

Vorteilhaftigkeitsüberlegungen zur Umwandlung von Guthaben auf Arbeitszeitkonten in Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung

Univ.-Prof. Dr. Dietmar Wellisch, StB

Dr. Maik Näth

Dipl.-Math. oec. Markus Machill

1	EINLEITUNG	2
2	AUFNAHME UND AUSGESTALTUNG EINER OPTION ZUR VERWENDUNG FÜR ZWECKE DER BETRIEBLICHEN ALTERSVORSORGE	3
2.1	Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Unterschiede	5
a)	Rückstellungsbildung	5
b)	Steuerliche Behandlung beim Arbeitgeber in Umwandlungszeitpunkt und Auszahlungsphase	8
c)	Besteuerung beim Arbeitnehmer im Umwandlungszeitpunkt und in der Auszahlungsphase	9
d)	Beitragspflicht im Umwandlungszeitpunkt	11
2.2	Modell und Annahmen	12
2.3	Ergebnisse	14
3	ZWISCHENSCHALTUNG VON ARBEITSZEITKONTEN BEI BETRIEBLICHER ALTERSVORSORGE ÜBER PENSIONS FONDS	18
3.1	Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Unterschiede	18
a)	Steuerliche Behandlung beim Arbeitgeber in Ansparphase und Umwandlungszeitpunkt	19
b)	Steuerliche Behandlung der Altersvorsorgebeiträge beim Arbeitnehmer	19
c)	Beitragspflicht der Altersvorsorgebeiträge	20
3.2	Modell und Annahmen	20
3.3	Ergebnisse	21
4	FAZIT	22

1 Einleitung

Das Ansparen von Guthaben auf Arbeitszeitkonten erfährt - aufgrund seiner zahlreichen Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer¹ - in jüngster Zeit ein stetig zunehmendes Interesse und wird bereits in vielen deutschen Unternehmen praktiziert². Die auf dem Arbeitszeitkonto angesammelten Guthaben können dazu verwendet werden, eine bezahlte Freistellung des Arbeitnehmers zu finanzieren. Eine solche Freistellungsphase bietet sich beispielsweise an für Zeiten der Weiterbildung oder Kindererziehung. Ebenso möglich ist ein Abbau des bestehenden Guthabens in Zeiten schlechter Auftragslage oder - um früher aus dem aktiven Berufsleben ausscheiden zu können - unmittelbar vor dem geplanten Ruhestand.

Alternativ zur Finanzierung einer Freistellungsphase kann das auf dem Arbeitszeitkonto angesparte Guthaben für Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge verwendet werden, indem es in Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung bzw. in Altersvorsorgebeiträge umgewandelt wird.

Wird beabsichtigt - oder zumindest nicht ausgeschlossen -, das auf einem Arbeitszeitkonto anzusparende Guthaben später für Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge zu verwenden, stellt sich - aus steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Sicht - die Frage,

- ob in die Vereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit³ eine Option zur Verwendung des Wertguthabens für Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge aufgenommen werden sollte und - bejahendenfalls -
- ob man sich in dieser Option bereits auf den späteren Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge festlegen sollte.

Dies soll im ersten Hauptteil des Beitrags (Abschnitt 2) untersucht werden. Dabei erfolgt ein Vergleich von drei Alternativen, welche sich dahingehend unterscheiden, ob eine solche Option vereinbart wird und welche Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge in dieser Option festgeschrieben bzw. ausgeschlossen werden.

¹ Zu den Vorteilen von Arbeitszeitkonten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer siehe bspw. Wellisch/Näth, DStR 2003, 309.

² Zur empirischen Bedeutung von Arbeitszeitkonten vgl. Wellisch, Analyse betrieblicher Altersvorsorgemodelle, in: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), im Internet unter : www.vorsorgestudien.de.

³ In der Vereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit werden im Unternehmen die Möglichkeiten der Bildung (und des Abbaus) von Wertguthaben auf Arbeitszeitkonten geregelt.

Es stellt sich zudem die Frage, ob ein Ansammeln von Entgeltansprüchen auf einem Arbeitszeitkonto und eine spätere Verwendung des ersparten Guthabens zugunsten der betrieblichen Altersvorsorge - aus steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Sicht - überhaupt vorteilhaft ist oder es nicht günstiger wäre, die Entgeltansprüche unmittelbar - d.h. ohne den „Umweg“ des Arbeitszeitkontos - in die betriebliche Altersvorsorge einzuzahlen. Dieser Vorteilhaftigkeitsuntersuchung ist der zweite Hauptteil dieses Beitrags gewidmet (Abschnitt 3). Dabei werden die beiden genannten Alternativen für den Fall der betrieblichen Altersvorsorge über Pensionsfonds miteinander verglichen⁴.

Abschnitt 4 schließt den Beitrag mit einem kurzen Fazit.

2 Aufnahme und Ausgestaltung einer Option zur Verwendung für Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge

Nachfolgend sei von einem Arbeitnehmer ausgegangen, der das auf einem Arbeitszeitkonto anzusparende Guthaben später zugunsten der betrieblichen Altersvorsorge verwenden möchte oder eine Verwendung dieses Guthabens zugunsten der betrieblichen Altersvorsorge zumindest nicht ausschließt. Für diesen Fall soll nun untersucht werden, ob es - aus steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Sicht - vorteilhaft ist,

- bereits in die Vereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit eine Option aufzunehmen, nach der das angesparte Wertguthaben für Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge verwendet werden kann und
- sich ggf. in dieser Option bereits auf den späteren Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge festzulegen bzw. bestimmte Durchführungswege auszuschließen.

Aus steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Sicht sind dabei insbesondere die folgenden drei Alternativen zu unterscheiden, wobei jeweils davon ausgegangen wird, dass die Verwendung der Wertguthaben zugunsten der betrieblichen Altersvorsorge unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand erfolgt:

Alternative 1: In die Vereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit wird eine Option zur Verwendung der Wertguthaben für Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge aufgenommen. Dabei wird der Durchführungsweg der Direktzusage

⁴ Für eine Untersuchung, ob bei einer betrieblichen Altersvorsorge über Direktzusagen eine

festgeschrieben oder zumindest nicht ausgeschlossen. Dies wäre beispielsweise auch dann der Fall, wenn der spätere Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge völlig offen gelassen wird.

Alternative 2: In die Vereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit wird eine Option zur Verwendung der Wertguthaben für Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge aufgenommen. Dabei werden die Durchführungswege der Direktzusage und Unterstützungskassenzusage ausgeschlossen. Dies wäre beispielsweise dann der Fall, wenn man sich auf einen konkreten externen Träger der betrieblichen Altersvorsorge – zum Beispiel einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse – festlegt oder festschreibt, dass die betriebliche Altersvorsorge über einen versicherungsförmigen Durchführungsweg erfolgen soll.

Alternative 3: In die Vereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit wird eine Option zur Verwendung der Wertguthaben für Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge nicht aufgenommen.

Diese drei Alternativen sollen nachfolgend miteinander verglichen werden. Aus Vereinfachungsgründen werden dabei jedoch die folgenden Konkretisierungen getroffen:

- Bei Alternative 1 wird davon ausgegangen, dass der Durchführungsweg der Direktzusage gewählt wird. Die Entscheidung zugunsten der Direktzusage kann dabei sowohl bereits bei Abschluss der Vereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit als auch erst unmittelbar vor der Verwendung des Guthabens zugunsten der betrieblichen Altersvorsorge getroffen werden.
- Bei Alternative 2 werden nicht alle drei externen versicherungsförmigen Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge betrachtet. Vielmehr beschränken sich die Ausführungen auf den Durchführungsweg des Pensionsfonds.
- Auch bei Alternative 3 werden nicht alle Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge betrachtet, sondern es wird - wie bei Alternative 1 - davon ausgegangen, dass das Wertguthaben in Ansprüche aus einer Direktzusage umgewandelt wird.

