



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Pflegezeit

Sabbatical

Übergang Ruhestand

Elternzeit

Teilzeit

WERTGUTHABEN

Häufig gestellte Fragen | FAQ

Qualifizierung

Flexibilität

A. Anwendungsbereich der Wertguthaben

Persönlicher Anwendungsbereich

1. Für welche Personen können Wertguthaben eingerichtet werden?

Für alle Personen, die im sozialversicherungsrechtlichen Sinne Beschäftigte sind, also für Arbeiter, Angestellte und leitende Angestellte. Einen Anspruch auf Einrichtung gibt es aber nicht. Für Organe von Unternehmen, d.h. Geschäftsführer und Vorstände, gelten steuerliche Besonderheiten (siehe Frage 3).

2. Können Wertguthaben für geringfügig Beschäftigte eingerichtet werden?

Ja. Es ist möglich, Beschäftigte mit einem sog. Minijob in ein Wertguthabenmodell einzubeziehen. Die Auszahlung in einer Freistellung muss nur dann die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro im Monat übersteigen, wenn vor der Freistellung keine geringfügige, sondern eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt wurde.

Nach Auffassung der Sozialversicherungsträger ist darauf zu achten, dass die Teilnahme von Minijobbern am Wertguthabenmodell nicht dazu führen darf, dass in einer Freistellung Entgelte oberhalb von 450 Euro ausgezahlt werden.

3. Können Wertguthaben auch für Geschäftsführer und Vorstände eingeführt werden?

Vereinbarungen über die Einrichtung von Wertguthaben bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zugleich als Organ einer Körperschaft bestellt sind – z. B. bei Mitgliedern des Vorstands einer Aktiengesellschaft oder Geschäftsführern einer GmbH –, werden lohn-/einkommensteuerlich grundsätzlich anerkannt, wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin nicht an der Körperschaft beteiligt ist (z.B. Fremd-Geschäftsführer). Ist der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin an der Körperschaft beteiligt, beherrscht diese aber nicht (z.B. Minderheits-Gesellschafter-Geschäftsführer), ist nach den allgemeinen Grundsätzen zu prüfen, ob eine verdeckte Gewinnausschüttung vorliegt. Liegt danach keine verdeckte Gewinnausschüttung vor, sind Vereinbarungen über die Einrichtung von Wertguthaben lohn-/einkommensteuerlich grundsätzlich anzuerkennen. Ist der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin an der Körperschaft beteiligt und beherrscht diese, liegt eine verdeckte Gewinnausschüttung vor; Vereinbarungen über die Einrichtung von Wertguthaben werden lohn-/einkommensteuerlich nicht anerkannt.¹

Für Gesellschafter-Geschäftsführer einer Personengesellschaft wird die steuerliche Anerkennung versagt bleiben, weil diese im steuerlichen Sinne keine Arbeitnehmer, sondern Unternehmer sind.

Allerdings können Unternehmen für angestellte Familienangehörige von Geschäftsführern und Vorständen Wertguthaben mit steuerlicher Anerkennung führen, wenn diese mitarbeitenden Familienangehörigen nicht an den Gesellschaften beteiligt sind. Dies gilt auch für beschäftigte Familienangehörige von Inhabern eines Einzelunternehmens oder einer Personengesellschaft.

¹ Vgl. BMF-Schreiben vom 8. August 2019, Bundessteuerblatt I 2019, Seite 874.

4. Können Wertguthaben für mitarbeitende Familienangehörige mittelständischer Unternehmen eingerichtet werden?

Wertguthaben können für mitarbeitende Familienangehörige eingerichtet werden, sofern diese Anstellungsverträge mit dem Unternehmen haben, selbst nicht an dem Unternehmen beteiligt sind und die Mitarbeit nicht als sozialversicherungsfreie familienhafte Mitarbeit zu beurteilen ist.

5. Müssen alle Beschäftigten in ein Wertguthabenmodell einbezogen werden?

Nein. Es können Beschäftigtengruppen von der Teilnahme ausgeschlossen werden, wenn der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz und die Diskriminierungsverbote für Teilzeitarbeit, Befristung und Zeitarbeit beachtet wurden.

6. In welchen Unternehmen können Wertguthaben eingerichtet werden?

In allen Unternehmen, wenn dem kein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung entgegenstehen.

Sachlicher Anwendungsbereich

7. Welche Entgeltteile können eingebracht werden?

Alle Entgeltteile können eingebracht werden. Infrage kommen das Bruttoentgelt, Sondervergütungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld), Boni, Tantiemen, Einmalzahlungen wie z. B. Abfindungen (Ausnahme: Abfindungen, die wegen vorzeitigen Endes der Beschäftigung als Entschädigung für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten gezahlt werden, sie stellen kein Arbeitsentgelt dar), Überstundenvergütungen u. Ä. Die Wertguthabenvereinbarung enthält aber häufig Einschränkungen, um das Modell verwaltbar zu machen. Innerhalb dieser Vorgaben können Beschäftigte die Art und Höhe ihrer Einzahlung individuell wählen (z. B. per Einbringungsvereinbarung).

