, eine **längerfristige sozialversicherungsrechtlich geschützte Freistellung** z.B. für Pflegezeit, Elternzeit, Vorruhestand oder Teilzeit **aus dem Einkommen des Arbeitnehmers** zu finanzieren. Hierfür ist eine **freiwillige schriftliche Wertguthabenvereinbarung** zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gem. § 7b ff SGB IV erforderlich. Flankierend können hierzu **Betriebsvereinbarungen** oder **Tarifverträge** abgeschlossen werden.

Auf Basis einer Wertguthabenvereinbarung wird Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers in einem vom Arbeitgeber geführten **Wertguthaben** angespart, verzinst und im Falle einer Freistellung oder bei Teilzeit durch den Arbeitgeber wieder ausgezahlt. Das Wertguthaben muss in **Geld** geführt und gegen **Insolvenz geschützt** sein. Der **Nominalwert** des eingezahlten Arbeitsentgelts muss durch den Arbeitgeber garantiert sein. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer **mindestens einmal jährlich** über den Stand des Wertguthabens informieren.

Im Gegensatz zur betrieblichen Altersversorgung über Entgeltumwandlung gibt es **keine finanzielle Höchstgrenze** und auch **keinen Mindestzeitraum** für die Einbringung von Arbeitsentgelt in das Wertguthaben.

Wird das Wertguthaben **nicht vereinbarungsgemäß** verwendet (Beispiele: Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Tod, einvernehmliche Auszahlung außerhalb der Freistellung) muss das Wertguthaben an den Arbeitnehmer bzw. seine Erben wieder ausgezahlt, versteuert und verbeitragt werden (**Störfall**).

2. Welche Vorteile hat eine Finanzierung einer Freistellung über ein Zeitwertkonto für einen Arbeitnehmer gegenüber einer unbezahlten Freistellung ?

Während der Freistellungsphase besteht das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers fort. Sein arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Status bleibt unberührt. Es besteht weiterhin **Versicherungsschutz in allen Zweigen der Sozialversicherung.**

3. Was sind die Rechtsgrundlagen von Zeitwertkonten ?

Die Rechtsgrundlagen von Zeitwertkonten finden sich in den §§ 7b – 7f, 23b SGB IV. Zusätzlich gibt es ein **BMF-Schreiben vom 17.06.2009 - IV C 5 - S 2332/07/0004** Bundessteuerblatt 2009 I S1286 und Durchführungsvorschriften der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung Rundschreiben vom 31. März 2009.

4. Für wen kommen Zeitwertkonten in Frage ?

Ein Zeitwertkonto kommt für alle **unbefristet¹ beschäftigten** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auch für leitende Angestellte, auch und für Geschäftsführer, sofern sie keine beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer sind² in Frage.

5. Gibt es einen Rechtsanspruch auf ein Zeitwertkonto ?

Einen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Errichtung eines Zeitwertkontos durch den Arbeitgeber gibt es von Gesetzes wegen nicht. Es ist aber möglich, in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung eine solche Verpflichtung vorzusehen.

6. Muss ein Wertguthaben in Zeit oder in Geld geführt werden ?

¹ Bei befristeten Arbeitsverhältnissen werden gem. BMF-Schreiben A IV 2a Zeitwertkonten steuerlich nur dann anerkannt, wenn diese bei normalem Ablauf innerhalb der Befristung durch Freistellung ausgeglichen werden.

² BMF-Schreiben A IV 2b

Seit dem 1.1. 2009 darf ein Wertguthaben gem. § 7d Abs. 1 SGB IV nur in Geld und nicht mehr in Zeit geführt werden. Wertguthaben, die vor dem 1.1. 2009 als Zeitguthaben errichtet wurden, dürfen nach der Übergangsregelung des § 116 Abs. 1 SGB IV abweichend von § 7d Absatz 1 SGB IV weiter als Zeitguthaben geführt werden. Dies gilt auch für neu vereinbarte Wertguthabenvereinbarungen auf der Grundlage früherer Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge.

7. Welches Arbeitsentgelt kann eingebracht werden ?

Gem. § 7b Nr. 3 SGB IV kann **jegliche Form von Arbeitsentgelt** eingebracht werden. Infrage kommen das regelmäßige Bruttoarbeitsentgelt, Sondervergütungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, auch Überstundenvergütungen usw. Sofern es sich um **tarifliches Arbeitsentgelt** handelt und Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden sind, ist für die Einbringung aber eine **Tariföffnungsklausel** notwendig.

