

Zeitwertkonten – ein Gewinn für Arbeitgeber und Beschäftigte – Zeitwertkonten sind ein attraktives und flexibles Personal- instrument zur Ergänzung der betrieblichen Altersversorgung im Rahmen der Benefit-Strategie eines Unternehmens



Markus Deinet,
Senior Consultant,
compertis Beratungsgesellschaft für
betriebliches Vorsorgemanagement mbH



Stefan Westphal,
Fachprokurist,
compertis Beratungsgesellschaft für
betriebliches Vorsorgemanagement mbH

Unternehmen stehen vor der Herausforderung, nicht nur neue Mitarbeitende am Arbeitsmarkt zu finden, sondern auch ihre qualifizierten Mitarbeitenden möglichst lange im aktiven Arbeitsleben zu halten. Auf den ersten Blick erscheint es widersprüchlich: Unternehmen ermöglichen Fachkräften über Zeitwertkonten, auch als Lebensarbeitszeitkonten (LAZ) bezeichnet, lange Auszeiten oder einen früheren Ruhestand. Zugleich wollen viele Unternehmen ihre qualifizierten Mitarbeitenden möglichst lange halten. Doch das ist keineswegs ein Widerspruch, denn LAZ sind eine passende Antwort auf die leer gefegten Arbeitsmärkte für Hochqualifizierte. Denn die Attraktivität von LAZ für qualifizierte Mitarbeitende schlägt stärker zu Buche als die Furcht vor einer „Flucht in den Vorruhestand“. Dies wird durch Modelle unterstützt, bei denen Freistellungen in Teilzeit erfolgen und so Mitarbeitenden ermöglicht wird, mit geringerer Arbeitsbelastung auch im höheren Alter weiterhin als Know-how Träger zur Verfügung zu stehen.

Am stärksten ausgeprägt ist der Wunsch nach mehr Freizeit und einer starken Flexibilisierung der Arbeitszeit in der Generation zwischen 18 und 35 Jahren. Hier fragen 64% ihren Arbeitgeber nach einem LAZ-Modell – wie eine Studie der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten¹ ergab. Und es ist genau diese Gruppe, die bei der Nachwuchskräftegewinnung besonders relevant ist. In der Altersgruppe 35 bis 59 sind es immerhin auch noch 48%.

Bezahlte Auszeiten gehören der Studie zufolge damit zu den wichtigsten Aspekten, die Fachkräfte im Bewerbungsgespräch thematisieren. Rund 30% (Mehrfachnennungen möglich) fragen nach einer Arbeitszeitreduktion vor dem Ruhestand, weitere 23% nach bezahlten Freistellungen für persönliche Zwecke. LAZ-Modelle existieren in knapp einem

¹ Studie der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten und FRANKFURT BUSINESS MEDIA – Der F.A.Z.-Fachverlag; Zeitwertkonten – Nutzungsmöglichkeiten und Chancen in der modernen Arbeitswelt; April 2018; <https://ag-zwk.de/pressemitteilung/zeitwertkonten-studie-2018.html>

Viertel der befragten Unternehmen – wobei die Faustregel gilt: Je größer, umso häufiger vorhanden.

In der Praxis wird das LAZ besonders häufig als Mittel für einen bezahlten früheren Ruhestand verwendet. Bei der R+V Versicherung, einem der größten Anbieter von LAZ-Lösungen, verwendet ein großer Teil der Versicherten ihr Zeitwertkonto für diesen Zweck. Auszeiten für Reisen, Pflege und verlängerte Elternzeiten sind in den letzten Jahren immer beliebter geworden und machen einen stetig steigenden Anteil der Fälle aus.

Tatsächlich eröffnen sich durch das Personalinstrument Zeitwertkonten eine Vielzahl von Nutzungsmöglichkeiten, die in diesem Beitrag betrachtet werden sollen.

Grundlagen

Zeitwertkonten wurden durch den Gesetzgeber bereits 1998 zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit eingeführt. Die Rahmenbedingungen wurden mit Wirkung zum 1.1.2009 durch das sog. Flexi II-Gesetz unter anderem in Bezug auf Insolvenzschutz und Kapitalanlagevorschriften angepasst. Die gesetzlichen Regelungen befinden sich in § 7b SGB IV ff.

