

10 wichtige Fragen und Antworten zum Zeitwertkonto

Funktion, Aufbau, Abbau, Sicherung und Übertragung von Zeitwertkonten



1. Was ist ein Zeitwertkonto und wie funktioniert es?

Ein Zeitwertkonto ist ein Konto, auf dem Mitarbeiter auf verschiedene Arten Zeit oder Bruttoentgelt für die Zukunft ansparen können. Diese gesparte oder gekaufte „Zeit“ kann für verschiedene Freistellungszwecke genutzt werden. Das Zeitwertkonto wird in Geld geführt und mit dem angesparten Wertguthaben kann sich der Mitarbeiter eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung finanzieren. Das Arbeitsverhältnis bleibt während der Freistellungsphase bestehen.

Das Wertguthaben auf dem Zeitwertkonto kann unter anderem zur Schaffung eines Vorruhestandes benutzt werden, um ohne finanzielle Einbußen und Abschläge in der gesetzlichen Rente vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalters aus dem Erwerbsleben auszuscheiden.

2. Was ist eine Freistellung?

Eine Freistellung führt zum arbeitsrechtlichen Ruhen der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung beim Mitarbeiter. Das Arbeitsverhältnis an sich bleibt bestehen. In dieser Zeit wird das Gehalt auf Basis des Wertguthabens auf dem Zeitwertkonto bezogen.

Es bestehen gesetzliche Freistellungszwecke, diese sind gemäß SGB IV:

- Pflegezeit nach § 3 des Gesetzes über die Pflegezeit,
- Elternzeit nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes,
- Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

Die Freistellungszwecke können von den Parteien beliebig gestrichen oder erweitert werden, insbesondere werden durch den Gesetzgeber genannt:

- der vorzeitige Ruhestand,
- das Sabbatical
- die berufliche Qualifizierung und Weiterbildung.

Der Arbeitgeber ist frei in der Wahl der Freistellungszwecke im Rahmen der arbeitsrechtlichen Dokumentation.

3. Was kann in ein Zeitwertkonto eingebracht werden?

Zeitwertkonten ermöglichen es dem Mitarbeiter steuer- und sozialversicherungsfrei Gehaltsbestandteile oder Zeit während seiner Erwerbstätigkeit anzusparen. Er zahlt bspw. Entgelt, Tantieme, Boni, Weihnachtsgeld oder Zeitbestandteile wie Resturlaubstage oder Überstunden auf das Zeitwertkonto ein. Die Gehalts- oder Zeitbestandteile werden brutto angespart, da während der Ansparphase die Sozialversicherungsbeiträge gestundet und der lohnsteuerliche Zuflusszeitpunkt auf den Moment der Entnahme verschoben wird.

Erst wenn der Mitarbeiter sein angespartes Guthaben in Anspruch nimmt, sind die Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträge abzuführen.

Die Einbringungen werden von dem Arbeitgeber in ein von ihm ausgesuchten Rückdeckungsmodell angelegt, insbesondere in Fonds oder Versicherungen.

Der Arbeitgeber selbst kann entscheiden, ob er auch regelmäßig oder einmalig einen frei bestimmbar Betrag zum Zeitwertkonto zuführt.

Zusätzlich zum Arbeitsentgeltguthaben (AEG) des Mitarbeiters überträgt der Arbeitgeber zu Zwecken der Insolvenzversicherung einen Arbeitgeberanteil zur Gesamtsozialversicherung, in der Regel in Höhe einer Pauschale von derzeit 20 % des eingebrachten Arbeitsentgeltguthabens (zusammen mit dem Arbeitsentgeltguthaben = Wertguthaben).

4. Gibt es Mindest- oder Höchstgrenzen für eine Einbringung?

Grundsätzlich nein. Es existieren weder eine Mindest- noch eine Höchstgrenze für Einbringungen in ein Zeitwertkonto. Es ist aber darauf zu achten, dass durch die Einbringung von Entgelt die monatliche Grenze für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von derzeit EUR 450,00 nicht unterschritten werden darf. Der Arbeitgeber ist frei, weitere Einbringungshöchstgrenzen zu definieren. Mit einer regelmäßigen Einbringung von Monatsgehalt wird das zu versteuernde und zu verbeitragende Einkommen reduziert.

5. Wie wird ein Zeitwertkonto eingerichtet?

Der Arbeitgeber erstellt mit der arbeitsrechtlichen Dokumentation in Form einer Einzel- oder Gesamtzusage oder auch einer Betriebsvereinbarung die Rahmenbedingungen für die Einführung des Modells Zeitwertkonto im Betrieb.