8. Kann auch ein Zeitwertguthaben eingebracht werden ?

Auch ein Zeitwertguthaben zB aus einem **nicht abgebauten Gleitzeit- oder Flexikonto** oder **Urlaubsansprüche**, die über den gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen hinausgehen, können nach Umrechnung in Geld gutgeschrieben werden (§ 7d Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Bei tariflichen Urlaubsansprüchen ist hierfür eine Tariföffnungsklausel notwendig.

9. Muss auch der Sozialversicherungsbeitrag eingebracht werden ?

Neben dem Arbeitsentgelt muss nach § 7d Abs. 1 SGB IV auch zusätzlich der entsprechende **Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung** mit eingebracht werden. Dies gilt auch für **Bestandteile des Arbeitsentgelts oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Krankenversicherung und Rentenversicherung**³. Das

³ Rundschreiben vom 31. März 2009 4.1

Wertguthaben setzt sich deshalb aus dem Arbeitsentgeltguthaben und dem Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung zusammen.

10. Gibt es Mindest- oder Höchsteinzahlungsbeträge oder einen Mindestzeitraum für die Einbringung von Arbeitsentgelt ?

Diese gibt es gesetzlich nicht. Arbeitnehmer können deshalb die **Dauer und Höhe** ihrer Einzahlung frei wählen, sofern eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag nichts anderes bestimmt.

Allerdings darf ein Arbeitnehmer nur so viel Arbeitsentgelt in ein Wertguthaben einbringen, wie einschließlich der Zinsen zur Finanzierung von Freistellungen bis zum Bezug einer Altersrente maximal benötigt wird⁴.

11. Welche Freistellungszwecke gibt es ?

Die Freistellungszwecke sind in § 7c SGB IV geregelt. Es handelt sich insbesondere um eine Freistellung für eine **Pflegezeit , Elternzeit, Vorruhestand, Fort- und Weiterbildung, Sabbatical**. Eine Beschränkung auf nur bestimmte Freistellungszwecke ist gem. § 7c Abs. 2 SGB IV zulässig.

12. Ist auch eine teilweise Freistellung oder eine Arbeitszeitreduzierung über ein Wertguthaben finanzierbar ?

Ja, auch hierfür kann ein Wertguthaben verwendet werden zB zum Ausgleich von Einkommensverlusten, die bei einer (freiwilligen) Reduzierung von Arbeitszeit nach § 8 TzBfG entstehen.

13. Welches Arbeitsentgelt erhält der Arbeitnehmer in der Freistellungsphase?

Der Arbeitnehmer kann die Höhe des aus dem Wertguthaben ausgezahlten Arbeitsentgelts im Rahmen von **Angemessenheitsgrenzen** (§ 7 Abs. 1a SGB IV) frei bestimmen. Als angemessen gilt ein Arbeitsentgelt **in Höhe von mindestens 70 bis maximal 130 %** des durch-

⁴BMF-Schreiben B I

schnittlichen Arbeitsentgelts der vorangegangenen zwölf Monate vor der Freistellung⁵.

14. Hat ein Arbeitnehmer während einer Freistellung Anspruch auf Urlaub ?

Erfolgt die Freistellung während eines Kalenderjahres für weniger als 6 Monate, besteht weiterhin der volle Urlaubsanspruch. Bei einer Freistellung von mehr als 6 Monaten wird auf Basis des Rechtsgedankens des § 17 BEEG der Urlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat der Freistellung um ein Zwölftel gekürzt. Wird nur die tägliche Arbeitszeit reduziert, ändert sich am Urlaubsanspruch nichts. Wird die wöchentliche Arbeitszeit reduziert, z. B. von einer 5-Tage-Woche auf eine 4-Tage-Woche, wird der Urlaubsanspruch entsprechend gekürzt, so dass zB anstelle eines ursprünglichen Urlaubsanspruchs von 30 Arbeitstagen nur noch ein Urlaubsanspruch von 24 Arbeitstagen besteht.

15. Was geschieht, wenn ein Arbeitnehmer in der Zeit der vollständigen Freistellung arbeitsunfähig erkrankt ?

Erkrankt ein Arbeitnehmer während einer vollständigen Freistellung, so werden die Zeiten seiner Arbeitsunfähigkeit auf den Freistellungszeitraum angerechnet dh dieser verlängert sich durch die Arbeitsunfähigkeit **nicht**.