Ein Zeitwertkonto lässt sich in eine Anspar- und in eine Freistellungsphase unterteilen. In der Ansparphase ist ein Zeitwertkonto dadurch gekennzeichnet, dass Zeit- oder auch Vergütungsbestandteile nicht zur Auszahlung gelangen, sondern in einem dafür eingerichteten insolvenzgeschütztem Zeitwertkonto als Wertguthaben angesammelt werden, um damit später bezahlte Freistellungsphasen zu finanzieren. Bei der Anlage von Wertguthaben ist der Rückfluss des Wertguthabens zum Zeitpunkt von dessen Inanspruchnahme mindestens in der Höhe des angelegten Betrages zu gewährleisten. Diese Werterhaltungsgarantie soll die

PROGRAMM

**VERANSTALTUNG
in Präsenz!**

11.30 Uhr	Eintreffen und Mittagsimbiss
12.45 Uhr	Risikoeigentragung im KMU-Bereich <i>Oskar Durstin, RiVer Consulting GmbH</i>
13.30 Uhr	Digitalisierung und KI in der Kfz-Versicherung <i>Joachim Prämaßing, Howden Deutschland AG</i>
14.20 Uhr	Besuch der Ausstellung und Kaffeepause
14.50 Uhr	Ermittlung der Versicherungssumme in Theorie & Praxis <i>Matthias Eichhorn, SÜDVERS GmbH Assekuranzmakler</i> <i>Daniel Reinhardt, Schunk GmbH</i>
15.40 Uhr	Das Damoklesschwert PFAS in der Haftpflicht-Versicherung <i>Claudia Sedlacek-Dechert, VSMA</i>
16.30 Uhr	Besuch der Ausstellung und Kaffeepause
16.45 Uhr	Makler oder Agent? Unterschiede und Erfahrungsaustausch im Auswahlprozess <i>Kristen Ruesges, Merz Pharma GmbH & Co. KGaA</i> <i>Marco Sonntag, FEV Group GmbH</i> <i>Michael Stahl, Autobahn Tank & Rast Gruppe GmbH & Co. KG</i>
17.15 Uhr	Impulsvorträge zur Marktsituation Gewerbe-/Industrierversicherung im Mittelstand mit anschließender Podiumsdiskussion <ul style="list-style-type: none"> • <i>Birger Jeurink, VSMA (Moderation)</i> • <i>Bernd Einmold, Baloise</i> • <i>Simone Heickenfeld, Gothaer Allgemeine Versicherung AG</i> • <i>Sebastian Knaut, MRH Trowe Insurance Brokers GmbH</i> • <i>Daniel Reinhardt, Schunk GmbH</i>
18.00 Uhr	Ende der Veranstaltung