8. Gibt es Mindest- oder Höchsteinzahlungsbeträge?

Mindesteinzahlungsbeträge gibt es gesetzlich nicht. Allerdings können in der Wertguthabenvereinbarung Mindest- und Höchsteinzahlungsbeträge festgelegt werden. Auch können Höchsteinzahlungsbeträge durch eine Tarifvereinbarung oder ggf. in einer Betriebsvereinbarung vorgegeben sein.

Darüber hinaus muss beachtet werden, dass insgesamt nur so viel Entgelt einem Wertguthaben zugeführt werden kann, wie (einschließlich einer Verzinsung) zur Finanzierung von Freistellungen bis zum Bezug einer Altersrente maximal benötigt wird. Diese Schranke kann insbesondere bindend sein, wenn bereits hohe Wertguthaben angespart wurden und/oder es sich um rentennahe Ansparungen handelt.

9. Können Überstunden, Arbeitszeitguthaben und Urlaubsansprüche in ein Wertguthaben eingebracht werden?

Wertguthaben können seit 2009 nur in Geld geführt werden. Wenn die Wertguthabenvereinbarung es zulässt, können aber – nach Umrechnung in Geld – auch Arbeitszeiten dem Wertguthaben zugeführt werden.

Überstunden können für Beschäftigte nach einer Bewertung der Überstunden mit dem Überstundenlohn direkt einem Wertguthaben gutgeschrieben werden – sofern die gesetzlichen Ausgleichspflichten nach dem Arbeitszeitgesetz beachtet werden.

Führt ein Unternehmen ein kurzfristig ausgerichtetes Arbeitszeitkonto (Gleitzeit- oder Flexikonto), können Zeitguthaben grundsätzlich nach Bewertung mit dem aktuellen Stundensatz in ein Wertguthaben eingebracht werden.

Auch Urlaubsansprüche, die über den garantierten gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen hinausgehen, können einem Wertguthaben gutgeschrieben werden. Die Urlaubsansprüche der meisten Beschäftigten liegen in der Regel zwei Wochen über dem gesetzlichen Mindesturlaub. Den Gegenwert kann der Beschäftigte einem Wertguthaben gutschreiben lassen.

Räumlicher Anwendungsbereich

10. Können Beschäftigte während eines Auslandsaufenthalts Einzahlungen leisten?

Ja. Sofern die Beschäftigung im Ausland im Rahmen eines weiterhin bestehenden Arbeitsvertrages mit einem inländischen Arbeitgeber in Form einer befristeten Entsendung erfolgt. Bei dieser inländischen Weiterbeschäftigung unterliegt das Arbeitsentgelt grundsätzlich der Besteuerung und Verbeitragung im Inland und das Wertguthaben kann unverändert steuer- und beitragsfrei aufgebaut werden. Die vorteilhafte Ansparung von Entgeltteilen in ein Wertguthaben setzt voraus, dass diese in Deutschland steuer- und sozialversicherungsfrei eingezahlt werden können.

Bei jeder anderen Beschäftigung im Ausland unterliegen die Entgelte der Beschäftigten grundsätzlich im ausländischen Gaststaat der Besteuerung und der Sozialversicherungspflicht. Während des Auslandsaufenthalts ruht dann die Einzahlung in das Wertguthaben und kann bei Rückkehr fortgeführt werden. Die Auslandsbeschäftigung löst keinen Störfall aus, wenn der Arbeitgeber der oder dem Beschäftigten für die spätere inländische Beschäftigung eine Wiedereinstellung zusagt.

11. Kann eine Auszahlung auch ins Ausland vorgenommen werden?

Eine Auszahlung aus dem Wertguthaben kann auch vorgenommen werden, wenn Beschäftigte (z. B. im Vorruhestand) im Ausland leben. Allerdings hat der Arbeitgeber in Deutschland auf die Auszahlungen grundsätzlich (deutsche) Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge einzubehalten.



B. Verwendungsmöglichkeiten der Wertguthaben

Freistellung

12. Für welchen planmäßigen Zweck können Wertguthaben verwendet werden?

Arbeitgeber und Beschäftigte entscheiden über die Freistellung. Sie kann z. B. in einer Elternzeit, in einer Pflegezeit, einem Sabbatical oder in einem Übergang in den Ruhestand bestehen. In allen Fällen werden die Beschäftigten von ihrer Arbeitspflicht befreit, erhalten aber weiter Entgeltzahlungen. Arbeitsvertrag und Beschäftigungsverhältnis bestehen jeweils fort. Sie haben daher auch weiterhin Versicherungsschutz in den Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung.

