

Langzeitkonten in Verbindung mit betrieblicher Altersversorgung

Rafael Krönung

Preprint Series: 2007-13



Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften
UNIVERSITÄT ULM

Langzeitkonten in Verbindung mit betrieblicher Altersversorgung

Rafael Krönung
Dipl.-Math. oec.

Universität Ulm
Institut für Versicherungswissenschaften

in Zusammenarbeit mit

BodeHewitt AG & Co. KG

E-Mail: rafael.kroenung@bodehewitt.de

Oktober 2007

Abstract:

Im vorliegenden Paper wird untersucht, inwieweit sich nach derzeitiger Rechtslage Langzeitkonten und betriebliche Altersversorgung kombinieren lassen. Es werden Vor- und Nachteile einer freien und über die aktuelle Gesetzeslage hinausgehenden Verknüpfbarkeit dieser beiden Vorsorgeinstrumente aus Arbeitnehmer, Arbeitgeber und staatlicher Sicht genannt. Anschließend wird – basierend auf den Chancen, die eine Verbindung bietet – das Grundgerüst eines Kombinationsmodells unter Berücksichtigung der Anforderungen entwickelt, die an ein modernes Versorgungswerk zu stellen sind.

Inhaltsverzeichnis

I.	EINLEITUNG	4
II.	VERKNÜPFBARKEIT VON LANGZEITKONTEN UND BETRIEBLICHER ALTERSVERSORGUNG	5
III.	VOR- UND NACHTEILE EINER KOMBINATION VON LANGZEITKONTEN UND BETRIEBLICHER ALTERSVERSORGUNG	11
1.	ARBEITGEBERSICHT	11
2.	ARBEITNEHMERSICHT	13
3.	AUSWIRKUNGEN AUS STAATLICHER SICHT	17
IV.	GRUNDSTRUKTUR EINES KOMBINATIONSMODELLS – DAS ARBEITNEHMER-VORSORGE-KONTO	21
1.	DAS KOMBINATIONSMODELL ALS VORTEILHAFTE VERKNÜPFUNG VON BETRIEBLICHER ALTERSVERSORGUNG UND LANGZEITKONTO	21
a)	<i>Flexible Besparung</i>	21
b)	<i>Flexible Verwendungsmöglichkeit</i>	22
c)	<i>Einflussnahme des Arbeitgebers</i>	24
2.	DAS KOMBINATIONSMODELL ALS MODERNES VORSORGEINSTRUMENT	24
a)	<i>Aufwand des Arbeitgebers kalkulierbar und steuerbar</i>	25
b)	<i>Steuerlich effiziente und periodengerechte Finanzierung</i>	26
c)	<i>Bilanzielle Neutralität bei Bilanzierung nach internationalen Grundsätzen</i>	28
d)	<i>Arbeitnehmerfinanzierung möglich / Einführung einer attraktiven Entgeltumwandlungs-Versorgung</i>	31
e)	<i>Mobilität und Möglichkeit zur Übertragung / Ausscheiden</i>	32
f)	<i>Absicherung biometrischer Risiken</i>	35
g)	<i>Geringer Administrationsaufwand</i>	38
V.	FAZIT UND AUSBLICK	41
	LITERATURVERZEICHNIS	44
	BÜCHER UND AUFSÄTZE	44
	GESETZE, URTEILE, BMF-SCHREIBEN UND SONSTIGES	46

I. Einleitung

Niedrige Geburtenraten bei einer gestiegenen Lebenserwartung sowie eine in der Tendenz sinkende Zuwanderung führen in Deutschland zum demographischen Wandel, der Zunahme älterer Menschen beim gleichzeitigen Rückgang jüngerer. Dieser Wandel stellt die sozialen Sicherungssysteme sowie Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor neue Herausforderungen. Menschen werden zukünftig länger im Erwerbsleben verbleiben und gleichzeitig ein geringeres Niveau der gesetzlichen Altersrente akzeptieren müssen, da die Veränderung der Relation zwischen Beitragszahlern und Rentempfängern im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung ansonsten zu übermäßigen Beitragserhöhungen führen würde. Gleichzeitig wird aber das steigende Alter der Erwerbspersonen in Deutschland dazu führen, dass das Durchschnittsalter der Arbeitnehmer in den Unternehmen tendenziell höher wird. Arbeitgeber müssen sich über Arbeitszeitmodelle Gedanken machen, die älteren Mitarbeitern einen längeren Verbleib im Unternehmen ermöglichen. Unklar ist nämlich, ob langfristig ein ausreichendes Potential an qualifizierten jungen Mitarbeitern verfügbar ist, um – wie in der Vergangenheit – ältere Arbeitnehmer durch jüngere zu ersetzen. Darüber hinaus ergibt sich für die Unternehmen das Problem, dass die staatlich geförderten Frühverrentungen der Vergangenheit mit dem Auslaufen der Förderung nach dem Altersteilzeitgesetz (AltTZG)¹ zum 31.12.2009 enden², so dass die Kosten des Vorruhestandes aus Unternehmenssicht steigen werden.

Um insbesondere für Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und damit die Erwerbspersonenquote jüngerer Menschen zu stärken, ohne dies auf Kosten der Fertilitätsrate zu tun, ist darüber hinaus die Förderung von Arbeitszeitmodellen notwendig, die die Chance für Auszeiten oder zu Teilzeitarbeit bieten. Doch auch in Zukunft werden die wenigsten Arbeitnehmer weder die gesundheitlichen Voraussetzungen noch den Willen für den Verbleib im Erwerbsleben bis zur Vollendung der langfristig gültigen Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 67 Jahren haben.³ Für sie stellt sich demnach einerseits die Frage, wie zukünftig ein Vorruhestand finanziert werden kann, andererseits muss eine Absicherung des Alterseinkommens durch Ergänzung der gesetzlichen Rente durch betriebliche oder private Altersvorsorge erfolgen.

¹ Erste Fassung durch das „Gesetz zur Änderung des AFG und zur Förderung eines gleitenden Übergangs älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand“ vom 20.12.1988 – BGBl. I S. 2343, neu eingeführt durch Artikel 1 des „Gesetz zur Förderung des eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand“ vom 23.7.1996 – BGBl. I S. 1078.

² Vgl. § 16 AltTZG.

³ Pfeiffer/Simons (2004) weisen auf eine Umfrage aus dem Jahr 2002 hin, wonach die befragten Beschäftigten wünschten, zwischen Alter 55 und 60 in Rente zu gehen. Das zeigt, dass sich – zumindest in der Vergangenheit – die Ziele von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bezüglich der Frühverrentung deckten.

Auf Unternehmensebene sind mögliche Antworten auf die Herausforderungen der demographischen Entwicklungen Langzeitkonten und betriebliche Altersversorgung. Langzeitkonten ermöglichen durch das Ansparen von Freistellungsansprüchen Arbeitszeitflexibilisierungen in Form von Auszeiten, Teilfreistellungen oder Vorruhestand bei gleichzeitiger sozialer Absicherung, indem im Sozialversicherungsrecht auch für Zeiten einer Freistellung ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis fingiert wird.⁴ Die nachfolgenden Untersuchungen beschäftigen sich mit den Fragen, wo Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen Langzeitkonten und Systemen der betrieblichen Altersversorgung bestehen und inwiefern diese beiden unterschiedlichen Instrumente schon heute miteinander verknüpft werden können. Anschließend wird analysiert, ob die Verbindung der bislang getrennten Systeme und die Verknüpfung in einem Kombinationsmodell einen Zusatznutzen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei der Bewältigung der genannten Herausforderungen bieten könnten, ohne dass dies auf Kosten des Fiskus oder der Sozialversicherungsträger geschieht.

