Newsletter

Geschäftsstelle
Heike Heiderhoff
Am Schießendahl 68
D – 50374 Erftstadt

Telefon 0 22 35 / 98 99 310
Fax 0 22 35 / 98 99 311

heike.heiderhoff@ag-zwk.de

ZWK Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V.

Februar 2016

Ausgabe für das 4. Quartal 2015

In dieser Ausgabe

A. **Fachkreise Arbeits- und Sozialversicherungsrecht sowie Personalwirtschaft**
Wechselseitige Durchlässigkeit und Nutzung von betrieblicher Altersversorgung und Zeitwertkonten

B. **Fachkreis Steuern und Bilanzen**
Steuerliche Gewinnermittlung mittels Einnahmen-Überschuss-Rechnung gemäß § 4 Abs. 3 EStG – Auch für KMU eine sachgerechte Gewinnermittlung bei Wertkonten?

C. **Fachkreis Anlage von Wertguthaben**
Ein Preisschild muss her

D. **Fachkreis Administration**
Tariflich geförderte Zeitwertkonten-Modelle und ihre administrativen Herausforderungen

A. Wechselseitige Durchlässigkeit und Nutzung von betrieblicher Altersversorgung und Zeitwertkonten

I. Einleitung

Die Thematik der Flexibilisierung von (Lebens-)Arbeitszeit beschäftigt die betriebliche Praxis immer stärker ganzheitlich und vielfach mit auf den ersten Blick gegenläufigen Interessen. So steht dem Streben vieler Mitarbeiter nach beruflichen Auszeiten im Laufe des Arbeitslebens oftmals schon heute ein sich mehr und mehr abzeichnender Fachkräftemangel gegenüber, der sich mit dem in den nächsten Jahren zu erwartenden Eintritt der sog. Baby-Boomer in den Ruhestand noch verschärfen wird – vor allem, wenn gleichzeitig der Arbeitgeber eine Wachstumsstrategie verfolgt.

Zugleich sehen sich Arbeitgeber mit dem Wunsch vieler Mitarbeiter am Ende ihres Arbeitslebens nach einem früheren Ausscheiden konfrontiert, als es die gesetzliche Regelaltersgrenze, die ab Geburtsjahrgang 1964, d. h. im Jahr 2031 auf 67 Jahre angestiegen sein wird, zulässt. Das hängt nicht in erster Linie mit einer verbreiteten „Vorruhestandskultur“ zusammen, sondern folgt häufig individuellen, gelegentlich auch betrieblichen Notwendigkeiten. Viele Arbeitnehmer sehen sich außerstande, die für sie maßgebliche neue Regelaltersgrenze bei unverminderter Arbeitsbelastung auch tatsächlich im aktiven Arbeitsleben erreichen zu können. Dies gilt insbesondere für solche Arbeitnehmergruppen, die in ihrem Erwerbsleben besonderen gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt sind, also beispielsweise Arbeitnehmer in kontinuierlicher Schichtarbeit oder mit einem hohen Nachtarbeitsanteil. Nachfolgend soll nun zum einen aus personalwirtschaftlicher Sicht, zum anderen aber auch aus rechtlicher Sicht beleuchtet werden, inwieweit die Instrumente des Zeitwertkontos einerseits und der betrieblichen Altersversorgung andererseits hier helfen können. Dabei ist auch zu untersuchen, ob womöglich schon die Instrumente selbst - de lege lata - in ihrer Grundbedeutung für verschiedene Lebensphasen im Wandel begriffen sind. Dabei darf auch die Frage nach einer möglichen Kombination der Instrumente nicht ungestellt bleiben, wobei herauszuarbeiten sein wird, an welcher Stelle systematische oder rechtliche Limitierungen dies nicht zulassen.

II. Personalwirtschaftliche Überlegungen

Die vorübergehende Möglichkeit des vorzeitigen Bezugs einer abschlagsfreien gesetzlichen Altersrente für besonders langjährig Versicherte („Rente ab 63“) hat nach Angaben vieler Arbeitgeber und ihrer Verbände dem Arbeitsmarkt dringend benötigte qualifizierte Arbeitskräfte entzogen. Dies wird auch durch die Bundesagentur für Arbeit bestätigt[1]. Zu den personalwirtschaftlichen Herausforderungen der nächsten Zeit zählt daher auch die Frage, wie dieser Entwicklung entgegengewirkt werden kann. Dabei geht es vor allem um die Schaffung von Anreizen für eine über den frühestmöglichen Altersrentenbezug hinaus fortgesetzte Tätigkeit. Die schon seit Jahren geführte Diskussion um die Veränderung der Hinzuverdienstgrenzen in § 34 Abs. 2 und 3 SGB VI zeigt, dass es eine relevante Zahl älterer Arbeitnehmer gibt, die bereit und in der Lage sind, über diesen Zeitpunkt hinaus zu arbeiten, aber eben nicht mehr unter Vollzeitbedingungen. Personalwirtschaftlich stellt sich also die Frage, welche Instrumente eingesetzt werden können, um dem Wunsch nach verringerter Arbeitsbelastung bei möglichst geringen Entgeltabweichungen im laufenden Arbeitsverhältnis nachkommen zu können. Das wäre gleichzeitig ein Beitrag zu einem gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente, der gegenwärtig in der sozialpolitischen öffentlichen Diskussion eine große Bedeutung hat[2].

Die Altersteilzeit als Instrument eines flexiblen Übergangs verliert zunehmend an Bedeutung, weil einerseits die gesetzliche Förderung von Arbeitgebern für Altersteilzeitverhältnisse, die nach dem 31.12.2009 begonnen haben, beendet wurde und zudem angesichts wachsender Arbeitnehmerzahlen im anspruchsberechtigenden Alter die bisher übliche maximale Altersteilzeitquote von fünf Prozent der Arbeitnehmer des Betriebes vielfach nicht ausreicht.

Wertguthaben sind nun grundsätzlich ein taugliches Instrument für eine rentennahe Freistellung, ihr Verbreitungsgrad und ihre Dotierung sind aber vielfach unzulänglich. Auch wenn in den letzten Jahren eine in einigen Branchen stark zunehmende Anzahl von Wertguthabenvereinbarungen festgestellt werden konnte - eine längerfristige (Teil-)Freistellung vor Erreichen der Altersrente lässt sich oft nur im Einzelfall verwirklichen[3].

Zudem stellt die bestehende Rechtslage Arbeitnehmer, aber auch Arbeitgeber, die zugunsten ihrer Arbeitnehmer Vorsorge betreiben wollen, vor eine problematische Auswahlentscheidung. Die Arbeitnehmer müssen vielfach zu einem Zeitpunkt, zu dem sie ihren späteren tatsächlichen Vorsorgebedarf noch nicht abschätzen können, entscheiden, ob sie Mittel entweder für die Altersversorgung oder für die Dotierung eines Zeitwertkontos zur Verfügung stellen wollen; eine parallele Verfolgung beider Versorgungszwecke scheitert meist an der individuellen Leistungsfähigkeit und Bereitschaft. Die Lösung dieses Zielkonfliktes fällt dann in der Regel zugunsten der betrieblichen Altersversorgung aus. Im Ergebnis haben Arbeitnehmer daher zwar häufig eine Betriebsrentenanwartschaft, aber eben kein Zeitwertkonto. Das leitet fast zwangsläufig zu der Frage über, ob denn nicht auch die betriebliche Altersversorgung für Freistellungszwecke genutzt werden könne.

Nachdem vor einiger Zeit bereits die Frage erörtert wurde, unter welchen Bedingungen Wertguthaben in die betriebliche Altersversorgung übertragen werden können[4], soll nun der Frage nachgegangen werden, unter welchen Bedingungen Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung für eine Freistellung von der Arbeitspflicht vor dem Bezug einer gesetzlichen Altersrente genutzt werden können.

---

[1] Süddeutsche Zeitung, 12.01.2016, „Wieder mehr Beschäftigte mit 63“

[2] Vgl. beispielsweise den Abschlussbericht der Koalitionsarbeitsgruppe „Flexible Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand“ vom 10.11.2015

[3] Beispielsweise sind in den Betrieben der chemischen Industrie Zeitwertkonten häufig erst ab dem 01.01.2010 in Höhe des tariflichen Demografiebetrages von jährlich EUR 300,00 dotiert worden

[4] Jaskola, Karst, Slawski, Yearbook 2014/2015 der AG ZWK, Seiten 14 ff.

III. Die Systeme und deren Bedeutung

Nach § 7b SGB IV erfordert eine Wertguthabenvereinbarung insbesondere, dass *„Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen“* sowie *„das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird.“*

Demgegenüber behandelt die betriebliche Altersversorgung nach § 1 Absatz 1 Satz 1 BetrAVG *„Zusagen des Arbeitgebers auf Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses*“.

Beiden Instrumenten gemeinsam ist der Kontext des Arbeitsverhältnisses. Dabei kann ein Zeitwertkonto typischerweise im gesamten Verlauf des Arbeitslebens zum Einsatz kommen, sei es für zweckgebundene Auszeiten wie Eltern- oder Pflegezeiten, sei es zweckungebunden als reines „Sabbatical“ oder aber auch mit dem klaren und teilweise einzigen Ziel der Finanzierung einer ruhestandsnahen Freistellung, welche bündig in den Ruhestand münden soll.

Dagegen bedient die betriebliche Altersversorgung von ihrer Konzeption her den Versorgungsbedarf eines Arbeitnehmers, der sich erst bei Eintritt eines biometrischen Risikos manifestiert. Lässt man die Invaliditäts- bzw. Todesfall-Leistungen als vorzeitige Sonderfälle außen vor, so findet dieses Instrument im Gros der Fälle seinen Einsatz erst nach Vollendung des 60. Lebensjahres (bzw. bei Zusagen nach dem 31.12.2011 des 62. Lebensjahres).

Dies bildet typischerweise auch die betriebliche Praxis ab:

- Schon nach den Gesetzesmotiven zum Flexi II-Gesetz sollen sich Zeitwertkonten nicht zum 6. Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung entwickeln[5]. Etwaige für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung oder für Zeitwertkonten eingerichtete Sondervermögen sind streng getrennt zu halten. Auch mitarbeiterseitig gilt faktisch oft das Entweder-Oder-Prinzip – er muss sich entscheiden, seine arbeitsvertragliche Vergütung über das Vehikel der Entgeltumwandlung in die betriebliche Altersversorgung zu investieren oder als Einbringung in ein Zeitwertkonto. Beide Systeme gleichzeitig zu befüllen, scheitert oftmals an entsprechend ausreichend vorhandenen Mitteln. Ferner kann die Unsicherheit, wann genau welcher Bedarf dann konkret eintreten wird, ein weiteres Hemmnis für die Nutzung der angebotenen Alternativen darstellen.

- Ein Vorteil der Zeitwertkonten besteht dabei in der Vielzahl der Finanzierungsquellen, bei denen es auch keine systemimmanenten Beschränkungen der Einbringung gibt. Zeitwertkonten können von ihrer Konzeption her nicht nur aus Vergütungsbestandteilen, sondern grundsätzlich auch aus Zeit gespeist werden – insbesondere aus Überstunden. Dies stellt vor allem im Bereich der Niedrig- und Mittelverdiener ein nicht zu unterschätzendes Finanzierungspotenzial dar. Dagegen ist die Verwendung von (abgegoltenen) Zeitbestandteilen für die betriebliche Altersversorgung mit weiteren Rechtsfragen behaftet. Lohnsteuerlich kommt es sowohl bei der Einbringung der Abgeltungsansprüche in ein Zeitwertkonto als auch z.G. der betrieblichen Altersversorgung allein auf den Zufluss der Mittel an. Bei versicherungsförmigen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung können hier ggf. die Obergrenzen des § 3 Nr. 63 EStG zu einer Beschränkung führen.