Das Zeitwertkonto wird von einem externen Administrator, wie der netvisory Beratungsgesellschaft mbH, verwaltet. Dieser Administrator bietet mit der Plattform auf www.zwk24.de eine übersichtliche Darstellung des Kontos für Arbeitgeber und Mitarbeiter an. Diese Administration beinhaltet auch die geforderte Sicherung der Guthaben vor einer Insolvenz des Arbeitgebers, siehe auch Frage 7.

6. Was kostet das Zeitwertkonto?

Kosten, die für den Mitarbeiter eventuell entstehen, hängen von der Wahl der Kapitalanlage als Rückdeckung für die Einbringungen ab. Die mit dem Rückdeckungsmodell in Zusammenhang stehenden Kosten werden aus dem Arbeitsentgeltguthaben beglichen. Die jeweils maßgeblichen Kosten können bei der Personalabteilung jederzeit erfragt werden.

Der Arbeitgeber trägt die übrigen Kosten des Zeitwertkontos, wie Service-, Administrations- und Insolvenzversicherungskosten.

7. Sind die Einbringungen, respektive das Geld, sicher?

Ja. Der Arbeitgeber ist per Gesetz (§ 7 e SGB IV) zwingend verpflichtet, das Wertguthaben gegen eine Insolvenz abzusichern. Die Maßnahme zum Insolvenzschutz ist dem Mitarbeiter schriftlich mitzuteilen und wird in der arbeitsrechtlichen Dokumentation formuliert. Vorzugsweise findet eine Insolvenzversicherung durch eine doppel-seitige Treuhand (CTA) statt.

8. Kann der Mitarbeiter jederzeit über sein Wertguthaben verfügen?

Nein. Das Wertguthaben ist für die planmäßige Verwendung einer Freistellung vorgesehen. In anderen Fällen kann der Mitarbeiter nicht über das Wertguthaben verfügen, es sei denn, es liegt eine existenzbedrohende Notlage vor (z. B.: Naturkatastrophe), die eine außerplanmäßige Möglichkeit der Auszahlung vorsieht.

Diese Restriktion hat ihren Grund in der lohnsteuerlichen Anerkennung des Wertguthabens, die andernfalls nicht besteht. Die Einbringungen und das damit aufgebaute Guthaben werden in der Ansparphase nicht als lohnsteuerlicher Zufluss behandelt.

9. Bekommt der Mitarbeiter am Ende auch das, was er eingebracht hat?

Ja. Der Arbeitgeber gewährleistet gemäß der Regelung des § 7 d Abs. 3 Satz 1 SGB IV einen Rückfluss mindestens in der Höhe der angelegten Beträge (Bruttoarbeitslohn im steuerlichen Sinne ohne den Sozialversicherungsanteil des Arbeitgebers) zum Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme („Beitragsgarantie“). Bei einer außerplanmäßigen Inanspruchnahme, Notfall oder Ende Beschäftigung ohne Freistellung besteht die Garantieverpflichtung nicht.

Das Guthaben ist zudem frei vererbbar und bringt keine Nachteile bei der Berechnung von Arbeitslosengeld I. Auch wird das Guthaben bei einer Übertragung auf die Rentenversicherung Bund, siehe Frage 10, nicht als Vermögen im Rahmen von Arbeitslosengeld II berücksichtigt.

10. Was geschieht mit dem Zeitwertkonto bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses?

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gibt es 3 Möglichkeiten für die Nutzung des Guthabens:

1. Das Arbeitsentgeltguthaben (AEG) kann als Einmalbetrag ähnlich einer Abfindung an den Mitarbeiter ausbezahlt werden. Dabei gilt die steuerlicher Fünftelung (§ 34 Abs. 1 EStG) und eine sozialversicherungsrechtliche Rückrechnung, so genannte SV-Luft.
2. Das AEG kann auf einen Anschlussarbeitgeber oder
3. auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden (§ 7 f Abs. 1 Ziffer 1 SGB IV).

Der neue Arbeitgeber kann das aufgebaute Wertguthaben übernehmen, die Deutsche Rentenversicherung Bund ist verpflichtet, das Wertguthaben zu übernehmen.

Bei einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses handelt es sich um einen sogenannten Störfall, der zu einer außerplanmäßigen Auszahlung des Arbeitsentgeltguthabens zum aktuellen Stand führt. Weitere Störfälle sind Tod oder eine existenzbedrohende Notlage.

Für weitere Fragen stehen Ihnen unsere Experten gerne zur Verfügung.
Kontaktieren Sie uns unter:

EMAIL: info@netvisory.de
FAX: 069 269 2352 -99

netvisory Beratungsgesellschaft mbH – Barckhausstraße 1 – 6325 Frankfurt am Main
Gerichtlich zugelassener Rentenberater, OLG Frankfurt am Main