

Die Rolle von Zeitwertkonten zur weiteren Flexibilisierung der Übergänge in den Ruhestand und Optimierungsempfehlungen

Die AGZWK begrüßt das vom Bundestag beschlossene Ziel, „einen rechtlichen Rahmen für flexiblere Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu schaffen“ (BT-Drs. 18/1507 vom 22. Mai 2014). Zeitwertkonten sollten in der Diskussion zur Flexibilisierung der ruhestandsnahen Lebensphase eine tragende Rolle spielen. Ihre Funktionsweise ist einfach: Ein zuvor gebildetes Zeitwertguthaben ermöglicht es dem Beschäftigten die tatsächliche Arbeitszeit (stufenlos ggf. bis auf „Null“) in einer Freistellungsphase zu reduzieren und damit verbundene Gehaltseinbußen so aufzustocken, dass die individuell gewünschte Versorgung während der Freistellung erreicht wird. Unter Berücksichtigung dieser Zielversorgung, die variabel zwischen 70% und 130% der vorangegangenen Bruttobezüge betragen kann ist die Freistellungsdauer flexibel und vor allem individuell wählbar.

Beispiel: Ein Beschäftigter mit einem jährlichen Bruttogehalt von 40.000,00 EUR benötigt für eine 12 monatige Vollfreistellung vereinfacht gesagt ein Guthaben von mindestens 28.000,00 EUR (40.000,00 EUR x 70%). Stellt er nicht „voll“ frei, sondern reduziert seine tatsächliche Arbeitszeit auf z.B. 50%, verringert sich das erforderliche Guthaben auf nur noch 8.000,00 EUR (40.000,00 EUR x 20%) – alternativ verlängert sich in diesem Fall eine mögliche Freistellungsdauer auf schon 42 Monate (28.000,00 EUR: 8.000,00 = 3,5 Jahre = 42 Monate). Stockt der Arbeitgeber die Freistellungsvergütung freiwillig auf oder kann der Beschäftigte zusätzlich eine Teilrente oder Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge im Rahmen seiner Zielversorgung mitberücksichtigen, reduziert sich das erforderliche Guthaben – bzw. verlängert sich die mögliche Freistellungsdauer weiter.

Schon dieses Beispiel belegt, dass Zeitwertkonten bereits heute Chancen eröffnen, die ruhestandsnahe Lebensphase unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Beschäftigten aber auch des Arbeitgebers flexibel und individuell zu gestalten. Das Instrument der Zeitwertkonten ist damit bestens geeignet den Ausgangspunkt der anstehenden Diskussion zu bilden. Zeitwertkonten werden derzeit vor allem von großen Unternehmen bestimmter Branchen genutzt. Bei Klein- und mittelständische Unternehmen (KMU) ist dieses Instrument leider noch nicht weit verbreitet. Die AGZWK empfiehlt zur Förderung der Verbreitung von Zeitwertkonten folgende Optimierungen:

1. 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.

2. Wahlrecht beim Wertguthabenbegriff

Seit Flexi II beinhaltet das Wertguthaben gem. § 7d Abs. 1 S. 1 SGB IV nicht nur das Arbeitsentgeltguthaben des Beschäftigten, sondern auch den darauf entfallenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Veränderungen des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag lassen das Wertguthaben unberührt („statisches Wertguthaben“), so dass nicht der Arbeitgeber, sondern der Beschäftigte Chancen und Risiken sich veränderter Beitragssätze oder Beitragsbemessungsgrenzen trägt. Steigen die Beitragssätze oder Beitragsbemessungsgrenzen zwischen Dotierung und Freistellung verringert sich das Arbeitsentgeltguthaben und damit die mögliche Freistellungsdauer. Bei fallenden Beiträgen oder Beitragsbemessungsgrenzen verlängert sich dagegen die Freistellungsdauer. Der Arbeitgeber kann sich bei Anwendung des statischen Wertguthabenbegriffs damit durch Einstellung des vollen beitragsrechtlichen Arbeitgeberanteils zum Dotierungszeitpunkt vor künftiger Veränderung der Arbeitgeberanteile zur gesetzlichen Sozialversicherung schützen und Planungssicherheit herstellen.