[5] Vgl. Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, BT-Drs. 16/10901, S. 14.

Nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG setzt die Entgeltumwandlung im Sinne des Betriebsrentenrechts arbeitsrechtlich eine Umwandlung künftiger Entgeltansprüche voraus. Da Resturlaub und Überstunden mithin zunächst abzugelten sind, wäre hier neben der sorgfältigen Formulierung der Fälligkeitsabrede auch die grundsätzliche Frage zu klären, inwieweit diese Bestandteile ggf. bereits erdient sind, und damit für die Entgeltumwandlung ggf. überhaupt nicht zur Verfügung stehen.[6]

- Die ursprünglich mit der sog. bAV-Option gegebene Möglichkeit einer vorab und in engen Schranken, d. h. bei Beendigung der Beschäftigung auf Grund Alters, Erwerbsminderung oder Tod vorgesehenen beitragsfreien Überführung von Wertguthaben in die betriebliche Altersversorgung ist für Vereinbarungen, die nach dem 13.11.2008 abgeschlossen worden sind, entfallen[7].

- Allerdings ist das Leben nicht immer, und schon gar nicht über Jahrzehnte hinweg, planbar. Vor diesem Hintergrund gibt es immer wieder Ansinnen, die Durchlässigkeit der beiden Systeme in beide Richtungen zu verbessern. Bestrebungen, eine radikale Vereinfachung im Sinne eines sog. „Arbeitnehmervorsorgekontos“ zu erreichen, bei dem die Funktionalität des Zeitwertkontos und der betrieblichen Altersversorgung in einem Instrument vereint wird, sind bis dato allerdings Theorie geblieben. Bei dieser Ausgestaltung wäre zum Zeitpunkt der Einbringung noch nicht festzulegen, wofür konkret das angesparte Guthaben später verwendet wird. Vielfältige sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtliche, aber auch insolvenzsicherungsrechtliche Inkongruenzen ebenso wie Herausforderungen der Bilanzierung wären dabei aber wohl nur de lege ferenda lösbar[8].

IV. Atypische Nutzungen de lege lata

Eine atypische Verwendung der betrieblichen Altersversorgung liegt nach Ansicht der Verfasser vor, wenn entweder Altersleistungen außerhalb des üblichen Zusammenhangs mit dem Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erbracht oder die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung unter Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen einer anderen Verwendung zugeführt werden.

Beim Wechsel der wirtschaftlichen Zweckbestimmung kann es einmal um eine Abfindungsvereinbarung gehen, die im laufenden Arbeitsverhältnis geschlossen wird, um eine andere Art der Leistungserbringung zu ermöglichen (zum Beispiel die Dotierung eines zum sofortigen Verbrauch bestimmten Zeitwertkontos).

Zum anderen ist auch grundsätzlich ein „Darlehensmodell“ vorstellbar, in dem die Arbeitsvertragsparteien zur Ermöglichung einer Freistellung die Dotierung eines Zeitwertkontos durch den Arbeitgeber im Wege der Einmalzahlung auf der Grundlage eines Arbeitgeberdarlehens vereinbaren, das bei Beendigung der Freistellung fällig wird. Zur Sicherung der Rückzahlung des Darlehens lässt sich der Arbeitgeber wertgleiche Ansprüche des Arbeitnehmers auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung abtreten (beispielsweise einen Anspruch auf eine Einmalzahlung). In diesem Fall würden nur formal Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erbracht. Die ursprüngliche sozialpolitische Zweckbestimmung ginge dagegen verloren. Die letztgenannte Variante soll an dieser Stelle jedoch nicht weiter vertieft werden; eine Darstellung ihrer Ausgestaltung und rechtlichen Zulässigkeit sowie ihre Bewertung führen an dieser Stelle zu weit und bleiben daher einem künftigen Beitrag vorbehalten.

[6] Vgl. Hanau/Arteaga/Rieble/Veit, 3. Auflage 2014, Teil A Rn. 61 ff.
[7] Vgl. hierzu bereits den Beitrag des Fachkreises Arbeits- und Sozialversicherungsrecht im Yearbook 2014/2015, S. 14 ff.
[8] Vgl. Krönung, Personalwirtschaft 2012, 38 ff.

1. Verwendung von betrieblicher Altersversorgung für (Teil-)Freistellungen vor Beginn des Ruhestandes

Wie sich bereits aus der Legaldefinition der betrieblichen Altersversorgung ergibt[9], ist eine Verwendung der betrieblichen Altersversorgung unmittelbar „für Freistellungszwecke" jenseits der drei im Gesetz genannten biometrischen Risiken „Alter", „Invalidität" und „Tod" unzulässig. Wenn hier dennoch dieser Zusammenhang hergestellt wird, geht es in Wirklichkeit um Fallgestaltungen, in denen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Rahmen der jeweiligen Versorgungsordnung und der gesetzlichen Rahmenbedingungen als „echte Altersversorgung" in zulässiger Weise zur wirtschaftlichen Flankierung arbeitsrechtlich anderweitig vereinbarter Arbeitszeitreduzierungen gewährt werden.

Sollen bAV-Anwartschaften in diesem Sinne für eine Freistellung vor dem eigentlichen Rentenbeginn in der gesetzlichen Altersrente verwandt werden, lässt sich dieses Ziel nur erreichen, wenn die Betriebsrente – als Voll- oder Teilrente – vor dem eigentlichen Rentenbeginn ausgezahlt werden kann. Dabei kommen unterschiedliche Fallgestaltungen in Betracht:

- Zum einen kann eine – vorgezogene – Betriebsrente wirtschaftlich als Entgeltersatzleistung eingesetzt werden. Dabei ist – wie bei Wertguthaben auch – eine finanzielle Absicherung einer Voll- oder Teilfreistellung im Arbeitsverhältnis denkbar. Will ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung reduzieren, so kann er – bei Vorliegen der Leistungsvoraussetzungen und einer entsprechenden Leistungsplangestaltung – den Entgeltausfall durch eine vorgezogene betriebliche (Teil-)Rente kompensieren.

- Möglich ist aber auch die „Flankierung" anderer Entgeltersatzleistungen durch eine vorzeitig gezahlte Betriebsrente. Den Verfassern sind Fälle bekannt, in denen im Rahmen allgemeiner Personalabbaumaßnahmen die Hinnahme einer arbeitgeberseitigen Kündigung älterer Arbeitnehmer, die sich einer Kündigung angesichts ihrer Sozialdaten mit Aussicht auf Erfolg hätten widersetzen können, durch die vorzeitige Zahlung einer Betriebsrente „erkauft" wurde, die sie zusätzlich zum Arbeitslosengeld erhielten. Kombinationsmöglichkeiten bestehen auch mit anderen gesetzlichen Leistungsansprüchen, etwa einer gesetzlichen Teilrente.

Ob, in welchem Umfang und zu welchem Zeitpunkt Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in diesem Sinne verwandt werden können, hängt von der Erfüllung der einschlägigen rechtlichen Voraussetzungen ab.

a) Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

Die vorzeitige Verwendung von bAV-Anwartschaften für Freistellungszwecke setzt voraus, dass dem Arbeitnehmer eine vorgezogene betriebliche Altersversorgungsleistung überhaupt zusteht. Dabei ist zu beachten, dass vielfach keine Vollfreistellung, sondern eine Teilfreistellung mit einer Kompensation des entfallenden Arbeitsentgelts durch gesetzliche bzw. betriebliche Teilrenten den Interessen des einzelnen Arbeitnehmers am meisten entspricht.

Betriebliche Versorgungsordnungen definieren für den Bezug einer Altersrente regelmäßig ein bestimmtes Renteneintrittsalter, häufig das 65. Lebensjahr, zunehmend auch die individuelle Regelaltersgrenze oder gar das 67. Lebensjahr. Vor diesem Zeitpunkt besteht gemäß § 6 Satz 1 BetrVG ein gesetzlicher Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, soweit der Arbeitnehmer eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente in Anspruch nimmt. Der Bezug einer gesetzlichen Teilrente reicht nicht aus. Der Bezug einer gesetzlichen Vollrente und die gleichzeitige Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung, die mehr als geringfügig ist, schließen sich allerdings wegen § 34 Abs. 3 Nr.1 SGB VI grundsätzlich aus. Damit ist aber der gesetzliche Anspruch nach § 6 Satz 1 BetrAVG im Hinblick auf

[9] § 1 Abs.1 Satz 1 BetrAVG, s.o.

seine Voraussetzung erkennbar ungeeignet, das Ziel einer vorzeitigen, durch bAV-Leistung finanzierten (Teil-) Freistellung zu erreichen.

Allerdings sehen viele betriebliche Versorgungsordnungen vor, dass ab Erreichen eines bestimmten Lebensalters Betriebsrentenleistungen vorzeitig in Anspruch genommen werden können, und zwar auch ohne gleichzeitigen Bezug einer gesetzlichen Altersrente. Dabei beginnt der frühestmögliche Bezug einer Betriebsrente vielfach bei Vollendung des 60. Lebensjahres, in neueren Versorgungsordnungen vielfach einheitlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig vom Zeitpunkt der Versorgungszusage bei Vollendung des 62. Lebensjahres.

Neben dem frühestmöglichen Beginn einer Betriebsrente ist zu beachten, ob ggf. weitere Leistungsvoraussetzungen erfüllt sein müssen. Häufig ist der Bezug von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geknüpft. Eine solche Bedingung steht zwar dem vorzeitigen Bezug der Betriebsrente nicht grundsätzlich entgegen, schränkt aber die Gestaltungsmöglichkeiten deutlich ein, weil damit die Kombination eines vorzeitigen Betriebsrentenbezuges mit einer beim gleichen Arbeitgeber fortgesetzten Teilzeitbeschäftigung nicht mehr möglich ist.

Aus Arbeitnehmersicht ist zudem wichtig, ob die Betriebsrente auch als vorgezogene Teilrente beansprucht werden kann und ob mit dem vorzeitigen Bezug eine Kürzung der Leistungen verbunden ist.