Abschließend wird betrachtet, welche Anforderungen man an eine Kombination aus Langzeitkonto und betrieblicher Altersversorgung stellen müsste und welche Konsequenzen sich hieraus für die Ausgestaltung eines Verknüpfungsmodells ergeben würden. Dieses Modell entspricht dann einer Idealvorstellung, deren Umsetzbarkeit durch Gesetzesänderungen gegebenenfalls erst noch ermöglicht werden muss. Obwohl sich die Chance bietet, losgelöst von geltendem Recht eine Wunschvorstellung eines Arbeitszeit- und Betriebsrentensystems zu entwickeln, bleibt die geltende Gesetzeslage bereits bei der Entwicklung des Modells nicht unbeachtet, sondern stellt Beschränkungen dar, innerhalb derer sich das Modell bewegt. Die Beschränkungen können jedoch überschritten werden, wenn die Funktionalität des Kombinationsinstrumentes dies erfordert.

II. Verknüpfbarkeit von Langzeitkonten und betrieblicher Altersversorgung

Langzeitkonten und betriebliche Altersversorgung weisen einige grundlegende Unterschiede auf. Langzeitkonten bieten eine Versorgung des Arbeitnehmers für eine Zeit, in der dieser von der Arbeitsleistung freigestellt, aber formal weiterhin beim Arbeitgeber beschäftigt ist. Betriebliche Altersversorgung führt hingegen dann zu Zahlungen, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund des Eintritts eines biologischen Ereignisses⁵ wie Invalidität, Tod oder Erreichens einer Altersgrenze beendet wird. Hierin zeigt sich bereits ein wesentlicher Unterschied der beiden Systeme. Während bei der betrieblichen Altersversorgung die Absicherung eines Ver-

⁴ Vgl. § 7 Abs. 1a SGB IV.

⁵ Vgl. BAG-Urteil vom 8.5.1990 – 3 AZR 121/89 (DB 1990, S. 2375).

sorgungsfalles im Mittelpunkt steht und somit ein „Risiko“ abgedeckt wird, bedeuten Invalidität, Tod oder Langlebigkeit für Langzeitkonten kein finanzielles Wagnis aus Arbeitgebersicht. Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer lediglich eine gewisse Zeit der Freistellung, die der Arbeitnehmer bereits durch Einbringungen von Zeit oder Geld finanziert hat. Der Eintritt des Versorgungsfalles im Sinne der betrieblichen Altersversorgung führt i. d. R. zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und damit beim Langzeitkonto zum „Störfall“. Im Störfall findet eine Rückabwicklung des Wertguthabens statt. Einbringungen in das Wertguthaben werden rückwirkend in der Sozialversicherung verbeitragt und die Auszahlung unterliegt der Lohnbesteuerung.

Neben diesen konzeptionellen Unterschieden zwischen betrieblicher Altersversorgung und Langzeitkonten resultieren weitere Abweichungen aus den jeweils geltenden arbeits-, steuer- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen. So existieren z. B. unterschiedliche Regelungen bezüglich der steuerlichen und sozialrechtlichen Handhabung beim Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Ansparvorgang und bei Auszahlung sowie Differenzen beim Insolvenzschutz, der bei Langzeitkonten nach § 7d Abs. 1 SGB IV privatrechtlich zu regeln ist, während für die betriebliche Altersversorgung die Insolvenzversicherung über den vom Gesetzgeber geschaffenen Pensionssicherungsverein a. G. erfolgt und im BetrAVG verankert ist. Im Hinblick auf die Vererbbarkeit der im Rahmen der Vereinbarungen gebildeten Guthaben existieren ebenfalls Unterschiede. Wertguthaben aus Langzeitkontenvereinbarung fallen in die Erbmasse. Betriebliche Altersversorgung kann nach Auffassung des BMF⁶ nicht vererbt werden.⁷ Für Entgeltumwandlungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung ist nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG eine „gleichwertige“ Altersversorgung durch den Arbeitgeber bereitzustellen. Dies wird verschiedentlich als Gebot einer Zinsgarantie (zumindest in Höhe des Nominalwerts) aufgefasst.⁸ Eine vergleichbare gesetzliche Vorgabe eines Mindestzinses besteht für Langzeitkonten nicht, wenngleich die Möglichkeit einer Negativverzinsung der vom Arbeitnehmer in ein Langzeitkontensystem eingebrachten Engelt- oder Zeitbestandteile eine umfas-

⁶ Zur Frage der Vererbbarkeit von betrieblicher Altersversorgung vergleiche BMF-Schreiben vom 17.11.2004 – IV C 4 – S 2222 – 177/04, IV C 5 – S 2333 – 269/040, Rz. 159.

⁷ Eine Übersicht über die Unterschiede zwischen Langzeitkonten und betrieblicher Altersversorgung findet sich u. a. bei Schwind (2003), S. 712, Karst/Schwinger (2004) und Jungblut/Saunders (2005).

⁸ Vgl. dazu Jungblut/Saunders (2005), S. 43. Zur Frage der Wertgleichheit und einer Mindestverzinsung vgl. Bode in Kemper/Kisters-Kölkes/Berenz/Bode/Pühler (2003), § 1 Rz. 414, Ahrend/Förster/Rühmann/Schumann (2005), S. 24, Hanau/Arteaga/Rieble/Veit (2005), S. 32 ff.

sende Aufklärung des Mitarbeiters erfordern dürfte, um eine Haftung des Arbeitgebers auszuschließen.⁹

Bei dem Vergleich von Langzeitkonten – insbesondere von Lebensarbeitszeitkonten – mit betrieblicher Altersversorgung auf dem Weg der Entgeltumwandlung fallen nicht nur Unterschiede, sondern auch gewisse Ähnlichkeiten auf: Der Arbeitnehmer verzichtet auf die Auszahlung eines Teiles der ihm zustehenden Vergütung. Damit kann bei Einbringung von Zeitbestandteilen im Rahmen eines Langzeitkontos durchaus auch der Betrag gemeint sein, den der Arbeitnehmer für eine Überstunde oder den Verzicht auf einen Urlaubstag ohne die Einbringung in das Langzeitkonto erhalten hätte. Diese Vergütung wird im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten nachgelagert versteuert und in der Sozialversicherung nachgelagert verbeitragt in die Zukunft vorgetragen, wobei die Doppelbesteuerung von Erträgen aus dem Ansparprozess vermieden werden soll. Arbeitsrechtlich übernimmt der Arbeitgeber sowohl bei der Direktzusage im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung als auch bei der Langzeitkontenvereinbarung gegenüber dem Arbeitnehmer eine unmittelbare Verpflichtung zur Leistungserbringung.¹⁰

Eine tatsächliche Verbindung zwischen betrieblicher Altersversorgung und Langzeitkonten ist durch die Möglichkeit der steuer- und sozialabgabenfreien Übertragung von Wertguthaben in betriebliche Altersversorgung geschaffen worden. Nach Rz. 166 des BMF-Schreibens vom 17.11.2004¹¹ ist die Herabsetzung des Wertguthabens zugunsten der betrieblichen Altersversorgung steuerlich als Entgeltumwandlung anzuerkennen, wenn diese aufgrund einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor Fälligkeit, also vor der planmäßigen Auszahlung, erfolgt. Die Besteuerung der Übertragung richtet sich nach dem Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung. Für Wertguthaben, die vor dem 1.1.2002 aufgebaut wurden, gilt bezüglich der Übertragung in betriebliche Altersversorgung das BMF-Schreiben vom 4.2.2000¹². Darin ist eine Anerkennung als Entgeltumwandlung nur für den Fall vorgesehen, dass eine derartige Verwendung bereits in der Vereinbarung über die Wertguthaben enthalten ist. Das BMF-Schreiben vom 5.8.2002¹³ verzichtet auf diese Bedingung und wird

⁹ In der Praxis stellt sich bislang noch die Frage, wer für eventuelle Verluste bei der Kapitalanlage haftet. Kümmerle/Buttler/Keller vertreten die Ansicht, dass ein Nachhaftungsrisiko durch entsprechende umfangreiche Aufklärung des Arbeitnehmers ausgeschlossen werden kann (vgl. Kümmerle/Buttler/Keller (2006), S. 25).