Einige Wertguthabenvereinbarungen treffen allerdings andere Regelungen und entkoppeln Arbeitsentgeltguthaben und Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Hier trägt nicht der Beschäftigte, sondern der Arbeitgeber die Chancen und Risiken sich verändernder Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrundlagen, da das Arbeitsentgeltguthaben des Beschäftigten von der Entwicklung der beitragsrechtlichen Rahmenbedingungen nicht beeinflusst wird. In dieser Konstellation wächst das Wertguthaben bei steigenden Beiträgen an („dynamisches Wertguthaben“) und der Arbeitgeber sichert den dann „unterdeckten Arbeitgeberanteil“ nach. Umgekehrt erhält der Arbeitgeber ein Entnahmerecht bei Überdeckung eines nicht benötigten Arbeitgeberanteils. Derzeit werden Entnahmen des Arbeitgebers bei Überdeckung weder im Störfall noch im Freistellungsfall beitragsrechtlich anerkannt. Dies führt ggf. zu einer erheblichen Kostenbelastung für die Arbeitgeber und damit zu einem klaren Verbreitungshemmnis für Zeitwertkonten.

Wir empfehlen eine Klarstellung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungen, dass Entnahmen bei einem vereinbarten „dynamischen Wertguthaben“ beitragsrechtlich anerkannt werden und nicht etwa eine Störfallverbeitragung – wegen zweckwidriger Verwendung von Wertguthaben - nach § 23b SGB IV nach sich ziehen. Damit erhalten die Arbeitgeber im Ergebnis ein Wahlrecht, welchen Wertguthabenbegriff sie anwenden wollen („statisch“ oder „dynamisch“).

3. Verzicht auf eine beitragsrechtliche Erfassung der Erträge im Störfall

Wird Wertguthaben, das auf die Deutsche Rentenversicherung übertragen wurde, ausnahmsweise außerhalb einer Freistellung ausbezahlt (sog. Störfall), werden die dort erwirtschafteten Erträge des Wertguthabens nicht verbeitragt.

Wir empfehlen zur Entbürokratisierung, dass nicht nur die Deutsche Rentenversicherung, sondern alle Arbeitgeber von einer beitragsrechtlichen Erfassung der Erträge im Störfall befreit werden.

Hierdurch würden Arbeitgeber und die deutsche Rentenversicherung Bund nicht nur beitragsrechtlich gleichgestellt, sondern es könnten ganz erhebliche Vereinfachungen für die Arbeitgeber

generiert werden. Kann zukünftig auch ein Arbeitgeber im Störfall auf eine Verbeitragung der bei ihm erwirtschafteten Erträge verzichten, ist eine maschinelle Bestimmung des beitragspflichtigen Anteils des Wertguthabens durch das Gehaltsabrechnungssystem des Arbeitgebers möglich, da die dort geführten SV-Lüfte allein mit bereits im Gehaltsabrechnungssystem vorhandenen Daten zu den Dotierungen und Entnahmen (ohne die Berücksichtigung von Erträgen) abgegrenzt werden können. Die Aufschlüsselung eines Wertguthabenertrags in einen Teilertrag, der auf die Sicherung der Dotierungen - und einem Teilertrag, der auf die Sicherung des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag entfällt, könnte zukünftig genauso entfallen wie die zusätzliche Aufteilung der auf die Dotierungen entfallenden Erträge im Störfall auf die denkbaren Wertguthabentypen aus voller-, geringfügiger- oder erwerbsgeminderter Beschäftigung jeweils zusätzlich differenziert nach den Rechtskreisen OST und WEST.