Im Rahmen dieses Vergleichs sollen zunächst die grundsätzlichen steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Unterschiede der betrachteten Alternativen dargestellt werden

“Zwischenschaltung” von Arbeitszeitkonten vorteilhaft ist, siehe Wellisch/Näth, FB 2004, Beilage 1, 16.

(Abschnitt 2.1). Daran anschließend wird kurz auf das den Berechnungen zugrunde gelegte Modell⁵ und dessen Annahmen eingegangen (Abschnitt 2.2). Die Ergebnisse der Berechnungen werden dann in Abschnitt 2.3 aufgezeigt und erläutert.

2.1 Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Unterschiede

Aus steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Sicht unterscheiden sich die Alternativen insbesondere im Hinblick auf

- die Höhe der im Unternehmen zu bildenden Rückstellungen (siehe hierzu Unterabschnitt a)),
- die steuerliche Behandlung beim Arbeitgeber im Umwandlungszeitpunkt und in der Auszahlungsphase (siehe Unterabschnitt b)),
- die steuerliche Behandlung beim Arbeitnehmer im Umwandlungszeitpunkt und in der Auszahlungsphase (siehe hierzu Unterabschnitt c)),
- die Frage, ob die auf dem Arbeitszeitkonto angesammelten Guthaben im Umwandlungszeitpunkt der Beitragspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung unterliegen (siehe hierzu Unterabschnitt d)).

a) Rückstellungsbildung

Die Bildung von Rückstellungen für Guthaben, die in Arbeitszeitkonten eingestellt werden, wird im BMF-Schreiben vom 11. November 1999⁶ geregelt⁷. Danach hat der Arbeitgeber grundsätzlich - für seine Verpflichtung, die angesammelten Guthaben später an den Arbeitnehmer auszuzahlen - eine Rückstellung wegen Erfüllungsrückstandes zu bilden. Bei der Bemessung dieser Rückstellung sind auch die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers zu berücksichtigen, die auf die in das Arbeitszeitkonto eingestellten Vergütungsansprüche entfallen⁸. Die Rückstellung wegen Erfüllungsrückstandes ist nicht nach § 6 Abs. 1 Nr. 3a Buchst. e EStG abzuzinsen, wenn für die in das Arbeitszeitkonto eingestellten Vergütungsansprüche eine Verzinsung - beispielsweise auch in Form einer

⁵ Die Vorteilhaftigkeitsuntersuchung basiert auf einem versicherungsmathematischen Modell, das am Institut für Ausländisches und Internationales Finanz- und Steuerwesen (International Tax Institute, IIFS) entwickelt wurde.

⁶ BMF-Schreiben betr. Rückstellungen für Verpflichtungen zur Gewährung von Vergütungen für die Zeit der Arbeitsfreistellung vor Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis vom 11. November 1999, BStBl. I 1999, S. 959.

⁷ Siehe hierzu bspw. auch Bode/Grabner, DStR 2000, 141; Oser/Doleczik, DB 2000, 6; Wellisch, DB 2004, 2225; Wellisch/Näth (FN 1); Wulf/Petzold, DB 2001, 2157.

Anpassung an den Gehaltstrend - vorgesehen ist⁹. Da eine solche Verzinsung in der Regel zugesagt wird, ist die Rückstellung grundsätzlich nicht abzuzinsen. Wird eine Verzinsung zugesagt, ist für die hieraus resultierende Verpflichtung eine gesonderte Rückstellung zu bilden. Diese Rückstellung ist nicht abzuzinsen, wenn es sich um eine Verzinsung mit Zinseszins handelt¹⁰. Dies stellt den Regelfall dar¹¹.

Enthält die Vereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit eine Option, nach der die auf dem Arbeitszeitkonto befindlichen Guthaben für Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge verwendet - und damit erst nach Eintritt in den Ruhestand fällig werden - können, ist für jede der beiden Leistungsalternativen - d.h. Abbau des Guthabens in einer Freistellungsphase oder Verwendung zugunsten der betrieblichen Altersvorsorge - die Höhe der zulässigen Rückstellung zu ermitteln. Steuerlich anzusetzen ist dann jeweils die geringere Rückstellung^{12, 13}. Für die erste Leistungsalternative - den Abbau des Guthabens in einer Freistellungsphase - ergibt sich, wie oben beschrieben, eine Rückstellung wegen Erfüllungsrückstandes in Höhe der (verzinsten) Vergütungsansprüche zuzüglich der darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers. Bei der zweiten Alternative - der Verwendung des Guthabens für Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge - ist die Rückstellungshöhe vom (späteren) Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge abhängig.

Bei einer betrieblichen Altersvorsorge über einen externen Versorgungsträger ist für die Verpflichtung, das angesparte Guthaben später als Altersvorsorgebeitrag an den Versorgungsträger zu zahlen, eine Rückstellung wegen Erfüllungsrückstandes zu bilden. Da das Guthaben im Zeitpunkt der Zahlung an den Pensionsfonds (Umwandlungszeitpunkt) der sozialversicherungsrechtlichen Beitragspflicht unterliegen kann¹⁴, sind bei der Bemessung dieser Rückstellung auch die auf das Guthaben entfallenden Sozialversicherungsbeiträge des

⁸ BMF-Schreiben vom 11.11.1999 (FN 6), Rz. 6.

⁹ BMF-Schreiben vom 11.11.1999 (FN 6), Rz. 10.

¹⁰ BMF-Schreiben vom 11.11.1999 (FN 6), Rzn. 7, 10.

¹¹ Vgl. auch Höfer/Kempkes, DB 1999, 2537.

¹² BMF-Schreiben vom 11.11.1999 (FN 6), Rz. 3.

¹³ Obwohl die im BMF-Schreiben vom 11.11.1999 vertretene Verwaltungsauffassung umstritten ist - vgl. hierzu Wellisch (FN 7) - wird die Praxis dieser Sichtweise der Finanzverwaltung (zumindest zunächst) folgen.

¹⁴ Zur Frage, unter welchen Voraussetzungen im Umwandlungszeitpunkt keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen, siehe Abschnitt 2.1d).

Arbeitgebers zu berücksichtigen. Die Rückstellungshöhe unterscheidet sich daher nicht vom Fall der Verwendung des Guthabens zur Finanzierung einer Freistellungsphase¹⁵.

Bei einer betrieblichen Altersvorsorge über Direktzusagen sind die Rückstellungen dagegen nach den Vorschriften des § 6a EStG (Pensionsrückstellungen) zu bilden. Dabei stellt sich die Frage, ob in diesem Falle auch für die auf die Guthaben entfallenden Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers Rückstellungen gebildet werden können bzw. müssen und - falls ja - ob hierfür eine Rückstellung wegen Erfüllungsrückstandes oder eine Rückstellung nach § 6a EStG zu bilden ist. Laut mündlicher Auskunft des BMF ist es nicht zulässig, für die aus dem Wertguthaben finanzierbaren Leistungen (exklusiv des Sozialversicherungsbeitrags des Arbeitgebers) Rückstellungen nach § 6a EStG und zusätzlich für diesen Sozialversicherungsbeitrag eine Rückstellung wegen Erfüllungsrückstandes zu bilden. Seitens des BMF wurde jedoch offen gelassen, ob dieser Sozialversicherungsbeitrag bei der Bemessung der Rückstellung nach § 6a EStG einzubeziehen ist oder hierfür keine Rückstellung gebildet werden darf.