13. Welches Entgelt gilt als angemessen in der Freistellungsphase?

Die Höhe des Arbeitsentgelts in der Freistellungsphase ist bei Beschäftigten, die sozialversicherungspflichtig sind, in § 7 Abs. 1a Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) geregelt. Danach ist ein angemessenes Arbeitsentgelt zu zahlen. Als angemessen gilt ein Arbeitsentgelt in Höhe von mindestens 70 und maximal 130 Prozent des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der vorangegangenen zwölf Monate vor der Freistellungsphase. Dabei ist darauf zu achten, dass das Arbeitsentgelt während der Freistellung die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro übersteigt.

Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

14. Was geschieht mit den Wertguthaben bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag?

Grundsätzlich gibt es folgende Möglichkeiten:

- Übertragung auf den Folgearbeitgeber,
- Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund,
- Auszahlung an die Beschäftigte oder den Beschäftigten (nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge und Steuern, sog. Störfall).

15. Können Wertguthaben auf einen anderen Arbeitgeber übertragen werden?

Ein Wertguthaben kann auf einen neuen Arbeitgeber übertragen werden, wenn dieser mit der oder dem Beschäftigten eine Wertguthabenvereinbarung abschließt und der Übertragung zustimmt. Zwar hat die oder der Beschäftigte keinen gesetzlichen Anspruch gegen den neuen Arbeitgeber, der Übertragung zuzustimmen. Wenn dieser aber der Übertragung zustimmt, dann muss der bisherige Arbeitgeber die Übertragung vornehmen.

Erfolgt eine Übertragung, so ist diese steuer- und sozialversicherungsfrei möglich. Erst bei späterer Auszahlung sind Sozialversicherungsbeiträge und Steuern zu zahlen.

16. Haben Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf Übertragung ihrer Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund)?

Anlässlich der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses können Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber verlangen, das Wertguthaben auf die DRV Bund zu übertragen, sofern dieses vor der Übertragung den sechsfachen Betrag der monatlichen Bezugsgröße (2022: 19.740 Euro West, 18.900 Euro Ost) erreicht hat. Die Übertragung erfolgt

steuer- und sozialversicherungsfrei – erst bei späterer Auszahlung sind Sozialversicherungsbeiträge und Steuern zu zahlen. Die DRV Bund führt das Wertguthaben in einem Sonderkonto unter Trennung von ihren sonstigen Geldern fort.

17. Was ist bei einer Auszahlung anlässlich der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu beachten?

Der im Wertguthaben enthaltene Gesamtbeitrag zur Sozialversicherung ist an die Einzugsstelle abzuführen. Ebenso ist die auf den Auszahlungsbetrag entfallende Lohnsteuer vom Arbeitgeber an das zuständige Betriebsstättenfinanzamt abzuführen. Der verbleibende Betrag wird jeweils an die Beschäftigten ausgezahlt.

Weitere Störfälle

18. Was ist ein Störfall?

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

19. Können Wertguthaben vererbt oder verschenkt werden?

Wertguthaben können zu Lebzeiten der Beschäftigten auf Dritte durch eine Schenkung übertragen werden, sofern die Arbeitsvertragsparteien die Schenkung in ihrer Wertguthabenvereinbarung ermöglicht haben. Sie sind auch – im Gegensatz zu den Ansprüchen auf betriebliche Altersversorgung – frei vererbbar. Im Fall der Schenkung hat der Arbeitgeber die Wertguthaben zuvor zu versteuern und in der Sozialversicherung zu verbeitragen. Die verbleibende Auszahlung kann dann verschenkt werden. Im Fall der Vererbung ist das Wertguthaben in der Sozialversicherung zu verbeitragen und zu versteuern.

20. Können Beschäftigte jederzeit über ihre Wertguthaben verfügen? Sind einmalige Auszahlungen aus dem Wertguthaben bei fortbestehendem Beschäftigungsverhältnis möglich? In welcher Höhe sind Einmalzahlungen möglich?

Beschäftigte können bei fortbestehendem Beschäftigungsverhältnis (in Absprache mit ihrem Arbeitgeber) nur in existenziellen Notlagen über ihre Wertguthaben verfügen. In diesen Fällen sind Entnahmen möglich, deren Höhe sich nach dem Bedarf im Notfall richtet. Insofern ist der Störfall eingetreten, Sozialversicherungsbeiträge und Steuern sind zu zahlen.

Sonstige Fälle

21. Darf die Agentur für Arbeit bei Kurzarbeit die Inanspruchnahme des Wertguthabens verlangen?

Das bestehende Wertguthaben darf dann nicht zur Auszahlung bei Kurzarbeit aufgelöst werden und ist geschützt, wenn es nach den Regelungen der Wertguthabenvereinbarung ausschließlich für die im Vierten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) genannten Auszeiten verwendet werden soll. Das sind einerseits gesetzlich geregelte Freistellungen wie Elternzeiten, Pflegezeiten oder Teilzeitarbeit sowie andererseits individuelle, vertraglich vereinbarte Freistellungen wie Sabbaticals, Auszeiten vor dem Bezug der Altersrente oder Qualifizierungszeiten. Dieser Schutz gilt also nicht, sofern es sich um Zeitguthaben für Freistellungen zum Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen oder zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit handelt.