**Anmeldung ab sofort möglich
unter www.gvnw.de!**

MIT FREUNDLICHER UNTERSTÜTZUNG



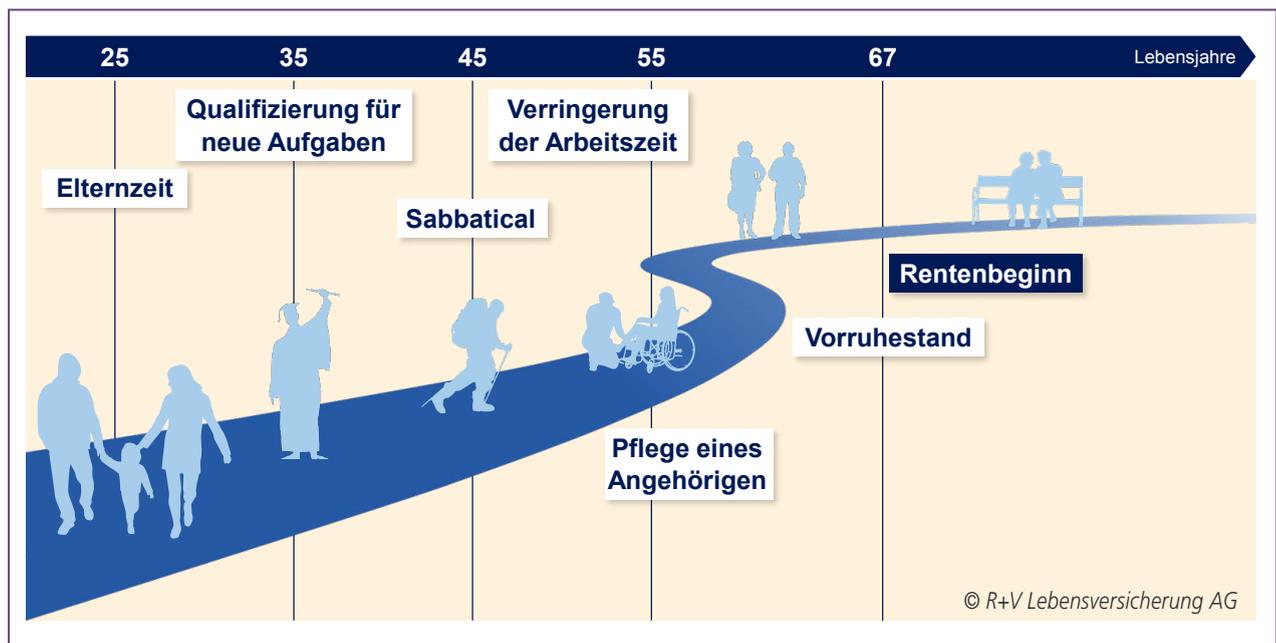
IHRE ANSPRECHPARTNERIN

Sabine Stoffels
Tel.: 0228 - 98 223 23
veranstaltungen@gvnw.de

Teilnahmegebühren (p.P. zzgl. MwSt.)

Preis für Nicht-Mitglieder	395 €
Reduzierter Preis für Mitglieder	195 €





angelegten Wertguthaben vor Verlusten schützen und bei deren planmäßiger Entspargung sicherstellen, dass dieses für die Finanzierung der vereinbarten Freistellung im vollen Umfang zur Verfügung steht.

Da die Wertguthabenanlage Wertschwankungen unterliegt, kann die Werterhaltungsgarantie nur für die planmäßige Entspargung des Wertguthabens und nicht im Fall der nicht vereinbarungsgemäßen Verwendung des Wertguthabens (Störfall) oder der Übertragung des Wertguthabens bei Beendigung der Beschäftigung gelten.²

Während in der Sozialversicherung die Werterhaltungsgarantie für Nettobeitragserhalt gilt, verlangt die steuerliche Anerkennung, dass die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffene Vereinbarung zum Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme des Guthabens mindestens einen Rückfluss der dem Zeitwertkonto zugeführten Arbeitslohnbeiträge (Bruttoarbeitslohn im steuerlichen Sinne ohne den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag) gewährleistet.³

² Rundschreiben der Sozialversicherungsträger Rundschreiben „Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen; Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze auf das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht“ vom 31. März 2009, S. 26, Ziffer 4.3.2.
³ BMF-Schreiben „Lohn-/einkommensteuerliche Behandlung sowie Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten-Modellen“ vom 17.6.2009, Ziffer V. Zeitwertkontengarantie.

Der Gesetzgeber geht von einem Wertguthaben aus, wenn für Zeiten einer Freistellung Arbeitsentgelt fällig wird, das mit einer vor oder nach diesen Zeiten erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird (§ 7b SGB IV). Das angesparte und in der Regel verzinst Wertguthaben finanziert dann die Freistellungsphase. In dieser hat der Mitarbeitende keine Arbeitspflicht, erhält aber weiter Entgeltzahlungen aus dem Wertguthaben. Für die Freistellungsphase wird durch das Sozialversicherungsrecht der Bezug eines angemessenen Freistellungsgehaltes gefordert. Als angemessen gilt laut Rundschreiben der Sozialversicherungsträger⁴ ein Arbeitsentgelt in Höhe von mindestens 70% bis höchstens 130% des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes der letzten zwölf Monate vor der Freistellungsphase (tarifvertragliche Regelungen können auch geringere Abweichungen vorsehen, zum Beispiel mindestens 80% bis höchstens 120% oder auch nur 100%). Sachleistungen und steuer- oder beitragsfreie Entgeltbestandteile erhöhen die Bemessungsgrundlage nicht, Sonderzahlungen oder Boni fließen unter Umständen in die Berechnung des Durchschnittslohns mit ein. Die persönlichen Einbringungen während der Ansparphase vermindern die Bruttobezüge im Rahmen der Angemessenheitsprüfung. Es ist darauf zu achten, dass das Arbeitsentgelt während der Freistellung die Geringfügigkeitsgrenze (derzeit 538 EUR) übersteigt.