Aus wirtschaftlicher Sicht ist auch für die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers eine Rückstellung zu bilden, da diese Beiträge später eventuell¹⁶ anfallen. Deshalb wurde für die vorgenommene Vorteilhaftigkeitsuntersuchung davon ausgegangen, dass diese Sozialversicherungsbeiträge bei der Berechnung der Rückstellung nach § 6a EStG berücksichtigt werden können.

Somit ergibt sich für die hier betrachteten drei Alternativen folgende Rückstellungsbildung: Bei den Alternativen 2 und 3 sind in jedem Fall Rückstellungen wegen Erfüllungsrückstandes in Höhe des Guthabens (zuzüglich der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers) zu bilden, da die Möglichkeit einer betrieblichen Altersvorsorge über eine Direktzusage in der Vereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit nicht vorgesehen ist. Bei Alternative 1 ist dagegen nur dann eine Rückstellung für Erfüllungsrückstand zu bilden, wenn diese geringer ist als die Rückstellung nach § 6a EStG¹⁷. Grundsätzlich ist deshalb eine Rückstellung nach § 6a EStG zu bilden. Nur in den letzten Jahren der Ansparphase ist die Rückstellung nach § 6a EStG regelmäßig höher als die Rückstellung wegen Erfüllungsrückstand und deshalb eine Rückstellung wegen Erfüllungsrückstand zu bilden. Bemessungsgrundlage der

¹⁵ Dies gilt auch dann, wenn die betriebliche Altersvorsorge nicht über einen Pensionsfonds, sondern über eine Pensionskasse oder einen Direktversicherer erfolgt.

¹⁶ Siehe FN 14.

Rückstellung ist wiederum - unabhängig von der Art der zu bildenden Rückstellung - das Guthaben zuzüglich der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers.

b) Steuerliche Behandlung beim Arbeitgeber in Umwandlungszeitpunkt und Auszahlungsphase

Soll die betriebliche Altersvorsorge über einen Pensionsfonds erfolgen (Alternative 2), ist im Umwandlungszeitpunkt die bestehende Rückstellung wegen Erfüllungsrückstandes gewinnerhöhend aufzulösen. Der an den Pensionsfonds zu zahlende Einmalbetrag stellt eine steuerlich abzugsfähige Betriebsausgabe dar. Somit entsteht beim Arbeitgeber im Umwandlungszeitpunkt im Ergebnis steuerlicher Aufwand nur, soweit die Einmalzahlung an den Pensionsfonds höher ist als die aufzulösende Rückstellung. In der Regel werden sich diese beiden Beträge nahezu entsprechen, so dass im Umwandlungszeitpunkt (im Ergebnis) keine wesentlichen steuerlichen Effekte auftreten.

Die Auszahlung der Betriebsrenten erfolgt durch den Pensionsfonds¹⁸ selbst und führt daher beim Arbeitgeber zu keinen steuerlichen Auswirkungen.

Bei einer betrieblichen Altersvorsorge über Direktzusagen ist ab dem Umwandlungszeitpunkt eine Pensionsrückstellung nach § 6a EStG zu bilden. Enthält die Vereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit keine Option zur Verwendung für Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge (Alternative 3), war - wie bei Alternative 2 - während der Ansparphase eine Rückstellung wegen Erfüllungsrückstandes zu bilden¹⁹. Diese ist im Umwandlungszeitpunkt gewinnerhöhend aufzulösen und es ist gewinnmindernd eine Pensionsrückstellung zu bilden. Auch wenn eine entsprechende Option in die Vereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit aufgenommen wurde (Alternative 1), war am Ende der Ansparphase regelmäßig eine Rückstellung wegen Erfüllungsrückstand zu bilden²⁰. Diese ist - wie bei Alternative 2 - im Umwandlungszeitpunkt gewinnerhöhend aufzulösen und es ist gewinnmindernd eine Pensionsrückstellung zu bilden. War dagegen (ausnahmsweise) auch am Ende der

¹⁷ Es sei nochmals betont, dass dies auch dann gelten würde, wenn bei Alternative 1 der Durchführungsweg offen gelassen worden wäre. Eine Festlegung auf den Durchführungsweg der Direktzusage ist nicht erforderlich. Entscheidend ist allein, dass der Durchführungsweg der Direktzusage nicht ausgeschlossen wird.

¹⁸ Ab dem Umwandlungszeitpunkt bildet der Pensionsfonds eine Rückstellung für die gegenüber dem Arbeitnehmer zu erbringenden Versorgungsleistungen. Die aus dieser Rückstellungsbildung resultierenden Betriebsausgaben führen beim Pensionsfonds allerdings nur insoweit zu einer Minderung der Steuerbelastung, wie der Pensionsfonds steuerpflichtige Anlageerträge erwirtschaftet, mit denen diese Betriebsausgaben verrechnet werden können. Dabei ist zu beachten, dass die Erträge, die aus einer Anlage in Anteilen an Kapitalgesellschaften erwirtschaftet werden, (im Ergebnis) zu 95% steuerfrei sind (§ 8b KStG).

¹⁹ Vgl. Abschnitt 2.1a).

²⁰ Vgl. Abschnitt 2.1a).

Ansparphase eine Pensionsrückstellung zu bilden, weil diese geringer war als die Rückstellung wegen Erfüllungsrückstand, so ändert sich im Umwandlungszeitpunkt nicht die Art der Rückstellung (= Pensionsrückstellung), sondern allenfalls deren Höhe.

Somit ergibt sich bei einer betrieblichen Altersvorsorge über Direktzusagen (Alternativen 1 und 3) im Umwandlungszeitpunkt im Ergebnis ein steuerlicher Ertrag bzw. Aufwand in der Höhe, in der die zu bildende Pensionsrückstellung die bis zum Umwandlungszeitpunkt bestehende Rückstellung unterschreitet bzw. übersteigt.

In der Auszahlungsphase stellen die Rentenzahlungen sofort abzugsfähige Betriebsausgaben dar. Die Herabsetzung der Pensionsrückstellung wirkt dagegen gewinnerhöhend. So entsteht in den einzelnen Jahren der Auszahlungsphase im Ergebnis steuerlicher Aufwand in der Höhe, in der die Rentenzahlungen den Betrag der Minderung der Pensionsrückstellung übersteigen.

c) Besteuerung beim Arbeitnehmer im Umwandlungszeitpunkt und in der Auszahlungsphase

Bei einer betrieblichen Altersvorsorge über Direktzusagen kommt es im Zeitpunkt der Zahlung der Altersvorsorgebeiträge (bzw. der Gewährung der Versorgungsansprüche) beim Arbeitnehmer nicht zu einem Lohnzufluss. Erfolgt die betriebliche Altersvorsorge dagegen über Pensionsfonds, führt die Zahlung von Altersvorsorgebeiträgen an den Vorsorgeträger grundsätzlich zu einem Lohnzufluss beim Arbeitnehmer. Nur in den Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG ist eine steuerfreie Einzahlung möglich²¹.