16. Was ist ein Störfall ?

Ein Störfall liegt vor, wenn ein Wertguthaben nicht für eine vollständige oder teilweise Freistellung verwendet wird (Beispiele: Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Tod, einvernehmliche Auszahlung außerhalb der Freistellung). In diesem Fall ist das Wertguthaben nach den §§ 19,34 EStG (Fünftelungsregelung) zu **versteuern** und **ohne Berücksichtigung von Beitragsbemessungsgrenzen** in dem Umfang

⁵ Rundschreiben vom 31. März 2009 3.3.4

zu **verbeitragen**, wie es ohne eine Wertguthabenvereinbarung beitragspflichtig gewesen wäre⁶ (§§ 23b Abs. 2 oder 2a SGB IV - SV-Luft).

17. Was geschieht bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses ?

Bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann das Zeitwertkonto **auf einen neuen Arbeitgeber übertragen werden**, wenn dieser zustimmt. Eine Übertragung ist steuer- und sozialversicherungsfrei möglich. Erst bei späterer Auszahlung sind Sozialversicherungsbeiträge und Steuern zu zahlen.

Weiterhin besteht die Möglichkeit der **Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund**, sofern das Wertguthaben einen Betrag in Höhe von 16.170 €(2013) erreicht hat. Die Übertragung erfolgt § 3 Nr. 53 EStG steuer- und sozialversicherungsfrei und erst bei späterer Auszahlung sind Sozialversicherungsbeiträge und Steuern zu zahlen.

Das Wertguthaben auf dem Zeitwertkonto kann auch **an den Arbeitnehmer ausgezahlt** werden. In diesem Fall muss das Wertguthaben versteuert und verbeitragt werden (**Störfall**).

18. Was geschieht, wenn der Arbeitnehmer stirbt ?

In diesem Fall muss das Wertguthaben ebenfalls verbeitragt und versteuert werden. Der Nettobetrag wird dann an die **gesetzlichen Erben** (nicht nur an die Hinterbliebenen) ausgezahlt (**Störfall**).

19. Was geschieht, wenn der Arbeitnehmer in den Ruhestand geht, ohne das Wertguthaben verbraucht zu haben ?

Auch hier liegt ein **Störfall** vor. Das Wertguthaben muss versteuert und verbeitragt und der Nettobetrag **an den Arbeitnehmer ausgezahlt** werden

⁶ Rundschreiben vom 31. März 2009 4.6.2.1

20. Ist eine Auszahlung des Wertguthabens auf dem Zeitwertkonto auch ohne Freistellung möglich ?

Aus steuerlichen Gründen darf bei Abschluss einer Wertguthabenvereinbarung eine vollständige oder teilweise vorzeitige Auszahlung ohne Freistellung nur bei **existenziellen Notlagen** vereinbart werden⁷. Allerdings ist eine **nachträgliche einvernehmliche Beendigung** der Wertguthabenvereinbarung arbeitsrechtlich zulässig. Insoweit ist auch ein Störfall eingetreten⁸. Das Wertguthaben muss versteuert und verbeitragt und der Nettobetrag **an den Arbeitnehmer ausgezahlt** werden

21. Muss vor Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld das Wertguthaben verbraucht werden ?

Nein. Da das Wertguthaben kein Flexi- oder Gleitzeitkonto ist und deshalb § 96 Abs. 4 Nr. 3 SGB III nicht gilt, ist es geschützt und muss nicht verbraucht werden, sofern es ausschließlich für die in § 7c SGB IV genannten Freistellungszwecke benutzt werden soll.

22. Wird das Wertguthaben bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes bzw, des Arbeitslosengeldes II berücksichtigt ?

Wird ein Wertguthaben bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ausgezahlt und wird der Arbeitnehmer arbeitslos, erfolgt **keine Anrechnung auf das Arbeitslosengeld**. Die Höhe des Arbeitslosengeldes **mindert sich auch nicht** durch eine Wertguthabenvereinbarung, da gem. § 151 Abs. 2 Nr. 2 SGB III für die Beitragszahlung und die Berechnung der Höhe des Arbeitslosengeldes das Arbeitsentgelt zugrunde gelegt wird, das ohne die Wertguthabenvereinbarung erzielt worden wäre.

