

## Gesetzliche Änderungen von Zeitwertkontenmodellen

### Entwurf der Bundesregierung enthält weiteren Regelungsbedarf

*Mit Datum zum 13. August 2008 wurde durch das Bundeskabinett zunächst ein förmlicher Kabinettsbeschluss hinsichtlich der geplanten gesetzlichen Änderung von Zeitwertkontenmodellen gefasst. Das Gesetzesvorhaben kann damit die einschlägigen Wege der parlamentarischen Beschlussfassung beschreiten. Nach dem Willen des BMAS soll das Gesetz zum 1. Januar 2009 in Kraft treten.*

Nachdem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) auf Initiative des Koalitionsvertrages der aktuellen Bundesregierung Mitte 2007 mit der Reformierung der gesetzlichen Grundlagen von Zeitwertkonten begonnen hat (siehe V&S 08/2008, Seite 36 ff.), ist in Fach- und Expertenkreisen ungläubiges Staunen entstanden. Denn: Mit Vorlage zweier Diskussions- und eines Referentenentwurfes zur Änderung des Flexi-Gesetzes schien der zuständige Gesetzgeber, entgegen dem Auftrag des Koalitionsvertrages, sämtliche arbeitnehmer- und arbeitgeberseitigen Vorteile von Zeitwertkonten eindämmen zu wollen.

Die aus dem aktuellen Gesetzesbeschluss resultierenden wesentlichen Änderungsvorhaben gehen überwiegend in die richtige Richtung. Allerdings besteht weiterer Korrekturbedarf (in Klammern sind die entsprechend neu vorgesehenen Gesetzesnormen genannt).

● *Klarstellende Definition von Wertguthabenvereinbarungen (Paragraf 7 Abs. 1 a Satz 1; Paragraf 7 b SGB IV):* Der Gesetzgeber stellt in diesem Zusammenhang zustimmend klar, welche Tatbestandsvoraussetzungen an die Bildung von Wertguthaben zukünftig gestellt werden sollen. Somit erfolgt eine klarstellende Abgrenzung von Arbeitszeitkonten zur kurzfristigen innerbetrieblichen Arbeitszeitgestaltung und „klassischen“ Zeitwertkonten mit den dementsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Aufzeichnungspflichten.

● *Einbeziehung von geringfügig Beschäftigten in die Änderung der Definition von Wertguthabenvereinbarungen (Paragraf 7 Abs. 1 a Satz 2, Paragraf 7 b SGB IV):* Aufgrund der sich veränderten Gesetzeslage im Zusammenhang von „Mini-Jobs“, sollen geringfügig Beschäftigte berechtigterweise in Zukunft ebenfalls die flexiblen Möglichkeiten von Zeitwertkonten in Anspruch nehmen können.

● *Eingrenzung der Führung von Wertguthaben als Arbeitsentgeltkonten (Paragraf 7 d Abs. 1 SGB IV):* Wertguthaben sollen in Zukunft nur noch in Geld geführt werden dürfen. Für bereits bestehende Arbeitszeitkontensysteme, die in Zeit geführt werden, wird im neu gefassten Paragraf 116 SGB IV ein Bestandsschutz eingeführt. Für die Praxis sinnvoller wäre es, wenn auch zukünftig frei über den Einsatz von Zeit- oder Geldkonten entschieden werden könnte.

● *Gebot der sicheren Anlage von Wertguthaben/Anlagerestriktionen (Paragraf 7 d Abs. 3 SGB IV):* Leider offenbart der Gesetzgeber weiterhin ein erschreckendes Rechtsverständnis im Zusammenhang von Wertguthaben: Gemäß seiner Gesetzesbegründung sind Wertguthaben kein Privateigentum, sondern gehören zu weiten Teilen den staatlichen Stellen, sodass eine Anlagebeschränkung von gebildeten Wertguthaben weiterhin Bestand haben soll. Zur Erinnerung: Wertguthaben sind nicht ausgezahlter Arbeitslohn und daher privatwirtschaftliches Eigentum. Hierbei jetzt eine Anlagerichtlinie vorzuschreiben, die eine Orientierung an der Anlagepolitik des Sozialversicherungsträgers vorsieht, grenzt an Zwangsverstaatlichung. In einer rechtsstaatlichen Demokratie sollte dies eigentlich undenkbar sein. Daher bleibt nur zu hoffen, dass die zuständigen Bundestags-Ausschüsse dem Gesetzgeber noch zum Einlenken verhelfen.

● *Konkretisierungen zum Insolvenzschutz (Paragraf 7 e SGB IV):* Lobend

gilt in diesem Zusammenhang zu erwähnen, dass der Gesetzgeber seine Fehlmeinung aufgegeben hat und auch zukünftig eine schuldrechtliche Insolvenzversicherung von Wertguthaben über Pfandrechtslösungen zulassen möchte. Rechtlich nicht akzeptabel ist jedoch weiterhin, dass der Gesetzgeber den fiktiven Arbeitgeber-Sozialversicherungsanteil zum Wertguthaben zählen möchte, sodass Arbeitgeber gegebenenfalls ihr zivilrechtliches Eigentum verlieren könnten. Der Gesetzgeber sollte eine allgemein annehmbare Definition des Begriffes „Wertguthaben“ vorgeben.

● *Übertragungsmöglichkeit von Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund ohne Rückübertragungsanspruch (Paragraf 7 f SGB IV):* Man stelle sich, neben der unzureichenden Wertentwicklung bei Anlagen der Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV), folgende Konstellation vor: Ein 35-jähriger Arbeitnehmer sammelt innerhalb von fünf Jahren 50 000 Euro Wertguthaben an und wechselt im Anschluss den Arbeitgeber. Übernimmt der neue Arbeitgeber sein Wertguthaben nicht, so hätte dies eine Übertragung von Wertguthaben, zur Vermeidung eines steuerbaren und sozialversicherungspflichtigen Zuflusses, auf die DRV zur Folge. Bei einem erneuten Arbeitgeberwechsel wäre indes keine Fortführung des bestehenden Wertguthabens möglich. Der Arbeitnehmer hat also vorläufig keine Zugriffsmöglichkeit mehr auf „sein“ Eigentum. Hier sind die jeweiligen Beteiligten dringend aufgerufen diesen Spuk zu beenden.

Fazit: Es bleibt noch einiges zu tun für alle Beteiligten, um die dringend benötigte Zukunftssicherung von Zeitwertkontenlösungen zu gewährleisten.

*Sebastian Uckermann, Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für BAV und Zeitwertkonten e. V., Köln.*