⁴ Rundschreiben der Sozialversicherungsträger vom 31. März 2009, S. 21, Ziffer 3.3.4.

Im Ergebnis bietet ein LAZ dem Arbeitgeber und den Mitarbeitenden viele Vorteile.

Vorteile für das Unternehmen:

- Verminderung von Krankheitskosten und Produktivitätseinbußen
- Verbesserte Steuerungsmöglichkeiten für den Übergang in den Ruhestand
- Individuelle Reaktionsmöglichkeiten auf gesundheitliche Belastungssituationen
- Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber

Vorteile für Mitarbeitende:

- Erhöhte Flexibilität der Lebensarbeitszeitgestaltung
- Zufriedenheit durch Work-Life-Balance
- Vermeidung von Rentenabschlägen bei vorzeitigem Ruhestand
- Finanzierung von Pflegezeiten, verlängerten Elternzeiten, Auszeiten für Qualifikationen und Sabbaticals

Wertguthabenvereinbarung als Kernelement

Ein Wertguthaben besteht aus den eingebrachten Zeiten und/oder Vergütungen der Mitarbeitenden (Arbeits-

entgeltguthaben) sowie dem darauf entfallenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Die Berücksichtigung des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag stellt eine Besonderheit dar. Nach Ansicht der Sozialversicherungsträger ist auf jeden Umwandlungsbetrag der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ohne Begrenzung auf die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in das Wertguthaben einzustellen. Eine zukünftige Beitragssatzsteigerung wirkt sich je nach gewähltem „Wertguthabenbegriff“ unterschiedlich aus. Bei einer Wertguthabenvereinbarung mit „dynamischem Wertguthabenbegriff“ muss der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag bei Fälligkeit im Rahmen der Auszahlung des Wertguthabens nachfinanziert werden, im Gegenzug ist der Arbeitgeber berechtigt, bei Auszahlung nicht benötigte Sozialversicherungsbeiträge wieder zurückzufordern.

Beim „statischen Wertguthaben“ wirkt sich die Beitragssatzerhöhung dagegen auf eine mögliche Freistellungsdauer der Beschäftigten aus, eine Nachdotierung des Arbeitgebers entfällt wegen des unveränderten („statischen“) Wertguthabens. Hier trägt der Arbeitnehmer das Risiko steigender Sozialversicherungsbeiträge, dafür stehen ihm aber auch bei Auszahlung nicht benötigte Beiträge zu. Die Wahl des Wertguthabenbegriffes hat vor dem Hintergrund der Einstellung

der Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ohne Begrenzung auf die BBG in das Wertguthaben Bedeutung.

Seit Inkrafttreten der Neuregelungen von Flexi II im Jahr 2009 werden neue LAZ-Konten nur noch in Geld geführt, so dass Zeitbestandteile in Geld umgerechnet werden müssen. Und wichtig: Der Arbeitgeber darf nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen mittels Wertguthaben verfolgen.

Das eigentliche Kernstück des LAZ-Modells ist die Wertguthabenvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In erster Linie dient dieser Begriff sowohl in sozialversicherungsrechtlicher als auch steuerlicher Hinsicht der Abgrenzung von sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen. Die Anwendung der Regelungen des Flexi-II-Gesetzes setzt eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV voraus.

Diese Vorgaben des SGB sind jedoch für eine arbeitsrechtliche Umsetzung unzureichend. In der Praxis ist daher die Wertguthabenvereinbarung Bestandteil der Zeitwertkontenregelung und definiert neben den gesetzlichen Inhalten des SGB die weiteren allgemeinen „Spielregeln“ für das Zeitwertkontenmodell.

