



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Qualifizierung

Flexibilität

WERTGUTHABEN

Wertguthaben in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)

Teilzeit

Elternzeit

Übergang Ruhestand

Sabbatical

Pflegezeit

Inhalt

Einleitung..... 2

Wertguthaben:

Einfach und flexibel einsetzbar..... 3

Die Wertguthabenvereinbarung:

Verbindliche Regelungen mit Ihren Beschäftigten..... 8

Insolvenzschutz:

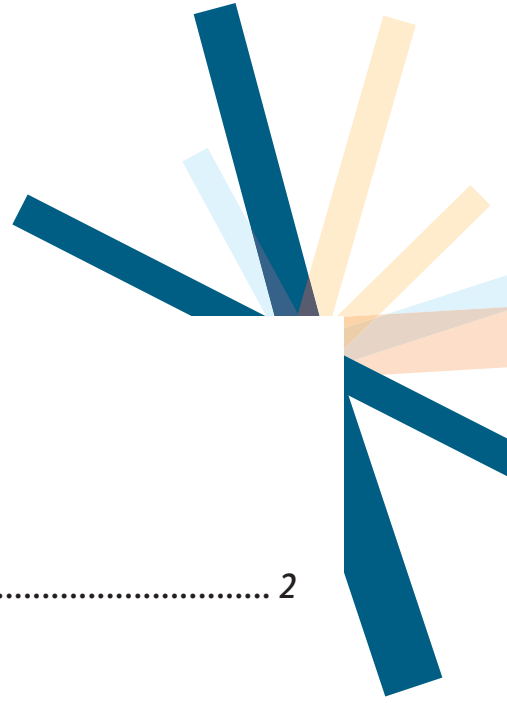
Damit Wertguthaben nicht verloren gehen..... 12

Sichere Kapitalanlage:

Wertguthaben erhalten und steigern..... 15

Klare Nachvollziehbarkeit:

Wertguthaben professionell verwalten..... 17





Rahmenbedingungen:

Besteuerung und Bilanzierung von Wertguthaben.....19

Vielfältiger Einsatz:

Verwendungszwecke für Wertguthaben.....20

Flexibler Schutz:

Übertragbarkeit von Wertguthaben.....22

Überschaubare Kosten:

Gebühren für Wertguthaben.....24

Service..... 26

Impressum..... 28



Einleitung

Die Arbeitswelt verändert sich. Fachkräfteengpässe in einigen Branchen, eine längere Lebensarbeitszeit, der Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf – der demografische Wandel beeinflusst das Erwerbsleben auf vielfältige Weise und stellt Arbeitgeber wie Beschäftigte vor neue Herausforderungen. Bei vielen Beschäftigten wächst der Wunsch nach einer flexibleren Gestaltung des Berufslebens. Arbeitgeber – ob Großkonzerne oder kleine und mittlere Unternehmen – stehen vor der Aufgabe, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur zu gewinnen, sondern auch langfristig zu binden. Dazu gehören innovations- wie gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen, die es den Menschen ermöglichen, bis zur Rente engagiert, produktiv und ihrer jeweiligen Lebenssituation angepasst tätig zu sein: zum Beispiel in vollzeitnaher Teilzeitbeschäftigung, um Beruf und Kinder

besser vereinbaren zu können, mit einem gleitenden Übergang vom Beruf in den Ruhestand, mit einem Sabbatical oder mit einer Auszeit für die Pflege einer oder eines Familienangehörigen.

Wertguthaben sind ein innovatives Instrument, um das Arbeitsleben für Beschäftigte flexibel zu gestalten und Auszeiten für das Unternehmen planbar zu machen. In einem zunehmenden Wettbewerb um qualifizierte Beschäftigte profitieren gerade kleine und mittlere Unternehmen davon, wenn sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit dem Instrument Wertguthaben mehr berufliche Flexibilität ermöglichen.

Lesen Sie hier, welche KMU-spezifischen Fragestellungen es bei der erfolgreichen Einrichtung von Wertguthaben zu beachten gilt.

Wertguthaben: Einfach und flexibel einsetzbar

Mit Wertguthaben – auch Langzeitkonten oder Zeitwertkonten genannt – können Sie die Lebensarbeitszeit Ihrer Beschäftigten flexibler gestalten.

- **Funktionsweise:** Entgelt- oder Zeitan-teile werden in einem Wertguthaben angespart und im Fall der Freistellung ausgezahlt – das Besondere: Während der Freistellungsphase sind Ihre Beschäftigten sozialversichert.

- **Finanzierung durch die Beschäftigten:**

Für die Finanzierung der Auszeiten sorgen die beteiligten Beschäftigten selbst. Denn ein Wertguthaben wird aufgebaut, indem Ihre Beschäftigten zunächst auf die Auszahlung von Entgeltteilen verzichten und diese steuer- und sozialabgabenfrei einem betrieblichen Wertguthaben zuführen. Auch Zeitan-teile wie Überstunden, für die keine Ausgleichsverpflichtung nach dem Arbeitszeitgesetz besteht, oder über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehender Urlaub können eingebracht werden. Zudem können

Sie als Arbeitgeber mit finanziellen Zuschüssen den Aufbau von Wertguthaben zusätzlich unterstützen. Wenn Sie die einbehaltenen Entgeltteile verzinslich anlegen, stehen Ihren Beschäftigten für die spätere Finanzierung einer Auszeit neben den angesparten Entgeltteilen auch die Zinsen zur Verfügung – das steigert die Motivation Ihrer Beschäftigten und kommt Ihrem Unternehmenserfolg unmittelbar zugute.

- **Stundung von Steuern und Sozialabgaben:** Der Staat unterstützt Wertguthaben, indem er zunächst darauf verzichtet, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge auf die dem Wertguthaben zugeführten Entgeltteile zu fordern. Diese werden stattdessen gestundet und erst bei der Auszahlung der Wertguthaben – beim Entsparen – fällig. Vor allem bei längerer Laufzeit und einem niedrigeren Steuersatz in der Freistellungsphase kann dies finanzielle Vorteile für die Beschäftigten mit sich bringen.

• **Verschiedene Verwendungs-**

möglichkeiten: Die zu finanzierenden Auszeiten können in die zwischen Ihnen und Ihrem Beschäftigten schriftlich zu vereinbarende Wertguthabenvereinbarung aufgenommen werden. Sie können z. B. in einem Sabbatical, in Elternzeiten, Pflegezeiten oder Teilzeit-

arbeit bestehen. Am häufigsten wird allerdings der Wunsch geäußert, die Wertguthaben zur Finanzierung einer Auszeit zum Übergang in den Ruhestand, auch in Teilzeit, einzusetzen. Während das angesparte Wertguthaben ausgezahlt wird, bleiben Ihre Beschäftigten die ganze Zeit sozialversichert.