22. Wird bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und anschließender Arbeitslosigkeit das Wertguthaben in die Berechnung des Arbeitslosengeldes einbezogen? Sinkt der Anspruch auf Arbeitslosengeld?

Es ist zu unterscheiden zwischen Arbeitslosengeld und Arbeitslosengeld II:

Arbeitslosengeld:

Das Arbeitslosengeld bemisst sich grundsätzlich nach dem im letzten Jahr vor Anspruchsentstehung erzielten Arbeitsentgelt. In Fällen einer Wertguthabenvereinbarung ist für Zeiten der Beschäftigung (Ansparphase) das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, das für die geleistete Arbeitszeit ohne die Wertguthabenvereinbarung erzielt worden wäre. Damit sind Nachteile durch die Ansparung des Wertguthabens ausgeschlossen. Soweit Zeiten einer Freistellung bei der Bemessung zu berücksichtigen sind, ist von dem in der Freistellungsphase aus dem Wertguthaben erzielten Arbeitsentgelt auszugehen. Wird ein Wertguthaben bei Beendigung einer Beschäftigung ausgezahlt, erfolgt keine Anrechnung auf das Arbeitslosengeld.


Arbeitslosengeld II:

Wenn das Wertguthaben bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses an die Beschäftigten ausgezahlt wurde, wird es grundsätzlich bei der Berechnung von Arbeitslosengeld II berücksichtigt. Wenn die Beschäftigten das Wertguthaben bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen, wird das Wertguthaben nicht ausgezahlt.

C. Wertguthaben und betriebliche Altersversorgung

23. Sind Wertguthaben eine Form der betrieblichen Altersversorgung?

Nein. Mit Wertguthaben sollen in der Regel längerfristige Freistellungen während des Erwerbslebens finanziert werden. Spätestens in der Phase vor Bezug von Altersleistungen sollen Wertguthaben bei planmäßiger Verwendung abgebaut sein. Die betriebliche Altersversorgung sorgt dagegen für eine betriebliche Finanzierung von Versorgungsleistungen nach Beendigung des Arbeitslebens.



24. Kann man ein Wertguthaben parallel zur betrieblichen Altersversorgung einführen?

Die Einrichtung eines Wertguthabens ist ohne Weiteres parallel oder nachträglich möglich. Bei vielen Unternehmen existieren bereits Betriebsrentenzusagen, welche die betriebliche Altersgrundversorgung für die Beschäftigten gewährleisten. Wertguthaben werden auf Wunsch vieler Beschäftigten eingeführt, um eine betriebliche Option zur Finanzierung eines Übergangs in den Ruhestand oder anderer Verwendungszwecke wie Pflege- oder andere Familienzeiten zu haben.

25. Besteht die Möglichkeit, ein Wertguthaben auch nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze zu führen?

Der Aufbau eines Wertguthabens ist nur für Beschäftigte möglich. Solange eine Beschäftigung besteht, können Wertguthaben aufgebaut werden unter der Prämisse, dass die gesamte Ansparsumme eines Wertguthabens immer nur an den Schwellenwert heranreicht, der noch während des Erwerbslebens abgebaut werden kann. Deshalb kann das Ende des voraussichtlichen Freistellungszeitraums nicht über den Zeitpunkt hinausgehen, zu dem die oder der Beschäftigte die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Gegenwärtig erreichen im Jahr 1956 bzw. 1957 Geborene die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres und 10 Monaten bzw. des 65. Lebensjahres und 11 Monaten. Wer nach 1963 geboren ist, erreicht die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 67. Lebensjahres.

D. Wertguthaben und gesetzliche Aufzeichnungspflichten

26. Welcher Verwaltungsaufwand fällt bei der Einrichtung von Wertguthaben auf der Seite des Arbeitgebers an?


Der Verwaltungsaufwand ist vergleichbar mit dem in der betrieblichen Altersversorgung. Hier wie dort hat man sich um die Kapitalanlage, um die Insolvenzsicherung und Information der teilnehmenden Beschäftigten zu kümmern. Für Wertguthaben ist in vielen Ausgestaltungsfällen kein aufwändiges Bewertungsgutachten für die Rückstellungen in der Bilanz in Auftrag zu geben. Anstelle dessen sind aber bei Wertguthaben sozialversicherungsrechtliche und lohnsteuerliche Aufzeichnungspflichten zu erfüllen. Die Verwaltung kann der Arbeitgeber abgeben, indem er sie auf dafür spezialisierte Dienstleister (Anlageinstitute, Administrations- oder Beratungsgesellschaften) überträgt.

27. Was versteht man unter Administration von Wertguthaben?

Unter Administration von Wertguthaben versteht man insbesondere die Erfüllung sozialversicherungsrechtlicher und lohnsteuerlicher Aufzeichnungspflichten. Unter anderem ist jede Ansparung und Entnahme zu dokumentieren. Außerdem ist bei nicht planmäßiger Verwendung (Störfall) eine besondere Berechnung vorzunehmen (sog. Störfallabrechnung). Darüber hinaus muss der Arbeitgeber einmal jährlich die Beschäftigten über die Höhe des Entgeltteils im Wertguthaben informieren.