Folgende Regelungspunkte sind typisch (Auswahl):

- teilnahmeberechtigte Arbeitnehmergruppen
- mögliche Einbringungen (zum Beispiel Arbeitsentgelt, Gegenwert von Arbeitszeit),
- Mindest- und Höchstgrenzen für Einbringungen
- Umrechnung Arbeitszeit/Arbeitsentgelt
- Anlage des Wertguthabens
- Freistellungszwecke und Umfang der Freistellung
- Mindest- und Höchstdauer einer Freistellung
- Höhe des Arbeitsentgelts während einer Freistellung
- Regelungen zu Krankheit und Urlaub während der Freistellung
- Regelungen zu einer bestehenden bAV, Sonderzahlungen, Firmenwagen etc.
- Werterhaltungsgarantie und Insolvenzversicherung

Freistellungszwecke

Zeitwertkonten charakterisieren sich dadurch, dass mit ihnen vollumfänglich sowohl steuerlich als auch beitragsrechtlich ein Bruttospareffekt erzielt werden kann. Sie sind ferner so konstruiert, dass auch in Freistellungsphasen das Arbeitsverhältnis bestehen bleibt und für diese



© R+V Lebensversicherung AG

Phase dementsprechend voller Sozialversicherungsschutz gewährleistet ist. Die Freistellungszwecke sind in § 7c Sozialgesetzbuch (SGB) IV geregelt und können auch auf einzelne Zwecke beschränkt werden.

Gesetzliche Freistellungszwecke sind:

- Finanzierung von Eltern-, Pflege- und Familienpflegezeit
- Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit nach § 8 oder § 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Vertragliche Freistellungszwecke sind:

- Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen
- Sabbaticals
- Freistellung vor der Rente

Kombination einer bestehenden Wertguthabenvereinbarung mit einer Altersteilzeitvereinbarung

Wertguthaben, die bereits vor Beginn der ATZ aufgrund einer Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV erwirtschaftet worden sind, können beim Teilzeitmodell die regelmäßige Arbeitszeit oder beim Blockmodell die Arbeitsphase während der ATZ entsprechend verkürzen (vgl. RS der Spitzenverbände zur ATZ v. 2.11.2010, S. 24 ff).

Zu berücksichtigen beim Blockmodell ist dabei, dass nicht nur das in der Arbeitsphase auszuzahlende Gehalt das Wertkonto LAZ belastet, sondern spiegelbildlich auch der in der Passivphase der ATZ auszuzahlende Teil (durch die Freistellung in der Aktivphase fehlt ja auch die „Vorarbeit“ für die passive Phase). Im Einzelfall kann dies dazu führen, dass eine tatsächliche Arbeitsleistung auch während der gesamten Aktivphase nicht erforderlich ist – dies setzt allerdings ein ausreichend dotiertes Wertguthaben voraus. Entsprechend muss dieser Verwendungszweck auch in der Wertguthabenvereinbarung vorgesehen sein.

Das Wertguthaben kann auch für eine Freistellung nach Ablauf der ATZ verwendet werden. Dies setzt jedoch voraus, dass

das Anstellungsverhältnis nicht aufgrund einer Vereinbarung im ATZ-Vertrag nach Ablauf der passiven Phase endet.

Die Dauer/Mindestdauer der Altersteilzeitarbeit ergibt sich aus § 2 Abs. 1 Nr. 2 ALTZG. Hiernach muss sich die Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Altersteilzeitarbeit zumindest auf die Zeit bis zu einem Anspruch auf eine Altersrente erstrecken. In Anlehnung an § 5 Abs. 1 und § 4 Abs. 2 ALTZG ist dies der Zeitpunkt zu dem

- eine (ggf. geminderte) Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung
- bei Befreiung von der Rentenversicherungspflicht das 65. Lebensjahr vollendet wird bzw. vorher eine der Altersrente vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens oder
- eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art (zum Beispiel eine ausländische Altersrente)

beansprucht werden kann.

Bei Vereinbarungen, nach denen die Altersteilzeitarbeit vor den genannten Zeitpunkten endet, liegt von Beginn an Altersteilzeitarbeit im Sinne des AltTZG nicht vor (vgl. hierzu Schreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger zum Versicherungs-, Beitrags- und Melde-recht bei Altersteilzeitarbeit v. 2.11.2010, dort ab S. 14 unter Ziffer 2.2.1 Begriff der Alterszeit sowie 2.2.2.1 Mindestdauer).