¹⁰ So auch Karst/Schwinger (2004), S. 30. „Leistungserbringung“ sagt in diesem Zusammenhang noch nichts über die Leistungsorientierung oder Beitragsorientierung der Verpflichtung aus, sondern bedeutet lediglich, dass der Arbeitgeber sich zur Zahlung einer Betriebsrente bzw. zur Zahlung von Entgelt während einer Freistellung verpflichtet.

¹¹ BMF-Schreiben vom 17.11.2004 – IV C 4 – S 2222 – 177/04, IV C 5 – S 23333 – 269/040.

¹² BMF-Schreiben vom 4.2.2000 – IV C 5 – S 2332 – 11/00.

¹³ BMF-Schreiben vom 5.8.2002 – IV C 4 – S 2222 – 295/02, IV C 5 – S 2333 – 154/02.

schließlich durch das zitierte Schreiben vom 17.11.2004 abgelöst. Im Sozialversicherungsrecht regelt § 23b Abs. 3a SGB IV die Übertragung von Wertguthaben in Ansprüche der betrieblichen Altersversorgung. Demnach ist das für betriebliche Altersversorgung verwendete Wertguthaben kein beitragspflichtiges Entgelt, wenn die für das Wertguthaben zugrunde liegende Vereinbarung bereits im Zeitpunkt des Abschlusses für den Fall, dass das Wertguthaben aufgrund

- verminderter Erwerbsfähigkeit,
- des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters in Anspruch genommen werden kann, oder
- des Todes

nicht mehr für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet werden kann, eine Verwendung für betriebliche Altersversorgung vorsieht. Dies gilt nicht, wenn

- die Vereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung eine Abfindung vorsieht oder zulässt;
- die Vereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung Leistungen im Falle des Todes, der Invalidität und des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, nicht gewährleistet;
- im Zeitpunkt der Ansammlung des Wertguthabens vorhersehbar ist, dass es nicht für Zwecke der Freistellung verwendet werden kann.

Ist eine Übertragung in betriebliche Altersversorgung nicht vorgesehen, so führt diese zum Störfall und somit zur Verbeitragung in den Zweigen der Sozialversicherung gemäß dem Summenfelder-¹⁴, dem Alternativ-/Optionsmodell¹⁵ oder dem Unterkontenmodell¹⁶.

Da die Verknüpfung von betrieblicher Altersversorgung und Langzeitkonten sowohl steuerlich als auch sozialrechtlich offenbar vorgesehen ist, stellt sich die Frage, ob das Ansparen von betrieblicher Altersversorgung über Wertguthaben nicht generell vorteilhaft ist. Schließlich können Einbringungen in Wertguthaben in unbegrenzter Höhe steuer- und sozialabgabenfrei vorgenommen werden, während die Sozialversicherungsfreiheit z. B. bei der Direktzusage nach § 14 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 115 SGB IV nur bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung gegeben ist. Daneben können sich Vorteile dadurch ergeben, dass im Rahmen von Langzeitkontenvereinbarungen steuerlich Rückstellungen gemäß § 6 Abs. 1 EStG gebildet werden können, während für Ansprüche auf

¹⁴ Das Summenfeldermodell ist in § 23b Abs. 2a SGB IV verankert und wird im Rundschreiben der Spitzenorganisation der Sozialversicherungsträger vom 29.8.2003, S. 25 beschrieben.

¹⁵ Das Alternativ-/Optionsmodell wurde von den Spitzenorganisation der Sozialversicherungsträger als Abwandlung des Summenfeldermodells ausgearbeitet.

¹⁶ Das Unterkontenmodell wird seit dem 1.8.2003 durch § 23b Abs. 2 Satz 1 SGB IV ermöglicht.

betriebliche Altersversorgung die Spezialvorschriften des § 6a Abs. 3 EStG maßgeblich sind, die im Allgemeinen zu einer niedrigeren Rückstellung führen. Allerdings sieht in diesem Zusammenhang Rz. 3 des BMF-Schreibens vom 11.11.1999¹⁷ vor, dass bei Vorliegen einer in der zugrunde liegenden Langzeitkontenvereinbarung verankerten Wahlmöglichkeit des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers zur Verwendung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung lediglich das Minimum aus dem Rückstellungswert für die betriebliche Altersversorgung und der Rückstellung für den Erfüllungsrückstand wegen des Freistellungsanspruchs gebildet werden kann.¹⁸ Da die Aufnahme der Übertragungsoption aber gerade eine der Voraussetzung der Sozialversicherungsfreiheit gemäß § 23b Abs. 3a SGB IV ist, muss die Beitragsfreiheit eventuell durch steuerliche Nachteile seitens des Arbeitgebers erkaufte werden; alternativ – also ohne die Übertragungsmöglichkeit in der Vereinbarung festzuhalten – bleibt die Rückstellungsbildung gemäß § 6 Abs. 3 EStG erhalten, wobei die Übertragung in betriebliche Altersversorgung, die auch ohne Übertragungsoption möglich bleibt, sozialversicherungsrechtlich eine Störfallabwicklung auslöst.¹⁹

In § 7 Abs. 1a Satz 4 SGB IV, wo der Begriff des Wertguthabens sozialrechtlich definiert und das sozialversicherungspflichtige und –fähige Beschäftigungsverhältnis auf Zeiten einer Freistellung im Rahmen von Langzeitkontenvereinbarungen ausgedehnt wird, hat der Gesetzgeber festgelegt, dass „die Vertragsparteien nur für den Fall, dass Wertguthaben wegen der Beendigung der Beschäftigung aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit, des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder des Todes des Beschäftigten nicht mehr für Zeiten einer Beschäftigung verwendet werden können, einen anderen Verwendungszweck vereinbaren“ können. Eine Regelung, die zu einem beliebigen Zeitpunkt die Überführung von Wertguthaben in betriebliche Altersversorgung vorsieht, ist demnach nicht zulässig. Für eine von Arbeitgeber oder Arbeitnehmer vorsätzlich herbeigeführte Verwendung von Wertguthaben zugunsten der betrieblichen Altersversorgung sind damit jedoch nicht sämtliche Möglichkeiten erschöpft, sondern es sind zwei Varianten denkbar, die nicht im Widerspruch zum Wortlaut des § 7 Abs. 1a Satz 4 SGB IV stehen:

¹⁷ BMF-Schreiben vom 11.11.1999 – IV C 2 – S 2176 – 102/99.

¹⁸ Der Minimumabgleich wird in der Literatur heftig kritisiert, da er gegen das Vorsichtsprinzip nach § 252 Abs. 1 Nr. 4 HGB verstößt, das sich durch die Maßgeblichkeit der Handelsbilanz für die Steuerbilanz nach § 5 Abs. 1 EStG auch auf die Steuerbilanz überträgt. Vgl. hierzu Wellisch (2004), S. 2225 ff. Es ist darüber hinaus auch fraglich, ob eine Wahlmöglichkeit im Sinne des BMF-Schreibens besteht, wenn die Übertragungsmöglichkeit auf die engen Grenzen des § 23b Abs. 3a SGB IV beschränkt ist.

¹⁹ Bei Wellisch/Näth/Machill (2006), S. 1100-1106 wird untersucht, unter welchen Konstellationen die Aufnahme einer Übertragungsoption in einer Langzeitkontenvereinbarung vor- bzw. nachteilig ist, wenn schließlich eine Verwendung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung erfolgen soll. Darüber hinaus wird eine Entgeltumwandlung über einen Pensionsfonds mit einer Zusage verglichen, bei der die Ansprüche erst in einem Langzeitkonto angespart werden, um vor Eintritt in den Ruhestand in eine Pensionsfondszusage umgewandelt zu werden.