Eine einzelarbeitsvertragliche Vereinbarung vorzeitigen Betriebsrentenbezuges ist arbeitsrechtlich grundsätzlich möglich, stößt aber ggf. im Hinblick auf den gewählten Durchführungsweg an andere rechtliche Grenzen.

b) Steuerrechtliche Fragen

An dieser Stelle soll ausschließlich der Frage nachgegangen werden, ab Erreichen welchen Lebensalters Leistungen als solche der betrieblichen Altersversorgung anzuerkennen sind. Nach Auffassung des Bundesfinanzministeriums[10] ist dies grundsätzlich das 60. Lebensjahr, soweit nicht ausnahmsweise für besondere Berufsgruppen schon vor Erreichen des 60. Lebensjahres Versorgungsleistungen üblich sind. Allerdings richtet sich der früheste zulässige Leistungsbeginn auch nach dem Zeitpunkt, zu dem vom Arbeitgeber die Versorgungszusage erteilt wurde. Für Versorgungszusagen, die nach dem 31.12.2011 erteilt wurden, tritt an die Stelle des 60. Lebensjahres regelmäßig das 62. Lebensjahr[11]. Wann die Versorgungszusage erteilt wurde, ist – vor allem bei Änderungen der Versorgungszusage – im Einzelfall nicht immer leicht zu ermitteln. Anstelle einer ausführlichen Darstellung der Abgrenzungskriterien sei hier der Einfachheit halber auf die entsprechenden Ausführungen des bereits zitierten BMF-Schreibens[12] verwiesen. Obwohl das biologische Ereignis bei der Altersversorgung grundsätzlich das altersbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ist, werden bei den sogenannten versicherungsförmigen Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) Leistungen auch dann als solche der betrieblichen Altersversorgung steuerrechtlich anerkannt, wenn der Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der Auszahlung das 60. Lebensjahr vollendet hat, seine berufliche Tätigkeit noch nicht beendet hat[13].

c) Sozialversicherungsrecht

Sozialversicherungsrechtlich sind bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme betrieblicher Altersversorgungsleistungen gerade im Hinblick auf die Vorzeitigkeit der Leistung keine Besonderheiten zu berücksichtigen. Es gelten die allgemeinen Grundsätze. Dazu zählt gemäß § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V in Verbindung mit § 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB V die

[10] BMF-Schreiben vom 24.07.2013 „Steuerliche Förderung der privaten Altersvorsorge und betrieblichen Altersversorgung“, IV C 3 – S2015/11/10002
[11] BMF-Schreiben, a.a.O., Rz. 286
[12] a.a.O., Rz. 349 ff.
[13] BMF-Schreiben, a.a.O., Rz. 286

grundsätzliche Beitragspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung. Allerdings sind geringfügige Betriebsrentenleistungen im Ergebnis von der Beitragspflicht ausgenommen. Gemäß § 226 Abs. 2 SGB V sind Beiträge nämlich nur zu entrichten, wenn die monatlichen beitragspflichtigen Einnahmen (Versorgungsbezüge und ggf. Arbeitseinkommen) insgesamt ein Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV übersteigen. Im Jahre 2016 ist dies ein monatlicher Gesamtzahlbetrag in Höhe von EUR 145,25. Diese Grundsätze gelten entsprechend für die soziale Pflegeversicherung (§ 57 Abs. 1 Satz 1 SGB XI mit Verweis auf die §§ 226 ff. SGB V).

Als Zwischenergebnis ist somit festzuhalten, dass bAV-Leistungen grundsätzlich auch für ruhestandsnahe Freistellungszwecke genutzt werden können, die nähere Ausgestaltung aber sowohl von der Wahl des Durchführungsweges als auch von der konkreten Ausgestaltung der betrieblichen Versorgungsordnung abhängt.

2. Nutzung von bAV-Volumen für Freistellungen im Laufe des Arbeitslebens

Zu enttabuisieren ist nach Ansicht der Verfasser auch die Frage einer etwaigen Nutzung von bAV-Volumen für andere als die oben genannten ruhestandsnahen Freistellungen. Vielfach sind Vermögensmittel in nicht unerheblichem Umfang in bestehenden Altersversorgungsmodellen gebunden, während gleichzeitig der Wunsch und der Bedarf steigt, flexibel, sei es als Vorruhestand oder auch als berufliche Auszeit, sei es als Vollausstieg oder auch als Teilzeitmodell mit Aufstockungsvariante, aus dem Erwerbsleben auszusteigen.

Tatsächlich kann dieses finanzielle Potenzial genutzt werden, indem entweder bestehende Anwartschaften aufgelöst und für Zwecke der Freistellung freigegeben werden oder aber indem zumindest zukünftige Anwartschaftssteigerungen eine Umwidmung erfahren und dadurch einem anderen Zweck zugeführt werden.

Ähnlich wie beim Arbeitnehmervorsorgekonto sind die rechtlichen Rahmenbedingungen hier aber noch nicht völlig geklärt. Diese gibt insbesondere § 3 BetrAVG vor, wonach betriebliche Altersversorgung nur unter sehr eingeschränkten Bedingungen abgefunden bzw. einem anderen Zweck als der Risikoabsicherung gegen Alter, Invalidität und Tod zugeführt werden darf. So sind Abfindungen zwar im laufenden Arbeitsverhältnis zulässig, sofern die Vereinbarung jedoch einen sachlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufweist, besteht ein rechtliches Risiko. Bei der Verwendung zum Zwecke der Finanzierung einer ruhestandsnahen Freistellung wäre wohl ein (zumindest mittelbarer) sachlicher Zusammenhang zu bejahen. Fraglich bleibt, wann auch der zeitliche Zusammenhang zu bejahen ist, insbesondere wenn die Abfindung von Anfang an in ein mehrjähriges „Ausstiegsszenario“ eingebettet ist.[14] Abhängig von der Rechtsgrundlage der betrieblichen Altersversorgung ist ggf. der Vorrang kollektivrechtlicher Normen zu beachten.

In sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht hat das Bundessozialgericht in der Abfindung einer unverfallbaren Anwartschaft im Kontext eines beendeten Arbeitsverhältnisses eine kapitalisierte Versorgungsleistung[15] gesehen, was zur Folge hatte, dass der Auszahlungsbetrag eine Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung ausgelöst hat.[16] Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger stellen insoweit eine vom Alter des Arbeitnehmers abhängige, differenzierte Betrachtung an, was im Einzelfall sogar zur Einordnung als Arbeitsentgelt und damit zur Beitragspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung führen kann.[17]

[14] Vgl. hierzu auch ArbG Stuttgart, Urt. v. 04.04.2013 – 9 Ca 388/12.
[15] Vgl. § 229 Abs. S. 3 SGB V.
[16] Vgl. BSG, Urt. v. 25.04.2012 – B 12 KR 26/10 R.
[17] Vgl. Schreiben der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen der beitragsrechtlichen Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen der betrieblichen Altersversorgung vom 25.09.2008, S. 55.

Steuerrechtlich könnte schließlich ein Risiko darin liegen, dass bereits mit der Umwidmung der betrieblichen Altersversorgung ein steuerlicher Zufluss fingiert werden könnte, da der Versorgungsberechtigte insoweit über das in der betrieblichen Altersversorgung gebundene Kapital verfügt. Insoweit empfiehlt sich stets die Einholung einer Anrufungsauskunft gem. § 42e EStG beim zuständigen Betriebsstätten Finanzamt.

V. Zusammenfassung und Fazit

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass – notfalls durch einzelarbeitsvertragliche Gestaltung – nicht nur ein Zeitwertkonto für eine ruhestandsnahe Freistellung in Frage kommt, sondern auch die – freilich von ihrem ursprünglichen, streng versorgungspolitischem Zweck gelöste – betriebliche Altersversorgung. Angesichts der immer noch „sparsamen“ Verbreitung von Zeitwertkonten ist das eine wichtige Feststellung. Ist also die betriebliche Altersversorgung im Kontext der Vorruhestandsgestaltungen – untechnisch ausgedrückt – womöglich gar „das bessere Zeitwertkonto“? Diese Frage dürfte im Ergebnis zu verneinen sein.

Grundsätzlich haben zur Finanzierung einer Freistellung vor einer Altersrente sowohl das Zeitwertkonto, als auch Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ihre spezifischen Vor- und Nachteile. Dabei liegt die betriebliche Altersversorgung vor allem im Hinblick auf ihre Verbreitung und ihre Deckungsmittel vorn. Auch in ihrer rechtlichen Ausgestaltung sind manche Einzelheiten besser geregelt. Die Möglichkeiten der Kapitalanlage sind weniger beschränkt als in § 7d Abs.3 SGB IV, die Rechte des Arbeitnehmers bei der Übertragung auf einen anderen Arbeitgeber sind umfangreicher und die Frage einer Übertragung in die betriebliche Altersversorgung stellt sich erst gar nicht.

Andererseits spricht zugunsten des Wertguthabens seine in jeder Hinsicht größere Flexibilität. Die Nutzung des Wertguthabens ist an kein bestimmtes Lebensalter gebunden und kann daher im Gegensatz zur betrieblichen Altersversorgung auch deutlich vor dem Rentenalter im laufenden Arbeitsverhältnis uneingeschränkt für eine Voll-, aber auch für eine Teilfreistellung verwandt werden. Eine Dotierung ist ohne Beachtung gesetzlicher Schwellenwerte steuer- und SV-beitragsfrei in beliebiger Höhe zulässig. Nicht einmal die Verpflichtung des Arbeitgebers, auch den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in das Wertguthaben einzubringen, wird sich dauerhaft als Nachteil erweisen, denn im Zusammenhang mit der gesetzlichen Neuausrichtung der betrieblichen Altersversorgung werden die Stimmen lauter, die auch hier eine Beteiligung des Arbeitgebers mindestens in Höhe der heute noch ersparten SV-Beiträge fordern.

Entscheidend ist aber letztlich die unterschiedliche Zweckbestimmung beider Instrumente. Die betriebliche Altersversorgung wird für die Gesamtversorgung im Alter immer unverzichtbarer. Sie hat für die meisten Arbeitnehmer angesichts der zu erwartenden Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung längst eine Ersetzungsfunktion übernommen, die bei einer Umwidmung zu Freistellungszwecken verloren ginge. Neben den im Modell selbst angelegten Beschränkungen sprechen daher vor allem sozialpolitische Erwägungen dafür, die betriebliche Altersversorgung nur im Einzelfall und idealerweise auch nur partiell und nach sorgfältiger Abwägung der konfligierenden Interessen für eine vorgelagerte Freistellung einzusetzen.

Dr. Judith May und Michael Mostert

B. Steuerliche Gewinnermittlung mittels Einnahmen-Überschuss-Rechnung gemäß § 4 Abs. 3 EStG – Auch für KMU eine sachgerechte Gewinnermittlung bei Wertkonten?

Nicht erst in letzter Zeit zerbrechen sich Politik, Fachwelt, aber nicht zuletzt auch Unternehmen die Köpfe, wie eine Flexibilisierung von Lebensarbeitszeit gelingen kann. In den Fokus rücken dabei immer wieder die kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU). Bringt man für diese Unternehmensgruppe eines der am häufigsten genannten Hindernisse zur Umsetzung von Wertkontenregelungen auf einen Punkt, so handelt es sich dabei regelmäßig um die Komplexität bei der Umsetzung und Verwaltung entsprechender Flexibilisierungsmodelle.

Keinen unwesentlichen Aspekt des mit Wertkonten assoziierten Aufwandes bildet für die Unternehmen deren steuerliche Behandlung. Diesbezüglich ist in erster Linie die einkommensteuerrechtliche Gewinnermittlung zu nennen.

Im letzten Newsletterbeitrag des Fachkreises Steuern und Bilanzen wurden grundlegende Methoden der Gewinnermittlung von Unternehmen bereitsaufgezeigt und deren grundsätzliche Charakteristika beschrieben. Konzentrierte sich dieser Beitrag noch auf zentrale Stärken und Schwächen der Bilanzierung gemäß § 4 Abs. 1 Einkommensteuergesetz (EStG) und der alternativen Gewinnermittlungsmöglichkeit im Rahmen der **Einnahmen-Überschuss-Rechnung (EÜR)** gemäß § 4 Abs. 3 EStG, wird dieser Beitrag einen genaueren Blick auf die aktuelle Entwicklung der EÜR werfen.