Die Vorschrift des § 3 Nr. 66 EStG, die eine steuerfreie Übertragung von Versorgungsanwartschaften bzw. -verpflichtungen auf Pensionsfonds ermöglicht, ist nicht anwendbar für die Umwandlung von Wertguthaben in Altersvorsorgebeiträge an Pensionsfonds. Denn § 3 Nr. 66 EStG setzt voraus, dass bereits vor der Übertragung auf den Pensionsfonds Versorgungsanwartschaften bzw. -verpflichtungen bestehen und diese dann auf den Pensionsfonds übertragen werden. Bei den auf dem Arbeitszeitkonto angesparten Guthaben handelt es sich um Vergütungsansprüche, nicht jedoch um Ansprüche auf Versorgung bei Erreichen einer bestimmten Altersgrenze bzw. bei Eintritt von Tod oder Invalidität. Denkbar wäre allenfalls eine zweistufige Übertragung des Guthabens auf den Pensionsfonds: Zunächst wird das Guthaben in Ansprüche aus einer Direktzusage

²¹ Siehe hierzu ausführlich Wellisch/Näth, BB 2005, 18.

umgewandelt. Dies führt - wie oben beschrieben - nicht zu einer Besteuerung beim Arbeitnehmer. Im zweiten Schritt könnten die Versorgungsverpflichtungen dann - steuerfrei nach § 3 Nr. 66 EStG - auf den Pensionsfonds übertragen werden. Werden diese beiden Schritte allerdings zeitnah - beispielsweise innerhalb eines Jahres - vorgenommen, besteht die Gefahr einer Beurteilung als steuerlicher Missbrauch im Sinne von § 42 AO. Wird dagegen der zweite Schritt unmittelbar vor Eintritt in den Ruhestand vorgenommen und der erste Schritt einige Jahre früher, so führt dies zur sozialversicherungsrechtlichen Abgabepflicht bei Realisierung von Schritt 1²². Um sowohl die Steuerfreiheit als auch die Abgabefreiheit zu erreichen, müsste die Umwandlung des Guthabens in Ansprüche aus einer Direktzusage unmittelbar vor Eintritt in den Ruhestand erfolgen und die Übertragung der Versorgungsverpflichtungen aus der Direktzusage auf den Pensionsfonds einige Jahre danach. Aber auch in diesem Fall kann eine Beurteilung als Missbrauch nach § 42 AO nicht ausgeschlossen werden. Aus diesem Grund wird die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 66 EStG in der hier betrachteten Alternative 2 nicht berücksichtigt.

Damit erfolgt bei den Alternativen 1 und 3, bei welchen die betriebliche Altersvorsorge über Direktzusagen durchgeführt wird, keine Besteuerung im Umwandlungszeitpunkt. Bei Alternative 2 wird für die Berechnungen angenommen, dass die Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG für steuerfreie Beitragszahlungen an Pensionsfonds bereits anderweitig ausgeschöpft sind und die Wertguthaben daher im Zeitpunkt ihrer Umwandlung in Altersvorsorgebeiträge der Besteuerung unterliegen. Da die Wertguthaben über einen Zeitraum von mehreren Jahren angesammelt wurden und dem Arbeitnehmer im Umwandlungszeitpunkt geballt als Lohn zufließen, handelt es sich um außerordentliche Einkünfte im Sinne von § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG (Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten). Deren Besteuerung erfolgt nach der sog. Fünftelregelung des § 34 Abs. 1 EStG²³.

Die Besteuerung der Betriebsrenten korrespondiert mit der Besteuerung im Umwandlungszeitpunkt. Erfolgt im Umwandlungszeitpunkt keine Besteuerung, werden die späteren Renten in voller Höhe besteuert. Dies ist bei den Alternativen 1 und 3 der Fall. Die aus der Direktzusage bezogenen Renten werden beim Arbeitnehmer in voller Höhe²⁴ als Versorgungsbezüge (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 EStG) besteuert. Wird dagegen das Guthaben bereits im Umwandlungszeitpunkt besteuert, unterliegen die Betriebsrenten nur einer Besteuerung in

²² Siehe hierzu Abschnitt 2.1d).

²³ Zur Besteuerung außerordentlicher Einkünfte siehe bspw. Hagen/Schynol, DB 2001, 397.

²⁴ Nach § 19 Abs. 2 EStG wird für diese Versorgungsbezüge ein Versorgungsfreibetrag gewährt, welcher allerdings bis zum Jahr 2040 bis auf Null abgeschmolzen wird.

Höhe des Ertragsanteils (§ 22 Nr. 1 S. 3 Buchst. a Doppelbuchst. bb EStG). Dies trifft bei Alternative 2 zu.

d) Beitragspflicht im Umwandlungszeitpunkt

Wird das auf einem Arbeitszeitkonto angesammelte Guthaben abgebaut, unterliegt das Guthaben in diesem Zeitpunkt grundsätzlich der Beitragspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung²⁵. Dies gilt sowohl bei Verwendung des Guthabens zur Finanzierung einer Freistellungsphase als auch bei Verwendung zugunsten der betrieblichen Altersvorsorge (§ 23b Abs. 1, 2 SGB IV), wobei die letztgenannte Alternative einen sog. Störfall darstellt²⁶.

Bei einer Verwendung zugunsten der betrieblichen Altersvorsorge unterliegt das Guthaben jedoch dann nicht der Beitragspflicht in der Sozialversicherung, wenn die folgenden Voraussetzungen des § 23b Abs. 3a SGB IV erfüllt sind²⁷:

- Die Vereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit enthält eine Option zur Verwendung des Guthabens für Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge.
- Das Guthaben kann nicht mehr für Zeiten einer Arbeitsfreistellung verwendet werden, da die Beschäftigung des Arbeitnehmers auf Grund verminderter Erwerbsfähigkeit, des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder des Todes des Arbeitnehmers endet.
- Die betriebliche Altersversorgung muss alle drei biometrischen Risiken (Tod, Invalidität und Alter) absichern.
- Bei Ansammlung der Wertguthaben darf nicht bereits vorhersehbar sein, dass das Wertguthaben nicht für eine Freistellung von der Arbeitsleistung genutzt werden kann.

²⁵ Vgl. auch Norpoth, Sozialversicherungsrechtliche Behandlung flexibler Arbeitszeitmodelle mit größeren Freizeitintervallen, 2000, S. 69; Wonneberger, DB 1998, 69.

²⁶ Wird das Guthaben für Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge verwendet (und werden die Voraussetzungen des § 23b Abs. 3a SGB IV für eine Beitragsfreiheit nicht erfüllt), so unterliegt das Guthaben in Höhe der sog. SV-Luft der Beitragspflicht in der Sozialversicherung, siehe hierzu Spitzenorganisationen der Sozialversicherung, Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, Auswirkungen auf das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht, im Internet unter: www.vdak.de/arbeitgeber/flexi_rs_29082003.pdf (19.12.2005), S. 24 ff.; Wellisch/Näth (FN 1).

²⁷ Bis zum Jahr 2008 sind arbeitnehmerfinanzierte Beiträge zudem dann - in begrenzter Höhe - abgabenfrei in der Sozialversicherung, wenn sie in Direktzusagen/Unterstützungskassen gezahlt werden oder bei Zahlung in versicherungsförmige Durchführungswege die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63, § 40b EStG in Anspruch genommen wird; siehe hierzu ausführlicher Ley, DStR 2002, 193; Wellisch/Näth, BB 2002, 1393. Für die hier vorgenommenen Vorteilhaftigkeitsberechnungen wird diese - zeitlich begrenzte - Beitragsfreiheit vernachlässigt.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung fordern für die Beitragsfreiheit zudem, dass die betriebliche Altersversorgung grundsätzlich auf Dauer zu erbringen ist. Eine Auszahlung als Einmalkapital wird damit ausgeschlossen²⁸. Ebenso schädlich für die Beitragsfreiheit nach § 23b Abs. 3a SGB IV ist eine Ratenzahlung. Gefordert wird also eine lebenslange Rentenzahlung.

Bei den betrachteten Alternativen 1 und 2 sind alle Voraussetzungen des § 23b Abs. 3a SGB IV erfüllt²⁹. Es fallen daher im Umwandlungszeitpunkt keine Sozialversicherungsbeiträge an.