28. Wer übernimmt die gesetzlichen Aufzeichnungspflichten, das Unternehmen selbst oder ein Dienstleister?

Der Arbeitgeber ist zur Erfüllung der gesetzlichen Aufzeichnungspflichten gehalten. Diese Aufzeichnungen stellt entweder das im Unternehmen eingesetzte Lohnabrechnungssystem zur Verfügung.



Oder die Erfüllung der Aufzeichnungspflichten wird auf ein darauf spezialisiertes Administrationsunternehmen übertragen. Dieses führt die Wertguthaben, berechnet die sog. SV-Luft² und weist diese dem Arbeitgeber nach. In einem Störfall, also bei außerplanmäßiger Auszahlung des Wertguthabens, erstellt es sozialversicherungsrechtliche Störfallabrechnungen. Da sich die Lohnabteilungen erfahrungsgemäß mit diesen Störfallabrechnungen schwertun, wird die Administration gern ausgelagert.

E. Insolvenzversicherung und Kapitalanlage

29. Muss das Wertguthaben insolvenzgesichert werden?

Der Gesetzgeber schreibt in § 7e SGB IV vor, dass das Wertguthaben zwingend gegen eine Insolvenz des Arbeitgebers abzusichern ist, wenn der Arbeitgeber insolvenzfähig ist und das Wertguthaben einen Betrag in Höhe der monatlichen Bezugsgröße³ in der Sozialversicherung übersteigt, und soweit ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht. Die Insolvenzschutzmaßnahme ist den Beschäftigten schriftlich mitzuteilen und sie wird von den Prüferinnen und Prüfern der Rentenversicherungsträger im Rahmen der Betriebsprüfungen kontrolliert.

Die Akzeptanz eines Wertguthabenmodells ist bei den Beschäftigten in der Regel stark von der Insolvenzversicherung und der Kommunikation abhängig. Der Arbeitgeber sollte sich von Anfang an über die passende Insolvenzversicherung Gedanken machen. Das Gesetz beschreibt zulässige Modelle und schließt einige Insolvenzschutzmodelle ausdrücklich aus.

² Vgl. Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 31.03.2009.

³ 2022 = 3.290 Euro West und 3.150 Euro Ost.

30. Wie kann das Unternehmen die Insolvenzversicherung kostengünstig und verwaltungsarm vornehmen?

Eine kostengünstige und verwaltungsarme Insolvenzversicherung kann darin bestehen, dass das Unternehmen die Wertguthaben bei einem Anlageinstitut anlegt und die angelegten Wertguthaben an die einzelnen Beschäftigten verpfändet. Es wird eine Einzelverpfändungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber (Verpfändungsschuldner) und Beschäftigter oder Beschäftigtem (Verpfändungsgläubiger) getroffen. Diese ist dem Anlageinstitut anzuzeigen, damit sie ihren Schutz entfalten und das Anlageinstitut in einem Insolvenzfall die Wertguthaben an die begünstigten Beschäftigten auszahlen kann.

Auch einfache Treuhandmodelle sind für kleine und mittlere Unternehmen zum Insolvenzschutz geeignet. Danach überträgt der Arbeitgeber die Wertguthaben zur Anlage auf einen Treuhänder, der für die Auszahlung an die Beschäftigten und die Einzugsstellen in einem möglichen Insolvenzfall zu sorgen hätte.

31. Was passiert mit den eingezahlten Entgeltteilen? Werden diese angelegt?

Die einem Wertguthaben zugeführten Arbeitsentgeltteile werden in der Regel vom Arbeitgeber angelegt. Als Anlage kommt die Einzahlung in spezielle Versicherungsverträge, in einen Fondssparplan und in einen Banksparplan in Betracht. Die Verzinsung der Anlage hängt von der Anlageart ab.

32. Hat der Arbeitgeber einen Werterhalt der Wertguthaben zuzusichern?

Ja. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, zu Beginn einer geplanten Freistellung den Wert der in einem Wertguthaben angesparten und angelegten Entgeltteile sowie der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung zu garantieren.

33. Wie kann der Arbeitgeber Finanzierungsrisiken aus dem gesetzlichen Werterhalt für sein Unternehmen vermeiden?

Der Arbeitgeber kann die gesetzliche Verpflichtung zum Werterhalt zu einer Auflage für die Kapitalanlage des Anlageinstituts machen. Das Anlageinstitut muss dann zu Beginn der geplanten Freistellung einen Anlagewert garantieren, der der Summe der angelegten Beträge entspricht. Als Kapitalanlagen, die solche Garantien übernehmen, kommen Versicherungsprodukte, Fonds mit Garantien oder Banksparpläne infrage. Eine höhere Verzinsung durch solche Anlagen ist aber nur dann erreichbar, wenn die geplante Freistellung nicht zu schnell einsetzt.