⁷ BMF-Schreiben C I

⁸ Rundschreiben vom 31. März 2009 6.4.1

Wenn das Wertguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer ausgezahlt wurde, gilt es aber als **Einkommen und Vermögen im Sinne der §§ 11,12 SGB II** und wird bei der Berechnung von **Arbeitslosengeld II** berücksichtigt. Zur Vermeidung einer Anrechnung kann das Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden.

23. Kann ein privat krankenversicherter Arbeitnehmer durch eine Wertguthabenvereinbarung wieder in der GKV versicherungspflichtig werden ?

Ja. Unterschreitet aufgrund der Wertguthabenvereinbarung das in der Ansparungsphase ausgezahlte Bruttoarbeitsentgelt **für ein Jahr** die jeweils geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze, führt dies zu einer Krankenversicherungspflicht in der GKV, sofern der Arbeitnehmer **noch nicht 55 Jahre** alt ist⁹.

24. Welchen Aufwand hat der Arbeitgeber bei der Verwaltung von Wertguthaben?

Der Arbeitgeber muss nach § 7d Abs. 1 Satz 1 SGB IV sozialversicherungsrechtliche und lohnsteuerliche **Aufzeichnungspflichten** erfüllen. Er muss auch nach § 7d Abs. 2 SGB IV die Arbeitnehmer **mindestens einmal** jährlich in Textform über die Höhe ihres Wertguthabens unterrichten.

25. Muss das Wertguthaben insolvenzgesichert sein ?

Nach § 7e SGB IV ist ein Wertguthaben **zwingend** gegen eine Insolvenz des Arbeitgebers abzusichern, wenn der Arbeitgeber insolvenzfähig ist und das Wertguthaben einen Betrag in Höhe von 2.695 € (2013) übersteigt. Die Insolvenzsicherung ist den Arbeitnehmern gem. § 7e Abs. 4 SGB IV schriftlich mitzuteilen.

⁹ Rundschreiben vom 31. März 2009 5.2.2

In Frage kommen **Treuhandvereinbarungen** (doppelte Treuhand durch Verwaltungstreuhand und Sicherheitstreuhand, CTA), **Avalbürgschaften** durch Banken und eine **Verpfändung der Wertguthaben** durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer.

Der Arbeitnehmer hat nach § 7e Abs. 5 SGB IV ein **Recht zur fristlosen Kündigung der Wertguthabenvereinbarung**, wenn der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zum Insolvenzschutz nicht innerhalb von zwei Monaten nach Aufforderung durch den Arbeitnehmer nachgekommen ist. Auch der **Rentenversicherungsträger** hat zu prüfen, ob der Arbeitgeber der Insolvenzschutzpflicht nachgekommen ist.

26. Wie werden die Wertguthaben verzinst?

Die Erträge aus den Wertguthaben stehen dem Arbeitnehmer zu. Die Höhe der Erträge hängt von der Kapitalanlage ab. Nach § 7d Abs. 3 SGB IV ist eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds bis zu einer Höhe **von 20 %** zulässig. Wenn das Wertguthaben für eine **Vorruhestands-freistellung** dienen soll, ist auch eine **höhere Aktienquote** zulässig.

Eine gewisse **Mindestverzinsung** des Wertguthabens muss **nicht** zugesagt werden. Der Arbeitgeber muss aber nach § 7d Abs. 3 SGB IV zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens die Höhe der angelegten Beiträge einschließlich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung zu garantieren (**Nominalwertgarantie**).

27. Wie werden Wertguthaben lohnsteuerlich behandelt?

In der Ansparphase wird das in das Wertguthaben eingebrachte Arbeitsentgelt **nicht** versteuert, wenn der Arbeitnehmer bereits vor Fälligkeit des Arbeitsentgelts auf die Auszahlung verzichtet hat. Das angesparte Arbeitsentgelt ist nach § 19 EStG erst dann zu versteuern, wenn es aus dem Wertguthaben dem Arbeitnehmer während einer Freistellung zufließt.

28. Wie werden Wertguthaben im Jahresabschluss eines Unternehmens berücksichtigt ?

In der Handelsbilanz sind für Wertguthaben als ungewisse Verbindlichkeiten auf der Passivseite nach § 249 HGB Rückstellungen zu bilden. Das Anlagevermögen ist zu aktivieren.

In gewissen Fallkonstellationen zB bei **CTA-Modellen** ist eine Saldierung der Passiva mit den Aktiva nach § 246 HGB möglich.