Ansparphase mit Verzinsung

z. B. Entgeltteile, Überstunden oder Urlaubstage

Freistellungsphase

Sabbaticals, Elternzeit, Pflegezeit, Teilzeitarbeit oder Übergang in den Ruhestand etc.

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Vorteile für Sie als Unternehmen

Die Einführung eines Wertguthabensystems bringt für Sie als Arbeitgeber umfangreiche Vorteile mit sich. Da die Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit dem Wunsch vieler Beschäftigten entspricht, ist die Einführung von Wertguthaben als ein modernes Instrument des Personalmanagements mit flexiblen Verwendungsmöglichkeiten eine äußerst wirksame Maßnahme, Fachkräfte zu gewinnen. Als Arbeitgeber steigern Sie Ihre Attraktivität.

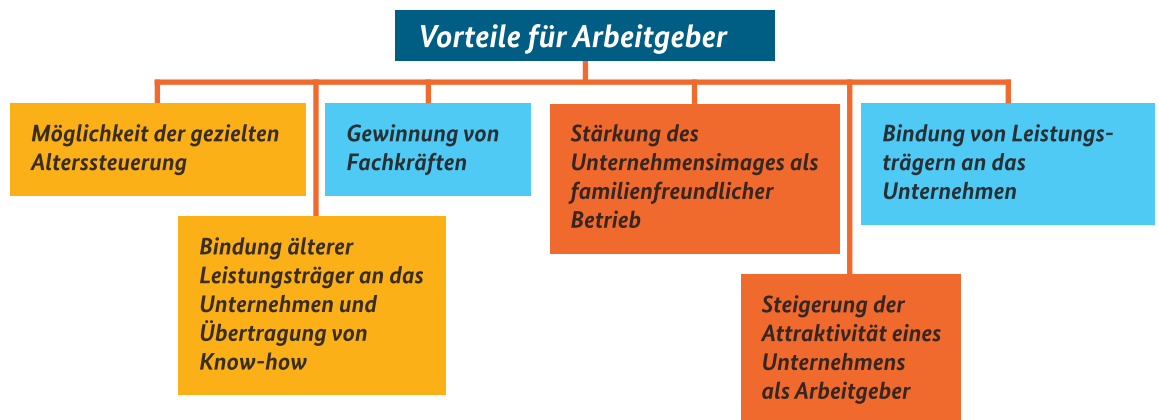
Aber nicht nur zur Gewinnung neuer Beschäftigter können Wertguthaben gezielt eingesetzt werden. Sie binden Leistungsträger an das Unternehmen und bewirken dadurch eine Ersparnis an Kosten, die andernfalls für die Anwerbung neuer Beschäftigter und deren Einarbeitung anfielen.

Auch ist nicht zu unterschätzen, dass das Unternehmen durch die Einführung eines solchen von den Beschäftigten geschätzten Instruments sein Image als familienfreundlicher Betrieb stärkt,

was nicht nur werbewirksam gegenüber Dritten ist, sondern auch für die eigenen Beschäftigten motivations- und identifikationssteigernd wirkt.

Gerade die Finanzierung von Auszeiten und Teilzeitarbeitsverhältnissen in der Phase vor Bezug einer Altersrente können Sie als Arbeitgeber nutzen. Zum einen können entsprechende Freistellungen die Motivation Ihrer Beschäftigten steigern und deren Gesundheit stärken. Zum anderen gelingt es, ältere Leistungsträger länger zu binden: Ihnen kann durch die aus Wertguthaben

finanzierten Teilzeitarbeitsverhältnisse der Wunsch erfüllt werden, nicht mehr voll zu arbeiten, sondern das Arbeitsleben langsam und über einen längeren Zeitraum ausklingen zu lassen. In der Phase der Teilzeitbeschäftigung können die älteren Leistungsträger ihr Know-how auf jüngere Kolleginnen und Kollegen übertragen, die langsam in die Fußstapfen der Vorgänger treten. Wissen verbleibt im Unternehmen und wird abgestimmt übertragen. Dies ist für viele kleine und mittlere Unternehmen eine durchaus existenzsichernde Notwendigkeit.



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

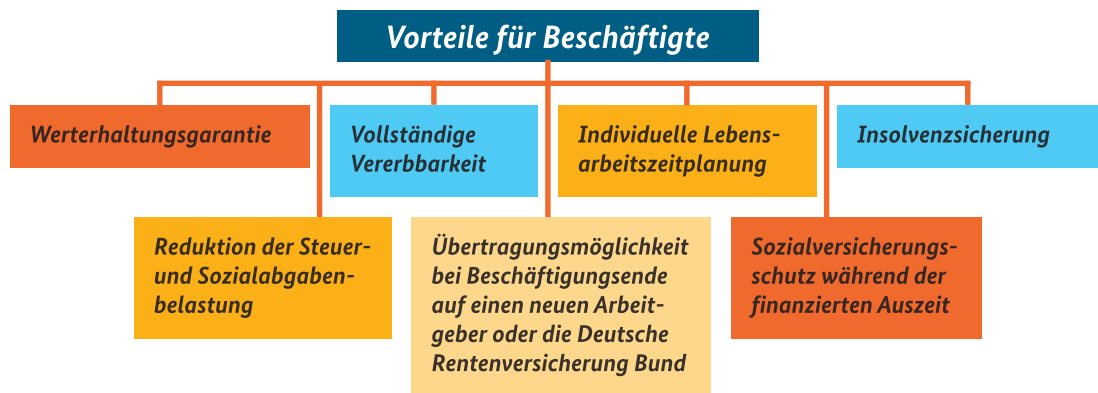
Auch Ihre Beschäftigten profitieren

Ein Wertguthabenmodell wird nur dann erfolgreich sein, wenn Sie Ihre Beschäftigten von den Vorteilen z.B. in Informationsveranstaltungen überzeugen können und so für eine hohe Teilnahme sorgen. Hervorzuheben wären dabei:

Die Beschäftigten flexibilisieren ihre Lebensarbeitszeit, indem sie sich die Möglichkeit zur Finanzierung von Auszeiten sichern, insbesondere zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben, aber auch zur Pflege von Familienangehörigen oder als Elternzeit mit dem Ziel, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Ihre Beschäftigten behalten dabei weitgehend die eigene Entscheidungshoheit über den Auf- und Abbau von Wertguthaben und somit über ihre individuelle Lebensarbeitszeitplanung. In den finanzierten Auszeiten sind sie in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung versichert und genießen Schutz.