1. Variante: Das Erreichen der Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, wird bewusst herbeigeführt, indem bis zum Rentenbeginn auf die Inanspruchnahme der Freistellung verzichtet wird.
2. Variante: Die Übertragung in betriebliche Altersversorgung wird vorgenommen, ohne dass eine diesbezügliche Verwendungsoption in der zugrunde liegenden Vereinbarung enthalten ist.

Bei der 1. Variante wird die Freistellung solange nicht in Anspruch genommen, bis der Invaliditäts- oder Todesfall eintritt oder aber eine Altersrente beginnt. Diese Möglichkeit wird auch im Rahmen des Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung nicht unmittelbar mit Sanktionen belegt. Konsequenzen sind lediglich dann vorgesehen, wenn weiterhin Wertguthaben angesammelt werden, obwohl das vorhandene Freistellungspotenzial die Zeit bis zum Rentenbeginn bereits überbrückt. Für dieses zusätzlich erworbene Wertguthaben schreibt Abschnitt III-4.5 des Rundschreibens bei Übertragung in betriebliche Altersversorgung eine Störfallabwicklung vor. Allerdings heißt es in Abschnitt II-2 des Rundschreibens, dass bei allen Vereinbarungen über flexible Arbeitszeitregelungen zum Ausdruck kommen müsse, „dass es Zweck der Vereinbarung ist, die Freistellung zu erreichen.“ Ob die Überführung in betriebliche Altersversorgung jedoch von Beginn an die Intention zum Ansparen gewesen oder ob die Freistellung aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht in Anspruch genommen worden ist, lässt sich praktisch kaum nachvollziehen. Im Falle der 2. Variante – dem Fehlen der Übertragungsoption in der Vereinbarung – ist die Übertragung in betriebliche Altersversorgung noch immer möglich. Sie resultiert aber in einer sozialrechtlichen Störfallabwicklung im Zeitpunkt der Übertragung, da die Voraussetzungen des § 23b Abs. 3a SGB IV nicht erfüllt werden.

Im Gesetzentwurf zum 4. Euro-Einführungsgesetz ist festgehalten, dass bei der im Rahmen der Freistellungsvereinbarung getroffenen weiteren Zweckbindung „zweifelsfrei zum Ausdruck kommen [muss], dass es ausschließlicher Zweck der Vereinbarung ist, die Freistellung von der Arbeitsleistung zu erreichen. Nur für den Fall, dass diese Freistellung aus den gesetzlich festgelegten Gründen später nach Abschluss der Vereinbarung unmöglich ist, wird bereits von vornherein eine bestimmte Verwendung des Wertguthabens festgelegt.“²⁰ Werden Langzeitkontenvereinbarungen mit der Absicht geschlossen, auf diesem Weg neben der möglichen Freistellung Kapital für eine spätere Übertragung in betriebliche Altersversorgung anzusparen, so steht dies im Widerspruch zur Intention des Gesetzgebers. Arbeitgeber und Arbeitnehmer riskieren unter Umständen, dass die Anerkennung als Vereinbarung im Sinne von § 7 Abs. 1a SGB IV nachträglich auf dem Spiel steht. Liegt jedoch keine Vereinbarung nach § 7

²⁰ S. BT-Drucks. 14/4657 vom 16.11.2000.

Abs. 1a SGB IV vor, da die Freistellung nicht der ausschließliche Zweck ist, so gehen die mit Langzeitkonten assoziierten Vorteile verloren: Einbringungen in das Langzeitkonto werden nachträglich sozialversicherungspflichtig, und es besteht während einer Freistellungsphase kein sozialversicherungspflichtiges und –fähiges Beschäftigungsverhältnis. Der Erwerb von Betriebsrentenansprüchen über den Umweg des Ansparens von Wertguthaben kann nach derzeitigem Rechtsstand nicht Bestreben der Vereinbarung sein. Langzeitkontenvereinbarungen eignen sich nicht als Ersatz für eine betriebliche Altersversorgung.

III. Vor- und Nachteile einer Kombination von Langzeitkonten und betrieblicher Altersversorgung

Im vorangegangenen Abschnitt wurde festgestellt, dass die Übertragung von Wertguthaben in Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vom Gesetzgeber lediglich als „Ultima Ratio“ vorgesehen ist. Ein Wahlrecht zur Verwendung des angesparten Guthabens für eine Freistellung einerseits oder für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung andererseits existiert nicht. Die Verwendung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung ist ausschließlich dann möglich, wenn eine Freistellung nicht mehr in Anspruch genommen werden kann. Nachfolgend wird untersucht, ob ein „echtes“ Wahlrecht aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht wie auch aus staatlicher Perspektive einen zusätzlichen Nutzen bringen könnte. Bei dieser Betrachtung sollen finanzielle Vorteile durch eventuelle Einsparungen in den Bereichen Steuern, Sozialabgaben oder für Insolvenzsicherung vorerst weitestgehend unbeachtet bleiben.

1. Arbeitgebersicht

Langzeitkonten bieten dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Arbeitszeitflexibilisierung und zum vorzeitigen Ruhestand. Aufgrund des Auslaufens der Förderung der Altersteilzeit zum 31.12.2009 sehen viele Arbeitgeber in Langzeitkonten die Chance eines ablösenden Vorruhestandsmodells, wobei gegenüber der Altersteilzeit der Vorteil grundsätzlich darin besteht, dass die Freistellung ausschließlich vom Arbeitnehmer finanziert werden kann. Anders als Vorruhestand nach dem Altersteilzeitgesetz ist die Wirkungsweise von Langzeitkontenvereinbarungen jedoch langfristiger. Während es durch Altersteilzeitvereinbarungen möglich ist, die Belegschaft innerhalb eines Zeitraums von z. B. fünf bis acht Jahren zu reduzieren oder zu restrukturieren, wirken Langzeitkonten unter Umständen über bis zu 40 Jahre in die Zukunft. Eine Einbringung eines heute 25-jährigen führt eventuell erst im Jahr 2045 zu einer Freistellung. Ein Unternehmen kennt seine personalpolitischen Ziele allerdings lediglich über einen absehbaren Zeitraum. Eine Personalreduzierung oder Verjüngung kann kurz- oder sogar mittelfristig sinnvoll sein. Fraglich ist jedoch, ob Frühverrentungen auch langfristig noch im Inte-

resse des Arbeitgebers liegen. Unter Umständen wird sich der Arbeitgeber zukünftig mit einem Fachkräftemangel auseinandersetzen müssen, der durch aufgelaufene Freistellungsansprüche der Arbeitnehmer dann noch verschärft wird.²¹ Gäbe es die Möglichkeit der alternativen Nutzung von Wertguthaben zugunsten der betrieblichen Altersversorgung, so könnte der Arbeitgeber die Verwendung den jeweils geltenden personalpolitischen Gegebenheiten anpassen. Für den Fall, dass Mitarbeiter auch im Alter gebunden werden sollen, kann die Nutzung als Betriebsrente gefördert werden. Sollen ältere Arbeitnehmer freigesetzt werden, so sind Maßnahmen zur Begünstigung der Freistelloption zu ergreifen. Wichtig ist allerdings, dass der Arbeitgeber eine Einflussmöglichkeit bezüglich des Verwendungszwecks hat. Ansonsten ergibt sich durch ein Kombinationsmodell der Nachteil, dass der Arbeitgeber ein personalpolitisches Instrument unterhält, dessen Auswirkungen er nicht abschätzen und planen kann.

