

Gestaltende Steuerberatung

Steuerplanung • Steueroptimierung • Gestaltungsmodelle

Europäischer Gerichtshof

Künftige Bauleistungen: Doppelbelastung
mit USt und GrESt ist EU-rechtskonform 77

Bundesfinanzhof

Zur Einordnung von Grundstücksübertragungen
als „Geschäftsveräußerung im Ganzen“ 78

Lohnsteuer

Vergünstigte Arbeitgeberdarlehen:
Zinsvorteile als „Geschenk“ für gute Mitarbeiter 81

Vermögensverwaltung

Die Sparschwein-GmbH als Gestaltungsmittel –
vielleicht nur etwas für Risikobewusste 86

Betriebliche Altersvorsorge

Zeitwertkonten erfolgreich als Partner
der betrieblichen Altersversorgung einsetzen 91

Der praktische Fall

Problemfall „Ausgleich eines Gesellschafterverrechnungskontos“ 98

Umsatzsteuer

Das Internet als Handelsplattform:
Umsatzsteuerliche Fallen und Spezialprobleme 103

Betriebsbeendigung

Betriebsaufgabe: Neue Rahmenbedingungen
im Ertrag- und Erbschaftsteuerrecht beachten 109

Betriebliche Altersvorsorge

Zeitwertkonten erfolgreich als Partner der betrieblichen Altersversorgung einsetzen

von Jürgen Pradl, Zorneding, und Sebastian Uckermann, Köln, Vorstände des Bundesverbandes der Rechtsberater für bAV und Zeitwertkonten e.V.

Zeitwertkonten spielen in der Praxis zur flexiblen Gestaltung der Lebensarbeitszeit eine immer wichtigere Rolle. Das zum 1.1.09 in Kraft getretene „Flexi II-Gesetz“ (BGBl 08, 2940) und das unmittelbar bevorstehende BMF-Schreiben zur steuerlichen Behandlung von Zeitwertkonten (vgl. GStB 09, 16) werden für jede Menge Handlungsbedarf sorgen. Da die gesetzliche Förderung von Altersteilzeitmodellen durch die Bundesagentur für Arbeit zum 31.12.09 auslaufen wird, sind Zeitwertkonten hier die einzige Auffanglösung. Umso wichtiger ist es, bereits etablierte bAV-Konzepte und Zeitwertkonten optimal aufeinander abzustimmen. Welche Vorteile solche „Kombi-Modelle“ bieten und wie man sie erfolgreich umsetzt, wird nachfolgend auf den Punkt gebracht.

1. Abgrenzung von Zeitwertkonten und bAV

Ansprüche aus einer betrieblichen Altersversorgung liegen aus arbeits- und steuerrechtlicher Sicht vor, wenn Arbeitnehmern aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses vom jeweiligen Arbeitgeber Leistungen zur Absicherung mindestens eines biometrischen Risikos – Alter, Tod, Invalidität – zugesagt werden und Rechtsansprüche auf diese Leistungen erst mit dem Eintritt des Ereignisses fällig werden.

Absicherung von Alter, Tod oder Invalidität

Grundgedanke von Zeitwertkonten ist demgegenüber aus Arbeitnehmersicht ein steuer- und sozialabgabenfreies Ansparen von Entgeltbestandteilen mit dem Ziel einer Freistellung von der Arbeitsleistung während des Arbeitslebens oder vor dem Eintritt in den Ruhestand.

Zeitwertkonten als „Vorruhestands-lösung“

Der grundlegende Unterschied zwischen Maßnahmen der bAV und Zeitwertkontenmodellen besteht somit im rechtlichen Verpflichtungsbestand:

- Betriebliche Versorgungsleistungen beruhen gemäß der Legaldefinition des § 1 Abs. 1 BetrAVG auf einer Versorgungszusage des Arbeitgebers im arbeitsrechtlichen Grundverhältnis. Dadurch werden Entgeltbestandteile des Arbeitnehmers in eine andere Abgeltungsform transformiert – nämlich in eine Versorgungszusage mit dem anschließenden Bezug einer Betriebsrente.
- Bei Zeitwertkonten hingegen verzichtet der Arbeitnehmer im Rahmen der Bildung von Wertguthaben auf die Auszahlung von Entgeltbestandteilen, die ihm in einem späteren Entgeltabrechnungszeitraum, möglichst verzinst, wieder zur Bestreitung einer Freistellungsphase ausbezahlt werden. Obwohl dieser Vorgang im Rahmen der „normalen“