34. Wie werden die Wertguthaben verzinst?

Die Verzinsung ist regelmäßig in der Wertguthabenvereinbarung geregelt. Der Arbeitgeber kann den Beschäftigten unabhängig von der Wertentwicklung und Verzinsung der Anlage eine Zinszusage machen. Man spricht hier von Festzinsmodell. Dann geht der Arbeitgeber das Finanzierungsrisiko ein, dass die Anlage den versprochenen Zins nicht erwirtschaftet.

Deshalb wird häufig in der Wertguthabenvereinbarung die Entwicklung der Anlage der Wertguthaben als Verzinsung zugesagt. Hierbei spricht man von einem Partizipationsmodell.

F. Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

35. Wie werden Wertguthaben lohnsteuerlich behandelt?

Die vereinbarte Ansparung von Arbeitsentgelt in einem Wertguthaben führt im Zeitpunkt der Ansparung nicht zum lohnsteuerlichen Zufluss bei den Beschäftigten. Dies gilt aber nur, wenn die oder der Beschäftigte bereits vor Fälligkeit des Arbeitsentgelts auf die

Auszahlung verzichtet hat. Für die Beschäftigten gilt das Zuflussprinzip, d. h. die Besteuerung erfolgt in dem Zeitpunkt, in dem das Entgelt aus den einzelnen Wertguthaben den Beschäftigten zufließt und diese darüber wirtschaftlich verfügen können. Die dabei bezogenen Leistungen unterliegen grundsätzlich in voller Höhe der Besteuerung als Einkünfte aus nichtselbstständiger Tätigkeit gemäß § 19 Einkommensteuergesetz (EStG).

Wird das Wertguthaben aus einem anderen Grund als zur Finanzierung einer Freistellung aufgelöst, liegt ein sog. Störfall, die nicht planmäßige Verwendung, vor, z. B. bei Auszahlung des Wertguthabens im Falle der Kündigung. In diesem Fall ist das Wertguthaben auch nach § 19 EStG zu versteuern, allerdings kann es durch die sog. Fünftelungsregelung des § 34 EStG zur Progressionsmilderung kommen. Dabei wird der Auszahlungsbetrag rechnerisch auf fünf Jahre verteilt.

36. Was ist bei den lohnsteuerlichen Regelungen von Bedeutung?

Der Arbeitgeber kann auf die Abführung der Lohnsteuer auf Entgelte, die in einem Wertguthaben angespart werden, verzichten, wenn zwei Voraussetzungen erfüllt sind:

Erstens muss der Arbeitgeber darauf achten, dass das Wertguthaben durch laufende Ansparungen nicht einen Stand erreicht, der nicht mehr vor Bezug der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung abbaubar ist. Wird in der Wertguthabenvereinbarung geregelt, dass das Freistellungsgehalt sich immer in den sozialversicherungsrechtlichen Angemessenheitsgrenzen bewegt, sieht das Finanzamt diese Voraussetzung als erfüllt an.

Zweitens muss die Wertguthabenvereinbarung regeln, dass spätestens zu Beginn der geplanten Freistellung die Summe der dem Wertguthaben zugeführten Entgelte wieder erreicht ist (lohnsteuerliche Zeitwertkontengarantie).

37. Dürfen auch steuerfreie Entgeltbestandteile wie z. B. steuerfreie Zuschläge für Sonntagsarbeit in das Wertguthaben eingestellt werden? Wie werden anschließend die Entnahmen steuerlich behandelt?

Ja. Sie behalten auch bei der Auszahlung aus dem Wertguthaben ihre Steuerfreiheit, wenn die Ansparung solcher steuerfreien Entgeltteile in das Wertguthaben bereits vor der Erbringung der entsprechenden Arbeitsleistungen, für die diese Entgelte bezahlt werden, vereinbart wurde. Diese Entgelte müssen daher gesondert geführt werden.

38. Sollte ein Unternehmen eine verbindliche Auskunft zur lohnsteuerlichen Behandlung einholen, da es für die Lohnsteuer haftet?

Bei Erfüllung der Voraussetzungen zur lohnsteuerlichen Anerkennung des Wertguthabenmodells⁴ ist dies eigentlich nicht erforderlich. In Zweifelsfällen kann eine kostenlose Anrufungsauskunft zur Frage der Entstehung der Lohnsteuer beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt eingeholt werden (§ 42e EStG), die das Finanzamt auch beantworten muss. Die Rechtssicherheit kann damit erhöht werden.

39. Wie werden Wertguthaben in der steuerlichen Gewinnermittlung berücksichtigt?

In der steuerlichen Gewinnermittlung (Steuerbilanz) der Unternehmen, die Wertguthabenmodelle anbieten, sind für die Verpflichtungen aus Wertguthaben regelmäßig Rückstellungen zu bilden oder Verbindlichkeiten auszuweisen. Es gelten die allgemeinen steuerbilanziellen Grundsätze für den Ansatz und die Bewertung von Verpflichtungen. Werden zur Sicherung der Wertguthaben Vermögenswerte angeschafft, sind diese regelmäßig in der Bilanz des Unternehmens zu aktivieren. Eine Verrechnung (Saldierung) mit den Verpflichtungen aus den Wertguthaben ist nicht möglich.