Anlass hierfür ist insbesondere die Rechtsprechung eines Finanzgerichts zur Behandlung von Rückdeckungsversicherungen bei der Gewinnermittlung durch EÜR und dessen mögliche Auswirkungen auf die EÜR bei Einsatz von Wertkontenregelungen. Mit Urteil vom 23.01.2014 (AZ: 6 K 2294/11) hat das Finanzgericht Rheinland-Pfalz zu Rückdeckungsversicherungen eine erstmalige Entscheidung über die Gewinnermittlung im Rahmen der EÜR und der sich daraus ergebenden Konsequenzen getroffen. Auch wenn das Urteil selbst keinen unmittelbaren Zusammenhang mit Wertkontenregelungen aufweist, so kann unseres Erachtens für die Grundsätze zur steuerlichen Behandlung von Zuwendungen an Rückdeckungsversicherungen zur Finanzierung von Wertguthaben in entsprechend ausgestalteten Systemen nichts anderes gelten.

Eine höchstrichterliche Entscheidung zu dieser Fragestellung steht hingegen noch aus. Sie wird wohl nicht mehr allzu lange auf sich warten lassen, da sich im Rahmen der Revision der Bundesfinanzhof (BFH) (AZ: VIII R 9/14) mit den im Urteil des Finanzgerichts Rheinland-Pfalz aufgeworfenen Fragestellungen auseinandersetzen wird. Im Folgenden möchten wir auf Details des oben genannten Urteils eingehen, welches unseres Erachtens die Grundlage für eine rechtlich nachvollziehbare und praktikable Vorgehensweise bei der steuerlichen Gewinnermittlung darstellt.

I. Das Urteil des Finanzgerichts Rheinland-Pfalz

Das Finanzgericht (FG) Rheinland-Pfalz hatte die Frage zu klären, ob die Prämienzahlungen eines die Einnahmen-Überschuss-Rechnung nutzenden Arbeitgebers an eine Rückdeckungsversicherung im Rahmen der Finanzierung einer Betriebsrentenzusage bereits im Zeitpunkt ihrer Zuwendung an den Versicherer als Betriebsausgaben steuerlich abzugsfähig sind, oder ob der Betriebsausgabenabzug erst im Zeitpunkt des Zuflusses der Versicherungsleistung geltend gemacht werden kann.

Dieser Klärung lag folgender Sachverhalt zugrunde.

1. Sachverhalt

Die Kläger sind Ehegatten; der Ehemann, ein Zahnarzt, hatte seiner als Arzthelferin beschäftigten Ehefrau zwei Betriebsrentenzusagen erteilt. Es handelte sich hierbei um eine **rückgedeckte** Direktzusage, sowie um eine **Direktversicherung**. Als sog. Einnahmen-Überschussrechner nahm der Zahnarzt die steuerliche Gewinnermittlung im Rahmen der Regelung des § 4 Abs. 3 EStG vor. Sowohl für die **Rückdeckung** der Direktzusage als auch für die **Direktversicherung** wendete der Zahnarzt entsprechende Versicherungsbeiträge auf, die er als laufende Betriebsausgaben im Jahr der getätigten Prämienzahlungen in Abzug brachte.

Im Rahmen einer Betriebsprüfung durch das zuständige Finanzamt war der Prüfer für den streitgegenständlichen Prüfungszeitraum der Jahre 2007 und 2008 in beiden Fällen der Meinung, dass eine steuerliche Abzugsfähigkeit nicht gegeben sei. Hierbei berief er sich bezüglich der einmaligen Aufwendung (Einmalbeitrag) für die **Rückdeckungsversicherung** der Pensionszusage darauf, dass der zutreffende Zeitpunkt des Betriebsausgabenabzugs des Versicherungsbeitrages erst der Fälligkeitstermin der Rückdeckungsversicherung und nicht der Zeitpunkt der Prämienzuwendung an sich sei. Für die Zuwendungen zugunsten der **Direktversicherung** stellte er klar, dass aufgrund einer steuerlichen Nichtanerkennung des Arbeitsverhältnisses mit der Ehefrau eine Abzugsfähigkeit als Betriebsausgaben beim klagenden Ehemann nicht in Frage komme.

Der Prüfer (als Vertreter der Finanzverwaltung) begründete seine Auffassung wie folgt: Nach § 4 Abs. 3 Satz 4 EStG habe eine steuerliche Berücksichtigung der Beiträge zur **Rückdeckungsversicherung** entsprechend der Regelungen für Wertpapiere oder ähnliche verbriefte Forderungen erst im Zeitpunkt der Veräußerung oder der Entnahme als Betriebsausgaben zu erfolgen. Im Fall einer Rückdeckungsversicherung sei dies der Zeitpunkt der Fälligkeit der Versicherungsleistung und gerade nicht der Zeitpunkt der Prämienzuwendung. Der Wortlaut der Vorschrift unterscheide nicht, ob die Forderung zum Anlage- oder Umlaufvermögen gehöre, weshalb die Zuordnung der Versicherung zu einem der beiden Vermögen für die Abzugsfähigkeit belanglos sei.

Er wies zudem darauf hin, dass die Vermischung zwischen der Bildung einer sich aus der Direktzusage verpflichtend ergebenden Pensionsrückstellung und der Aufwendung zugunsten der Rückdeckungsversicherung steuerlich unzulässig sei, da es sich um zwei voneinander unabhängige Wirtschaftsgüter handele. Ohne die Pensionsrückstellung (durch getrennte Betrachtung von Aktiva und Passiva) verbliebe kein steuerlich zu benennender Aufwand, da sich die Prämienzahlung und die Aktivierung der Forderung aus der Rückdeckungsversicherung i.H.d. Deckungskapitals gegenüberständen und somit (auf Ebene der Aktiva) ausgleichen würden. Der Aufwand ergebe sich beim Bilanzierenden gerade aus der Bildung der Rückstellung (Passiva). Die Bildung einer steuerlichen Rückstellung sei bei der Gewinnermittlung im Rahmen des § 4 Abs. 3 EStG aber gerade nicht möglich.

Im Fall der **Direktversicherung** stützte der Prüfer seine ablehnende Haltung auf ein vermeintliches Fehlen der steuerlichen Anerkennung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Eheleuten. Dem hielten die Kläger entgegen, dass ein steuerlich anzuerkennendes Arbeitsverhältnis vorliege und die Beiträge zur Direktversicherung sofort als Betriebsausgabe abzugsfähig seien.

Zur Frage des steuerlichen Abzugs des Einmalbeitrags zur **Rückdeckungsversicherung** stellen sich die Ausführungen der Kläger wie folgt dar: Zum einen handele es sich bei Ansprüchen aus einer Rückdeckungsversicherung nicht um Wertpapiere oder ähnlich verbriefte Rechte, was gegen die Anwendung des § 4 Abs. 3 Satz 4 ESG spreche. Hier verfolgen die Kläger offenkundig – ebenso wie die Finanzverwaltung – eine Orientierung am Wortlaut der Vorschrift, nur mit dem Unterschied, dass bereits dem Wortlaut nach die Rückdeckungsversicherung kein Wertpapier oder eine ähnliche ver-

briefte Forderung ist. Weiter wurde darauf hingewiesen, dass für Bilanzierende entsprechende Ansprüche an Rückdeckungsversicherungen im Umlaufvermögen auszuweisen seien. Dies müsse dann im Rahmen der entsprechenden Zugehörigkeit auch für Einnahmen-Überschussrechner gelten und zu einer sofortigen Abziehbarkeit führen. Damit soll wohl verhindert werden, dass die Regelung des § 4 Abs. 3 S. 4 EStG über eine Subsumtion unter den Begriff „nicht abnutzbare Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens“ zur Anwendung gelangt.

2. Die Entscheidung des FG Rheinland-Pfalz

Das FG Rheinland-Pfalz entschied zu Gunsten der Kläger und stellte in seinem Urteilsleitsatz klar, dass sich Einzahlungen an eine **Rückdeckungsversicherung** bei einem Steuerpflichtigen, der seinen Gewinn nach § 4 Abs. 3 EStG ermittelt, bereits im Zeitpunkt der Zahlung und nicht erst mit Rentenbeginn gewinnmindernd auswirken.[18]

Die Urteilsgründe weisen im Wesentlichen auf folgende Kernaspekte der Entscheidungsfindung hin. Eine, analog der Regelung des § 4 Abs. 3 Satz 4 EStG für Wertpapiere oder ähnliche verbriefte Forderungen, vorzunehmende Gewinnminderung erst im Zeitpunkt des Rentenbeginns (Fälligkeit der Versicherungsleistung) sei nicht sachgerecht. Der Abfluss von Vermögen in Form der gezahlten Versicherungsprämie stelle das auslösende Momentum für die Abzugsfähigkeit im Rahmen der Einnahmen-Überschuss-Rechnung als Geldflussrechnung dar. Eine im Rahmen des § 4 Abs. 3 Satz 4 EStG geforderte *Veräußerung oder Entnahme* liege im Zeitpunkt der Versicherungsfälligkeit gerade nicht vor. Trete die Rentenfälligkeit ein, verlöre der beim zusagenden Arbeitgeber als Betriebseinnahme abzubildende Zahlungsfluss gerade nicht die Bindung zum Betriebsvermögen, wie dies bei einer Entnahme oder Veräußerung typischerweise der Fall sei. Bei den Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung handele es sich um Betriebsvermögen. Hieraus folge die fehlende Anwendbarkeit des § 4 Abs. 3 Satz 4 EStG. Auch eine zu einer analogen Anwendung führende Regelungslücke sei nicht erkennbar. In einer Rückdeckungsversicherung lasse sich weder ein Wertpapier noch eine ähnliche verbriefte Forderung sehen.

Diese „Lösung“ hat zur Folge, dass die umstrittene Frage offen bleiben kann, ob die Rückdeckungsversicherung zum Anlage- oder Umlaufvermögen gehört.[19]

Zur **Direktversicherung** bleibt anzumerken, dass die Beiträge aufgrund des steuerlich anzuerkennenden Dienstverhältnisses – wie im „Normalfall“ – sofort als Betriebsausgaben abzugsfähig sind.