4. Wegfall der Arbeitgeberverpflichtung jährlich über das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben zu informieren (§ 7d Abs. 2 SGB IV)

Derzeit muss der Arbeitgeber den Beschäftigten 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 (beim statischen Wertguthabenbegriff) nicht allein vom erreichten Kapitalstand der Rückdeckung ab, sondern muss unter Berücksichtigung eines vorgegebenen Freistellungsgehaltes erst manuell errechnet werden. Da für ein Freistellungsgehalt die o.g. Range zwischen 70% und 130% der vorangegangenen Bruttobezüge gilt, muss der Arbeitgeber zur Erfüllung dieser Verpflichtung streng genommen jeden Beschäftigten 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 Freistellungsgehaltes eine mögliche Freistellungsdauer und schließlich das Arbeitsentgeltguthaben zu bestimmen. Dieser Aufwand könnte entfallen, wenn der Arbeitgeber nur über das Wertguthaben informieren muss. Denn: Soweit das Wertguthaben (wie in der Praxis üblich) dem hinterlegten Rückdeckungskapital entspricht, genügt eine Standmitteilung oder ein Depotauszug des Kapitalanlegers, um den Beschäftigten 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 Beschäftigten einhergehen müsste.

Zur Entbürokratisierung empfehlen wir (zumindest für den Anwendungsbereich des „statischen“ Wertguthabenbegriffs) eine Änderung des § 7d Abs. 2 SGB IV, so dass der Arbeitgeber jährlich nur noch über das Wertguthaben insgesamt und nicht über das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben informieren muss.

5. Vereinfachter Austausch des Insolvenzversicherungsinstrumentes

Nach § 7e Abs. 8 SGB IV muss jeder Beschäftigte zustimmen, wenn das Insolvenzversicherungsinstrument – 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 Insolvenzversicherungsträger scheuen. Ein Wegfall dieses Zu-

stimmungserfordernisses würde u.E. die Sicherungsinteressen der Beschäftigten und der Sozialversicherungen nicht schwächen, da bereits aus anderen Gründen ein hinreichender Schutz gewährleistet ist. Fehlt eine Sicherung können sowohl der Beschäftigte als auch der Prüfdienst der Deutschen Rentenversicherung das Wertguthaben auflösen. Darüber hinaus können im Insolvenzfall empfindliche Haftungsansprüche des Beschäftigten gegen die Geschäftsleitung entstehen, die ggf. auch mit Ihrem Privatvermögen eintreten muss.

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

6. Stärkung der Portabilität von Wertguthaben

Aus Sicht der AGZWK haben sich die Regelungen zur Portabilität bewährt und sorgen für die notwendige Nachhaltigkeit der Lebensplanung des Beschäftigten. Allerdings fehlt derzeit die Möglichkeit der Rückübertragung eines einmal auf die deutsche Rentenversicherung übertragenen Guthabens. In der Praxis wird dies dazu führen, dass Arbeitgeber mit einem Zeitwertkontenmodell zukünftig ggf. über Beschäftigtengruppen 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 Beschäftigte 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 unterschiedlich (vgl. oben Ziffer 4), da für Guthaben bei der Deutschen Rentenversicherung keinerlei SV-Lüfte mehr gebildet werden.

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

7. Beitragsfreie Umwandlung in 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.

8. Nachteile für Beschäftigte mit Zeitwertkonten bei Bezug von Elterngeld beseitigen

Das Elterngeld wird auf der Basis des Nettoeinkommens vor Geburt des Kindes bestimmt. Dotiert der Beschäftigte 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. 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 – etwa durch analoge zur Regelung zum Arbeitslosengeld (vgl. § 151 Abs. 3 Ziffer. 2 SGB III). Wir empfehlen ferner, eine ausdrückliche Regelung, dass Entnahmen aus einem Zeitwertkonto zur Freistellung oder Arbeitszeitverringerung während der Kindeserziehung nicht auf das Elterngeld angerechnet werden.