Bei Alternative 3 wird dagegen keine Beitragsfreiheit nach § 23b Abs. 3a SGB gewährt, da die Vereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit keine Option zur Verwendung des Guthabens für Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge enthält. Im Umwandlungszeitpunkt sind daher Sozialversicherungsbeiträge abzuführen.

2.2 Modell und Annahmen

Die Vorteilhaftigkeitsuntersuchung erfolgt im Rahmen eines versicherungsmathematischen Modells³⁰. Vorteilhaftigkeitskriterium für die vorzunehmende Untersuchung soll die Höhe der jährlichen Nettorente sein, welche der Arbeitnehmer später aus der betrieblichen Altersvorsorge erhält. Zur Berechnung der Nettorente ist die Betriebsrente um die darauf anfallende Steuer sowie die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zu vermindern. Der Arbeitgeber wird bei allen drei Alternativen gleich gestellt, indem alle Vorteile, die er aus dem Modell erzielt, an den Arbeitnehmer weitergegeben werden. Vorteilhaft ist somit die Alternative, die für den Arbeitnehmer zur höchsten Nettorente führt.

Für die Vorteilhaftigkeitsuntersuchung werden folgende Annahmen getroffen:

- Sowohl bei Wahl des Pensionsfonds (Alternative 2) als auch bei Wahl der Direktzusage (Alternativen 1 und 3) werden keine Kosten berücksichtigt. Administrative Kosten im Zusammenhang mit der Verwaltung des Pensionsfonds und der Direktzusage bleiben somit unberücksichtigt. Dies erscheint sinnvoll, da diese Kosten insbesondere bei der Direktzusage im hohen Maße von der Anzahl der an der Entgeltumwandlung

²⁸ Vgl. Spitzenorganisationen der Sozialversicherung (FN 26), S. 71.

²⁹ Die Vereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit enthält die geforderte Option. Die Verwendung zugunsten der betrieblichen Altersvorsorge erfolgt unmittelbar vor Eintritt in den Ruhestand. In den Berechnungen wird von einer Absicherung aller drei biometrischen Risiken und einer lebenslangen Altersrente ausgegangen (siehe Abschnitt 2.2). Dass bei Ansammlung der Wertguthaben noch nicht vorhersehbar war, dass das Guthaben nicht für eine Freistellung von der Arbeitsleistung genutzt werden kann, sei unterstellt.

³⁰ Vgl. FN 5.

teilnehmenden Mitarbeiter abhängen und eine Prognose der Kosten mit zu vielen Unsicherheitsfaktoren belastet ist.

- Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein a.G. (PSVaG) werden nicht berücksichtigt. Dadurch wird die Direktzusage besser gestellt, da bei dieser der volle PSVaG-Beitragssatz Anwendung fände, beim Pensionsfonds dagegen nur 20 % davon.
- Die Entgeltumwandlungen werden in Aktien und festverzinsliche Wertpapiere investiert. Der Aktien- und Rentenanteil des Wertguthabens wird in allen Perioden konstant gehalten.
- Die Anlageerträge des Pensionsfonds können aufgrund der Rückstellungsbildung im Ergebnis steuerfrei vereinnahmt werden.
- Der Steuersatz des Unternehmens aus Gewerbe- und Körperschaftsteuer beträgt 39 %.
- Die Nettorendite der Wertpapiere bei Anlage im Unternehmen wird unter der Annahme errechnet, dass die Aktienerträge in jeder Periode realisiert werden. Diese Annahme ist nicht unrealistisch, da zum einen in jeder Periode Aktien verkauft werden müssen, um den Aktienanteil des Investments konstant zu halten. Zum anderen dürfte in jeder Periode das Portfolio aus strategischen Überlegungen umgeschichtet werden.
- In den Alternativen 1 und 2 sind im Umwandlungszeitpunkt keine Sozialversicherungsbeiträge abzuführen, da erst unmittelbar vor Rentenbeginn umgewandelt wird³¹. Der Teil des Wertguthabens, welcher für die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers angespart wurde, wird dem Arbeitnehmer zugeordnet und zur Erhöhung von dessen Rente verwendet. Damit wird sichergestellt, dass die Situation des Arbeitgebers durch die Führung von Arbeitszeitkonten unverändert bleibt und dieser somit indifferent zwischen den Alternativen 1 bis 3 ist. Dies wäre nicht der Fall, wenn der Arbeitgeber bei den Alternativen 1 und 2 eine Rückerstattung in Höhe der Sozialversicherungsbeiträge aus dem Wertguthaben erhalten würde.
- Die Beitragssätze zur Sozialversicherung betragen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils 20 % in der Ansparphase. In der Auszahlungsphase hat der Arbeitnehmer zusätzlich zu seinen Beiträgen auch die Beiträge des Arbeitgebers zur Kranken- und

³¹ Vgl. Abschnitt 2.1d).

Pflegeversicherung zu tragen. Der (Gesamt-)Beitragssatz in der Auszahlungsphase wird mit 16 % angesetzt.

- Es wird angenommen, dass der (ehemalige) Arbeitnehmer - neben der Leibrente aus der betrieblichen Altersvorsorge - ein sonstiges zu versteuerndes jährliches Einkommen in Höhe von 40.000 € im Umwandlungsjahr sowie in Höhe von 25.000 € in der Rentenphase hat. Des Weiteren wird unterstellt, dass der Freibetrag nach § 3 Nr. 63 EStG schon anderweitig in Anspruch genommen wurde und somit die Umwandlung in eine Zahlung an den Pensionsfonds vollständig steuerpflichtig erfolgt³². Es wird angenommen, dass die steuerpflichtige Person ledig ist. Für die Besteuerung wird sowohl im Umwandlungsjahr als auch in den einzelnen Jahren der Auszahlungsphase der Einkommensteuertarif 2005/2006 verwendet.
- Im Zeitpunkt der Umwandlung wird gemäß § 34 Abs. 1 EStG die Fünftelregelung angewendet³³.
- Aufgrund der Abhängigkeit der Berechnung von biometrischen Risiken werden hierfür die von der Finanzverwaltung anerkannten Richttafeln 2005 G von Prof. Dr. Heubeck verwendet. Es wird von einer männlichen Person mit Geburtsjahr 1975 ausgegangen.
- Der Arbeitnehmer zahlt bis zum Alter 65 jährlich vorschüssig 2.000 € in sein Arbeitszeitkonto ein.

2.3 Ergebnisse

Nachfolgend sollen die Ergebnisse der vorgenommenen Vorteilhaftigkeitsuntersuchungen dargestellt werden. Die Abbildungen 1 bis 3 enthalten die sich bei den betrachteten Alternativen ergebenden jährlichen Nettorenten in Abhängigkeit

- vom Alter des Arbeitnehmers bei Ansparbeginn und damit von der Anspardauer. Es wird alternativ von einem Alter bei Ansparbeginn von 20, 30 und 40 Jahren und damit - bei einer angenommenen Einzahlung bis zum Alter 65 - von einer Anspardauer von 45, 35 und 25 Jahren ausgegangen.
- vom Anteil, in dessen Höhe das Wertguthaben in Aktien angelegt wird. Der Aktienanteil wird dabei in 25%-Schritten zwischen 0% und 100% variiert.

- von der erwirtschafteten Bruttorendite. Diese soll alternativ 4%, 5%, 6%, 7% oder 8% betragen.

Die in den einzelnen Fällen günstigste Alternative, d.h. die Alternative mit dem höchsten Betrag der Nettorente, wird jeweils durch Fettschrift und eine graue Hinterlegung hervorgehoben.

