

## Flexi II-Gesetz

# **Die große Freiheit für Arbeitszeitguthaben geht zu Ende**

Von Michael Glück (mig-Notizen)

**Mit der fast grenzenlosen Freiheit von Arbeitszeitguthaben ist es seit Jahresanfang weitgehend vorbei. Das sogenannte Flexi II-Gesetz zur Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen ist zum 1. Januar 2009 mit neuen Vorgaben für die Kapitalanlage der Arbeitszeitguthaben, für deren Insolvenzsicherung und Portabilität bei einem Arbeitsplatzwechsel in Kraft getreten. Auch die Überführung des unverbrauchten Teils solcher Konten in eine betriebliche Altersversorgung ist praktisch abgeschafft worden.**

Manche Detailfragen sind allerdings noch offen. Sie sollen durch abschließende Rundschreiben des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) und der Sozialversicherungsträger beantwortet werden. Bisher hat das BMF erst den Entwurf eines solchen Rundschreibens zum „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen flexibler Arbeitszeitregelungen“ dem sogenannten Flexi II-Gesetz, veröffentlicht. Das haben die Deutsche Zeitwert GmbH und die Rechtsanwalts-, Wirtschaftsprüfer- und Steuerberater-Kanzlei F.E.L.S. zu einer Darstellung der wesentlichen Änderungen gegenüber dem bisherigen Status genutzt.

Diese Änderungen hatten schon im Vorfeld zu recht hitzigen Debatten in der Öffentlichkeit geführt. Das gilt insbesondere für die erheblich verschärfte Kapitalanlagevorschriften für die gesparten Arbeitnehmerguthaben. Diese Anlagen haben sich nun an Vorgaben aus dem Sozialversicherungsbereich zu orientieren. Mehr als 20 Prozent der Gelder dürfen daher nicht mehr in Aktien oder Aktienfonds investiert sein. Experten befürchten negative Auswirkungen auf die Wertentwicklung der Konten. Doch in Zeiten der Wirtschaftskrise sei den Arbeitnehmern grundsätzlich eine sichere Anlage wichtiger als die Chance einer höheren Rendite, gibt die Deutsche Zeitwert GmbH zu bedenken.

### **Ohne Insolvenzsicherung drohen Sanktionen**

Diese einschränkende Vorschrift ist auch vor dem Hintergrund der geforderten Werterhaltungsgarantie der Arbeitszeitguthaben zu sehen. Denn der Kapitalerhalt der in solche Konten eingezahlten Beträge muss durch den Arbeit- oder Produktgeber wenigstens zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Guthaben durch die Arbeitnehmer gewährleistet sein, heißt es in einer Veröffentlichung der Kanzlei F.E.L.S. Hinzu kommt, dass nun ohne eine ausreichende Insolvenzsicherung der Zeitwertkonten dem Arbeitgeber beziehungsweise seinen gesellschaftlichen Vertretern bei einem Verlust des Wertguthabens Sanktionen drohen.

Ein Insolvenzsicherung ist vorzunehmen, wenn der Wert der Arbeitszeitkonten die monatliche Bezugsgröße in der Sozialversicherung übersteigt. Diese beträgt im laufenden Jahr 2.520 Euro im Westen und 2.485 Euro im Osten. Als geeignet zur Insolvenzsicherung gelten nach Angaben der Deutschen Zeitwert GmbH Treuhandverhältnisse, Versicherungsmodelle oder schuldrechtliche Verpfändungs- und Bürgschaftsmodelle „mit einer ausreichenden Sicherheit gegen Kündigung“ im Insolvenzfall des Unternehmens.

### **Rentenversicherung Bund statt bAV**

Die Mitnahme der angesparten Wertguthaben von einem Arbeitgeber zum anderen ist jetzt auch stringenter geregelt als bisher. So kann der ausscheidende Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber die Übertragung seines Wertguthabens auf den neuen Arbeitgeber verlangen. Sollte dieser keine solche Konten führen, ist das Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen. Letzteres ist allerdings erst ab dem 1. Juli des Jahres möglich. Dem Rentenversicherungsverträger ist eine längere Vorbereitungsfrist eingeräumt worden, da der Schwellenwert kurzfristig herabgesetzt worden ist, der für eine solche Übertragung min-

destens vorhanden sein muss. Jetzt reicht das Sechsfache der monatlichen Bezugsgröße in der Sozialversicherung. Das sind 15.120 Euro im laufenden Jahr. Dabei zählt nicht das Netto-Wertguthaben, sondern auch der darauf entfallende Gesamtbeitrag zur Sozialversicherung.

Vorbei ist es auch mit der sozialversicherungsfreien Übertragung nicht verbrauchter Wertguthaben auf eine betriebliche Altersversorgung (bAV). Die Deutsche Zeitwert kritisiert zwar diese Entscheidung. Doch sie glaubt nicht, dass Zeitwertkonten dadurch an Attraktivität verlieren. Denn für die Betriebe stünde die betriebliche Altersversorgung bei der Einrichtung von Zeitwertkonten nicht im Vordergrund. Das bestätigen auch Untersuchungen der Unternehmensberatung Rauser Towers Perrin. Danach spielen die Vorfinanzierung des vorgezogenen Ruhestands der Beschäftigten die entscheidende Rolle.

### **Organe von Unternehmen bleiben außen vor**

Steuerlich nicht mehr anerkannt werden neue Vereinbarungen von Zeitwertkonten für Organe einer Körperschaft. Bislang sollten nur beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer davon ausgenommen werden. Allerdings stellte das BMF klar, so die Deutsche Zeitwert GmbH, dass bei Zeitwertkonten-Modellen für Organe, die bis zum 31. Januar 2009 eingerichtet wurden und die aus Vertrauensschutzgründen steuerlich anzuerkennen wären, alle Zuführungen erst bei Auszahlung zu besteuern sind. Diese Übergangsregelung gilt aber nicht für verdeckte Gewinnausschüttungen.

Eine Zweckbindung für Leistungen aus Arbeitszeitkonten gab es bislang nicht. Diese konnten daher zur Finanzierung des Vorruhestands ebenso genutzt werden wie für die Flexibilisierung der Betriebs- und Arbeitsabläufe in den Unternehmen oder unter bestimmten Bedingungen auch zur Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge. Eingezahlt werden durfte auf diese Konten praktisch alles: in Euro umgerechnete Arbeitszeit wie Überstunden und Urlaubstage, aber auch Entgeltbestandteile wie Tantiemen zum Beispiel. Alle Einzahlungen waren und bleiben auch über 2008 hinaus steuer- und sozialabgabefrei. Erst die späteren Leistungen müssen versteuert werden und sind sozialabgabepflichtig.