9. Organe von Körperschaften

Organe von Körperschaften sind nach Ansicht der Finanzverwaltung von der Möglichkeit einer steuerge-stundeten Dotierung eines Zeitwertkontenmodells ausgeschlossen¹. Die Rechtsprechung hält diesen Ausschluss in Ermangelung einer gesetzlichen Grundlage für unzulässig². Die Finanzverwaltung verweigert indes bislang eine Änderung ihrer Verwaltungspraxis und gibt erst nach Bestreiten des Klageweges in Einzelfällen nach. Zur Beseitigung dieses misslichen 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.

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.

10. Urlaub

Auf Grund der europäischen Rechtsprechung zum Urlaubsanspruch während einer längeren Krankheit, muss davon ausgegangen werden, dass - soweit keine anderen vertraglichen Regelungen getroffen wer-

¹ Vgl. BMF-Schreiben vom 17.09.2009 Ziffer A.IV.2.b

² 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

den - der Urlaubsanspruch auch während der Freistellungsphase in voller Höhe bestehen bleibt³. Ob hiervon arbeitsvertraglich abgewichen werden darf, ist umstritten. Im Bereich des Sonderurlaubs wurde dies bereits durch das BAG abgelehnt⁴. 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 kann⁵. 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 eine 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 kindeserziehenden 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.

11. 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.

³ Vgl. EUGH 20.01.2009 C-350/06

⁴ Vgl. BAG vom 6. Mai 2014 - 9 AZR 678/12, DB 2014, 1992 ff

⁵ Vgl. Beschluss des Bundesrats vom 07.11.2014 zum Gesetzesentwurf zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, Drucksache 463/14, Ziffer 4

Vorteile von Zeitwertkonten im Überblick

- ❖ **Nachhaltigkeit:** Zeitwertkonten sind portabel, d.h. sie können auf einen Anschlussarbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung übertragen werden, so dass ein Arbeitgeberwechsel die nachhaltige Lebensplanung des Beschäftigten nicht stört.
- ❖ **Sicherheit:** Die Regelungen zum Insolvenzschutz bieten hinreichenden Schutz vor Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers.
- ❖ **Variable Freistellungsdauer:** Die Dauer der Freistellung oder der aufgestockten Arbeitszeitverringering hängt vom Volumen des gebildeten Wertguthabens und des gewünschten Versorgungsniveaus in dieser Phase ab und ist somit variabel.
- ❖ **Flexibles Versorgungsniveau:** Das Versorgungsniveau ist vorbehaltlich der Angemessenheit dabei flexibel und kann unter Berücksichtigung der gewünschten Freistellungsdauer angepasst werden. Zusätzliche Leistungen beispielsweise aus einer vorgezogenen Altersrente in Form einer Teilrente oder einer vorgezogene Betriebsrente sind genauso berücksichtigungsfähig wie z.B. eine Arbeitgeberförderung in Form einer Aufstockung zum Freistellungsgehalt.
- ❖ **Vielfältige Dotierungsbausteine:** Die möglichen Dotierungsbausteine bestimmen Beschäftigter und Arbeitgeber einvernehmlich. Denkbar sind Gehalts- aber auch Zeitelemente wie z.B. Überstunden oder Überhänge aus Gleitzeit- oder Jahresarbeitszeitkonten.
- ❖ **Flexible Verwendung:** Die Freistellungszwecke vereinbaren Arbeitgeber und Beschäftigte einvernehmlich. Die gebildeten Guthaben können dabei sowohl für eine Freistellung unter Beibehalt der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit als auch zur Gehaltsaufstockung einer vereinbarten Arbeitszeitverringering verwendet werden.
- ❖ **Versicherungsschutz:** Während der Dauer der Freistellung oder der aufgestockten Arbeitszeitverringering besteht voller Versicherungsschutz in den einzelnen Sozialversicherungszweigen.