In der **Steuerbilanz** der Unternehmen sind für die Verpflichtungen aus Wertguthabennach § 5 EStG Rückstellungen zu bilden. Das Anlagevermögen ist in der Bilanz des Unternehmens zu aktivieren. Eine Saldierung mit den Verpflichtungen aus den Wertguthaben ist in der Steuerbilanz nicht möglich. Es gelten die allgemeinen steuerbilanziellen Grundsätze.

29. Wie werden Wertguthaben sozialversicherungsrechtlich behandelt?

Während der **Ansparungsphase** wird gemäß §§ 23 Abs. 1, 23b Abs. 1 SGB IV nur das tatsächlich ausgezahlte Arbeitsentgelt verbeitragt (Ausnahme Arbeitslosenversicherung, §§ 151 Abs. 2 Nr. 2 SGB III). In der **Freistellungsphase** ist dann das aus dem Wertguthabenfließende ausgezahlte Arbeitsentgelt unter **Berücksichtigung von Beitragsbemessungsgrenzen** in der Sozialversicherung zu verbeitragen. In einer Freistellungsphase sind die Arbeitnehmer trotz Freistellung sozialversichert.

30. Wie unterscheiden sich Zeitwertkonten und betriebliche Altersversorgung ?

Ein **Zeitwertkonto** hat das Ziel, eine **längerfristige sozialversicherungsrechtlich geschützte vollständige oder teilweise Freistellung** z.B. für Pflegezeit, Elternzeit, Vorruhestand oder Teilzeit **aus dem Einkommen des Arbeitnehmers** zu finanzieren. Die betriebliche Altersversorgung hat dagegen das Ziel, den Arbeitnehmer im Alter, bei

Invalidität oder Tod nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu versorgen.

Ein Wertguthaben kann aber **faktisch** eine betriebliche Altersversorgung darstellen, sofern es **nicht für Freistellungszwecke verwendet wird** und deshalb zB bei Eintritt des Ruhestandes, oder bei Ausscheiden wegen Invalidität im **Störfall** an den Arbeitnehmer ausgezahlt wird.

31. Welche Auswirkungen hat ein Wertguthaben auf den Versorgungsausgleich bzw. den Zugewinnausgleich bei einer Scheidung ?

Wertguthaben fallen **nicht** unter den Versorgungsausgleich bei einer Scheidung, gehen aber vermutlich in den Zugewinnausgleich ein (eine höchstrichterliche Entscheidung fehlt bisher zu diesem Thema).

32. Welche Auswirkungen hat das Wertguthaben auf Unterhaltsverpflichtungen?

Die Höhe der Unterhaltsverpflichtung hängen von der Unterhaltsfähigkeit dh vom maßgeblichen Einkommen des Arbeitnehmers ab. Durch eine Wertguthabenvereinbarung wird das maßgebliche Einkommen **nicht** reduziert.

33. Welches Arbeitsentgelt ist bei einer Wertguthabenvereinbarung für Gehaltserhöhungen maßgeblich ?

In der Wertguthabenvereinbarung oder in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag wird regelmäßig festgehalten, dass das ungekürzte Arbeitsentgelt für künftige Entgelterhöhungen maßgeblich sein soll.

34. Was kommt eigentlich dabei raus, wenn ein Arbeitnehmer für eine Freistellung anspart?

Die Freistellungsdauer hängt von mehreren Faktoren ab, nämlich vom Anspargbetrag, der Anspardauer, der Verzinsung des Wertguthabens und vom Gehaltstrend.

Wenn monatlich 1 % des Arbeitsentgelts in ein Wertguthaben eingebracht wird, kann bei einem Gehaltstrend von 2,5 % nach 40 Jahren bei einer unterstellten Verzinsung von 3% bzw. 4 % bzw. 5 % eine vollständige Freistellung von 5,6 bzw. 6,9 bzw. 8,5 Monaten bei 100%iger Entgeltfortzahlung finanziert werden.

35. Kann der Arbeitgeber das Wertguthaben mit eigenen Mittel aufstocken ?

Der Arbeitgeber kann das Wertguthaben des Arbeitnehmers mit eigenen Mittel zusätzlich aufstocken. In diesem Falle sind die Bestimmungen der §§ 7b ff. SGB IV analog anzuwenden. Der Arbeitgeberzuschuss kann auch unter der aufschiebenden Bedingung erfolgen, dass der Arbeitnehmer eine Mindestbetriebszugehörigkeit absolviert hat.