

Vermögen & Steuern

8/10
August 2010

Fachzeitschrift für die
Steuer-, Rechts- und
Vermögensberatung

Editorial

Optimistische Stimmung in den Beratungsbranchen – weniger beim Blick auf das Geschäftsfeld der Vorsorge (4)

Berater-News

Zuflussvermutung bei Einkünften aus Kapitalvermögen: Scheinrenditen aus Schneeballsystem als quasi realisierte Guthaben steuerpflichtig (5)

Global Asset Management Survey 2010: Mehr Anleger-Vermögen, aber noch keine Profitabilität auf Vorkrisenniveau (7)

Honorarberatung versus Provisionsberatung: Neue Studie zur Unterversorgung der Deutschen in der Risiko- und Altersvorsorge (9)

Financial & Estate Planning

Michael Gschwind

Erbschafts- und Nachfolgeplanung: Software macht komplizierte Berechnungen zum Kinderspiel (38)

Dirk Solveen

Schulden in der Ehe – neues Recht beachten: Zugewinnngemeinschaft – Irrtümer gilt es frühzeitig auszuräumen (41)

Torsten Schröder

Übertragung von Vermögen – Neuausrichtung: Werte mit Rücksicht auf neue Fondsvorschriften weitergeben (42)

V&S-Highlights

Herbert J. Joka

Markt- und Demokratierisiko „Elektromobilität“: Vermögensmissbrauch zum Stopfen der öffentlichen Haushaltslöcher? (46)

Rüdiger Fromm

Strafbefreiende Selbstanzeige: Was tun bei verheimlichtem Auslandsvermögen? (49)

Kommentiert

Martin Henssler

bAV – ein Geschäftsfeld für fundierte juristische Beratung (50)

Titelthema:

Private und betriebliche Altersvorsorge

Björn Schütt-Alpen

Betriebliche Altersvorsorge: Vorsorgewege in die Zukunft (12)

Udo Treichel

bAV-Geschäftsmodelle – Ausblick: Lebensversicherer im Konsolidierungsstress (14)

Thomas Bahr

Höchststandsgarantiefonds: Vorsorge mit individuellem Rendite-/Sicherheitsmix (19)

Hans-Werner Rölf

Neue Studie zum Geschäftsfeld „bAV“: Mehr Überzeugungsarbeit durch die Steuerberaterbranche gefragt (20)

Alexander Schrehardt, Wolfgang Hupp

Private Altersvorsorge: Pro und kontra Basis-Rentenversicherung (22)

Stephanie Koch

bAV durch Entgeltumwandlung: Arbeitsrechtliche Besonderheiten rechtzeitig berücksichtigen (28)

Sebastian Uckermann

bAV – Abgrenzung von Zeitwertkonten: Entgeltumwandlung – Unterschiede zu anderen Arbeitszeitkontenmodellen (30)

Herbert Quandt

Vorsorgekonzept für Selbstständige: Vom Gesundheitsmanagement bis zur Altersvorsorge – Beispiel (32)

Ira von Cölln

Steuerproblematik des Wohn-Riester-Konzepts: Unterschätztes Vorsorgepotenzial – BFW drängt auf Vereinfachung (34)

Johannes Fiala, Peter A. Schramm

Rürup-Kapital als Vorsorgefaktor – neue Sicht: „Nur das Sozialhilfe-Niveau ist vor Gläubigern geschützt“ (36)

Impressum (37)

bAV – Abgrenzung von Zeitwertkonten

Entgeltumwandlung – Unterschiede zu anderen Arbeitszeitkontenmodellen

Sebastian Uckermann

Im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) ist zwingend der rechtliche Unterschied zwischen einer Zeitwertkontenlösung und einer entsprechenden Maßnahme der bAV zu unterscheiden. Nur so können die spezifischen Rechtsauswirkungen vergleichend gegenübergestellt werden. (Red.)