Aktienanteil	Bruttorendite	4%	5%	6%	7%	8%
0%	Alternative 1	6.486 €	8.741 €	11.783 €	15.327 €	20.175 €
	Alternative 2	7.797 €	11.376 €	16.655 €	24.446 €	35.936 €
	Alternative 3	5.707 €	8.239 €	11.841 €	16.972 €	24.805 €
25%	Alternative 1	7.773 €	10.968 €	14.966 €	20.536 €	28.609 €
	Alternative 2	9.252 €	14.205 €	21.924 €	33.958 €	52.690 €
	Alternative 3	7.134 €	10.860 €	16.424 €	25.420 €	40.201 €
50%	Alternative 1	9.321 €	13.488 €	19.192 €	27.870 €	41.120 €
	Alternative 2	11.020 €	17.827 €	29.032 €	47.468 €	77.720 €
	Alternative 3	8.912 €	14.240 €	23.155 €	38.779 €	66.323 €
75%	Alternative 1	11.176 €	16.518 €	24.857 €	38.222 €	59.728 €
	Alternative 2	13.173 €	22.474 €	38.635 €	66.672 €	115.071 €
	Alternative 3	11.109 €	18.822 €	33.117 €	59.988 €	110.851 €
100%	Alternative 1	13.178 €	20.386 €	32.469 €	52.873 €	87.466 €
	Alternative 2	15.798 €	28.442 €	51.617 €	93.952 €	170.997 €
	Alternative 3	13.794 €	25.163 €	47.902 €	93.782 €	187.110 €

Abbildung 1: Nettojahresrentenhöhe bei Ansparbeginn mit Alter 20

Aktienanteil	Bruttorendite	4%	5%	6%	7%	8%
0%	Alternative 1	4.390 €	5.706 €	7.441 €	9.363 €	11.751 €
	Alternative 2	4.782 €	6.480 €	8.783 €	11.904 €	16.129 €
	Alternative 3	3.539 €	4.808 €	6.537 €	8.873 €	11.978 €
25%	Alternative 1	5.145 €	6.979 €	9.174 €	11.918 €	15.441 €
	Alternative 2	5.427 €	7.633 €	10.752 €	15.160 €	21.383 €
	Alternative 3	4.262 €	6.071 €	8.636 €	12.203 €	17.202 €
50%	Alternative 1	6.039 €	8.382 €	11.287 €	15.129 €	20.517 €
	Alternative 2	6.175 €	9.022 €	13.218 €	19.402 €	28.500 €
	Alternative 3	5.136 €	7.662 €	11.362 €	16.742 €	25.180 €
75%	Alternative 1	7.097 €	9.974 €	13.839 €	19.371 €	27.551 €
	Alternative 2	7.043 €	10.697 €	16.312 €	24.934 €	38.146 €
	Alternative 3	6.190 €	9.651 €	14.870 €	23.316 €	37.454 €
100%	Alternative 1	8.212 €	11.849 €	17.045 €	25.015 €	37.315 €
	Alternative 2	8.051 €	12.720 €	20.196 €	32.154 €	51.220 €
	Alternative 3	7.457 €	12.109 €	19.642 €	32.892 €	56.431 €

Abbildung 2: Nettojahresrentenhöhe bei Ansparbeginn mit Alter 30

³² Vgl. Abschnitt 2.1c).

³³ Vgl. Abschnitt 2.1c).

Aktienanteil	Bruttorendite	4%	5%	6%	7%	8%
0%	Alternative 1	2.713 €	3.389 €	4.248 €	5.138 €	6.212 €
	Alternative 2	2.743 €	3.472 €	4.381 €	5.514 €	6.922 €
	Alternative 3	2.026 €	2.589 €	3.311 €	4.236 €	5.418 €
25%	Alternative 1	3.104 €	4.022 €	5.052 €	6.287 €	7.812 €
	Alternative 2	2.988 €	3.874 €	5.013 €	6.474 €	8.346 €
	Alternative 3	2.351 €	3.120 €	4.144 €	5.503 €	7.297 €
50%	Alternative 1	3.556 €	4.687 €	6.005 €	7.682 €	9.794 €
	Alternative 2	3.259 €	4.331 €	5.751 €	7.625 €	10.097 €
	Alternative 3	2.729 €	3.762 €	5.186 €	7.141 €	9.794 €
75%	Alternative 1	4.079 €	5.415 €	7.134 €	9.366 €	12.217 €
	Alternative 2	3.558 €	4.851 €	6.612 €	9.005 €	12.252 €
	Alternative 3	3.169 €	4.536 €	6.487 €	9.243 €	13.058 €
100%	Alternative 1	4.608 €	6.256 €	8.463 €	11.380 €	15.187 €
	Alternative 2	3.891 €	5.443 €	7.617 €	10.658 €	14.904 €
	Alternative 3	3.680 €	5.468 €	8.102 €	11.911 €	17.451 €

Abbildung 3: Nettojahresrentenhöhe bei Ansparbeginn mit Alter 40

Es ist festzustellen, dass bei einer sehr langen Ansparphase von 45 Jahren³⁴ - oder auch 35 Jahren³⁵ - Alternative 2 (Option auf Umwandlung in Altersvorsorgebeiträge an einen Pensionsfond) in der Regel zur höchsten Nettorente führt und damit am günstigsten ist.

Nur bei Wahl eines sehr hohen Aktienanteils (75 - 100%) kann die Vorteilhaftigkeit - insbesondere bei einer Anspardauer von 35 Jahren - zugunsten einer anderen Alternative umschlagen. In diesen Fällen wird die betriebliche Altersvorsorge über Direktzusagen gegenüber der betrieblichen Altersvorsorge über Pensionsfonds vorteilhaft. Welche Alternative (1 oder 3) dann am günstigsten ist, hängt davon ab, ob von einer sehr niedrigen oder einer sehr hohen Bruttorendite ausgegangen wird. Bei einer geringen Bruttorendite ist Alternative 1 (Option auf Umwandlung in Ansprüche aus einer Direktzusage) vorteilhaft. Bei Annahme einer sehr hohen Rendite ist Alternative 3 am günstigsten.

Bei einer Anspardauer von 25 Jahren³⁶ ergibt sich ein etwas differenzierteres Ergebnis. In den Fällen mit einem Aktienanteil zwischen 25% und 100% und einer nicht sehr hohen Bruttorendite erweist sich Alternative 1 als vorteilhaft (Option auf Umwandlung in Ansprüche aus einer Direktzusage). Bei einem Aktienanteil von 0% oder einem Aktienanteil zwischen 25% und 50% und einer hohen Bruttorendite ist Alternative 2 (Option auf Umwandlung in Altersvorsorgebeiträge an einen Pensionsfond) am günstigsten. Bei einem Aktienanteil ab

³⁴ Vgl. Abbildung 1.

³⁵ Vgl. Abbildung 2.

³⁶ Vgl. Abbildung 3.

75% und einer hohen Bruttorendite führt schließlich Alternative 3 (keine Option) zur höchsten Nettoernte.

Es wurde im Rahmen dieses Beitrags darauf verzichtet, die Berechnungsergebnisse für noch kürzere Anspardauern aufzuzeigen. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass bei einer Anspardauer von weniger als 17 Jahren in allen hier betrachteten Fällen die Alternative 1 (Option auf Umwandlung in Ansprüche aus einer Direktzusage) vorteilhaft ist.

Zur Erklärung dieser Ergebnisse sei nachfolgend kurz dargestellt, welche steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Effekte im Wesentlichen zu einer Vorteilhaftigkeit bzw. Nachteilhaftigkeit der einzelnen Alternativen führen und wie diese Effekte durch die Parameter der Anspardauer, des Aktienanteils und der Bruttorendite beeinflusst werden.