⁴ Vgl. Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 17. Juni 2009 zur lohn-/einkommensteuerlichen Behandlung sowie Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten-Modellen, geändert durch Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 8. August 2019, <http://bit.ly/12nY6gb>.

Zu grundlegenden Einzelfragen im Zusammenhang mit der steuerbilanziellen Behandlung von Wertguthaben veröffentlicht die Finanzverwaltung gegebenenfalls so genannte BMF-Schreiben, die auf den Internetseiten des Bundesfinanzministeriums und im Bundessteuerblatt veröffentlicht werden.

40. Wie werden Wertguthaben in der handelsrechtlichen Bilanz dargestellt?

Voranzustellen ist, dass nur Unternehmen bestimmter Rechtsformen verpflichtet sind, nach dem Handelsgesetzbuch (HGB) Rechnung zu legen (im Grundsatz insbesondere Kapitalgesellschaften, Personhandelsgesellschaften und Einzelkaufleute). Für Wertguthaben gelten handelsrechtlich grundsätzlich keine besonderen Regelungen. Für ungewisse Verbindlichkeiten sind auf der Passivseite der Handelsbilanz nach § 249 HGB Rückstellungen zu bilden.

Sofern Wertguthaben Altersversorgungsverpflichtungen oder vergleichbar langfristig fällige Verpflichtungen betreffen, ist allerdings nach § 246 HGB eine Verrechnung der Rückstellungen mit denjenigen Vermögensgegenständen geboten, die dem Zugriff aller übrigen Gläubiger entzogen sind und ausschließlich der Erfüllung dieser langfristig fälligen Verpflichtungen dienen. In die Bilanz wird dann nur der positive oder negative Saldo aus der Verrechnung der Rückstellung mit dem Vermögensgegenstand eingestellt, d. h. entweder als verbleibender Rückstellungsbetrag passiviert oder als den Rückstellungsbetrag übersteigender Vermögensgegenstand aktiviert.

41. Wie werden Wertguthaben sozialversicherungsrechtlich behandelt?

Ansparphase: Während der Arbeitsphase wird nur das fällige, tatsächlich ausgezahlte Arbeitsentgelt verbeitragt, § 23b Abs. 1 i. V. m. § 23 Abs. 1 SGB IV.

Beispiel: Beschäftigter A verdient monatlich 3.600 Euro. Er verzichtet auf 300 Euro seines monatlichen Gehalts und lässt sich nur 3.300 Euro auszahlen. Die restlichen 300 Euro werden seinem Wertguthaben gutgeschrieben. In diesem Fall sind zunächst nur 3.300 Euro im Monat zu verbeitragen.

Freistellungsphase: In der Freistellungsphase werden die Beiträge zur Sozialversicherung auf das während dieser Zeit vereinbarungsgemäß als Arbeitsentgelt ausgezahlte Wertguthaben entrichtet.

Beispiel: Beschäftigter A verzichtet elf Monate lang auf 300 Euro Monatsgehalt, um sich daraus einen Monat Freistellung zu finanzieren. A lässt sich bspw. ein Entgelt von 3.300 Euro im Rahmen eines Freistellungsmonats auszahlen. In diesem Fall müssen die 3.300 Euro unter Berücksichtigung der (in diesem Beispiel nicht greifenden) Beitragsbemessungsgrenzen und der Beitragssätze der Sozialversicherungszweige im Jahr der Auszahlung verbeitragt werden.

In einer Freistellungsphase sind die Beschäftigten trotz Freistellung in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung versichert.

Störfall: Im Störfall (z. B. einmalige Auszahlung des Wertguthabens bei Kündigung) wird der Beitrag für das verbliebene Wertguthaben nach einem besonderen Verfahren berechnet, das sich nach § 23b Abs. 2 oder 2a SGB IV richtet. Im Prinzip stellt dieses Verfahren sicher, dass die aufgrund der Ansparungen zum Wertguthaben noch nicht abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und der bzw. des Beschäftigten nachzuentrichten sind. Unter anderem für diesen Zweck sind die sozialversicherungsrechtlichen Aufzeichnungspflichten zu erfüllen.

42. Ansparungen zugunsten des Wertguthabens erfolgen aus Entgeltteilen (z. B. oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen), auf die Sozialversicherungsbeiträge nicht zu zahlen gewesen wären. Werden trotzdem bei Auszahlungen zur Finanzierung einer Freistellung Sozialversicherungsbeiträge fällig?

Auch solche beitragsfreien Entgelte unterliegen bei einer Auszahlung in einer **Freistellungsphase** der Beitragspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze. Vorausgesetzt ist, dass die oder der Beschäftigte in der Freistellungsphase überhaupt der Sozialversicherungspflicht unterliegt.