Wertguthaben beziehungsweise Arbeitsentgeltguthaben sind nicht ausgezahlter Arbeitslohn und fallen folglich unter den klassischen „Arbeitsentgeltbegriff“. Somit geht im Rahmen einer Wertguthabeneinbringung der vertraglich vereinbarte Entgeltanspruch des Arbeitnehmers nicht unter, sondern der Anspruch wird nur auf einen späteren Auszahlungszeitraum verschoben. Dies resultiert aus dem grundsätzlich bestehenden Bruttolohnanspruch des Arbeitnehmers im Falle von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Form von Lohnklagen (BAG-Urteil vom 21. April 1966, AP 13 zu § 611 BGB Lohnanspruch).

Komplikationen erkennen

Arbeitsrechtlich kann kein Arbeitnehmer „gezwungen“ werden, auf seinen Bruttolohnanspruch zu verzichten. Es obliegt allerdings der alleinigen Entscheidungsgewalt des Arbeitnehmers, ob – und wenn ja – in welcher Höhe er monatlich Wertguthaben bilden möchte.

Die Bildung von Wertguthaben findet buchhalterisch ausschließlich über einen entsprechenden Arbeitnehmer-Entgeltverzicht statt, dessen Gegenwert anschließend einem Zeitwertkonto gutgeschrieben wird. Daher wird vielfach von einer „Artverwandtheit“ zwischen der Umsetzung von Zeitwertkontenlösungen und einer Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge gesprochen.

Kommt es im Zuge einer Wertguthabenauszahlung zu der Situation, dass weniger Arbeitsentgelt ausgezahlt wird als im Gegenzug durch den Arbeitnehmer eingezahlt worden ist, kann es arbeitsrechtliche Komplikationen geben: der Arbeitnehmer könnte seinen grundsätzlich „nicht untergehenden“ Bruttolohnanspruch geltend machen.

Haftungsrechtliche Folgen

Jedoch kann in diesem Falle nur eine arbeitgeberseitige Haftungssituation entstehen, wenn einschlägige Fürsorgepflichten nicht beachtet und gegen die Transparenzvorschriften der AGB-Klauseln des § 307 BGB ff. verstoßen wird.

Demgegenüber handelt es sich bei einer Entgeltumwandlungszusage beziehungsweise einer -vereinbarung im Rahmen der bAV aus arbeitsrechtlicher beziehungsweise vertraglicher Sicht um eine spezielle Form einer arbeitsvertraglichen Vertragsänderungsabrede. Es wird vereinbart, dass der Arbeitnehmer anstelle eines Anteils seines ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitslohns eine Zusage auf betriebliche Versorgungsleistungen erhält. Es wird somit die vertragliche Leistungspflicht des Arbeitgebers geändert, indem der an den Arbeitnehmer zu leistende monetäre Entgeltanspruch für den jeweiligen Entgeltumwandlungsbetrag durch ein erteiltes beziehungsweise zu erteilendes Versorgungsversprechen ersetzt wird.

Veränderte Abgeltungsform

Hierbei wird die arbeitsvertragliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung eines Geldbetrages in eine andere Abgeltungsform – nämlich eine betriebliche Versorgungszusage – transferiert. Folglich wird an dieser Stelle der maßgebliche Unterschied zwischen den jeweiligen Vergütungssystemen – Wertguthabenbildung auf der einen Seite und Entgeltumwandlung im Rahmen der bAV auf der anderen Seite – deut-

lich. Während eine Wertguthabeneinbringung nichts anderes als eine „Lohnauszahlungsstundung“ darstellt, ist eine bAV-Entgeltumwandlung die Abgeltung von Arbeitsentgeltansprüchen durch die Erteilung einer Versorgungszusage.

Bei einem Zeitwertkonto gilt daher „Lohn bleibt Lohn“ und hinsichtlich einer bAV-Entgeltumwandlung gilt „aus Lohn wird Versorgungszusage“.

Unterschiedliche Kontenbegriffe ...