Neben dem übergeordneten Ziel der Lebensarbeitszeitplanung sind Wertguthaben von einer Reihe vorteilhafter Nebeneffekte begleitet:

Der Aufbau von Wertguthaben reduziert die Steuer- und Sozialabgabenbelastung während der Ansparphase. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von Bruttosparen. Die Anlage von Entgeltteilen im Unternehmen erfolgt zudem zu Unternehmenskonditionen. Sie ist daher eine im Vergleich zum privaten Sparen überlegene Sparform. Wertguthaben sind für den Insolvenzfall des Unternehmens geschützt, sie sind transportabel, weil sie bei Beschäftigungsende auf einen neuen Arbeitgeber oder auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden können, und sie sind flexibel einsetzbar. Die Finanzierbarkeit von Auszeiten steht im Vordergrund; wenn sie nicht mehr bestimmungsgemäß für eine Freistellung verwendet werden können, gehen Wertguthaben nicht verloren, sie können – nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge – an die Beschäftigten ausbezahlt werden. Die spätere Verwendung der Wertguthaben ist nicht bereits mit der Entscheidung zur Teilnahme an dem Modell bestimmt, sondern man behält sich Entscheidungsfreiräume, die später erst ausgefüllt werden können. Darüber hinaus sind Wertguthaben vollständig vererbbar.



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Die Wertguthabenvereinbarung: Verbindliche Regelungen mit Ihren Beschäftigten

Wenn Sie Wertguthaben einführen wollen, müssen Sie eine schriftliche Wertguthabenvereinbarung mit Ihren Beschäftigten abschließen. Darin regeln Sie üblicherweise auch die wichtigsten Aspekte Ihres Wertguthabenmodells: Welche Entgelt- und Zeitanteile Ihrer Beschäftigten in das Wertguthaben fließen können, wie Sie die Ansparungen anlegen, wie Sie das Guthaben vor Insolvenz schützen und wann und zu welchen Zwecken es ausgezahlt werden darf. Im Einzelnen sollte Ihre Wertguthabenvereinbarung Antworten auf folgende Fragen geben:

- Welche Beschäftigtengruppen können teilnehmen?
- Welche Entgeltanteile und Arbeitszeiten können eingebracht werden?
- Welche Insolvenzsicherung kommt zum Einsatz?

- Wie werden die Wertguthaben angelegt?
- Werden die Wertguthaben hausintern oder extern verwaltet?
- Welche Freistellungszwecke sind zugelassen?
- Was passiert bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vor Abbau des Wertguthabens?

Die Wertguthabenvereinbarung ist als Ergänzung zum Arbeitsvertrag mit dem beteiligten Beschäftigten auszugestalten. Ist ein Betriebsrat in Ihrem Unternehmen vorhanden, ist dieser nach den allgemeinen Regeln zu beteiligen, und als Rahmenvereinbarung zum Wertguthabenvertrag kann eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.



Welche Beschäftigten können teilnehmen?

Grundsätzlich können Sie allen Beschäftigten Wertguthaben anbieten. Unter Beachtung arbeitsrechtlicher Grundsätze kann aber ggf. der Teilnehmerkreis beschränkt werden.

Welche Anteile können eingebracht werden?

Alle Entgeltteile können angespart werden, Teile des Festgehalts, Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder Boni. Darüber hinaus können auch Zeitanteile eingebracht werden. Dazu gehören zum Beispiel Überstunden, für die keine Ausgleichsverpflichtung nach dem Arbeitszeitgesetz existiert, oder über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehender Urlaub. Da Wertguthaben aber grundsätzlich in Geld zu führen sind, müssen Sie die Zeitanteile in den Geldwert umrechnen. Für die Höhe der Einzahlungen gibt es keine gesetzlichen Unter- oder Obergrenzen, Sie können jedoch solche festlegen. Um längere Freistellungsphasen finanzierbar zu machen, ist die fortlaufende Ansparung von Teilen des Festgehalts zu empfehlen. Eine zu hohe Einzahlungsflexibilität ist, obwohl grundsätzlich erlaubt, zu verwaltungsaufwändig und macht eine Freistellungsplanung schwierig.

Wie schützen Sie die Wertguthaben vor Insolvenz?

Sie sind als Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, die Wertguthaben für den Fall einer Insolvenz zu schützen. Für kleine und mittlere Betriebe kommen als Insolvenzschutzmaßnahmen vor allem eine

Verpfändung der angelegten Wertguthaben oder die Übertragung der Wertguthaben auf einen Treuhänder infrage (siehe auch Kapitel „Insolvenzschutz“).

Wie werden die Wertguthaben angelegt?

Eng mit der Insolvenzsicherung hängt die Frage der Kapitalanlage der Wertguthaben zusammen. Die Wahl des Anlageinstituts und der Art der Kapitalanlage sind zu regeln. Insbesondere haben Sie zu entscheiden, ob das Anlageinstitut den vom Gesetzgeber geforderten Werterhalt der Wertguthaben zu Beginn der geplanten Freistellung zusagt oder Sie als Arbeitgeber unabhängig vom Anlageinstitut die Garantie übernehmen.

Wie verwalten Sie die Wertguthaben?

Sie haben die üblichen sozialversicherungsrechtlichen Melde- und Aufzeichnungspflichten. Um bei einer außerplanmäßigen Auszahlung der Wertguthaben die gestundeten Sozialabgaben nacherheben zu können, müssen Sie eine gesonderte Berechnung vornehmen. Dies alles kann über Ihr hausinternes Lohnabrechnungssystem oder einen speziellen Dienstleister erfolgen (siehe Kapitel „Klare Nachvollziehbarkeit“).

A decorative graphic on the left side of the page, consisting of several overlapping triangles in shades of blue, orange, and light blue, arranged in a fan-like pattern.

Welche Verwendungszwecke sind erlaubt?

Wofür Ihre Beschäftigten ihr Wertguthaben verwenden dürfen, können Sie gemeinsam entscheiden. In der Wertguthabenvereinbarung können Sie regeln, ob z.B. eine Auszeit oder Teilzeitarbeit vor Bezug der Altersrente verabredet werden soll oder auch andere Freistellungen wie z. B. Sabbaticals, Elternzeiten und Pflegezeiten finanzierbar sein sollen.