Ein Problem der optionalen Verwendung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung einerseits oder der Freistellung andererseits könnte in einer Antiselektion bestehen. Ein physisch gesunder älterer Mitarbeiter wird vermutlich eher zur Betriebsrente als zur Freistellung tendieren, da die lebenslange Rentenzahlung insbesondere dann von Vorteil ist, wenn die realisierte Restlebenserwartung die für die Kalkulation von Verrentungssätzen erwartete Lebenserwartung übertrifft. Aus Arbeitgebersicht besteht also eventuell ein erhöhtes Langlebigerisiko innerhalb seines Rentnerbestandes, wenn sich ausschließlich die gesunden Mitarbeiter für die Inanspruchnahme in Form der Betriebsrente entscheiden. Die Verknüpfung von Langzeitkonten und betrieblicher Altersversorgung führt dazu, dass Wertguthaben gegenüber biometrischen Risiken nicht mehr neutral sind. Der Wert einer Freistellung ist klar kalkulierbar und finanzielle Risiken können bei der Ausgestaltung von Langzeitkonten weitestgehend ausgeschlossen werden. Auszahlungen für Betriebsrenten sind hingegen abhängig vom Eintritt biometrischer Ereignisse.

Daneben kommt es durch die Verknüpfung unter Umständen zu der aus Arbeitgebersicht ungewollten Verpflichtung zur Aufrechterhaltung von Anwartschaften. Bei Ausscheiden des Mitarbeiters aufgrund von Kündigung können Wertguthaben steuer- und sozialabgabenfrei auf den Nachfolgearbeitgeber übertragen werden, wenn dieser auch ein Arbeitszeitkontensystem unterhält. Dies ist bislang noch selten gegeben, so dass das Guthaben bei Ausscheiden des Mitarbeiters zur Auszahlung kommt, womit sich der Arbeitgeber seiner Verpflichtungen gegenüber dem früheren Mitarbeiter entledigt hat. Kann der Mitarbeiter jedoch vor oder bei Ausscheiden das Wertguthaben in Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung umwandeln, so bleibt eine unverfallbare Anwartschaft auf Betriebsrente im Sinne des § 1b BetrAVG be-

²¹ Dieser Aspekt wird bei Klare (2005), S. 745 f. genannt.

stehen. Dadurch sind – in Abhängigkeit von der Betriebsrentenzusage – zwar keine finanziellen Nachteile zu erwarten, es muss jedoch dauerhaft die unter Umständen unerwünschte Verpflichtung gegenüber dem ausgeschiedenen Mitarbeiter verwaltet werden.

Langzeitkonten haben einer Untersuchung zufolge²² positive Auswirkungen auf die Mitarbeiterzufriedenheit. Unzweifelhaft bietet die mögliche Übertragung von Wertguthaben in betriebliche Altersversorgung einen Zusatznutzen für den Arbeitnehmer, der sich wiederum auf die Zufriedenheit bestehender Arbeitskräfte auswirkt und darüber hinaus dem Unternehmen einen Vorteil bei der Gewinnung von Mitarbeitern verschafft.

2. Arbeitnehmersicht

Eine Verknüpfung von Langzeitkonten mit betrieblicher Altersversorgung kann insbesondere der Betriebsrente neue Impulse durch erweiterte Möglichkeiten des Ansparens geben. Die Entgeltumwandlung der betrieblichen Altersversorgung erfolgt typischerweise durch die Herabsetzung des Gehalts bzw. Lohns. Dadurch erwirbt der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Betriebsrente. Demgegenüber ist es bei Langzeitkonten möglich, Einbringungen für eine spätere Freistellung sowohl in Form von Zeit als auch in Form von Geld zu tätigen. Die Verknüpfung der Langzeitkonten mit betrieblicher Altersversorgung führt dazu, dass sich die variablere Möglichkeit der Einbringung von Zeit und Geld auch auf die Betriebsrente überträgt (vgl. Abbildung 1). Ein Arbeitnehmer kann also neben dem Entgeltverzicht durch die Einbringung von Überstunden oder Urlaubstagen einen Anspruch auf Altersversorgung aufbauen, was insbesondere für Arbeitnehmer mit geringem Einkommen und einer dementsprechend geringen Möglichkeit zum Verzicht auf Entgelt interessant sein könnte.

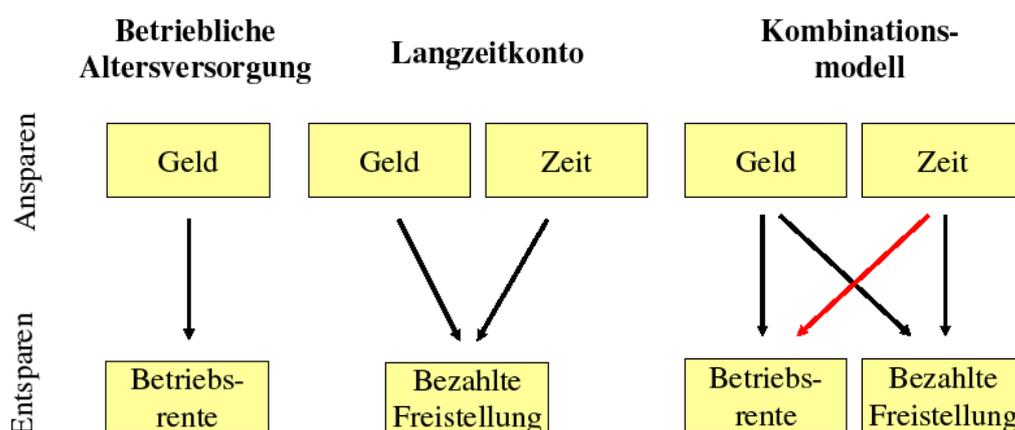


Abbildung 1: Ansparen von Zeit und Geld

²² Vgl. Hoff/Priemuth (2001), S. 52.

Werden Überstunden oder Urlaubstage alternativ zur Verwendung zugunsten eines Langzeitkontos ausgezahlt, so besteht zwischen der Einbringung von Zeit und Geld kein inhaltlicher Unterschied. Für den Mitarbeiter ist es ohne Bedeutung, ob Zeit oder der zugehörige Geldbetrag, der für die Überstunde oder den Urlaubstag erzielt werden könnte, in ein Langzeitkonto eingebracht wird. Die nachfolgende Betrachtung wird insofern auf die Einbringung von Entgeltbestandteilen beschränkt.

Aus Sicht des Arbeitnehmers besteht bei derzeitigem Rechtsstand das Problem, dass Langzeitkonten und betriebliche Altersversorgung miteinander konkurrieren. Unter der Annahme, dass ein Arbeitnehmer die finanziellen Möglichkeiten hat, auf die Auszahlung eines gewissen Teiles seines Entgelts zugunsten einer betrieblichen Vorsorge zu verzichten, stellt sich die Frage, welcher Anteil für das Langzeitkonto bzw. die betriebliche Altersversorgung verwendet werden sollte. Kennt der Mitarbeiter seinen Freistellungsbedarf sowie seine benötigte Betriebsrentenhöhe, so lässt sich ermitteln, welche zukünftigen Entgeltumwandlungen bzw. Einbringungen in das Langzeitkonto notwendig sind, um die jeweiligen Ziele zu erreichen. Im Allgemeinen stehen jedoch die Zielsetzungen nicht dauerhaft fest, sondern verändern sich im Zeitablauf mit der persönlichen Lebenssituation. Gerade wenn es um den vorzeitigen Ruhestand geht, fällt es einem jüngeren Mitarbeiter schwer, eine Einschätzung vorzunehmen, da der Bedarf nach Vorruhestand von zukünftigen gesundheitlichen, beruflichen und familiären Faktoren abhängig ist. Demgegenüber besteht jedoch die Notwendigkeit, frühzeitig mit dem Ansparvorgang zu beginnen, um die benötigte Sparquote auf einem aus Arbeitnehmersicht finanzierbaren Niveau zu halten, wie das folgende Beispiel zeigt:

Den Berechnungen liegen die Annahmen zugrunde, dass ein Arbeitnehmer mit regulärem Pensionierungsalter 67 eine Freistellung von drei Jahren in Anspruch nehmen will. Als Bruttoversorgungsniveau strebt er 70 % seines bisherigen Bruttoentgelts (vor Umwandlung) an. Das Bruttoentgelt entwickelt sich mit einem Trend von 2,5 % p.a. Die Umwandlung ergibt sich als fixer Prozentsatz des jeweiligen Bruttoentgelts und findet zur Jahresmitte statt. Die Verzinsung des Bruttoentgelts hängt von der Entwicklung einer zugrunde liegenden Kapitalanlage ab. Tabelle 1 zeigt, welche Umwandlungsquote nötig ist, um bei gewissen Kombinationen aus Finanzierungsbeginnalter und Rendite der Kapitalanlage die angestrebte Freistellung zu erreichen.