LAZ als Hilfe bei Restrukturierungen

In der betrieblichen Praxis wird derzeit häufig ein LAZ auch genutzt, um anstelle

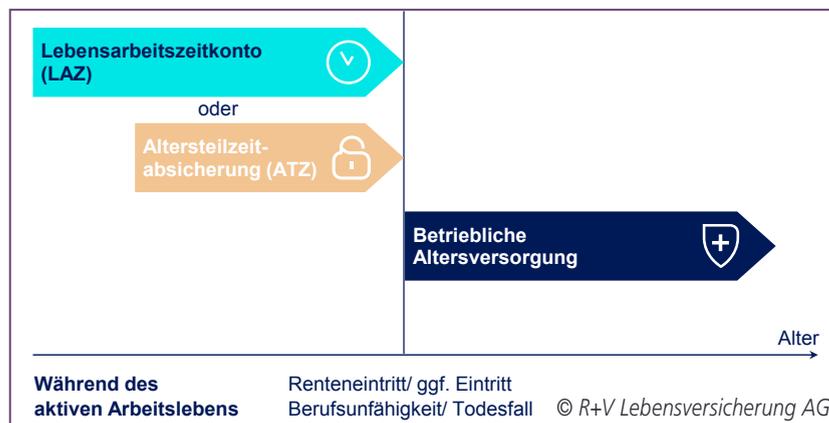
einer Abfindung einen (großen) Einmalbetrag in das LAZ einzubringen und dem Mitarbeitenden somit eine „Brücke in den Ruhestand“ zu bauen.

Die Einbringung von Abfindungen in ein Wertguthaben für Zeitwertkonten scheidet sozialversicherungsrechtlich daran, dass Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes kein Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV sind. In der Praxis sind mittlerweile Lösungen vorhanden, die anstelle von Abfindungszahlungen arbeitgeberseitige Einmalzahlungen für die Finanzierung einer längeren Freistellung über Wertguthaben vorsehen.

In einem Fall aus dem Jahr 2012 hatte eine Arbeitgeberin auf Wunsch der Betroffenen Abfindungen in ein Zeitwertkonto eingebracht und die Wertguthaben nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gem. § 7f SGB IV auf die DRV Bund zum Zwecke einer späteren Freistellung übertragen. Im Rahmen einer durchgeführten Lohnsteuer-Außenprüfung vertrat der Prüfer die Auffassung, die an die DRV Bund gezahlten Abfindungsbeträge seien zu Unrecht nicht dem Lohnsteuerabzug unterworfen worden.

Das FG Berlin-Brandenburg hatte am 17.06.2021 vorinstanzlich noch entschieden, dass diese Abfindungsbeträge aufgrund einer unwirksamen Wertguthabenvereinbarung steuerlich zugeflossen sind, wenn sie auf ein Zeitwertkonto der Arbeitnehmer eingezahlt werden. Die anschließende Übertragung an die Deutsche Rentenversicherung könne nicht steuerfrei erfolgen.

Im Revisionsverfahren hat der neunte Senat des BFH mit Urteil vom 03.05.2023



(Az. IX R 25/21) anders entschieden und kommt zu dem Ergebnis, dass eine in ein Zeitwertkonto eingebrachte Abfindung dem Arbeitnehmer nicht zufließt, selbst wenn die Vereinbarung über die Zuführung zu einem Wertguthaben des Arbeitnehmers oder die vereinbarungsgemäße Übertragung des Wertguthabens auf die DRV Bund sozialversicherungsrechtlich unwirksam sein sollte.

Der BFH hat vorliegend offengelassen, ob die streitgegenständlichen Abfindungen überhaupt (ganz oder zum Teil) den Langzeitkonten wirksam zugeführt werden konnten. Er argumentiert, dass es nach § 41 Abs. 1 S. 1 der Abgabenordnung steuerlich nicht darauf ankomme, ob ein Rechtsgeschäft unwirksam ist oder unwirksam wird, soweit und solange die Beteiligten das wirtschaftliche Ergebnis dieses Rechtsgeschäfts gleichwohl eintreten und bestehen lassen.

Dies war im vorliegenden Sachverhalt der Fall, alle Beteiligten waren ersichtlich von der Zulässigkeit und Wirksamkeit der getroffenen Vereinbarungen ausgegangen und hatten sich dementsprechend verhalten. Sie haben damit nach Ansicht des neunten Senats (in gutem Glauben) das Vereinbarte eintreten und bestehen lassen, so dass ein Zufluss zu verneinen war. Deshalb liegt nach dem BFH auch weder ein Zufluss durch Novation noch eine zum Zufluss führende Lohnverwendungsabrede vor.