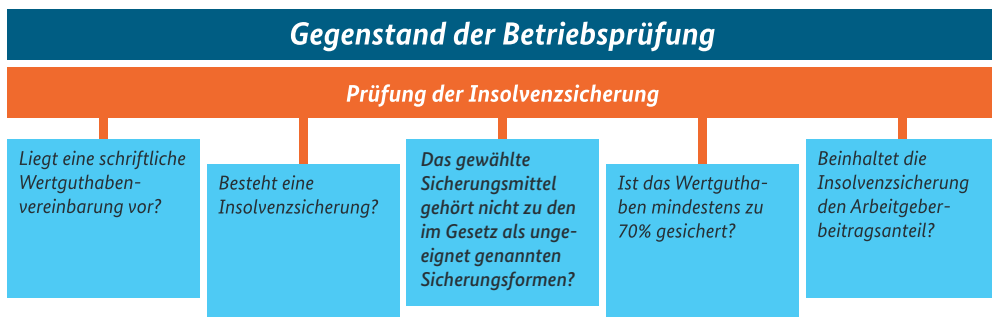
Was passiert bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses?

Regeln Sie unbedingt, wie mit einem Wertguthaben zu verfahren ist, wenn die oder der Beschäftigte Ihr Unternehmen verlässt (siehe Kapitel „Flexibler Schutz“).

Insolvenzschutz: Damit Wertguthaben nicht verloren gehen

Arbeitsentgelte, die in einem Wertguthaben angespart werden, wurden bereits durch die Beschäftigten erarbeitet. Auch Sozialversicherungsbeiträge und Steuern, die eigentlich auf das Arbeitsentgelt im Wertguthaben zu entrichten wären, sind gestundet. Aus diesen Gründen möchte der Gesetzgeber sicherstellen, dass Wertguthaben im Insolvenzfall

abgesichert sind und einem besonderen Schutz unterliegen. Als Arbeitgeber sind Sie deshalb zu einem geeigneten und ausreichenden Insolvenzschutz der Wertguthaben verpflichtet. Die Rentenversicherungsträger überprüfen im Rahmen ihrer regelmäßigen Betriebsprüfungen, ob der Insolvenzschutz diesen Vorgaben entspricht.



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Wenn Sie einen Gegenstand der Prüfung nicht beachten, beanstanden die Rentenversicherungsträger die Wertguthabenvereinbarung. Binnen zwei Monaten können Sie den Mangel beheben.

Für kleine und mittlere Unternehmen kommen als geeignete Insolvenzschutzmaßnahmen insbesondere eine **Verpfän-**

dung der Wertguthaben oder eine **Treuhandlösung** infrage.

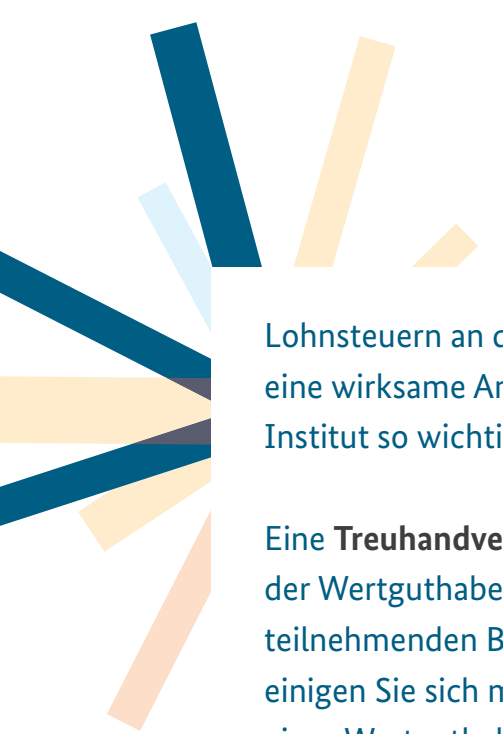
Eine **Verpfändung** eignet sich dann, wenn Sie die Wertguthaben bei einer Versicherung anlegen oder wenn Sie die Wertguthaben einem Fondssparplan oder einem Banksparplan zuführen, dabei die Zahl der Teilnehmenden am Wertguthabenmodell aber eher gering ist.

Bei Verpfändung einer Versicherung schließen Sie mit Ihren Beschäftigten eine Verpfändungsvereinbarung ab. Als Arbeitgeber sind Sie der Versicherungsnehmer und werden damit zum Pfandschuldner, Ihre Mitarbeiterin bzw. Ihr Mitarbeiter zum Pfandgläubiger. In der Verpfändungsvereinbarung ist auf den Versicherungsvertrag und auf die der Verpfändung zugrunde liegende Wertguthabenvereinbarung zu verweisen. Sehr wichtig ist, die Verpfändungsvereinbarung dem Versicherer anzuzeigen.

Erfolgt die Anlage in einem Fonds- oder Banksparplan, bezieht sich die Verpfändung auf das Anlagekonto bei einer Bank, auf das in der Verpfändungsvereinbarung zu verweisen ist. Auch hier ist die Verpfändungsvereinbarung der Bank, die das Konto führt, schriftlich anzuzeigen.

In einem Insolvenzfall hätte die Versicherung bzw. die kontoführende Bank den im Wertguthaben enthaltenen Entgeltteil direkt an die teilnehmenden Beschäftigten, die enthaltenen Sozialversicherungsbeiträge an die Einzugsstellen der Sozialversicherung und die enthaltenen





Lohnsteuern an das Finanzamt auszuführen. Aus diesem Grund ist eine wirksame Anzeige der Verpfändung gegenüber dem anlegenden Institut so wichtig.

Eine **Treuhandvereinbarung** ist dann sinnvoll für Sie, wenn die Anlage der Wertguthaben nicht in Versicherungen besteht und die Zahl der teilnehmenden Beschäftigten größer ist. In einem Treuhandvertrag einigen Sie sich mit einem Treuhänder auf die Übertragung der Mittel eines Wertguthabens, die er für Sie verwaltet und anlegt. Der Treuhänder darf die angelegten Wertguthaben nur für die in der Wertguthabenvereinbarung vorgesehenen Freistellungszwecke freigeben. Daneben darf er sie auch zur außerplanmäßigen Auszahlung an die Beschäftigten – und damit zusammenhängend die Sozialversicherungsbeiträge an die Einzugsstellen der Sozialversicherung sowie die Steuern an das Finanzamt – verwenden. Schließlich kann er sie noch zur Übertragung auf den Folgearbeitgeber sowie auf die Deutsche Rentenversicherung Bund freigeben.

Auch in einem Insolvenzfall muss der Treuhänder die Anlage der Wertguthaben auflösen, um sie an die teilnehmenden Beschäftigten – die darin enthaltenen Sozialversicherungsbeiträge an die Einzugsstellen der Sozialversicherung und die enthaltenen Lohnsteuern an die Finanzämter – zu überweisen.