Alter bei Beginn der Umwandlung	Rendite des Langzeitkontenguthabens					
	3,00%	4,00%	5,00%	6,00%	8,00%	10,00%
30	5,44%	4,55%	3,77%	3,11%	2,07%	1,35%
35	6,42%	5,52%	4,71%	4,01%	2,85%	2,00%
40	7,80%	6,88%	6,05%	5,29%	4,02%	3,02%
45	9,87%	8,94%	8,07%	7,27%	5,87%	4,71%
50	13,33%	12,37%	11,48%	10,63%	9,10%	7,77%
55	20,24%	19,27%	18,34%	17,45%	15,78%	14,26%

Tabelle 1: Benötigte Entgeltumwandlungsquote zugunsten eines Langzeitkontos

In analoger Weise wird in Tabelle 2 verdeutlicht, welche Entgeltumwandlung nötig ist, um eine gewünschte Bruttobetriebsrente zu erreichen. Betrachtet wird ein fondsgebundenes Altersversorgungsmodell nach dem Sparprinzip. Die Umwandlungsbeträge fließen in einen Investmentfonds, verzinsen sich in Höhe einer Mindestverzinsung zuzüglich Überschussverteilung und werden im Versorgungsfall in eine lebenslange Betriebsrente umgerechnet. Tabelle 2 zeigt, welcher Prozentsatz des Bruttoeinkommens umgewandelt werden muss, damit sich bei Pensionierung im Alter 67 eine Bruttorente in Höhe von 10 % des letzten Bruttoentgelts ergibt. Das Bruttoentgelt im jeweiligen Umwandlungsbeginn betrage 2.500 € und entwickle sich wie im Beispiel des Langzeitkontos mit 2,5 % p.a. In gleicher Weise erhöhen sich die zugrunde gelegten Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Sozialversicherung, die im Jahr des Umwandlungsbeginns – wie auch die angesetzten Beitragssätze zu den verschiedenen Sozialversicherungszweigen²³ – in der für das Jahr 2007 geltenden Höhe angesetzt werden. Der Verrentungsfaktor im Alter 67 betrage 5,29 % und basiert auf den Richttafeln 2005 G von Klaus Heubeck mit einem Rechnungszins von 2,75 % p.a., einer garantierten Mindestrentenanpassung in Höhe von 1 % p.a. und der Anwendung eines einheitlichen Geburtsjahrgangs 1961 sowie einer Witwen-/Witwerrente in Höhe von 60 % der Rente, die der Versorgungsberechtigte vor seinem Ableben bezogen hat (Für den Fall des Todes als Aktiver wird die Hinterbliebenenleistung anhand anderer Verrentungsfaktoren für den hinterbliebenen Ehegatten ermittelt.).

²³ Als Krankenversicherungsbeitragssatz wird 7,25 % zuzüglich 0,9 % angesetzt.

Alter bei Beginn der Umwandlung	Rendite des bAV-Investments					
	2,75%	3,50%	4,50%	5,50%	7,50%	9,50%
30	5,9%	5,1%	4,2%	3,4%	2,2%	1,4%
35	6,9%	6,1%	5,1%	4,3%	3,0%	2,0%
40	8,2%	7,3%	6,4%	5,5%	4,0%	2,9%
45	10,0%	9,2%	8,2%	7,2%	5,7%	4,4%
50	12,9%	12,0%	11,0%	10,0%	8,3%	6,8%
55	17,9%	17,1%	16,0%	15,0%	13,1%	11,5%

Tabelle 2: Benötigte Entgeltumwandlungsquote zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung

Tabellen 1 und 2 vermitteln einen Eindruck von den benötigten Sparquoten zugunsten der betrieblichen Altersversorgung und der Langzeitkonten und zeigen, dass ein frühzeitiger Beginn des Ansparens unumgänglich ist. Darüber hinaus wird deutlich, dass gerade für Arbeitnehmer mit niedrigem bis mittlerem Einkommen ein Gehaltsverzicht, der sowohl einen Vorruhestand als auch eine Betriebsrente ermöglicht, schwer finanzierbar ist. Umso wichtiger ist es, den eigenen Bedarf korrekt einzuschätzen, damit eine den persönlichen Bedürfnissen entsprechende Vorsorge erzielt werden kann. Die Tabellen lassen erahnen, dass sich geänderte Zielsetzungen bezüglich Freistellung einerseits und Betriebsrente andererseits im Verlauf des Arbeitslebens nur schwer umsetzen lassen, da nicht vorgesehen ist, angespartes Guthaben zwischen Langzeitkonto und betrieblicher Altersversorgung zu „shiften“²⁴. Es zeigt sich, dass es vorteilhaft wäre, wenn der Arbeitnehmer die Entscheidung über die Verwendung des angesparten Guthabens erst dann treffen müsste, wenn er seinen Bedarf kennt. Er hätte auf diese Weise ein flexibles Vorsorgeinstrument zur Verfügung, aus dem er sich einen seinen Erfordernissen angepassten Mix aus Freistellung und Betriebsrente zusammenstellen könnte. Ein Kombinationsmodell macht die Überlegung überflüssig, welcher Anteil des für einen Vorsorgeaufbau verfügbaren Entgelts für betriebliche Altersversorgung oder ein Langzeitkonto aufgewendet werden soll, und führt somit unter Umständen gerade bei jungen Arbeitnehmern zu größerer Akzeptanz als zwei getrennte Modelle, da die Bedenken entfallen, nicht bedarfsgerecht vorzusorgen.

Ein Problem im Zusammenhang mit Langzeitkonten ist bislang der Arbeitgeberwechsel. Da die Mitnahme des Wertguthabens zwar steuer- und sozialabgabenfrei möglich ist²⁵, aber der-

²⁴ Ein „Shiften“ vom Langzeitkonto zur betrieblichen Altersversorgung entspricht der Herabsetzung des Wertguthabens, dass nur in den engen Grenzen des § 23b Abs. 3a SGB IV sozialabgabenfrei möglich ist und ansonsten zur Störfallabwicklung führt. Die Gegenrichtung würde eine Abfindung der Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung bedeuten und bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen den Rückkauf nach sich ziehen.

²⁵ Vgl. Kümmerle/Buttler/Keller (2006), S. 47, Wellisch/Lenz (2007).

zeit noch überwiegend an der mangelnden Verbreitung von Langzeitkonten scheitert, führt die Kündigung des Arbeitsplatzes bislang im Allgemeinen zum Störfall und zur Auszahlung des Guthabens. Es ist zwar möglich, dass ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine Wiedereinstellungsgarantie erteilt und das Wertguthaben dann aufrecht erhält. Der Arbeitnehmer würde dann ausschließlich für den Zeitraum der Freistellung wieder bei dem ehemaligen Arbeitgeber eingestellt.²⁶ Diese Konstellation ist allerdings unüblich und wenig praktikabel.²⁷ Somit kommt es – wie bei der Kündigung – i. A. zur Auszahlung des Guthabens. Alternativ dazu kann auch die Übertragung in betriebliche Altersversorgung vereinbart werden. Diese Übertragung stellt jedoch einen Störfall dar, woraus die dementsprechende Verbeitragung in der Sozialversicherung folgt. Im Kombinationsmodell wäre eine solche Übertragungsoption bei Verlust oder Aufgabe des Arbeitsplatzes obligatorisch, um zu verhindern, dass durch die Auszahlung des Guthabens der betriebliche Vorsorgezweck des jahrelangen Ansparens entfällt und der Arbeitnehmer durch die Steuerprogression²⁸ finanziell schlechter gestellt würde, als wenn er anstelle des Ansparens in einem Langzeitkonto die unmittelbare Auszahlung des Entgelts gewählt hätte.