43. Wann werden Sozialversicherungsbeiträge bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses fällig?

Wird das Beschäftigungsverhältnis beendet und die oder der Beschäftigte meldet sich arbeitslos, ohne dass das Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wird, werden Sozialversicherungsbeiträge spätestens sieben Kalendermonate nach dem Kalendermonat, in den die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses fällt, fällig. Mit dieser Regelung sollen Beschäftigte die Möglichkeit haben, sechs Kalendermonate nach einem neuen Beschäftigungsverhältnis zu suchen, zu dessen Arbeitgeber die Wertguthaben übertragen werden können, bevor die Sozialversicherungsbeiträge fällig werden (§ 23b Abs. 3 SGB IV).

44. Ist es möglich, durch Ansparung zugunsten eines Wertguthabens wieder in die gesetzliche Krankenversicherung zurückzukehren?

Ja. Dies kann sogar eine zwangsläufige Folge sein. Beschäftigte, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei sind und deren regelmäßiges Jahresentgelt nun aufgrund einer Ansparung zugunsten eines Wertguthabens die auf sie anzuwendende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht mehr übersteigt, werden krankenversicherungspflichtig.

Die Rückkehr zur gesetzlichen Krankenversicherung ist allerdings für diejenigen unmöglich, die nach Vollendung des 55. Lebensjahres versicherungspflichtig werden, wenn sie in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Versicherungspflicht nicht gesetzlich versichert waren und mindestens die Hälfte dieser Zeit versicherungsfrei, von der Versicherungspflicht befreit oder wegen hauptberuflicher selbstständiger Erwerbstätigkeit nicht versicherungspflichtig waren.

G. Wertguthaben und Scheidung

Im Vorfeld einer Scheidung verzichtete der Ehegatte zugunsten eines Wertguthabens auf die Auszahlung eines Teils des Arbeitsentgelts.

45. Welche Auswirkungen hat ein Wertguthaben auf den Versorgungsausgleich?

Im Versorgungsausgleich werden Anrechte auf eine Versorgung im Alter oder bei Invalidität ausgeglichen, die die geschiedenen Eheleute während ihrer Ehezeit erworben haben. Bei einem Wertguthaben handelt es sich nicht um ein entsprechendes Anrecht. Wertguthaben fallen deshalb nicht in den Versorgungsausgleich. Die Frage ist allerdings noch nicht höchstrichterlich entschieden.

46. Welche Auswirkungen hat ein Wertguthaben auf einen Zugewinnausgleich?

Ob ein Wertguthaben in den Zugewinnausgleich eingeht, ist bislang nicht höchstrichterlich geklärt. Die Wertguthaben haben einen wirtschaftlichen Wert (sie können auch vererbt und verschenkt werden – siehe Frage 19). Gegen eine Einbeziehung in den Zugewinnausgleich spricht aber, dass das Wertguthaben auf der Basis der Wertguthabenvereinbarung lediglich die Finanzierung einer Auszeit verspricht, und in der Freistellungsphase nicht als einmalige Kapitalabfindung, sondern als monatliches Arbeitsentgelt ausgezahlt wird.

47. Welche Auswirkungen hat das Wertguthaben auf Unterhaltsverpflichtungen? Können Unterhaltsverpflichtungen reduziert werden, indem die Ansparungen zum Wertguthaben erhöht werden?

Die Höhe der Unterhaltsverpflichtung bestimmt sich nach dem verfügbaren Einkommen der oder des Verpflichteten. Fraglich ist, ob Ansparungen zu einem Wertguthaben dieses verfügbare Einkommen und somit den Umfang der Verpflichtungen mindern. Dies hängt primär davon ab, ob man das Wertguthaben als Vermögensbildung begreift.

Dient das Wertguthaben in erster Linie der flexiblen Gestaltung der Lebensarbeitszeit, liegt es nahe, es als Instrument der Vermögensbildung anzusehen. Vermögensbildende Maßnahmen können bei Ansprüchen minderjähriger Kinder nach ständiger Rechtsprechung grundsätzlich nicht einkommensmindernd berücksichtigt werden.

Im Hinblick auf nachehelichen Ehegattenunterhalt können Ansparungen zur Vermögensbildung das unterhaltsrechtlich relevante Einkommen nur mindern, wenn sie schon während der Zeit des ehelichen Zusammenlebens die Lebensverhältnisse der Eheleute prägten und diese in gehobenen Einkommensverhältnissen lebten, die eine Außerachtlassung gestatten (so das Oberlandesgericht Oldenburg, Beschluss vom 27. November 2003 – Aktenzeichen: 3 WF 143/03).

Impressum

Herausgeber:

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

Stand: Januar 2022

Bestell-Nr.: A 861-7
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: www.bmas.de/publikationen

Satz/Layout: Zum goldenen Hirschen, Berlin; Grafischer Bereich des BMAS, Bonn
Druck: Hausdruckerei des BMAS, Bonn