Freistellungsphase zählt zum aktiven Berufsleben

Gehaltsabrechnung stattfindet, entfällt für den Arbeitnehmer während der Freistellungsphase seine Verpflichtung zur Erbringung seiner Arbeitsleistung, da er insoweit bereits vorgearbeitet hat. Wertguthaben bleiben aber, im Gegensatz zur bAV, klassische Entgeltbestandteile des Arbeitnehmers während seines aktiven Berufslebens. Wertguthaben fallen folglich unter die Arbeitsentgeltdefinition. Arbeitsentgelt ist die Leistung, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aufgrund eines zwischen den beiden geschlossenen Arbeitsvertrages schuldet.

2. Fallbeispiel: Harmonisierung eines betrieblichen Versorgungswerks mit einem Zeitwertkontensystem

Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Versorgungssysteme belasten die Ertrags- und Liquiditätssituation von Unternehmen oft enorm, da betriebliche Versorgungsleistungen zumeist über einen **sehr langen und nicht genau berechenbaren Zeitraum** gezahlt werden müssen. Zudem steht es Arbeitnehmern gemäß § 6 BetrAVG frei, betriebliche Versorgungsleistungen bereits vorzeitig in Anspruch zu nehmen, falls ebenfalls vorzeitig eine volle gesetzliche Altersrente bezogen wird.

Hohe und nicht genau kalkulierbare Liquiditätsbelastung

Für Arbeitgeber wäre es daher wünschenswert, künftig Versorgungswerke der bAV mit Zeitwertkontenmodellen zu kombinieren, um gewünschte Vorruhestandsphasen von Arbeitnehmern über Zeitwertkontenmodelle statt über gesetzliche Altersrentenleistungen mit den verbundenen Abschlägen finanzieren zu können. Über diesen Gestaltungsweg werden auch vorzeitige Betriebsrentenzahlungen vermieden, so dass der Arbeitgeber erheblich entlastet werden kann. Das folgende Beispiel soll diesen Zusammenhang plastisch darstellen:

2.1 Sachverhalt

Bei der A-GmbH handelt es sich um einen mittelständischen Betrieb mit 200 Mitarbeitern, es herrscht eine geringe Fluktuation. Das Gros der Belegschaft ist zwischen 30 und 45 Jahre alt und erzielt ein Einkommen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung (West). Die GmbH bilanziert nach HGB. Es gibt keine Tarifbindung. Angestrebt wird es, den Mitarbeitern über ein reines Lebensarbeitszeitkonto eine bis zu 3-jährige Vorruhestandsregelung anbieten zu können. Das Konto wird in Geld geführt und soll extern finanziert werden.

Mitarbeitern soll Vorruhestand ermöglicht werden

Die Vorgaben sehen wie folgt aus: Es soll ein Zeitwertkonto für einen 35-jährigen Mitarbeiter mit einem monatlichen Brutto-Gehalt von 3.500 EUR entwickelt werden. Der Mitarbeiter bringt jährlich 1.200 EUR in sein Zeitwertkonto ein und möchte in der Vorruhestandsphase 70 % seines letzten Aktiv-Gehalts beziehen. Es wird von einer 2-%igen Lohnsteigerung p.a. sowie von einer Verzinsung der Wertguthabenanlagen mit 6 % ausgegangen.

2.2 Modellrechnung

In der nachfolgenden Tabelle ist ablesbar, wie sich ein solches für eine Freistellungsphase gedachtes Wertguthaben aufbaut:

Modellrechnung für ein „Reines Lebensarbeitszeitkonto“

		Aktuelles AN-Gehalt	Freistellungs-Gehalt	Entwicklung Wertguthaben	Freistellungs-Gehalt
Bilanzjahr Bilanzstichtag 31.12.	Alter	Gehaltsentwicklung mit 2 %iger Steigerung	70 %iges-Freistellungs-gehalt	Rückdeckung WGH Zinssatz: 6 %	Freistellungs-gehalt bis Renteneintritt
2009	35	45.500,00	31.010,00	1.272,00	992.320,00
2010	36	46.410,00	31.647,00	2.620,32	981.057,00
2011	37	47.338,20	32.296,74	4.049,54	968.902,20
2012	38	48.284,96	32.959,47	5.564,51	955.824,69
2013	39	49.250,66	33.635,46	7.170,38	941.792,94
2014	40	50.235,68	34.324,98	8.872,61	926.774,35
2015	41	51.240,39	35.028,27	10.676,96	910.735,10
...					
2020	46	56.573,53	38.761,47	21.458,57	813.990,89
2021	47	57.705,00	39.553,50	24.018,08	791.070,00
2022	48	58.859,10	40.361,37	26.731,16	766.866,03
2023	49	60.036,28	41.185,40	29.607,03	741.337,13
2024	50	61.237,01	42.025,91	32.655,46	714.440,42
2025	51	62.461,75	42.883,23	35.886,78	686.131,60
...					
2030	56	68.962,82	47.433,97	55.194,99	521.773,71
...					
2035	61	76.140,52	52.458,36	81.033,73	314.750,18
2036	62	77.663,33	53.524,33	87.167,76	267.621,66
2037	63	79.216,60	54.611,62	93.669,82	218.446,48
2038	64	80.800,93	55.720,65	100.562,01	167.161,95
2039	65	82.416,95	56.851,87	107.867,73	113.703,73
2040	66	84.065,29	58.005,70	115.611,80	58.005,70

Erläuterungen zur Tabelle: Ein Lebensarbeitszeitkonto beschreibt in diesem Zusammenhang ein Zeitwertkontenmodell, welches ausschließlich zur Finanzierung des Vorruhestands verwendet wird. Bei der Berechnung wird von 13 Monatsgehältern ausgegangen. Zu den Spalten im Einzelnen:

- **Spalte „Aktuelles AN-Gehalt“:** So entwickelt sich das Gehalt des Beispiel-Arbeitnehmers bei einer 2 %igen Lohnsteigerung.
- **Spalte „70 %iges Freistellungsgehalt“:** Die Basis zur Berechnung der 70 %-Grenze stellt das Rundschreiben der Sozialversicherungsträger vom 29.8.03 dar (siehe S. 54 f. des Rundschreibens). Hiernach ist das Gehalt nach Umwandlung in ein Wertguthaben maßgeblich für die sozialversicherungsrechtliche Anerkennung in der Freistellungsphase.

Gehalt nach Umwandlung maßgeblich

- **Spalte „Entwicklung Wertguthaben“:** Hier wird eine 6 %ige Entwicklung der Rückdeckungsanlage zur Wertguthabenanlage angenommen.
- **Spalte „Freistellungsgehalt bis Renteneintritt“:** Hier wird der Verlauf der noch zu zahlenden Gehaltsbestandteile skizziert, um den Vergleich ziehen zu können, ab wann eine Freistellung in Betracht kommt.

Weitere Erläuterungen: In der Entnahmephase wird ebenfalls ein Zinssatz von 6 % vorausgesetzt. Im Rahmen der Wertguthabenanlage wird davon ausgegangen, dass der jährliche Betrag jeweils zum 1.1. eines jeden Jahres zur Anlage am Kapitalmarkt zur Verfügung steht.

In der Darstellung wird sichtbar, dass die Muster-Person ca. 2 bis 3 Monate nach ihrem 65. Geburtstag in die Freistellungsphase eintreten kann und gleichzeitig noch sozialversicherungsrechtlich abgesichert bleibt („Fiktion einer sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung gemäß § 7 SGB IV). Durch die Neuregelungen des Gesetzgebers ist der Regelrenteneintritt zudem ab Vollendung des 67. Lebensjahres zu berechnen. Das Freistellungsgehalt würde hier bei 56.851,87 EUR liegen (Durchschnitt während des 65. Lebensjahres auf Basis von 70 % des letzten Gehaltes).