3. Auswirkungen aus staatlicher Sicht

Betrachtet man das Kombinationsmodell aus staatlicher Sicht, so sind zwei unterschiedliche Standpunkte zu berücksichtigen. Einerseits sind fiskalische Auswirkungen und die Sicherstellung von Beitragseinnahmen für die sozialen Sicherungssysteme zu beachten. Andererseits sind gesellschaftliche Interessen zu berücksichtigen.

In Verbindung mit der Kombination aus Langzeitkonten mit betrieblicher Altersversorgung und der Debatte um die Langzeitkonten als den „Sechsten Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung“ liegt der Fokus derjenigen, die den Vorteil der Verknüpfung herausstellen, im Allgemeinen auf der Möglichkeit, Wertguthaben unter gewissen Voraussetzungen lohnsteuer- und sozialabgabenfrei in betriebliche Altersversorgung zu überführen. Auf diesem Weg kann Entgeltumwandlung über den Umweg des Langzeitkontos in unbegrenzter Höhe auf Bruttobasis durchgeführt werden. Darüber hinaus ist es unter Umständen aus Arbeitgebersicht möglich, anstelle der Bilanzierung nach § 6a EStG Rückstellungen nach § 6 Abs. 1 EStG zu bilden. Damit ergeben sich im Allgemeinen höhere Ansätze, die zur Verminderung des steuerlichen Gewinns und damit zur Steuerersparnis beitragen können. Es ist zu erwarten,

²⁶ Vgl. Wellisch/Lenz (2007).

²⁷ Vgl. Kümmerle (2006), S. 29. Nach Wellisch/Lenz (2007) kommt dieses Verfahren im Konzernverbund durchaus zur Anwendung.

²⁸ Die Auswirkungen der Steuerprogression der Einmalauszahlung des Wertguthabens können durch Anwendung der Fünftelungsregelung gemäß § 34 Abs. 1 EStG allerdings (teilweise) kompensiert werden.

dass der Gesetzgeber auf eine Umgehung der Restriktionen der betrieblichen Altersversorgung durch das Ansparen auf Langzeitkonten und die anschließende Überführung in eine Betriebsrente reagieren wird.²⁹

Wird sicher gestellt, dass die Besteuerung und Verbeitragung des Guthabens bei Verwendung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung nachträglich so vorgenommen wird, als ob die ursprüngliche Einbringung bereits für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung im jeweiligen Durchführungsweg erfolgt wäre, so ergeben sich aus staatlicher Sicht keine unmittelbaren finanziellen Auswirkungen durch die Kombination, sondern es kommt lediglich zu einer Aufschiebung der Steuer- und Beitragseinnahmen in die Zukunft. Neben den finanziellen Gesichtspunkten ist jedoch auch sicherzustellen, dass den Besonderheiten wie dem Arbeitnehmerschutz, die der Gesetzgeber und die Rechtsprechung für die Betriebsrente verankert haben, im Kombinationsmodell Rechnung getragen wird. So sollte das Ziel eines Kombinationsmodells z. B. nicht darin bestehen, auf diesem Weg die reine Beitragszusage einzuführen, die das deutsche Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung nicht kennt.³⁰

Das Kombinationsmodell verbindet Eigenschaften und Funktionen von Langzeitkonten einerseits und betrieblicher Altersversorgung andererseits. Den Langzeitkonten entgegenstehende rechtliche Hindernisse wurden vom Gesetzgeber durch das „Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ (Flexi-Gesetz)³¹ ausgeräumt. Durch die Regelung der sozialrechtlichen Absicherung wurde die Schaffung flexibler Arbeitszeitmodelle gefördert, womit die Hoffnung auf zusätzliche Arbeitsplätze verbunden wurde.³² Daneben hat der Gesetzgeber z. B. mit dem Altersteilzeitgesetz betriebliche Frühverrentung durch Zahlung von Erstattungsleistungen für den Fall, dass im Rahmen der Regelung frei werdende Arbeitsplätze wiederbesetzt werden, finanziell gefördert. Weitere Förderungen der Altersteilzeit erfolgen u. a. durch die Lohnsteuerfreiheit nach § 3 Nr. 28 EStG und die daraus abgeleitete Sozialabgabenbefreiung nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV³³ der im Rahmen von Altersteilzeit nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 a) AltTZG geforderten Aufstockungen des Entgelts. Es zeigt sich, dass der Gesetzgeber die Schaffung flexibler Arbeitszeitmodelle sowie die betriebliche Frühverrentung

²⁹ So u. a. Plüntsch (2007), S. 15, Ries, zitiert von Lennert (2006), S. 11. Hoff schlägt Maßnahmen vor, durch die Zeitwertkonten und betriebliche Altersversorgung strikter voneinander getrennt werden, so dass Zeitwertkonten durch den Missbrauch für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung nicht als personalpolitisches Instrument diskreditiert werden (vgl. Hoff (2006), S. 2).

³⁰ Zur arbeitsrechtlichen Möglichkeit einer Beitragszusage vgl. Kemper in Kemper/Kisters-Kölkes/Berenz/Bode/Pühler (2003), § 1 Rz. 159.

³¹ Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6.4.1998 – BGBl. I S. 688.

³² Vgl. BT-Drucks. 13/9818, S. 9 und 18.

³³ „Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung - SvEV)“ vom 21.12.2006 – BGBl. I S. 3385.

– vor dem Hintergrund der Arbeitslosigkeit sowie der Konkurrenzfähigkeit deutscher Unternehmen im internationalen Vergleich – in der Vergangenheit als förderwürdig einschätzte. Das Kombinationsmodell bietet die Möglichkeiten einer Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie des vorzeitigen Ruhestands, wobei die Kosten – anders als noch beim AltTZG – abgesehen von der Stundung der Steuer- und Sozialversicherungsbeitragszahlung auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber verlagert werden. Aktuelle Zielsetzungen der Politik werden durch das Kombinationsmodell erfasst: So können z. B. Guthaben für Freistellungen zum Zwecke der Fortbildung genutzt werden und somit zum lebenslangen Lernen nach Abschnitt I Abs. 3.5 des Koalitionsvertrages von CDU, CSU und SPD³⁴ beitragen. Die Koalition hat explizit die „Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen bei der Verwendung [...] von Langzeitarbeitszeitkonten“ als Zielsetzung im Rahmen der Impulse für mehr Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern durch die Möglichkeit einer dem Alter entsprechenden Arbeitszeitgestaltung genannt.³⁵ Daneben kann die höhere Arbeitszeitsouveränität das Bestreben nach familienfreundlichen Arbeitsbedingungen³⁶ unterstützen.