Sichere Kapitalanlage: Wertguthaben erhalten und steigern

Spätestens zu Beginn der geplanten Auszeit Ihrer oder Ihres Beschäftigten müssen die Beträge, die einem Wertguthaben zugeführt wurden – einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung –, wieder vorhanden sein – so sieht es das Gesetz vor. Darüber hinaus werden sich Ihre Beschäftigten nur dann auf eine Verschiebung der Auszahlung von Arbeitsentgelten auf eine spätere Auszeit einlassen, wenn

über den Werterhalt hinaus eine Verzinsung der Wertguthaben zugesagt ist. Möchten Sie trotz des vorgeschriebenen Werterhalts und der faktisch erforderlichen Verzinsungszusage kein Finanzierungsrisiko für Ihr Unternehmen eingehen, so sollten Sie die Verpflichtung zum Werterhalt dem Anlageinstitut übertragen und die zugesagte Verzinsung an die Wertentwicklung der Anlage anlehnen.

Welche Anlagemöglichkeiten kommen infrage und worauf ist dabei zu achten?

Sie können die Wertguthaben in einem **Versicherungsvertrag**, einem **Fondssparplan** oder in einem **Banksparrplan** anlegen. Soll das Wertguthaben allein für den Übergang in den Ruhestand, auch in Form von Teilzeit, verwendet werden, eignet sich ein langfristig angelegter Versicherungsvertrag oder ein Fondssparplan, der Garantien enthält. So stellen Sie einerseits den Werterhalt sicher, erreichen aufgrund der langfristigen Anlage aber auch eine höhere Verzinsung. Für kurz-

fristigere Verwendungen des Wertguthabens wie Eltern- und Pflegezeiten, Sabbaticals oder Teilzeitarbeit kann ein frühzeitiger Werterhalt nur mit Banksparplänen oder speziellen, kurzfristigen Versicherungstarifen erzielt werden.

Sie erhöhen Ihre Anlagespielräume, indem Sie zum Beispiel eine Mindestlaufzeit für Wertguthaben vereinbaren. Dann müsste das Anlageinstitut erst nach Ablauf dieses Zeitraums, in der Regel mehrere Jahre, den Werterhalt sicherstellen und könnte etwas riskanter und höher verzinslich anlegen. Sie können aber auch zwei Wertguthabenvereinbarungen schließen: eine zur Finanzierung eines Übergangs in den Ruhestand mit langfristiger Anlagemöglichkeit, eine weitere zur Finanzierung von Freistellungen wie Pflegezeiten, Elternzeiten etc. mit kurzfristigem Anlagehorizont.



Klare Nachvollziehbarkeit: Wertguthaben professionell verwalten

Ein besonderer Vorteil der Wertguthaben besteht darin, dass Sozialabgaben und Steuern erst beim Entsparen fällig werden. Als Arbeitgeber haben Sie daher für Wertguthaben bestimmte sozialversicherungsrechtliche Aufzeichnungspflichten. Denn sollte das Wertguthaben nicht bestimmungsgemäß verwendet werden können, haben Sie die Sozialversicherungsbeiträge auf eine besondere Art zu berechnen (sog. Störfallberechnung). Darüber hinaus müssen Sie Ihren beteiligten Beschäftigten einmal jährlich den Stand ihres im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens mitteilen.

Die Erfüllung dieser Aufzeichnungspflichten kann zwar grundsätzlich durch Ihr hauseigenes Lohnabrechnungssystem erfolgen. Denn mittlerweile enthalten viele moderne Lohnbuchhaltungssysteme Module zur sozialversicherungsrechtlichen Aufzeichnung.

Eine Übertragung auf einen externen Administrator ist für KMU dennoch naheliegend, denn:

- Erfahrungsgemäß stellt sich die sozialversicherungsrechtliche Abgrenzung von Wertguthaben und die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge im sog. Störfall als schwierig dar – dann kann ein spezialisierter Dienstleister für mehr Zuverlässigkeit sorgen.
- Ein externer Administrator ist häufig ein Spezialist für alle Fragen rund um das Thema Wertguthaben und kann in Zweifelsfällen kontaktiert werden, weil er mit den konkreten Verhältnissen Ihres Wertguthabenmodells vertraut ist.

Ein **Störfall** liegt vor, wenn ein Wertguthaben nicht gemäß der Vereinbarung für eine Freistellung verwendet werden kann.

Was müssen Sie bei der Auswahl eines Dienstleisters beachten?

Stellen Sie sicher, dass ein **leistungsstarkes Rechenzentrum** hinter dem Dienstleister steht, weil bei Wertguthaben während eines langen Zeitraums Daten zu verarbeiten und zu speichern sind.

Beachten Sie, dass die **vertragliche Bindung** zum Administrator nicht zu einer langfristigen Bindung an ein Anlageinstitut wird. Eine spätere Trennung vom Administrator ist nur mit größerem Aufwand möglich. Finanzinstitute, die die Wertguthaben anlegen, bieten Verträge an, die auch eine Administration enthalten, und machen sich diese enge Bindung gern zu eigen. In einer solchen Vertragsbeziehung wird es schwer, sich vom Anlageinstitut wieder zu lösen, auch wenn die Anlageergebnisse nicht Ihren Vorstellungen entsprechen.

Definieren Sie die **auszutauschende Datenmenge** zwischen Ihrer Lohnbuchhaltung und Ihrem Dienstleister und legen Sie eine geeignete Schnittstelle zum Datenaustausch fest. Ihre Lohnbuchhaltung muss fortlaufend die notwendigen Daten an den Dienstleister liefern. Dies sind neben den Einzahlungen und Auszahlungen aus dem Wertguthaben insbesondere die in den Sozialversicherungszweigen zu verbeitragenden Arbeitsentgelte der beteiligten Beschäftigten.



Rahmenbedingungen: Besteuerung und Bilanzierung von Wertguthaben

Die Besonderheit des Wertguthabenmodells aus Sicht der Beschäftigten besteht darin, dass nicht nur die Beiträge zur Sozialversicherung, sondern auch die Lohn-/Einkommensteueranteile gestundet werden. Die Finanzverwaltung hat beschrieben¹, unter welchen Voraussetzungen eine solche lohnsteuerliche Stundung greift:

- Erstens muss es eine Wertguthabenvereinbarung geben, die sicherstellt, dass in der Summe nicht mehr

Arbeitsentgelt einem Wertguthaben zugeführt als abgebaut werden kann – etwa bei planmäßiger Verwendung während des Erwerbslebens, aber spätestens beim Übergang vom Beruf in den Ruhestand.