Vom Ergebnis her ist dieses Urteil des BFH natürlich zu begrüßen, dennoch empfiehlt es sich, bei ähnlichen Lebenssachverhalten nicht den Weg der direkten Einbringung von Abfindungen in Zeitwertkonten zu gehen. Wie erwähnt geht die Praxis den Weg, anstelle von Abfindungszahlungen arbeitgeberseitige Einmalzahlungen für die Finanzierung einer längeren Freistellung über Wertguthaben vorzusehen. Dies ist bei einer Nutzung der anschließenden Freistellung im Unternehmen unkritisch.

Störfall

Ein Störfall tritt dann ein, wenn das bestehende Wertguthaben planwidrig also außerhalb einer Freistellung verwendet wird, z. B. bei Auszahlungen wegen Tod, Insolvenz oder Ausscheiden aus dem Unternehmen. Der Arbeitnehmer erhält in diesen Fällen in der Regel eine Kapitalauszahlung im Umfang des im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens. Die Kapitalauszahlung muss er versteuern und verarbeiten.

Im Störfall bestimmt sich die Verarbeitung nach dem besonderen Verfahren des § 23b Abs. 2 SGB IV. Im Ergebnis geht es darum den Mitarbeitenden im Störfall beitragsrechtlich so zu stellen, wie er gestanden hätte, wenn er kein Wertguthaben gebildet hätte. Hierzu muss der Arbeitgeber während der Laufzeit des Wertguthabenmodells gesondert je Mitarbeiter und gesondert je Rechtskreis und Sozialversicherungszweig die sogenannten SV-Lüfte führen. Üblich in der Praxis sind dabei

- das Summenfeldermodell
- das Optionsmodell (auch Alternativmodell genannt).

Das Guthaben wird im Störfall mit den sog. SV-Lüften verglichen und der jeweils kleinere Wert in dem einzelnen Sozialversicherungszweigen verarbeitet. Mit diesem gesonderten Abrechnungsverfahren soll erreicht werden, dass im Störfall nur der Teil des Wertguthabens beitragspflichtig wird, der auch ohne das Wertguthabenmodell beitragspflichtig gewesen wäre.

Im Störfall, also bei der Beendigung des Dienstverhältnisses vor oder während der Freistellungsphase, kommt es regelmäßig zu einer vollständigen Auszahlung des Wertguthabens an den Arbeitnehmer. Es wird somit Arbeitslohn ausgezahlt, der im Zweifel über einen langen Zeitraum angespart wurde. Bei der Auszahlung in einer Summe fließt dem Arbeitnehmer dann

möglicherweise ein größerer Betrag zu, der voll zu versteuern ist und im bestehenden progressiven Steuertarif einen sprunghaften Anstieg des Steuersatzes zur Folge haben kann. Zur Milderung der steuerlichen Progression besteht für außerordentliche Einkünfte gem. § 34 EStG die Möglichkeit, die sog. Fünftelungsregel anzuwenden. Hierunter fallen beispielsweise „Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten“. § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG regelt bereits dem Wortlaut nach, dass eine mehrjährige Tätigkeit vorliegt, soweit sie sich über mindestens zwei Veranlagungszeiträume erstreckt und einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten umfasst. Diese Voraussetzungen werden bei Störfällen in der Regel erfüllt.

Übertragung als Alternative

Alternativ kann das LAZ-Konto unter bestimmten Voraussetzungen auch auf den Folgearbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund⁵ übertragen werden.

LAZ-Modell ist kein Ersatz für betriebliche Altersversorgung

Diese Ausführungen zeigen, welche vielseitigen Einsatzmöglichkeiten Zeitwertkonten bieten können. Sie können jedoch kein Ersatz für die betriebliche Altersversorgung (bAV), sondern nur eine Ergänzung darstellen. „Biometrische Risiken“ wie Invalidität oder Tod lassen sich nur über eine bAV oder private Vorsorge absichern. LAZ-Modelle verfolgen ganz andere Ziele. Sie sind ein personalpolitisches Instrument, welches Arbeitgebern und Mitarbeitenden gemeinsame Vorteile bietet. ■

⁵ Voraussetzung: Mindestvolumina (inkl. AG-Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag) sind erreicht – sechsfache der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV



Sie haben Feedback für uns?

Schreiben Sie uns:
gvnw@gvnw.de