**„Abgesicherter“
Eintritt in die
Freistellungsphase**

Die auf die jeweilige Arbeitnehmer-Einbringung entfallenden Arbeitgeber-Sozialversicherungsanteile sind in die Betrachtung nicht mit einbezogen worden, da sie nicht Bestandteil des Arbeitnehmer-Wertguthabens sind. Diese Anteile werden jedoch grundsätzlich in die gleiche Anlage wie das Arbeitnehmer-Wertguthaben investiert, um in der Entnahmephase ein gleiches Verhältnis hinsichtlich der Wertentwicklung zu gewährleisten. Somit verwendet der Arbeitgeber in der Freistellungsphase diesen zurückgelegten Sozialversicherungsanteil zur Bestreitung seiner jeweiligen Abgabenlast.

2.3 Würdigung der Modellrechnung

Bei der Analyse des Berechnungsbeispiels wird die herausragende Vorteilhaftigkeit eines Zeitwertkontos, sowohl aus Arbeitgeber- als auch aus Arbeitnehmersicht, nachdrücklich sichtbar. Durch die Nutzung einer knapp 2-jährigen Vorruhestandsphase spart das Unternehmen Personalkosten (ohne Sozialversicherungsanteile) von rund 113.000 EUR ein. Denn hier wird das „Freistellungsgehalt“ nicht mehr aus dem originären „Cash-Flow“ des Unternehmens gezahlt, sondern aus dem separierten Zweckvermögen in Form des angesparten Zeitwertkontos.

**Zeitwertkonto
bringt deutliche
Vorteile für beide
Seiten**

Beachtlich ist zudem, dass der Kapitalaufbau des Zeitwertkontos ausschließlich aus Arbeitnehmerentgeltbestandteilen erfolgt ist, so dass der Arbeitgeber, außer den ohnehin laut Arbeitsvertrag zu erbringenden Gehaltszahlungen während der Aufbauphase, keine eigenen Aufwendungen tätigen muss. Zudem muss der Arbeitgeber für den Freistellungszeitraum keine Betriebsrente zahlen, da der Arbeitnehmer in dieser Phase – aufgrund seines Status als sozialversicherungsrechtlich weiterhin Beschäftigter bis zum Regelrenteneintritt – keinen Anspruch auf Leistungen der bAV geltend machen kann. Folglich verbleiben dem Arbeitgeber drei weitere Jahre zur Ausfinanzierung der Versorgungsverpflichtungen.

**Arbeitgeber muss
keine zusätzlichen
Aufwendungen
tätigen**

Auch für den Arbeitnehmer ist dieses Szenario nur vorteilhaft. Bei einem Vorruhestand ohne Zeitwertkonto müsste er das Arbeitsverhältnis mit seinem Arbeitgeber beenden und enorme Rentenabschläge bei einem vorzeitigen gesetzlichen (0,3 % für jeden Monat einer vorzeitigen Inanspruchnahme) und betrieblichen Rentenbezug in Kauf nehmen. Die Zeitwertkonstellation bewirkt hier, dass auch während der Vorruhestandsphase zu seinen Gunsten Sozialversicherungsabgaben erbracht werden müssen, so dass er weiterhin Entgeltpunkte sammelt, die den Erhalt der prognostizierten gesetzlichen Altersrente sicherstellen.

Arbeitnehmer erspart sich enorme Rentenabschläge

3. Zeitwertkonten und bisherige Altersteilzeit im Vergleich

Nachdem nun klar ist, dass die Kombination von Maßnahmen der bAV und Zeitwertkonten zweckmäßig ist, sollen nun Altersteilzeitmodelle mit Zeitwertkontenlösungen verglichen werden. Hier wird schnell klar, dass Letztere weit mehr als nur eine Nachfolgelösung für die zum 31.12.09 auslaufende gesetzliche Förderung der Altersteilzeit ist.

Weit mehr als ein „Nachfolger“ der Altersteilzeit

3.1 Derzeitige Funktionsweise von Altersteilzeitmodellen

Mit den gesetzlichen Regelungen zur Altersteilzeit hat der Gesetzgeber angestrebt, älteren Mitarbeitern einen gleitenden und frühzeitigen Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen und gleichzeitig Anreize zu schaffen, diese Arbeitsplätze neu zu besetzen. In der Praxis existieren zwei Varianten:

1. **Klassisches Altersteilzeitmodell:** Bei dieser Gestaltung reduziert der Mitarbeiter über den ganzen Zeitraum der Altersteilzeit seine Arbeitszeit auf die Hälfte seiner ursprünglichen Arbeitszeit.
2. **Blockmodell:** Hierbei handelt es sich um die fast ausschließlich genutzte Form der Altersteilzeit. Bei dieser Gestaltung wird die Altersteilzeit in zwei gleich lange Beschäftigungsphasen unterteilt. In der sog. Arbeitsphase bleibt die wöchentliche Arbeitszeit gleich. In der Freistellungsphase wird der Arbeitnehmer dann von seiner Arbeitsleistung freigestellt. Über die Gesamtdauer ergibt sich also auch hier eine Reduzierung der Arbeitszeit. Grundsätzlich hat das beschriebene Blockmodell eine Laufzeit von 6 Jahren – aufgeteilt in eine 3-jährige Arbeitsphase und eine 3-jährige Ruhephase – da genau so lange eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit stattfindet.

Unterteilung in Arbeits- und Freistellungsphase

Die Altersteilzeit wird in Deutschland durch das Altersteilzeitgesetz (AltTZG) geregelt und finanziell durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert, soweit sie **spätestens am 31.12.09** angetreten wird und die begünstigte Person das 55. Lebensjahr vollendet hat (siehe § 2 Abs. 1 Nr. AltTZG).

Voraussetzung für diese Förderung ist zum einen die Aufstockung des Regelarbeitsentgeltes für die Altersteilzeit und der Rentenversicherungsbeiträge. Zum anderen muss anlässlich des Übergangs in die Altersteilzeit ein arbeitslos gemeldeter Arbeitnehmer oder ein Ausgebildeter versicherungspflichtig beschäftigt werden. Kleinunternehmen mit bis zu 50

Einstellen eines „Azubis“ reicht bei Kleinunternehmen

Beschäftigten können stattdessen einen Auszubildenden einstellen. Erfüllt der Arbeitgeber diese Bedingungen, so erstattet ihm die Bundesagentur für Arbeit den Aufstockungsbetrag und die darauf zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge.

3.2 Fallbeispiel „Derzeitige Funktionsweise von Altersteilzeitmodellen“

Nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AltTZG ist das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeit um mindestens 20 % des Regelarbeitsentgelts durch den Arbeitgeber aufzustocken. Bei einem Vollzeitentgelt von 3.000 EUR sieht die Rechnung wie folgt aus:

- Teilzeitentgelt 50 % von 3.000 EUR: 1.500 EUR
- Arbeitgeber-Aufstockungsbetrag: 20 % von 1.500 EUR = 300 EUR
- Brutto-Altersteilzeitentgelt: 1.800 EUR

Dieser Aufstockungsbetrag ist für den Beschäftigten nach § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei, er unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt. Folglich ist der Arbeitnehmer dann nur mit 50 % seines bisherigen Brutto-Vollzeiteinkommens lohnsteuerpflichtig. Darüber hinaus fallen für das Entgelt, das der Arbeitnehmer für seine Altersteilzeit erhält, die üblichen Sozialversicherungsbeiträge an.

Aufstockungsbetrag unterliegt dem Progressionsvorbehalt

Demgegenüber muss der Arbeitgeber den Gesamtsozialversicherungsbeitrag für den Aufstockungsbeitrag von 300 EUR alleine tragen. Als Berechnungsbasis zur höchstmöglichen Beitragsbemessung gelten 80 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit, insgesamt jedoch höchstens 90 % der Beitragsbemessungsgrenze. Ein Berechnungsbeispiel:

- Vollzeitentgelt: 3.000 EUR
- Teilzeitentgelt 50 % von 3.000 EUR : 1.500 EUR
- „Normaler“ Rentenversicherungsbeitrag hierauf 19,9 % von 1.500 EUR = 298,50 EUR (jeweils zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen)
- Zusätzlicher, allein vom Arbeitgeber zu tragender Rentenversicherungsbeitrag von 19,9 % berechnet auf 80 % von 1.500 EUR = 238,80 EUR
- Gesamter Rentenversicherungsbeitrag: 537,30 EUR

Das entspricht somit in Bezug auf das ursprüngliche Vollzeitentgelt 19,9 % von 90 % von 3.000 EUR = 537,30 EUR.