3. Rechtliche Würdigung

Das dargelegte Urteil und seine Entscheidungsgründe haben einen Nachhall in der Fachwelt gefunden. Neben Stimmen, die die getroffene Entscheidung als inhaltlich falsch ablehnen, finden sich auch unterstützende Meinungen. Die beiden Hauptströmungen sind unter Hinweis auf ihre wesentlichen Argumente folgendermaßen zu beschreiben.

a) Gegenwind in der Literatur

Die Entscheidung des FG Rheinland-Pfalz stößt in der Fachliteratur nicht nur auf Zustimmung. Es melden sich auch kritische Stimmen, deren Auffassung sich mit der Rechtsauffassung der in der Urteilsbegründung dargelegten beklagten Finanzverwaltung deckt. So wird beispielsweise darauf hingewiesen, dass Arbeitgeber, die ihre Gewinne durch Über-

[18] FG Rheinland-Pfalz Urteil vom 23.01.2014, AZ.: 6 K 2294/11, 2. Leitsatz
[19] Anlagevermögen: stellvertretend Höfer in Höfer/Veit/Verhufen, BetrAVG Band II, Kapitel 6 Rz. 12; Umlaufvermögen: BFH I R 54/02 v. 25.02.2004, unter II. 1. a), BStBl. II 2004, S. 654; H 6a (23) EStR „Rückdeckungsanspruch“ als Forderung anzusetzen.

schussrechnung ermitteln, die Beiträge zu einer Rückdeckungsversicherung erst im Zeitpunkt der Vereinnahmung der Versicherungsleistung als Betriebsausgaben absetzen könnten, da hier ein Sparvorgang mit dem Aufbau einer Forderung vorliegt, oder dass nicht abnutzbares Anlagevermögen durch die Rückdeckungsversicherung vorliegt.[20] Als Begründung wird hierbei auf die analoge Anwendbarkeit des § 4 Abs. 3 Satz 4 EStG verwiesen. Darüber hinausgehende Begründungsansätze finden sich jedoch nicht.

b) Bestätigende Literaturmeinung

Eine abweichende Auffassung in der Fachliteratur teilt die Auffassung des FG Rheinland-Pfalz und spricht sich für einen Betriebsausgabenabzug bereits zum Zeitpunkt der Prämienzahlung an die Rückdeckungsversicherung aus. Insbesondere wird die Entscheidung des FG Rheinland-Pfalz gestützt, dass bei einer Rückdeckungsversicherung im Leistungszeitpunkt weder eine *Entnahme* noch eine *Veräußerung* vorliegt.[21]

Ein weiteres Argument gegen die Anwendung des § 4 Abs. 3 Satz 4 EStG ist nach Auffassung der Vertreter dieser Literaturmeinung die fehlende Möglichkeit, Risikoanteile in Versicherungsbeiträgen sachgerecht als Betriebsausgaben abzuziehen. Gehe man davon aus, dass Anschaffungskosten einer Versicherung (also die Prämie) mit der Versicherungsleistung zu saldieren seien, wenn die Leistung ausgezahlt werde, fänden Prämienanteile, die auf eine Risikoabdeckung entfallen würden, keine Berücksichtigung. Trete das versicherte Risiko nämlich nicht ein, fänden diese Prämienanteile keinen Niederschlag in der Versicherungsleistung an sich. Eine Aufrechnung zwischen Prämie und Versicherungsleistung könne – mangels Leistung – auch im Zeitpunkt der Versicherungsfälligkeit nicht mehr vorgenommen werden, wodurch dann auch hier die Geltendmachung als Betriebsausgaben nicht möglich sei. Um dieses unerwünschte Ergebnis zu verhindern, sei alleine die Berücksichtigung der Prämie im Zuwendungszeitpunkt an sich gerechtfertigt. Dies gelte zumindest für ihren Risikoanteil. Um Anschaffungskosten könne es sich dann hingegen lediglich für den Sparanteil der Prämie handeln, deren Verrechnung mit der Versicherungsleistung zu deren Fälligkeit anstehe.

Hier wird u. E. jedoch übersehen, dass die Beiträge zur Risikoabsicherung von der Finanzverwaltung im vorliegenden Urteil sofort als Betriebsausgabe abgezogen wurden (3.420,76 EUR), was mangels Sparvorgang und endgültiger Belastung – es entsteht insoweit keine Forderung – auch unstrittig ist und der aktuellen Praxis entspricht.[22]

c) Zwischenfazit

Im Ergebnis ist unserer Auffassung nach der Ansicht des FG Rheinland-Pfalz zuzustimmen und insoweit davon auszugehen, dass der Abzug von Versicherungsprämien an eine Rückdeckungsversicherung als Betriebsausgaben bereits zum Zeitpunkt der Prämienzahlung gegeben ist. Die Vorgehensweise stellt eine konsequente Anwendung des Systems im Rahmen des Zufluss- und Abflussprinzips der Einnahmen-Überschuss-Rechnung dar. Zudem vermag das zentrale Argument der Gegenauffassung, die Anwendbarkeit der Regelung des § 4 Abs. 3 Satz 4 EStG auf die Zuwendungen an Rückdeckungsversicherungen sei gegeben, aufgrund der dargelegten Schwächen final nicht zu überzeugen.

[20] Ahrend, Förster, Rößler „Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung“ Teil 2, Rn. 1443; Vgl. Blomeyer/Rolfs/Otto, 2015 6. Auflage, StR A, Rz. 35.
[21] Höfer, Veit, Verhuven „Betriebsrechtenrecht (BetrAVG), Band II, Steuerrecht“ Kap.6, Seite 15, Rn. 36 ff.
[22] Siehe OFD Hannover Verfügung vom 01.01.1981, S 2144 – 23 – StH 221; S 2144 – 23 – StO 221. Vgl. Ahrend, Förster, Rößler „Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung“ Teil 2, Rn. 1443 „Insoweit“ ein Sparvorgang vorliegt, erfolgt der Betriebsausgabenabzug erst zum Zeitpunkt der Versicherungsleistung; vgl. Blomeyer/Rolfs/Otto, 2015 6. Auflage, StrA, Rz. 35 „So weit“ aus dem Versicherungsbeitrag Anlagevermögen geschaffen wird, erfolgt der Betriebsausgabenabzug erst zum Zeitpunkt der Versicherungsleistung.“

II. Auswirkungen auf die Bewertung von Wertkonten

Festzuhalten bleibt, dass sowohl das Urteil des FG Rheinland-Pfalz als auch die Literatur im Rahmen ihrer Entscheidungen und Rechtsauffassungen eine Rückdeckungssituation im Rahmen einer Betriebsrentenzusage im Blick hatten. Was bedeutet dies nun aber für die Bewertung von Wertkonten? Sind die Argumente und Sichtweisen übertragbar?

Wenngleich, wie bereits dargelegt, die Entscheidung des FG Rheinland-Pfalz keinen expliziten Bezug auf die Rückdeckung von Wertkontenregelungen nimmt, sind deren Feststellungen unserer Ansicht nach übertragbar. Sowohl im Rahmen der Finanzierung von Wertkontenvereinbarungen als auch bei der dem Urteil gegenständlichen Rückdeckung einer Betriebsrentenzusage handelt es sich um Versicherungslösungen zur Finanzierung der arbeitsrechtlich eingegangenen Verpflichtung, arbeitsfreie Zeiten, seien es Rentenzeiten oder eben Freistellungsphasen im laufenden Arbeitsverhältnis zu finanzieren, ohne dass im konkreten Zeitraum eine Gegenleistung in Form einer Arbeitsleistung erbracht wird. Für die steuerrechtliche Behandlung dieses Finanzierungsinstruments kann es dabei keinen Unterschied machen, ob diese arbeitsrechtlich eingegangene Verpflichtung die Finanzierung einer Rentensituation oder der Freistellung innerhalb eines laufenden Arbeitsverhältnisses bzw. im Rahmen eines Vorruhestandsmodells zum Ziel hat. Dies wird insbesondere dann eindeutig, wenn sich die Zielsetzungen so sehr ähneln, wie dies bei Wertkontenregelungen zum flexiblen Übergang in die Rentenphase und der Betriebsrente der Fall ist.

Durch den sofortigen Betriebsausgabenabzug der Beiträge stellt sich letztlich wie bei der Bilanzierung eine sofortige steuerliche Gewinnminderung ein. Der im vorgehenden Newsletterbeitrag beschriebene zeitliche Versatz bei einer „herkömmlichen“ Sichtweise und Anwendung des § 4 Abs. 3 Satz 4 EStG entfällt somit.

III. Fazit

Das FG Rheinland-Pfalz bietet durch seine Entscheidung erstmalig die Möglichkeit, unter Rückgriff auf die Finanzrechtsprechung die vereinfachte Gewinnermittlungsmethodik auch auf die Bewertung von Finanzierungsinstrumenten anzuwenden, wie sie nicht nur für Betriebsrentensysteme, sondern eben auch für Wertkontensysteme verwendet werden. Hieraus ergibt sich, gerade für KMU, die Möglichkeit, den Gewinnermittlungsaufwand in einem dem Unternehmen bekannten Rahmen zu halten. Zudem wird es ermöglicht, ein für diese Unternehmen bewährtes und handhabbares Verfahren beizubehalten, wenn die Entscheidung zugunsten eines noch nicht praktizierten Wertkontenmodells getroffen wird, um Arbeitszeitflexibilisierung zu ermöglichen. Einer weiteren notwendigen Verbreitung derartiger Systeme, gerade in Kleinunternehmen und im Mittelstand, steht eine solche Entwicklung sicher gut zu Gesicht.

Nicole Koller und Tobias Weiße

C. Ein Preisschild muss her

Garantien bei Produkten für die Altersvorsorge und individuelle Gestaltung der Lebensarbeitszeit haben in Deutschland einen sehr guten Ruf. Oft zu Unrecht. Denn gerade in einer lang anhaltenden Niedrigzinsphase sorgen hohe und starre Garantien (Nominalwertgarantien) dafür, dass Anleger ihre Sparziele kaum erreichen können.

Effektivkosten, Total Expense Ratios, Vertriebskosten – in den vergangenen Jahren war der Fokus von Medien und Verbraucherschützern sehr stark auf die harten Gebühren von Kapitalanlagen und Vorsorgeprodukten gerichtet. Dabei wurde stets übersehen, dass ein anderer Faktor einen viel größeren Einfluss auf das Ergebnis eines Sparprozesses haben kann: die Kosten eventuell vorhandener Garantien. Ein neuer Garantiekostenindex, der die Kosten einer Nominalwertgarantie bei Fondssparplänen untersucht, soll nun für mehr Transparenz sorgen.

Sparer bevorzugen Garantien – diese Aussage dürfte für die Mehrheit der Deutschen zutreffen. Allerdings nur, weil die Verbraucher und Arbeitnehmer in der Regel ein völlig falsches Bild davon haben, wie viel eine Garantie wert ist beziehungsweise wie viel sie tatsächlich kostet. Offensichtlich entsteht in Beratungsgesprächen häufig der Eindruck, dass eine Nominalwertgarantie zum Laufzeitende ohne zusätzliche Kosten im Sinne einer Rendituereduzierung möglich ist.

Folgenschwerer Irrtum

Ein schwerwiegender Irrtum. Denn die extrem niedrigen Zinsen verändern die Garantiekosten in der Kapitalanlage von Sparprodukten so grundlegend, dass es zwingend notwendig erscheint, Anlegern, aber auch der interessierten Öffentlichkeit, zumindest ein Gefühl dafür zu geben, was „das Preisschild“ einer Garantie ist. Das gilt auch und gerade für die Kapitalanlage im Kontext von Zeitwertkonten, da hier per Gesetz die Garantie der eingezahlten Beiträge zum Zeitpunkt der plangemäßen Inanspruchnahme durchgesetzt wurde (§ 7d Abs.3 SGB IV). Für Arbeitnehmer und Arbeitgeber bedeutet dies, dass Sie selbst dann keine Möglichkeit haben auf die Garantie zu verzichten, wenn allen Beteiligten klar ist, dass die Garantie zwar in der Lage ist, im Wertguthaben zum Einbringungszeitpunkt enthaltene Beitrags- und Steuerbeiträge zu sichern, eine effiziente Kapitalanlage im Sinne des Planteilnehmers aber weitgehend unmöglich macht.

Professor Olaf Stotz von der Frankfurt School of Finance & Management hat eine Methode entwickelt, die die Auswirkungen von Garantien greifbar und bezifferbar macht. Dazu wurde ein Fondssparplan mit einer simplen (statischen) 100-prozentigen Beitragsrückgewähr mit einem reinen Aktienfondssparplan verglichen. Gebühren blieben außen vor. Beide Produkte traten in 5.000 simulierten Marktszenarien gegeneinander an, die sich an etablierten Kapitalmarktmodellen für Aktien und Renten orientierten.