- Zweitens darf das eingezahlte Arbeitsentgelt nicht verloren gehen. Spätestens zu Beginn der geplanten Freistellung muss die Summe der dem Wertguthaben zugeführten Entgelte als garantierter Wert wieder zur Verfügung stehen.

Wie werden Wertguthaben bilanziert?

Von nicht unerheblicher Bedeutung ist die Frage, ob der Aufbau von Wertguthaben im Jahresabschluss des Arbeitgebers darzustellen ist. Grundsätzlich bedeutet die Wertguthabenvereinbarung, dass der Arbeitgeber eine Verbindlichkeit eingeht, deren Fälligkeit noch unbestimmt ist. Ob deshalb eine Rückstellung in der HGB-Bilanz zu bilden ist, hängt allerdings wesentlich von der konkreten Form der Absicherung dieser Verbindlichkeit ab und kann daher nicht allgemein beantwortet werden. Hier kommt es sehr auf die Ausgestaltung im Einzelfall an, die beispielsweise mit der Steuerberaterin oder dem Steuerberater zu besprechen ist.

¹ Vgl. BMF-Schreiben vom 17. Juni 2009, Bundessteuerblatt I 2009, Seite 1286, geändert durch BMF-Schreiben vom 8. August 2019, Bundessteuerblatt I 2019, Seite 874.

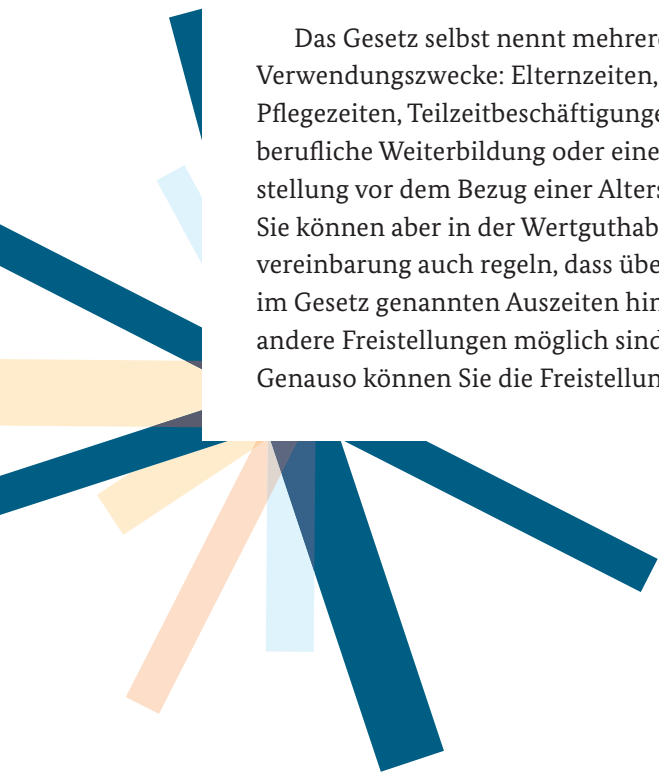
Vielfältiger Einsatz: Verwendungszwecke für Wertguthaben

Die planmäßige Verwendung der Wertguthaben besteht in der Finanzierung von Freistellungszeiten. In diesen Freistellungszeiten besteht das Beschäftigungsverhältnis fort, nur die Verpflichtung zur Arbeit ruht. Als Arbeitgeber zahlen Sie während der Freistellung Ihrer bzw. Ihrem Beschäftigten das Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben.

Das Gesetz selbst nennt mehrere Verwendungszwecke: Elternzeiten, Pflegezeiten, Teilzeitbeschäftigungen, berufliche Weiterbildung oder eine Freistellung vor dem Bezug einer Altersrente. Sie können aber in der Wertguthabenvereinbarung auch regeln, dass über die im Gesetz genannten Auszeiten hinaus andere Freistellungen möglich sind. Genauso können Sie die Freistellungen

auf bestimmte Zwecke begrenzen, zum Beispiel allein zur Finanzierung eines Übergangs in den Ruhestand. Die gesetzliche Aufzählung von Auszeiten ist also als Vorschlag zu verstehen, Sie können auch andere Auszeiten mit Ihrer oder Ihrem Beschäftigten vereinbaren, soweit sie anderen gesetzlichen Freistellungen (z. B. im Falle des Urlaubs oder bei Krankheit) nicht entgegenstehen.

Das von Ihnen aus dem Wertguthaben auszahlende Freistellungsentgelt muss sozialversicherungsrechtlich angemessen sein. Nach Auffassung der Sozialversicherungsträger liegt ein solcher Gehalt zwischen 70 und 130 Prozent des Durchschnittsentgelts der vergangenen zwölf Monate vor der Freistellung.



Was sollten Sie besonders beachten?

Damit Sie in der Lage sind, die Freistellung Ihrer Beschäftigten personalwirtschaftlich einzuplanen, sollten Sie in der Wertguthabenvereinbarung gewisse **Antragsfristen** festschreiben. Für Freistellungen wie Sabbaticals haben sich kürzere Fristen, zum Beispiel drei Monate, bewährt, während für eine Auszeit in der Phase vor Bezug einer Altersrente längere Fristen, zum Beispiel sechs Monate, infrage kommen.

Sie können sich im Rahmen der Wertguthabenvereinbarung vorbehalten, Freistellungen zu bestimmten Zeitpunkten aus **betriebsbedingten Gründen** abzulehnen. Dies darf jedoch nicht für Freistellungen für den Übergang in den Ruhestand gelten.

Wertguthaben sind davor geschützt, zur Finanzierung von **Kurzarbeit** herangezogen zu werden, wenn sie bereits vor der Einführung von Kurzarbeit bestanden haben. Dieser Schutz gilt nicht, sofern es sich um Zeitguthaben für Freistellungen zum Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen oder zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit handelt.

Flexibler Schutz: Übertragbarkeit von Wertguthaben

Ein Beschäftigungsverhältnis kann enden, bevor ein Wertguthaben in Anspruch genommen oder vollständig abgebaut werden konnte. Dafür gibt es zahlreiche Gründe: vom Arbeitgeberwechsel über Kündigung bis hin zu Erwerbsminderung oder Tod der bzw. des Beschäftigten.

Deshalb können Wertguthaben auf verschiedene Weise übertragen werden:

- Sie können das Wertguthaben auf den neuen Arbeitgeber Ihrer bzw. Ihres Beschäftigten übertragen.

- Sie können das Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen.

Ist dies nicht möglich oder erwünscht, können Sie Ihrer oder Ihrem Beschäftigten das Wertguthaben – unter Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern – auszahlen (sog. Störfall).

Beim Tod des Beschäftigten ist das Wertguthaben – da bereits mit Arbeitskraft bezahlt – vererbbar.