3.3 Zeitwertkonten versus Altersteilzeit

Vergleicht man nun anhand der o.g. Berechnungsbeispiele die Wirkungsweise von Zeitwertkonten- und Altersteilzeitlösungen, wird Folgendes augenscheinlich: Das vielfach beschworene „Kostensenkungs-Argument“, wonach mit Altersteilzeitmodellen ein kostengünstiger Mitarbeitertransfer in den Ruhestand zur Senkung von Lohnkosten erreicht werden kann, ist nicht stichhaltig. Schaut man sich die Berechnung zu 3.2 an, so entsteht dem Arbeitgeber hier ein Kostenaufwand für einen Arbeitnehmer von 118.746 EUR (1.500 EUR x 12 x 6 + Rentenversicherungsbeiträge), wenn

Kostensenkungsargument nicht stichhaltig

die längstmögliche Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit in Anspruch genommen wird (Hinweis: die durch die Bundesagentur erstatteten Aufstockungskosten sind in der Berechnung nicht mit berücksichtigt).

Für den Arbeitnehmer kann es zudem erstrebenswerter sein, Arbeitszeitgestaltungsmodelle zu nutzen, bei denen nicht unbedingt Abschläge analog den Regelungen der Altersteilzeit hingenommen werden, jedoch trotzdem der gleiche bzw. ein verbesserter Freistellungseffekt erzielt wird.

Schlussfolgernd sind also Zeitwertkonten der ideale Nachfolger der auslaufenden Altersteilzeitregelungen, da hierbei sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer ein Höchstmaß an Kosten- und Gestaltungseffizienz zur Planung der individuellen Lebensarbeitszeit möglich ist. Hauptargument für Zeitwertkonten ist für den Arbeitgeber, dass sich der Arbeitnehmer seinen Freistellungszeitraum aus eigenen Arbeitsentgelten „erspart“, ohne dass der Arbeitgeber zur gesetzlichen Aufstockung verpflichtet wird. Selbstverständlich kann er sich jedoch über eine zweckgebundene Entgelterhöhung am Aufbau des Zeitwertkontos beteiligen. Sieht man sich hierzu in der Berechnung unter Punkt 2 an, was ein jährlicher Aufwand des Arbeitnehmers von 1.200 EUR bewirken kann, wird schnell klar, welchen Effekt jegliche Unterstützung des Arbeitgebers zur Folge hätte – zumal sich dieser damit die deutlich höheren Kosten einer Altersteilzeitlösung ersparen würde.

Für Arbeitnehmer wäre abschließend noch hervorzuheben, dass durch den effizienten Aufbau eines Zeitwertkontos Freistellungsphasen in Anspruch genommen werden können, ohne dass diese mit einer Arbeitsphase analog dem sog. Blockmodell im Rahmen der Altersteilzeit verbunden werden müssen. Zudem kann der Arbeitnehmer durch einen selbst bestimmten Sparaufwand eigenständig entscheiden, ob er in der Freistellungsphase Abschläge zu seinem letzten Gehalt in Kauf nehmen möchte oder nicht.

4. Fazit

Auch wenn die Neuerungen zum Teil heftig kritisiert werden, sind Zeitwertkontenmodelle künftig konkurrenzlos. Wegen des Wegfalls der Förderung der gesetzlichen Altersteilzeit und der ohnehin fragwürdigen finanziellen Vorteilhaftigkeit solcher Lösungen werden Zeitwertkonten als personalpolitische Unabdingbarkeit einen wesentlichen Einfluss in Unternehmen aus allen Bereichen gewinnen. Damit sind gerade Steuerberater an der Schnittstelle zwischen Steuer- und Unternehmensberatung sowie als wichtigster Ansprechpartner des jeweiligen Unternehmens gefordert, ihre Arbeitgebermandate auf die herausragenden Möglichkeiten solcher Modelle hinzuweisen. Eine Vielzahl von neuen Mandaten dürfte die Folge sein. Wie sagte doch Bundesarbeitsminister Olaf Scholz sinngemäß in einer Bundestagsdebatte zu den Neuerungen durch das Flexi II-Gesetz am 25.9.08 im Bundestag: „...wir sprechen hier von einem der modernsten Gesetze unserer Zeit, welches in 10 Jahren für jeden Einzelnen selbstverständlich sein wird...“ Dem ist nichts hinzuzufügen.

**Hauptargumente
für Zeitwertkonten
überzeugen**

**Steuerberatern
winken zahlreiche
neue Mandate**