Der steuerliche Vorteil von Alternative 2 (Option auf Umwandlung in Altersvorsorgebeiträge an einen Pensionsfonds) besteht - im Vergleich zu Alternative 1 (Option auf Umwandlung in Ansprüche aus einer Direktzusage) - darin, dass in der Ansparphase, d.h. bis zum Umwandlungszeitpunkt, grundsätzlich höhere Rückstellungen gebildet werden können (Rückstellungen wegen Erfüllungsrückstand anstatt Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG)³⁷. Dieser Vorteil bei der Rückstellungsbildung ist umso stärker, je länger die Anspardauer und je höher die erzielte Bruttorendite sind. Deshalb ist Alternative 2 insbesondere dann vorteilhaft, wenn zu einem möglichst frühen Zeitpunkt mit dem Ansparen begonnen wird und hierbei eine hohe Bruttorendite erzielt wird.

Alternative 3 entspricht - hinsichtlich der Rückstellungsbildung in der Ansparphase - der Alternative 2. Der wesentliche Nachteil von Alternative 3 gegenüber Alternative 2 ist die sozialversicherungsrechtliche Beitragspflicht des Guthabens im Umwandlungszeitpunkt³⁸. Ein steuerlicher Vorteil von Alternative 3 gegenüber Alternative 2 besteht darin, dass bei Alternative 3 auch während der Auszahlungsphase im Unternehmen Betriebsausgaben entstehen, da die zu leistenden Rentenzahlungen den Betrag der aufzulösenden Pensionsrückstellung übersteigen³⁹. Dieser steuerliche Vorteil kann den sozialversicherungsrechtlichen Nachteil jedoch nur bei einem sehr hohen Aktienanteil und sehr hohen Bruttorenditen (über-)kompensieren.

³⁷ Vgl. Abschnitt 2.1a).

³⁸ Vgl. Abschnitt 2.1d).

³⁹ Vgl. Abschnitt 2.1b).

Wie bereits oben erläutert, besteht der Nachteil von Alternative 1 - gegenüber Alternative 2 - in der Rückstellungsbildung während der Ansparphase. Mit abnehmender Anspardauer und abnehmender Bruttoendite wird dieser Nachteil allerdings dadurch (über-)kompensiert, dass bei Alternative 1 - ebenso wie bei Alternative 3 - auch in der Auszahlungsphase im Unternehmen Betriebsausgaben generiert werden.

3 Zwischenschaltung von Arbeitszeitkonten bei betrieblicher Altersvorsorge über Pensionsfonds

Nachfolgend sei ein Arbeitnehmer betrachtet, der Beiträge in eine betriebliche Altersvorsorge über Pensionsfonds einzahlen möchte. Es soll untersucht werden, welche der beiden folgenden Alternativen für ihn - aus steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Sicht - vorteilhaft ist:

Alternative 1: Der Arbeitnehmer lässt durch seinen Arbeitgeber Entgeltansprüche (direkt) in Altersvorsorgebeiträge umwandeln, die dann an den Pensionsfonds gezahlt werden.

Alternative 2: Der Arbeitnehmer spart Entgeltansprüche auf einem Arbeitszeitkonto an. Das sich ergebende Guthaben lässt er vor Eintritt in den Ruhestand durch seinen Arbeitgeber in eine Pensionsfondszusage umwandeln.

Analog zur Vorgehensweise in Abschnitt 2 soll wiederum zunächst die grundsätzlichen steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Unterschiede der beiden Alternativen erläutert werden (Abschnitt 3.1), bevor auf die Annahmen (Abschnitt 3.2) und Ergebnisse (Abschnitt 3.3) der Berechnungen eingegangen wird.

3.1 Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Unterschiede

Die beiden Alternativen unterscheiden sich - aus steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Sicht - bezüglich

- der steuerlichen Behandlung beim Arbeitgeber während der Ansparphase und im Umwandlungszeitpunkt (siehe Unterabschnitt a)),
- der steuerlichen Behandlung der Altersvorsorgebeiträge beim Arbeitnehmer (siehe Unterabschnitt b)),

- der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der Altersvorsorgebeiträge (siehe Unterabschnitt c)).

Da Alternative 2 (Zwischenschaltung von Arbeitszeitkonten) der Alternative 2 aus Abschnitt 2 entspricht, wird nachfolgend auf die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung bei dieser Alternative nur jeweils sehr kurz eingegangen. Für eine ausführlichere Darstellung wird auf die Ausführungen in Abschnitt 2 verwiesen.

a) Steuerliche Behandlung beim Arbeitgeber in Ansparphase und Umwandlungszeitpunkt

Die bei Alternative 1 jährlich an den Pensionsfonds zu zahlenden Altersvorsorgebeiträge stellen beim Arbeitgeber sofort abzugsfähige Betriebsausgaben dar. Da die Umwandlung der Entgeltansprüche in Altersvorsorgebeiträge bereits in den einzelnen Jahren der Ansparphase erfolgt, gibt es - im Unterschied zu Alternative 2 - keinen „Umwandlungszeitpunkt“ unmittelbar vor Eintritt in den Ruhestand, in welchem die gesamten angesammelten Entgeltansprüche in Altersvorsorgebeiträge umgewandelt werden.

Bei Alternative 2 sind während der Ansparphase Rückstellungen wegen Erfüllungsrückstand zu bilden⁴⁰. Diese sind im Umwandlungszeitpunkt gewinnerhöhend aufzulösen. Der an den Pensionsfonds zu zahlende Einmalbetrag stellt eine sofort abzugsfähige Betriebsausgabe dar⁴¹.

b) Steuerliche Behandlung der Altersvorsorgebeiträge beim Arbeitnehmer

Werden Altersvorsorgebeiträge an einen Pensionsfonds gezahlt, führt diese Zahlung beim Arbeitnehmer grundsätzlich zu einem Lohnzufluss. Nur innerhalb der Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG ist eine steuerfreie Zahlung von Altersvorsorgebeiträgen möglich⁴².

Bei beiden Alternativen sei angenommen, dass die Beträge des § 3 Nr. 63 EStG bereits anderweitig ausgeschöpft sind. Es erfolgt daher jeweils eine Besteuerung der Altersvorsorgebeiträge beim Arbeitnehmer. Der Unterschied besteht darin, dass diese

⁴⁰ Siehe ausführlicher Abschnitt 2.1a).

⁴¹ Siehe ausführlicher Abschnitt 2.1b).

⁴² Vgl. auch Abschnitt 2.1c).

Besteuerung bei Alternative 1 bereits in den einzelnen Jahren der Ansparphase erfolgt, bei Alternative 2 dagegen erst im Umwandlungszeitpunkt⁴³.

c) Beitragspflicht der Altersvorsorgebeiträge

Bei Alternative 1 unterliegen die Altersvorsorgebeiträge in den einzelnen Jahren der Ansparphase der Beitragspflicht in der Sozialversicherung⁴⁴.

Bei Alternative 2 können die Wertguthaben dagegen beitragsfrei in Altersvorsorgebeiträge umgewandelt werden⁴⁵.

3.2 Modell und Annahmen

Vorteilhaftigkeitskriterium der vorgenommenen Berechnungen ist wiederum die erzielbare Nettorente⁴⁶.

Bei Alternative 1 wird unterstellt, dass in den einzelnen Jahren der Ansparphase die Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG bereits anderweitig ausgeschöpft sind⁴⁷ und die Altersvorsorgebeiträge deshalb der Besteuerung beim Arbeitnehmer und der Beitragspflicht in der Sozialversicherung⁴⁸ unterliegen. Für die Besteuerung wird von einem sonstigen zu versteuernden Einkommen von jährlich 40.000 €ausgegangen.