Bei den in der Vergangenheit deutlich höheren Marktzinsen musste nur ein kleiner Teil des Wertguthabens in festverzinsliche Anlagen investiert werden, um die Garantie zum Auszahlungszeitpunkt erfüllen zu können. Die Garantie war daher relativ günstig zu gewähren. Je niedriger der Marktzins allerdings fällt, desto höher muss zwangsläufig der Anteil festverzinslicher Anleihen ausfallen. Das schmälert die Ertragschancen und führt damit zu vielfach höheren Garantiekosten. Bei einer Rendite für Staatsanleihen von 1 Prozent müssen in einem einfachen, statischen Garantiemechanismus ca. 65 % der investierten Summe in Anleihen angelegt werden, um die Garantie zu stellen. Bei höheren staatlichen Zinsen fällt dieser Anteil signifikant. Bei einem konstanten Zinssatz von 5 % wären dies nur ca. 13 %.

Während für den Aktienfondssparplan nur die Performance der Aktienmärkte eine Rolle spielt, wird beim Garantiesparplan auch in Staatsanleihen investiert. Es ergeben sich für beide Produkte jeweils 5.000 simulierte Endguthaben mit

einem Mittelwert. Die Differenz der beiden Mittelwerte (Aktien- vs. Garantiesparplan) stellt praktisch die Opportunitätskosten der Garantie dar.

Die Studie vereinfacht hier bewusst, um den Effekt der Garantie deutlich zu machen. So können bestimmte Garantiemodelle und Produkte wie Zeitwertkonten aufgrund der regulatorischen Vorgaben (§7d SGB IV) keine 100-%ige Aktienquote erreichen und selbstverständlich gibt es andere Zinsträger als Staatsanleihen. Die Studie verdeutlicht, dass ein extremer Zinsverfall Garantien prohibitiv teuer macht. Folglich sind die Ergebnisse der Studie pointiert und die Effekte können je nach Konzeption der Produkte weniger ausgeprägt sein, entziehen können sie sich diesen Effekten aber in keinem Fall.

Ein Beispiel:
Wenn der Sparplan mit Garantie ein durchschnittliches Endguthaben von 100.000 Euro und der Sparplan ohne Garantie ein durchschnittliches Endguthaben von 120.000 Euro bietet, dann hat die Garantie 20.000 Euro „gekostet“. Diese Simulationen wurden für jeden Startmonat seit Ende des Jahres 2000 durchgeführt. Anschließend wurden jeweils die entsprechenden Garantiekosten ermittelt. Die sich daraus ergebende Kurve zeigt die Entwicklung der Kosten der Wertkontengarantie zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme. Da sich die Ausgangsbedingungen für einen Sparplan durch die Finanzkrise und den Zinsverfall über die Jahre verändert haben, verändern sich auch die Garantiekosten.

Kosten höher als Einzahlungen

Die Ergebnisse sind erstaunlich: Während die Garantie im Falle einer 25-jährigen Anlegerin, die monatlich Beiträge z.G ihres Wertkontos i.H.v. 50 Euro leistet, zu Beginn des Jahres 2000 nur zu einer Verringerung des Endguthabens um 15.781 Euro führte, so blieben im April 2015 immerhin 171.889 Euro „auf der Strecke“ (siehe Grafik). Und das nur, weil der Arbeitgeber als (möglicherweise einzige) Anlageoption ein Garantieprodukt in Unkenntnis des „Preisschildes“ der Garantie vorgegeben hat. Diese Option gewährleistet zwar den Ausschluss von Nachschussrisiken auf Seiten des Arbeitgebers, minimiert aber gleichzeitig das Renditepotenzial. Je mehr die Planteilnehmerin monatlich anspart, desto höher ist der potenzielle Renditeverlust durch die Garantiekosten. Angesichts solcher Größenordnungen ist es erstaunlich, dass dieser Effekt bislang vollständig ignoriert wurde.[23]

Die Kenntnis der Kosten wirft Fragen auf: Warum beharrt der Gesetzgeber insbesondere bei geförderten Sparformen auf Garantien des Produktgebers? Sparer zu Gunsten standardisierter Produkte wie z. B. Riester-Verträgen kommen nicht an der Beitragsgarantie vorbei, auch wenn sie gewillt wären, im Interesse einer renditeträchtigeren Anlage auf diese zu verzichten. Bei Zeitwertkonten und auch in der bAV (z. B. Direktversicherungen) stellt sich die Problematik noch etwas anders – hier ist es der Arbeitgeber, der die Beitragsgarantie zum Zeitpunkt der plangemäßen Inanspruchnahme zu stellen hat. Er *kann* diese an einen Produktgeber weiterreichen, um Nachschussrisiken auszuschließen, *muss* es aber nicht. Warum tut er es dann in vielen Fällen noch?

Zur Ehrenrettung aller Beteiligten sei gesagt, dass in den Zeiten, in denen die Modelle für Vorsorge und individuelle Gestaltung der Lebensarbeitszeit erfunden wurden, die Zinsen ein Niveau hatten, das nur geringe Garantiekosten nach sich zog. Jetzt allerdings ist es höchste Zeit, diese „Fürsorge“, die den Sparer letztlich schädigt, zu überdenken und Alternativen mit geringeren oder gänzlich ohne Garantien anzubieten. Denn diese erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass Anlegern mehr Geld für die Entnahme z. B. für eine ruhestandsnahe Freistellung zur Verfügung steht.

[23] Beide Rechenbeispiele basieren – wie dargestellt - auf einem stark vereinfachten statischen Garantiemodell ohne Berücksichtigung von Kosten.

Unsinniger Garantiezwang

Die Anschlussfrage lautet: Wie gehen andere Länder mit diesem Problem um? Längst nicht jeder Staat ist so „fürsorglich" wie Deutschland, und es gibt Nationen, in denen man den Bürgern tatsächlich zutraut, ihr Sparverhalten selbst in die Hand zu nehmen. Das hat mitunter sehr interessante und positive Auswirkungen auf die Sparkultur, die Vermögensstruktur und das Alterseinkommen.

Welche Schlüsse können wir für Deutschland daraus ziehen?

Erstens:
In Zeiten, in denen Zins und Zinseszins praktisch abgeschafft sind, erscheint es wenig zielführend, Sparer über einen sehr langen Zeitraum durch einen Garantiezwang in ebenjene Anlagen zu drängen, deren Zins nicht mehr existiert. Der Staat erhöht so die Garantiekosten und setzt mit Steuergeldern Anreize, in „teure" Anlagen zu investieren, statt potenziell renditeträchtigere Anlagen zu fördern.

Im Falle von Zeitwertkonten ist es zwar streng genommen der Arbeitgeber als Plansponsor, der in Garantie- oder zu mindestens in extrem risikoaverse Anlageformen gedrängt wird – mittelbar leidet aber eben auch der Mitarbeiter darunter.

Zweitens:
Andere Länder haben gezeigt, dass es nicht nur möglich, sondern auch sinnvoll ist, dem Sparer eine Option zu eröffnen, in risikoreichere, aber langfristig deutlich lukrativere Anlagen zu investieren. Beispiele hierfür sind Australien und die USA, wo die Vorsorge wesentlich flexibler gestaltet ist.

Wenn die Politik schon an der Reform der betrieblichen Altersvorsorge arbeitet, gehören diese Punkte zweifelsfrei auf die Agenda – hoffentlich mit entsprechender Abstrahlungswirkung für Zeitwertkonten. Bei letzteren gab es zum Zeitpunkt der Beschlussfassung zu Flexi II einen breiten politischen Konsens, dass der Planteilnehmer vor den Risiken der Kapitalanlage zu schützen sei. Dieser Konsens hatte seinen Ursprung nicht zuletzt in den Auswirkungen der letzten Finanzkrise und ist zu honorieren. Auch hier gilt allerdings, dass sich die Zeiten erneut geändert haben und dass es nunmehr die Folgen der Niedrigzinspolitik sind, vor der geschützt werden sollte.

Das Wichtigste auf einen Blick

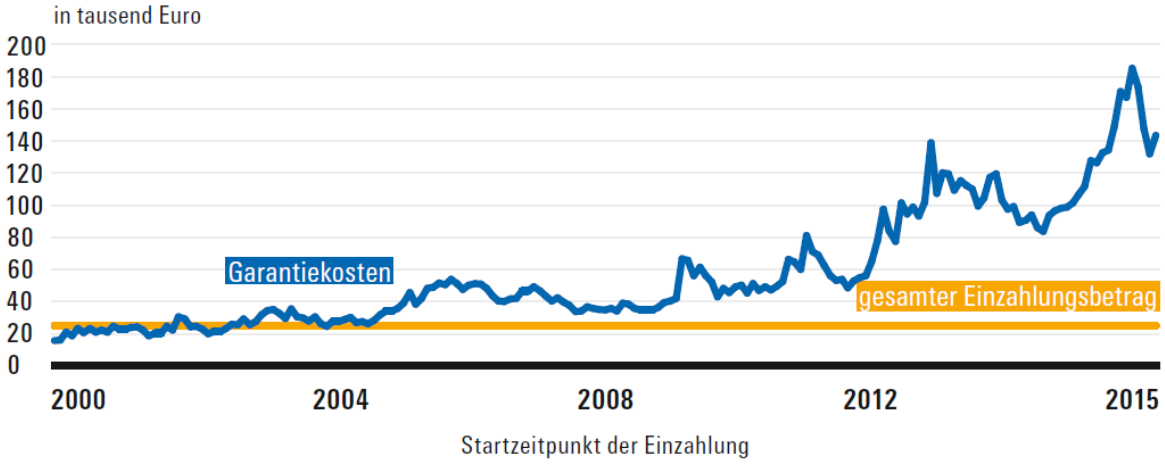
Verkannter Effekt:
Die Kosten einer Kapitalgarantie werden bislang nicht betrachtet.

Teures Versprechen:
Die Garantiekosten liegen – je nach Garantie und Anlagedauer – teilweise sogar oberhalb des angelegten Betrags. Je jünger der Anleger, desto höher sind sie.

Entscheidender Faktor:
Je niedriger die Zinsen sind, desto teurer wird die Kapitalgarantie.

Welchen Preis die Kapitalgarantie hat

Je niedriger die Zinsen, desto teurer die 100-prozentige Kapitalgarantie: Im Beispiel für eine 25-jährige Anlegerin übersteigen die Kosten einer Kapitalgarantie den gezahlten Gesamtbetrag von 25 200 Euro um ein Vielfaches, wenn die Einzahlungen im Jahr 2015 beginnen.



Zentrale Annahmen:
- *Anlegerin: 25-jährige Krankenschwester, keine Kinder, 50 Euro monatlicher Sparbetrag, Auszahlungsbeginn mit 67 Jahren*
- *Ermittlung des Garantiekostenindex: Vergleich einer Anlage, die 100 Prozent der eingezahlten Sparbeträge garantiert, mit einer 100-prozentigen Aktienanlage*
- *Simulationsverfahren: Zu jedem Zeitpunkt zwischen Januar 2000 und Juli 2015 werden über alle Monate hinweg Simulationen durchgeführt, um die Garantiekosten zu bestimmen*
- *Simulationsläufe: insgesamt 39,27 Millionen (187 Monate à 5000 Simulationen über 42 Jahre)*

Quelle: Frankfurt School of Finance & Management, Stand: 11/2015

Thomas Huth und Frank Breiting

D. Tariflich geförderte Zeitwertkonten-Modelle und ihre administrativen Herausforderungen

Einleitung

In verschiedenen Branchen wird der Verbreitungsgrad von Zeitwertkonten zunehmend stärker durch tarifvertragliche Förderung vorangetrieben. Vorreiter in der Privatwirtschaft sind die Chemie- und die Metallindustrie. Ein gutes Beispiel ist der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ der chemischen Industrie. Die dort definierten Demografiebeträge sind eine tariflich vorgegebene Förderung, die unter anderem für Zeitwertkonten verwendet werden kann.