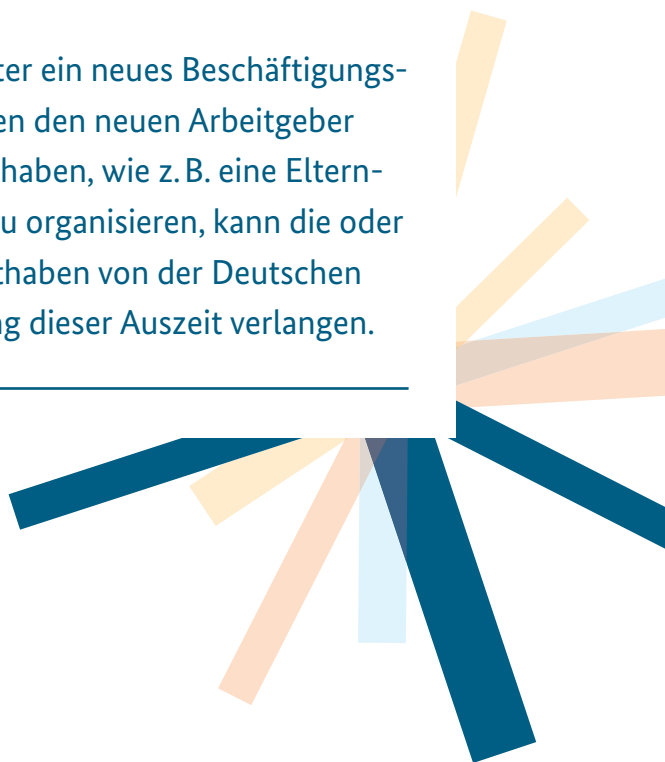
Welche Übertragungsmöglichkeiten gibt es?

Wechselt Ihre Beschäftigte oder Ihr Beschäftigter die Arbeitsstelle, ist die **Übertragung** des Wertguthabens auf den **neuen Arbeitgeber** die naheliegende Möglichkeit. Der neue Arbeitgeber ist aber frei in seiner Entscheidung, der Übertragung zuzustimmen. Stimmt er zu, kann die oder der Beschäftigte die Übertragung seines Wertguthabens bei Ihnen beantragen.

Stimmt der neue Arbeitgeber nicht zu oder findet Ihre Beschäftigte bzw. Ihr Beschäftigter keinen neuen Arbeitgeber, kann die oder der Beschäftigte verlangen, das Wertguthaben – ab einem bestimmten Mindestbetrag² – bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auf die **Deutsche Rentenversicherung Bund** zu übertragen. Diese führt das Wertguthaben dann als Treuhänder fort und legt es an.

Hat eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter ein neues Beschäftigungsverhältnis gefunden, kann sie oder er gegen den neuen Arbeitgeber einen gesetzlichen Freistellungsanspruch haben, wie z. B. eine Eltern- oder eine Pflegezeit. Um diese finanziell zu organisieren, kann die oder der Beschäftigte das übertragene Wertguthaben von der Deutschen Rentenversicherung Bund zur Finanzierung dieser Auszeit verlangen.

² 2022: 19.740 Euro West/18.900 Euro Ost



Überschaubare Kosten: Gebühren für Wertguthaben

Für die Führung von Wertguthaben stellen Anlageinstitute und Dienstleister Gebühren in Rechnung, die Sie als Arbeitgeber in der Regel mit Ihren Beschäftigten teilen. Wer welche Kosten trägt, können Sie in der Wertguthabenvereinbarung festhalten. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Kostentragung durch die Beschäftigten im Ergebnis nicht zu einer Minderung der ihnen zustehenden Ansprüche auf ihr Arbeitsentgelt führt.

Kosten entstehen vor allem durch die Verwaltung der Wertguthaben, um die damit verbundenen sozialversicherungsrechtlichen Aufzeichnungspflichten zu erfüllen, sowie durch die Insolvenzsicherung und die häufig damit verknüpfte Anlage der Wertguthaben:

- Die Kosten für die Einrichtung der Insolvenzsicherung sowie für die Eröffnung von Konten sind zu vernachlässigen, weil sie im Vergleich zu den laufenden Kosten eher gering sind. Die Einrichtungskosten der Verwaltung übernimmt in der Regel der Arbeitgeber.
- Die laufenden Kosten der Führung eines Wertguthabens bestehen aus den Verwaltungsgebühren, die regelmäßig vom Dienstleister pro beteiligter oder beteiligtem Beschäftigten abgerechnet werden. Sie sind deshalb von der Zahl der teilnehmenden Beschäftigten abhängig. Auch hier übernimmt der Arbeitgeber häufig die Kosten, es lassen sich aber auch Aufteilungen beobachten.
- Weitere laufende Kosten entstehen aus der Anlage der Wertguthaben.



Service

Hier finden Sie eine Übersicht vertiefender Informationen rund um das Thema Wertguthaben sowie hilfreiche Anlaufstellen bei offenen Fragen.

Vertiefende Informationen:

„Flexi I“-Gesetz

Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6. April 1998, Bundesgesetzblatt I 1998, Seite 688, www.bit.ly/Z403MZ

„Flexi II“-Gesetz

Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21. Dezember 2008, Bundesgesetzblatt I 2008, Seite 2940, www.bit.ly/13lQozW (Gesetzentwurf Bundestags-Drucksache 16/10289, www.bit.ly/14RnHQa; Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales, Bundestags-Drucksache 16/10901, www.bit.ly/17jK7qN)

Bericht der Bundesregierung zum „Flexi II“-Gesetz

Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 14. März 2012, Bundestags-Drucksache 17/8991, www.bit.ly/ZgJCs9

Forschungsbericht zum „Flexi II“-Gesetz

Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi II“-Gesetz), Stand November 2011, www.bit.ly/17KGIYO

Vorschriften der Finanzverwaltung

Lohn-/einkommensteuerliche Behandlung sowie Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten-Modellen, Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 17. Juni 2009, Bundessteuerblatt I 2009, Seite 1286, geändert durch das Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 8. August 2019, Bundessteuerblatt I 2019, Seite 874, www.bit.ly/12nY6gb

Durchführungsvorschriften der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung:

Rundschreiben vom 31. März 2009, www.bit.ly/17KGrQb

Frage- und Antwortkatalog vom 13. April 2010, www.bit.ly/ZDn2Jn



Besprechungsergebnis vom 2./3. November 2010, TOP 5 und TOP 9, www.bit.ly/11IyqaT

Besprechungsergebnis vom 23./24. November 2011, TOP 9 und TOP 10, www.bit.ly/ZBBum0