Da in der Praxis zahlreiche Synonyme für den Begriff „Zeitwertkonto“ existieren, soll nachfolgende Definitionserläuterung beziehungsweise -abgrenzung bei der Rechtsanwendung helfen.

Unter dem Oberbegriff Arbeitszeitkonten lassen sich diverse Maßnahmen der Arbeitszeitgestaltung zuordnen, die unter unterschiedlichen Kontenbegriffen subsumiert werden. Hierbei versteht man unter dem oftmals in diesem Zusammenhang verwendeten Begriff Zeitwertkonten in Geld beziehungsweise in Zeit geführte Arbeitszeitkonten, die die Zielsetzung einer Arbeitnehmerfreistellung von der Arbeitsleistung während des Berufslebens oder vor dem Beginn der gesetzlichen Rentenbezugsphase verfolgen (Vorruhestandslösung).

In der Fachpraxis hat sich eingebürgert, Arbeitszeitkonten, die Freistellungsphasen während der Erwerbsphase finanzieren, als Langzeitkonten und Konten, die ausschließlich Vorruhestandsphasen von Arbeitnehmern finanzieren, als Lebensarbeitszeitkonten zu deklarieren.

... und Konten ohne Wertguthaben, ...

Neben den zuvor beschriebenen Kontenmodellen gibt es zudem eine Reihe von Arbeitszeitkontenmodellen, die keine Wertguthaben im Sinne des § 7 SGB IV darstellen beziehungsweise abbilden. Hierzu zählen zunächst die im Arbeitszeitrecht und in tariflichen Vereinbarungen weit verbreiteten Kurzzeitkonten, die nur ausnahmsweise Wertguthaben darstellen und daher aus der Sicht der Sozialversicherungsträger nicht als Wertguthaben mit den damit zusammenhängenden Regelungshintergründen zu behandeln sind.

Kurzzeitkonten haben hierbei primär den Zweck, Beschäftigungsschwankungen aufzufangen und auszugleichen, die durch etwaige Produktions- und Auftragsverlagerungen entstehen können.

... etwa Kurzzeitkonten ...

Zum Oberbegriff der Kurzzeitkonten können grundsätzlich auch die verwandten Flexi-Konten gezählt werden, durch die ebenfalls keine Wertguthabenbildung ausgelöst wird. Auch Flexi-Konten haben hierbei das Ziel, möglichen Beschäftigungsschwankungen entgegenzuwirken. Jedoch kann dies im Vergleich zu Kurzzeitkonten auch schon einmal über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten der Fall sein.

... oder Gleitzeitkonten

Auch sogenannte Gleitzeitkonten beziehungsweise Jahresarbeitszeitvereinbarungen stellen grundsätzlich kein Wertguthaben dar. Denn Ziel ist es, in diesem Rahmen nicht eine die Wertguthaben prägende vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung zu erreichen. Vielmehr sollen Mitarbeiter innerhalb vorgegebener Rahmenbedingungen selbst über die Lage und die Dauer ihrer Tages- und Wochenarbeitszeit entscheiden können.

Durch diese, den Mitarbeitern gewährte, Zeitsouveränität werden die tatsächlich erbrachten Arbeitsstunden mit der jeweiligen Regelarbeitszeit abgeglichen, sodass entsprechende Plus- und Minusstunden durch einen Freizeitausgleich oder einen notwendigen Arbeitseinsatz kompensiert werden. Mitarbeiter erhalten hierdurch seitens der Arbeitgeber ein hohes Maß an Vertrauensvorschuss, mit diesem flexiblen Arbeitszeitsteuerungsinstrument in Form eines kurzfristigen Stundenausgleichs sensibel umzugehen. 

*Sebastian Uckermann, gerichtlich
zugelassener Rentenberater für die
betriebliche Altersversorgung, Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH,
Rechtsberatungskanzlei für betriebliche
Altersversorgung, Köln;
E-Mail: su@kenston-pension.de*