Bei Alternative 1 wird zudem angenommen, dass der Arbeitnehmer mit Sicherheit das Pensionsalter erlebt. Ohne diese Annahme würde bei Alternative 1 eine Erhöhung der Rentenzahlungen daraus resultieren, dass ein Teil der Arbeitnehmer während der Ansparphase verstirbt und das von diesen Arbeitnehmern angesparte Vorsorgekapital den Renten der anderen (überlebenden) Arbeitnehmer gutgeschrieben wird. Dieser Effekt kann bei Alternative 2 nicht abgebildet werden, da bei dieser Alternative nur an die Arbeitnehmer eine Pensionsfondszusage erteilt wird, die das Pensionsalter erreicht haben. Ein Anstieg der Pensionsfondsrenten aufgrund des während der Ansparphase eintretenden Todes von Arbeitnehmern ist daher nicht möglich. Um die Vergleichbarkeit der beiden Alternativen zu gewährleisten, soll dieser Effekt deshalb auch bei Alternative 1 unberücksichtigt bleiben.

⁴³ Siehe ausführlicher Abschnitt 2.1c).

⁴⁴ Siehe auch FN 27.

⁴⁵ Siehe ausführlicher Abschnitt 2.1d).

⁴⁶ Vgl. Abschnitt 2.2.

⁴⁷ Vgl. Abschnitt 3.1b).

⁴⁸ Ab dem Jahr 2009 unterliegen die arbeitnehmerfinanzierten Altersvorsorgebeiträge auch dann der Sozialversicherungspflicht, wenn sie steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG eingezahlt werden, vgl. auch FN 27.

Ansonsten kann hinsichtlich der getroffenen Annahmen auf die Ausführungen in Abschnitt 2.2 verwiesen werden.

3.3 Ergebnisse

Die ermittelten Ergebnisse werden durch Abbildung 4 wiedergegeben, wobei wiederum zwischen alternativen Aktienanteilen und Bruttorenditen differenziert wird. Als Ansparbeginn wurde das 40. Lebensjahr gewählt.

Aktienanteil	Bruttorendite	4%	5%	6%	7%	8%
0%	Alternative 1	1.647 €	2.093 €	2.652 €	3.349 €	4.218 €
	Alternative 2	2.743 €	3.472 €	4.381 €	5.514 €	6.922 €
25%	Alternative 1	1.647 €	2.093 €	2.652 €	3.349 €	4.218 €
	Alternative 2	2.988 €	3.874 €	5.013 €	6.474 €	8.346 €
50%	Alternative 1	1.647 €	2.093 €	2.652 €	3.349 €	4.218 €
	Alternative 2	3.259 €	4.331 €	5.751 €	7.625 €	10.097 €
75%	Alternative 1	1.647 €	2.093 €	2.652 €	3.349 €	4.218 €
	Alternative 2	3.558 €	4.851 €	6.612 €	9.005 €	12.252 €
100%	Alternative 1	1.647 €	2.093 €	2.652 €	3.349 €	4.218 €
	Alternative 2	3.891 €	5.443 €	7.617 €	10.658 €	14.904 €

Abbildung 4: Nettojahresrentenhöhe bei Ansparbeginn mit Alter 40

Es ist festzustellen, dass in allen betrachteten Fällen Alternative 2 (Zwischenschaltung von Arbeitszeitkonten) zu einer höheren Nettorente führt und damit günstiger ist. Dabei steigt die Vorteilhaftigkeit von Alternative 2 mit zunehmendem Aktienanteil und zunehmender Bruttorendite. Ohne die entsprechenden Berechnungsergebnisse an dieser Stelle aufzuzeigen, sei darauf hingewiesen, dass sich auch eine Verlängerung der Ansparphase, d.h. ein noch früherer Beginn des Ansparens, zugunsten von Alternative 2 auswirkt.

Diese eindeutige Dominanz von Alternative 2 ist insbesondere damit zu begründen, dass bei dieser Alternative in der Ansparphase und im Umwandlungszeitpunkt keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen. Bei Alternative 1 (direkte Beitragszahlung an den Pensionsfonds) unterliegen die aus der Entgeltumwandlung resultierenden Altersvorsorgebeiträge dagegen der Beitragspflicht in der Sozialversicherung⁴⁹.

Einen weiteren Vorteil von Alternative 2 stellt die bei dieser Alternative im Unternehmen erfolgende Rückstellungsbildung dar. Die aus der Bildung der Rückstellungen resultierenden Betriebsausgaben können mit anderen Erträgen, die das Unternehmen erwirtschaftet,

⁴⁹ Vgl. Abschnitt 3.1c).

verrechnet werden und führen damit zu einer Minderung der steuerlichen Belastung. Bei Alternative 1 erfolgt die Rückstellungsbildung dagegen beim Pensionsfonds. Dieser erwirtschaftet im Wesentlichen nur Anlageerträge, wobei Erträge aus Beteiligungen an Kapitalgesellschaften (im Ergebnis) zu 95% steuerfrei sind. Der Pensionsfonds erzielt damit nur in geringer Höhe steuerpflichtige Erträge, mit denen die aus der Rückstellungsbildung resultierenden Betriebsausgaben verrechnet werden könnten. Somit wirkt beim Pensionsfonds die Rückstellungsbildung nur in geringem Umfang steuermindernd. Aufgrund der (nahezu) bestehenden Steuerfreiheit der Aktienerträge erhöht sich dieser Nachteil der Rückstellungsbildung beim Pensionsfonds gegenüber der Rückstellungsbildung im Unternehmen mit zunehmendem Aktienanteil. Zudem wiegt dieser Nachteil umso stärker, je höher die Bruttorendite ist. Dies liegt daran, dass höhere Renditen zu höheren Erträgen und damit zu einer höheren Rückstellungsbildung führen.

Der einzige Vorteil von Alternative 1 liegt in der Besteuerung der Altersvorsorgebeiträge. Bei Besteuerung der Beiträge in den einzelnen Jahren der Ansparphase (Alternative 1) unterliegen diese Beiträge - aufgrund der Progressivität des Einkommensteuertarifs - einem niedrigeren Steuersatz als bei einer geballten Besteuerung des gesamten angesparten Guthabens im Umwandlungszeitpunkt (Alternative 2). Doch dieser Vorteil von Alternative 1 ist im Vergleich zu den oben dargestellten Nachteilen dieser Alternative verschwindend gering.

4 Fazit

Zusammenfassend ist zum einen festzustellen, dass bei einer arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge über Pensionsfonds eine Zwischenschaltung von Arbeitszeitkonten - aus steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Sicht - stark vorteilhaft ist.

Zum anderen ist zu empfehlen, dass Arbeitnehmer, die Guthaben auf einem Arbeitszeitkonto ansparen und dieses Guthabens (eventuell) zugunsten der betrieblichen Altersvorsorge verwenden möchten, in die Vereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit eine entsprechende Option aufnehmen sollten. Inwieweit man sich in dieser Option bereits auf den späteren Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge festlegen sollte, ist insbesondere von der Anspardauer abhängig. Bei einer sehr langen Anspardauer (35 - 45 Jahre) ist es grundsätzlich zu empfehlen, einen versicherungsförmigen Durchführungsweg festzuschreiben. Bei kurzen Anspardauern (25 Jahre und weniger) ist es dagegen in der Regel

vorteilhaft, den Durchführungsweg der Direktzusage festzuschreiben oder zumindest nicht auszuschließen.