Im Hinblick auf die Anforderungen an die Administration sind allerdings auch Modelle zu betrachten, die eine außertariflich vereinbarte Alimentierung ggf. in Anlehnung an tarifliche Regelungen z.B. zur Förderung der Verbreitung und zur besseren Akzeptanz des Zeitwertmodells in der Belegschaft definiert. Entsprechende Maßnahmen können die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitgebers bei der Gewinnung von Talenten zum Ziel haben oder die Attraktivität des Modells verbessern, um dessen Wirkung in Bezug auf andere personalpolitische Ziele zu verstärken. Arbeitgeberbeiträge zum Zeitwertmodell reichen von Startgutschriften mit der ersten Einbringung des Mitarbeiters bis hin zu Sonderbeiträgen, die im Falle der Freistellung das Wertguthaben erhöhen.

Da eine hohe Teilnahmequote primäres Ziel bei der Einführung von Zeitwertkontenmodellen ist und die tarifliche Förderung zwangsläufig zu hohen Teilnehmerzahlen führt, sollte bereits bei der Gestaltung der betrieblichen Regelung auf administrative Belange großer Teilnehmerzahlen, wie beispielsweise ein erhöhtes Informationsbedürfnis, viele besonderen Geschäftsvorfällen sowie konzernübergreifende Überträge, geachtet werden. In den nachfolgenden Ausführungen soll der Fokus auf Modellen liegen, die aufgrund einer tariflichen Vorgabe oder betrieblich motivierter Gutschriften von Anfang an eine hohe Teilnehmerzahl aufweisen. Wie sich die Förderbeträge auf die Administration auswirken soll im Folgenden insbesondere am Beispiel der Chemieförderung betrachtet werden.

1. Wirkung des Demografiebetrags am Beispiel der chemischen Industrie

Als die Tarifvertragsparteien BAVC und IGBCE im Jahre 2008 den Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ verabschiedeten, betraten sie tarifliches Neuland. Als einer der Ersten stellten sich die Chemie-Sozialpartner damit den personalpolitischen Herausforderungen, die der demografische Wandel auch für die Unternehmen mit sich brachte. Konkret wurde in dem Tarifvertrag ein Demografiebetrag (Demo I) festgelegt, mit dem ab dem Jahr 2010 seitens des Arbeitgebers EUR 300 p.a. (zzgl. Tariferhöhung) für jeden tariflich beschäftigten Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt wurden. Dieser Betrag muss für Zwecke verwendet werden, die einen Beitrag zur Verbesserung der betrieblichen demografischen Situation leisten. Entsprechend wurden fünf Verwendungsmöglichkeiten festgelegt: Neben der Altersteilzeit, der Teilrente, einer Berufsunfähigkeitszusatzversicherung und der tariflichen Altersversorgung sind Zeitwertkonten als Verwendungszweck aufgeführt. Eine Umfrage des BAVC[24] zeigte, dass der Demo I 2013 von rund 24 % der Unternehmen für Zeitwertkonten genutzt wurde. Diese 24 % repräsentierten zum Zeitpunkt der Umfrage 52 % der einbezogenen Tarifmitarbeiter. Die letztgenannte Zahl legt den Schluss nahe, dass der Demo I vor allem von großen Unternehmen für Zeitwertkonten verwendet wurde.

2012 entwickelten die Tarifvertragsparteien den Tarifvertrag durch Einführung eines zusätzlichen Demografiebetrags fort (Demo II). Dieser – zeitlich auf drei Jahre befristete – Betrag in Höhe von EUR 200 pro Tarifmitarbeiter sieht drei

[24] Umfrage zur Verwendung des Demografiefonds nach dem Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie und zur Verbreitung der Entgeltumwandlungen nach dem Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA); BAVC; Bundesauswertung vom 31.12.2013

Verwendungsmöglichkeiten vor: Neben einer „lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung“ (reduzierte Vollzeit mit 80 % Arbeitszeit) und Altersteilzeit sind Zeitwertkonten auch in diesem Kontext als Verwendungsmöglichkeit festgelegt. Betrachtet man den aktuellen Verbreitungsgrad von Zeitwertkonten in der Chemieindustrie so haben 32 % der Unternehmen mit 45 % der Tarifbeschäftigten diese eingeführt. Mit anderen Worten, etwa die Hälfte der Beschäftigten (rund 300.000 Mitarbeiter) verfügen über ein durch Demografiebeträge gefördertes Zeitwertkonto[25]. Rund drei Viertel der Chemieunternehmen, die ein Zeitwertkontenmodell anbieten, haben laut einer Studie des BAVC Zeitwertkonten erst aufgrund der entsprechenden Tarifverträge eingeführt. Lediglich ein Viertel der Unternehmen nannten entsprechende Modelle bereits zuvor ihr Eigen, oder haben diese unabhängig von den Demografiebeträgen eingeführt.

Unternehmen haben durch die Betriebsvereinbarung einen gewissen Gestaltungsspielraum. In der Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass Arbeitnehmer keine grundsätzliche Förderung in Form eines jährlich geleisteten Pauschalbetrages bekommen, sondern beispielsweise nur bei Eigeneinbringungen des Arbeitnehmers oder ältere Arbeitnehmer einen höheren Demografiebetrag erhalten.

2. Herausforderungen

Wie wirken sich die extern festgelegten Demografiebeträge auf die Administration von Zeitwertkonten aus? Entscheiden sich die Betriebsparteien den Demografiebetrag für ein Zeitwertkonto zu verwenden, so wird - wenn das Unternehmen nichts anderes regelt - für jeden Tarifmitarbeiter ein Konto eingerichtet. Ohne die tarifliche Förderung würde das entsprechende System erst mit Zeitablauf wachsen. In der Startphase sind oftmals nur wenige Teilnehmer zu verzeichnen, im Schnitt liegt die Durchdringung bei gut eingeführten Systemen ohne Förderung zwischen 10 und 30%. Dabei führt die große Teilnehmerzahl tariflich geförderter Systeme nicht zwangsläufig zu hohen Dotierungen. In der beobachteten Praxis betragen die Guthaben bei etwa 70 – 90 % der Belegschaft lediglich die tariflich geförderten Beträge. Wie in Modellen ohne Förderung bringen 10 - 30 % der Mitarbeiter darüber hinaus Eigenbeiträge ein.

Im Hinblick auf die laufende Administration des Zeitwertkontenmodells stellen sich neben den regulären Themen, wie zum Beispiel der Bearbeitung regelmäßiger Einbringung von Beiträgen, spezielle Herausforderungen. Die erste Herausforderung besteht darin, Mitarbeitern das Zeitwertkonto verständlich zu machen. Dieser Punkt ist grundsätzlich bei der Etablierung von Zeitwertkonten wichtig, stellt jedoch in tariflich geförderten Modellen eine besondere Hürde dar. In Modellen ohne Demografiebeträge entscheiden sich Mitarbeiter, die den persönlichen Nutzen von Zeitwertkonten erkannt haben, etwas Zeit (i.S. geleisteter Mehrarbeit) oder Geld erübrigen können und nicht davon ausgehen, in den nächsten Monaten das Unternehmen zu verlassen, bewusst dafür, ein Zeitwertkonto zu eröffnen. Der Mitarbeiter, für den automatisch ein Zeitwertkonto eingerichtet wird, beschäftigt sich unter Umständen nicht allzu umfassend mit der Materie. Spätestens jedoch wenn Zugänge zu Online-Portalen oder jährliche Kontoauszüge/Insolvenznachweise versandt werden, haben die Mitarbeiter viele Fragen. Gerade zu diesen Zeiten steigen die Anfragen der Mitarbeiter stark an.

Die Quote sozialversicherungsrechtlicher Störfälle bewegt sich auf betrieblicher Ebene in Abhängigkeit von der Fluktuation, mit der Teilnehmerzahl steigt ihre Anzahl allerdings zwangsläufig. Im Zuge der Störfallauszahlung treten vermehrt Fragen der Mitarbeiter auf, da sie den Störfallbetrag auf der Gehaltsabrechnung oftmals nicht nachvollziehen können oder sich für eine alternative Verwendung interessieren.

[25] Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingung für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetzte, Seite 3 & 20

Ebenfalls nimmt mit der Teilnehmerzahl die Anzahl der Freistellungen zu. In den ersten Jahren noch weniger, aber je höher die Guthaben werden, desto häufiger treten Freistellungsfälle ein. Abhängig von der im zeitlichen Verlauf steigenden individuellen Dotierung steigen hierbei auch die Freistellungsdauern an.

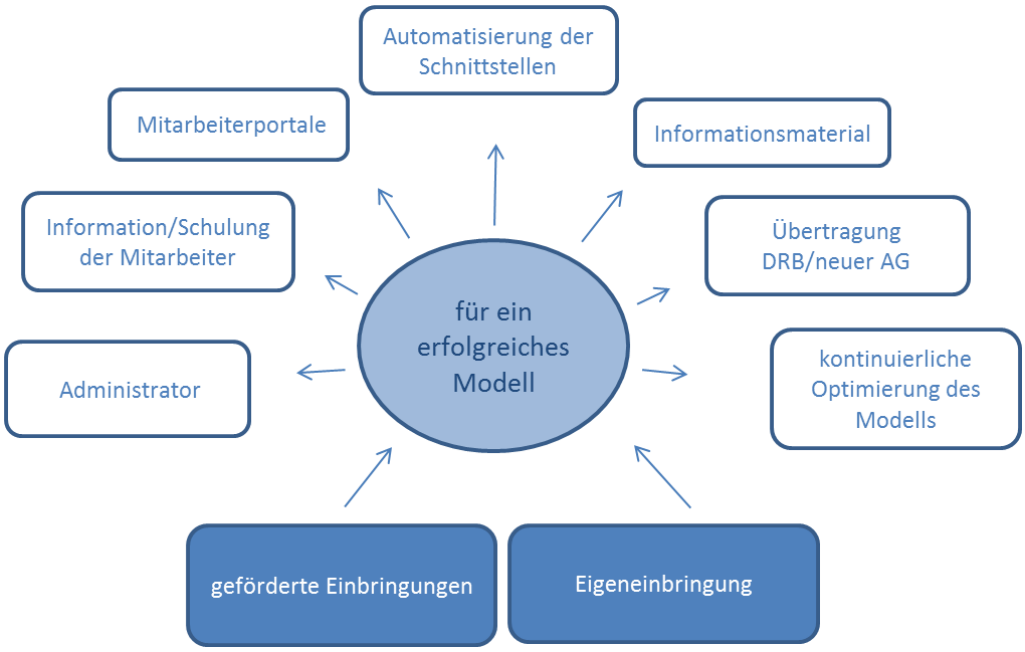
Durch den Tarifvertrag verbreitete Zeitwertkonten erhöht sich auch die Anzahl der Überträge bei Arbeitgeberwechsel und die Beantwortung damit einhergehender Fragestellungen gilt es zu unterstützen. Da oft innerhalb einer Branche gewechselt wird, und in der Chemie die Durchdringung bei 32 % liegt, ist die Wahrscheinlichkeit, dass der neue Arbeitgeber ebenfalls ein Zeitwertkonto anbietet, vergleichsweise hoch. Daneben ist ggf. auch eine Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund auf Wunsch des Mitarbeiters durchzuführen.