Deutsche Rentenversicherung Bund
Informationen zur Übertragung von Wertguthaben auf die
Deutsche Rentenversicherung Bund, www.bit.ly/Ziagqx

Broschüre zur „Übertragung von Wertguthaben“,
www.bit.ly/13lQI1A

Ansprechpartner
BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Breite Straße 29, 10178 Berlin
www.arbeitgeber.de
E-Mail: bda@arbeitgeber.de

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
www.dgb.de
E-Mail: info.bvv@dgb.de

Betriebsprüfdienst der Deutschen Rentenversicherung
www.bit.ly/10zw79w
Informationen zum Betriebsprüfdienst und Möglichkeit, betriebsprüfungsrelevante
Fragen zu stellen

Deutsche Rentenversicherung Bund
Bereich Wertguthaben/Referat 3080, 10704 Berlin
Tel. 030 865-37226
E-Mail: wertguthaben@drv-bund.de

Das Demographie Netzwerk e.V. (ddn): Publikationen und Dossiers zu
den Themen demografischer Wandel und Wertguthaben,
www.demographie-netzwerk.de

Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V. (AGZWK): allgemeine
Informationen zu Wertguthaben, www.agzwk.de, z. B. FAQ unter www.bit.ly/15qSjHz

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat Information, Monitoring,
Bürgerservice, Bibliothek
53107 Bonn

Stand: Januar 2022

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Bestell-Nr.: A 861-2

Telefon: 030/182722721

Fax: 030/18102722721

Schriftlich:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock

E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

Internet: www.bmas.de/publikationen

**Fachliche Beratung:**

Prof. Dr. Dietmar Wellisch

Satz/Layout:

Zum goldenen Hirschen, Berlin
Grafischer Bereich des BMAS, Bonn

Druck: Hausdruckerei des BMAS, Bonn

Gehörlosen-/Hörgeschädigten-Service:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

ISDN-Bildtelefon: 030/221911015

Fax: 030/221911017

Gebärdentelefon:

www.gebaerdentelefon.de/bmas

Bürgertelefon:

montags bis donnerstags von 8 bis 20 Uhr
Sie fragen – wir antworten

Rente:

030/221911001

Unfallversicherung/Ehrenamt:

030/221911002

Arbeitsmarktpolitik und -förderung:

030/221911003

Arbeitsrecht:

030/221911004

Teilzeit, Alterszeit, Minijobs:

030/221911005

Infos für Menschen mit Behinderung:

030/221911006

Europäischer Sozialfonds/**soziales Europa:**

030/221911007

Mitarbeiterkapitalbeteiligung:

030/221911008

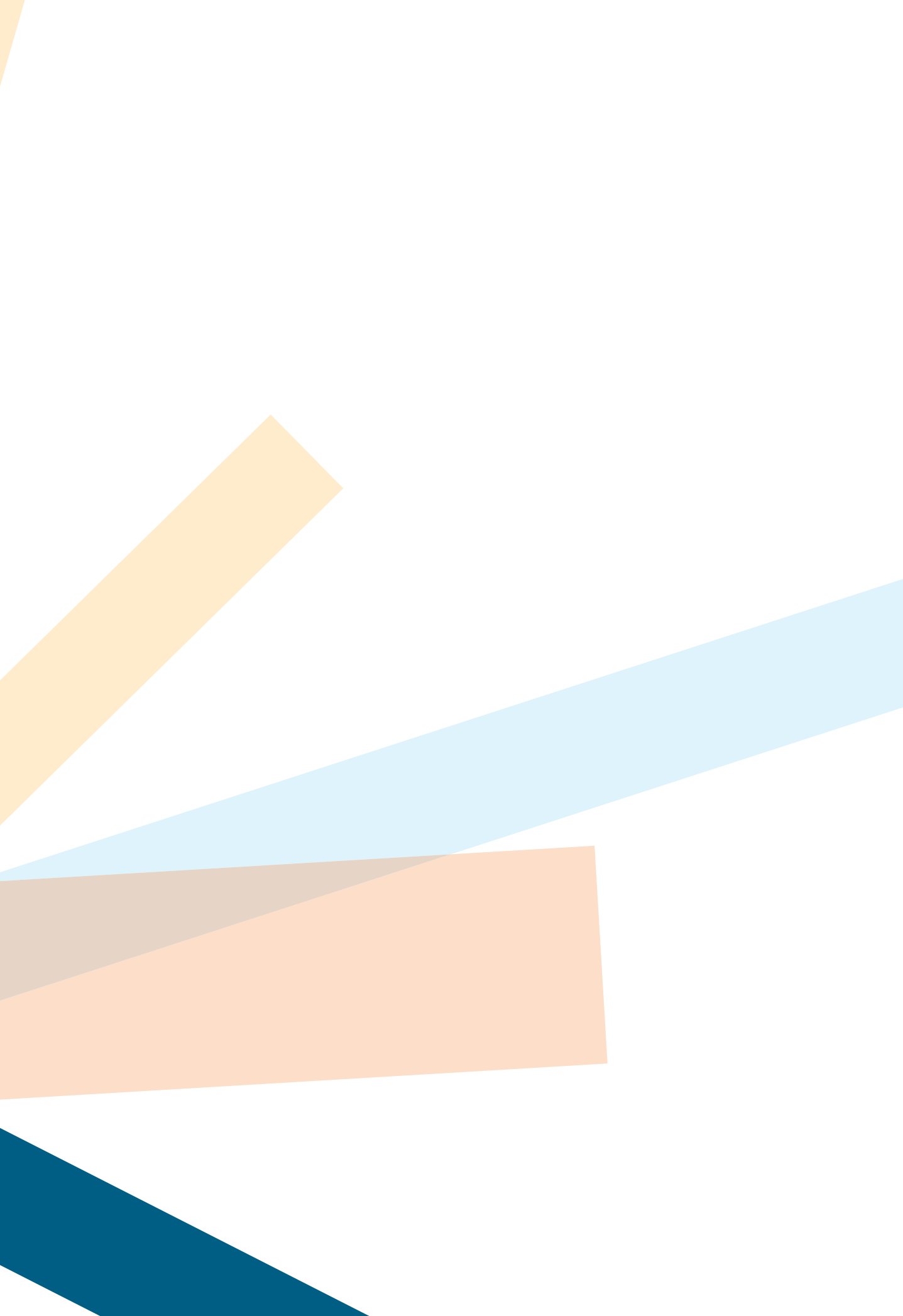
Informationen zum Bildungspaket:

030/221911009

Informationen zum Mindestlohn:

030/60280028

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren möchten, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber



Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation – gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist – nicht zum Weiterverkauf bestimmt.