Eine kontinuierliche Herausforderung liegt in der Gestaltung des Modells. Zeitwertkontenmodelle müssen an die betrieblichen Belange des Unternehmens angepasst werden. Gerade in der Administration können durch eine sinnvolle Gestaltung „schlanke“ Lösungen gefunden werden.

Somit verdienen die folgenden Herausforderungen bei tarifvertraglich geförderten Zeitwertkonten besondere Beachtung:

- **Das Informationsbedürfnis der Mitarbeiter muss effizient bedient werden**
- **Die vergleichsweise hohe Anzahl an besonderen Geschäftsvorfällen (Störfälle, Freistellungen, Übertragungen) muss organisiert werden**
- **Optimierung des Modells**

<u>Grafik 1:</u> Anforderungen an die Administration



3. Lösungen

Die Mitarbeiter des Unternehmens müssen zunächst bei der Modelleinführung, anschließend aber auch laufend, grundlegende Informationen erhalten, die dem Modell die nötige Transparenz geben. Dies kann auf folgenden Wegen erfolgen:

- Vorträge im Rahmen einer Betriebsversammlung
- Gehaltsbeileger/Flyer
- Informationsmaterial im Intranet
- Webinare
- Gruppen-/Einzelgespräche

Der administrative Implementierungsaufwand entsprechender Maßnahmen ist natürlich hoch, das Nutzungs-, wie auch Optimierungspotenzial technischer Administrationsplattformen erschließt sich allerdings erst im Kontext der laufenden Information der Mitarbeiter.

Freistellungsrechner:
Um die Systematik eines Zeitwertkontos zu veranschaulichen eignen sich Freistellungsrechner bestens. Über individuelle Hochrechnungen verstehen Mitarbeiter den Nutzen von Zeitwertkonten und sind ggf. motoviert noch zusätzliche Eigeneinbringungen vorzunehmen. Voraussetzung ist ein übersichtlicher und einfach zu bedienender Hochrechner.

Mitarbeiter-Portale:
Hierüber haben Teilnehmern die Möglichkeit ihr Guthaben einzusehen. Über die Mitarbeiterportale können Hochrechnungen gestartet werden oder weitere Einbringungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Informationsmaterial, aber auch Kontoauszüge und Insolvenznachweise können hier papierlos zur Verfügung gestellt werden. Das Portal bietet im Idealfall die Möglichkeit der Kommunikation, so dass Einbringungs- und Freistellungswünsche übermittelt werden können.

Alle laufenden Informationen müssen durch das Administrationssystem zur Verfügung gestellt werden. Hier sind eine sichere Übertragung von Daten und ein ad-hoc Abruf von Daten durch den Mitarbeiter essentiell. Alle Dokumente, die für den Mitarbeiter erstellt werden (Insolvenznachweis, Kontoauszug) sollten direkt vom Administrationssystem an das Portal übermittelt werden können, so dass kein zusätzlicher manueller Aufwand erforderlich wird.

Hotline:
Zusätzlich zum Mitarbeiterportal sollte dem Mitarbeiter eine Hotline zur Verfügung stehen, über die individuelle Fragen geklärt werden können. Dem Hotline-Agenten müssen alle Informationen zum Konto des Mitarbeiters zur Verfügung stehen, so dass er qualifiziert Auskunft geben kann. Auch hier ist eine direkte Verknüpfung mit dem Administrationssystem notwendig.

Besondere Herausforderungen, aber auch Chancen bietet die hohe Anzahl von Geschäftsvorfällen bei tariflich geförderten Modellen. Bereits vor dem eigentlichen „Going-Live“-Termin des Modells sollten alle möglichen Geschäftsvorfälle beschrieben und ihre erfolgreiche Umsetzung getestet werden. Dazu gehören im Wesentlichen:

definierte (ggf. auch automatisierte) Schnittstellen für
- die Stammdatenmeldung (z. B.: neue Mitarbeiter)
- die Einbringungsmeldung

aber auch für:

- den Störfall
- die Freistellung
- den Konzernwechsel
- notwendige Korrekturen sowie
- Übertragen auf einen Folgearbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund.

Eine Abbildung aller Prozesse über standardisierte und eventuell auch automatisierte Schnittstellen vermeidet manuelle Bearbeitung von Geschäftsvorfällen. Dazu kann sowohl der Teilnahmeprozess des Mitarbeiters, aber auch die Beantragung und Freigabe einer geplanten Freistellung über das Mitarbeiterportal gehören. Entsprechende Daten können gesammelt und an die Gehaltsabrechnung übergeben werden. Dort erfolgt die weitere Verarbeitung über die oben genannten Schnittstellen.

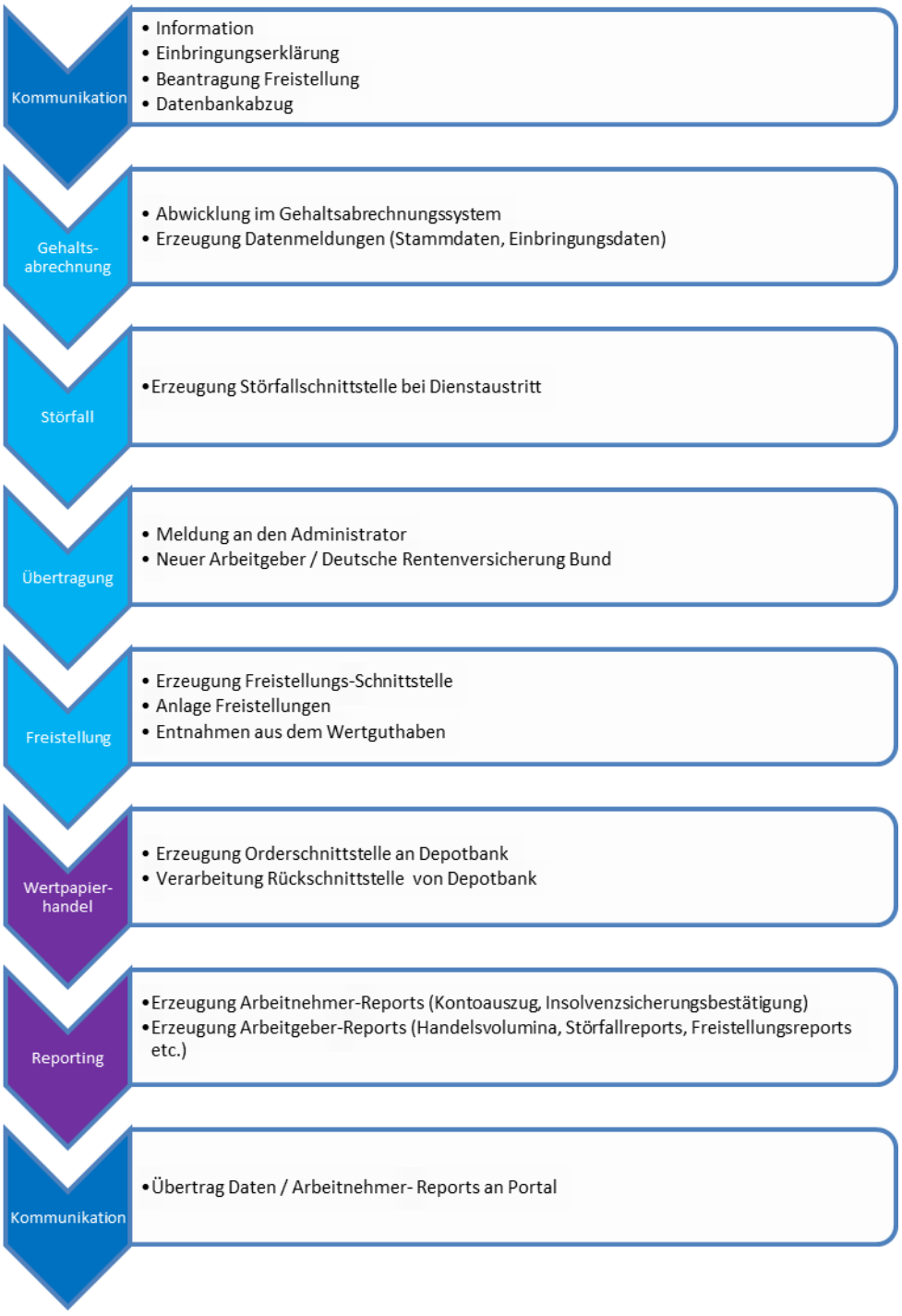
Ebenso können alle weiteren benötigten Informationen, zum Beispiel für den Bereich Finanzen, aus dem Administrationssystem abgerufen und zur Verfügung gestellt werden.

Optimierung des Modells

Das Unternehmen sollte versuchen, die Demografiebeträge bestmöglich an die jeweiligen demografischen Herausforderungen des Unternehmens anzupassen. Dies kann z.B. über höhere Demografiebeträge für ältere Mitarbeiter, Förderung der Eigeneinbringung oder die möglichen Freistellungszwecke gesteuert werden. Das Unternehmen kann über die Gestaltung des Modells die administrativen Herausforderungen beeinflussen. Erhalten z.B. nur Mitarbeiter mit Eigeneinbringungen eine Förderung verringert sich die Anzahl der Störfälle. Erhalten nur ältere Mitarbeiter die tarifliche Förderung, können durch höhere Beträge längere Freistellungen angespart werden. Über die festgelegten Freistellungszwecke können die administrativen Aufwände reduziert werden wenn beispielsweise nur eine Freistellung vor der Altersrente festgelegt wird. Natürlich sollten auch die Tarifvertragsparteien darauf achten, dass mögliche Förderungen für Unternehmen auch zukünftig noch administrierbar bleiben.

Die folgende Grafik zeigt einen idealen Workflow bei der Bearbeitung von Zeitwertkontenmodellen auf. Nicht alle Schritte müssen zwingen automatisiert ablaufen, allerdings ist eine Definition aller Geschäftsvorfälle und deren Auswirkung unbedingt empfehlenswert.

Grafik 2: Idealer Workflow



4. Fazit

Tariflich geförderte Zeitwertkontenmodelle sind Vorreiter in Bezug auf hohe Beteiligungsquoten. In der Vergangenheit haben Unternehmen und Dienstleister bewiesen, dass dies kein Hindernis darstellt und die damit verbundenen Herausforderungen gemeistert werden können. Eine große Anzahl an Teilnehmern erhöht automatisch die Attraktivität eines Modells, da durch den Bekanntheitsgrad Mitarbeiter zur Teilnahme oder zusätzlichen Einbringungen motiviert werden, und hilft damit dem Arbeitgeber seine personalpolitischen Ziele zu verfolgen. Dem Mitarbeiter wird gleichzeitig die Möglichkeit gegeben für seine persönlichen Ziele Vorsorge zu betreiben.

Wird die Administration schon bei der Modellgestaltung berücksichtigt, dann stellt die hohe Anzahl von gleichförmigen Geschäftsvorfällen keine Belastung des Unternehmens dar. Die Administration des Modells ist ohne weiteres in die üblichen Abläufe zu integrieren. Intelligente Administrationssysteme und Portallösungen unterstützen hierbei.

Annegret Riebeling und Beatrice Herrmann

Diese Ausarbeitungen wurden mit größtmöglicher Sorgfalt nach aktuellem Recht erstellt. Eine Haftung kann nicht übernommen werden.