Neben der Freistellung bietet das Kombinationsmodell auch die optionale Verwendung des Guthabens zugunsten der betrieblichen Altersversorgung. Die betriebliche Altersversorgung als zweite Säule der Alterssicherung in Deutschland hat in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. Aufgrund der demographischen Entwicklung ist die erste Säule – die gesetzliche Rentenversicherung – zukünftig nicht in der Lage, eine den Lebensstandard sichernde Versorgung im Alter zu bieten. Durch das RV-Nachhaltigkeitsgesetz³⁷ soll die langfristige Finanzierbarkeit der gesetzlichen Rente gesichert werden. Das Versorgungsniveau der gesetzlichen Rente wird demnach bis zum Jahr 2030 sinken. Gleichzeitig ist die betriebliche Altersversorgung in der Vergangenheit gestärkt worden. Durch das Altersvermögensgesetz³⁸ wurden Unverfallbarkeitsfristen verkürzt, ein Anspruch auf Entgeltumwandlung verankert, die Möglichkeiten der Portabilität verbessert und die Versorgungsstruktur um die Beitragszusage mit Mindestleistung erweitert. Darüber hinaus wurde die betriebliche Altersversorgung in das Förderkonzept des Altersvermögensgesetzes aufgenommen und im weiteren Verlauf ein neuer Durchführungsweg in Form des Pensionsfonds geschaffen.³⁹ Auch im Koalitionsvertrag haben die Regierungsparteien ausgeführt, dass die zusätzliche Altersvorsorge künftig einen

³⁴ Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD vom 11. November 2005.

³⁵ Vgl. Abschnitt I Abs. 2.3 des Koalitionsvertrages.

³⁶ Vgl. Abschnitt VI Abs. 2 des Koalitionsvertrages.

³⁷ „Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung“ vom 21.7.2004 – BGBl. I S. 1791.

³⁸ „Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz – AVmG)“ vom 26.6.2001 – BGBl. I S. 1310.

³⁹ Vgl. Ahrend/Förster/Rühmann/Schumann (2005), S. 5 f.

noch höheren Stellenwert erhalten muss, um den im Berufsleben erreichten Lebensstandard auch im Alter aufrechterhalten zu können.⁴⁰ Dies ist in dem vom Bundestag am 8.8.2007 verabschiedeten „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung“ durch die dauerhafte Festschreibung der Sozialversicherungsfreiheit von Entgeltumwandlung bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, die Verkürzung der arbeitsrechtlichen Unverfallbarkeitsfristen sowie die Herabsetzung des steuerlichen Finanzierungsbeginnsalters auf das 27. Lebensjahr umgesetzt worden.

Das Kombinationsmodell umfasst die gesellschaftlichen Vorzüge von Langzeitkonten und betrieblicher Altersversorgung gleichermaßen. Gerade aus Arbeitnehmersicht verspricht die Verbindung der bislang getrennten Systeme eine höhere Attraktivität als zwei konkurrierende Instrumente. Damit ist mit einer höheren Inanspruchnahme zu rechnen. Gerade vor dem aktuellen Hintergrund der Erhöhung des Renteneintrittsalters auf das 67. Lebensjahr⁴¹ hilft das Kombinationsmodell die beiden wesentlichen Auswirkungen – die Verlängerung der Lebensarbeitszeit einerseits sowie die Abschlüsse in der gesetzlichen Rente bei Bezug vor Alter 67 andererseits – abzumildern. Problematisch ist aus staatlicher Sicht, dass eine gezielte Förderung von Freistellung oder betrieblicher Altersvorsorge im Kombinationsmodell kaum möglich ist. Verfolgt der Gesetzgeber z. B. arbeitsmarktpolitische Ziele, indem durch Freistellungen Wiedereinstellungen möglich werden sollen, und stellt sich heraus, dass eine überwiegende Nutzung der Guthaben zugunsten der Altersversorgung vorgenommen wird, so verfehlt das Kombinationsmodell seinen ihm vom Gesetzgeber zugedachten spezifischen Zweck. Bei der Verringerung der Arbeitslosigkeit könnte das Kombinationsmodell auch kontraproduktiv wirken, wenn Betriebsrentenansprüche aus Mehrarbeit aufgebaut werden und damit Anreize zu Überstunden gegeben werden, denen keine Freistellung und somit keine Neueinstellungen gegenüber stehen.

Ein weiterer Widerstand gegen das Kombinationsmodell kann darin bestehen, dass der Arbeitnehmer sich bezüglich der betrieblichen Altersversorgung nicht festlegen muss. Er kann ein aufgebautes Guthaben für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung verwenden, kann es aber ebenso durch eine Freistellung, z. B. durch einen Vorruhestand, entsparen. Für die betriebliche Altersversorgung hat der Gesetzgeber wiederholt seinen Willen zum Ausdruck gebracht, dass Betriebsrentenansprüche tatsächlich ausschließlich für den Versorgungsfall genutzt werden sollen. So wurde z. B. die Abfindungsmöglichkeit des § 3 BetrAVG durch das

⁴⁰ Vgl. Abschnitt VI Abs. 1 des Koalitionsvertrages.

⁴¹ Vgl. „Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz)“ vom 20.4.2007 – BGBl. I S. 554.

Alterseinkünftegesetz⁴² weiter eingeschränkt und auf laufende Leistungen ausgedehnt. Ein System, in dem ein potentieller Betriebsrentenanspruch durch eine Freistellung entfallen und somit gewissermaßen abgefunden werden kann, widerspricht dem Prinzip, dass ein einmal entstandener Betriebsrentenanspruch letztlich auch seinen Versorgungszweck erfüllen soll.⁴³

IV. Grundstruktur eines Kombinationsmodells – das Arbeitnehmer-Vorsorge-Konto

Die Ausführungen des vorangegangenen Abschnitts zeigen, dass es insbesondere aus Arbeitnehmersicht und damit – aufgrund der personalwirtschaftlichen Attraktivität und der damit verbundenen Möglichkeit zur Mitarbeitergewinnung und –bindung – auch aus Arbeitgebersicht wünschenswert wäre, eine verbesserte Möglichkeit zur Verknüpfung von betrieblicher Altersversorgung und Langzeitkonten zu erreichen. Es stellt sich die Frage, wie ein Kombinationsmodell aussehen sollte.

Die Grundstruktur des Modells wird im Folgenden aus den Anforderungen abgeleitet, die an die Kombination aus Langzeitkonto und Betriebsrente gestellt werden. Sie umfasst die grundsätzliche Funktionalität des Kombinationsmodells und stellt den Rahmen dar, innerhalb dessen durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglicher Ausgestaltung praktische Umsetzungen erfolgen sollen. Ob z. B. sämtliche Optionen der nachfolgend dargestellten Einbringungsarten auch tatsächlich in einer Vereinbarung vorgesehen werden, hängt von den jeweiligen Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ab.

1. Das Kombinationsmodell als vorteilhafte Verknüpfung von betrieblicher Altersversorgung und Langzeitkonto

Das Kombinationsmodell soll die Anforderungen erfüllen, die sich auf Basis des vorangegangenen Abschnitts ergeben. Es muss also die genannten positiven Aspekte einer Verknüpfbarkeit weitestgehend abdecken. Als unmittelbare Anforderungen ergeben sich demnach:

a) Flexible Besparung

Hierunter ist eine möglichst vielfältige Form der Einbringung zu verstehen. Wird Guthaben aus Zeit- und Geldquellen, also z. B. aus Überstunden, Urlaubstagen, regelmäßigem Arbeitsentgelt und Sonderzahlungen aufgebaut, ist ein höheres Ansparvolumen zu erwarten, als wenn entweder Geld oder Zeit eingebracht werden können. Flexibilität bedeutet auch, dass ein Ar-

⁴² „Gesetz zur Neuordnung der einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (Alterseinkünftegesetz – AltEinkG)“ vom 5.7.2004 – BGBl. I S. 1427.

⁴³ Allerdings würde es sich in diesem Fall um die „Abfindung“ eines aktiven Arbeitnehmers handeln, die durch das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG nicht erfasst ist.

beitnehmer sowohl regelmäßige Einbringungen als auch Einmalbeiträge aufwenden können sollte. Die Höhe der Einbringung sollte der Arbeitnehmer seinen Bedürfnissen anpassen können. Bei der Festlegung der Ansparquellen und eventueller Limitierungen bei den Einbringungshöhen sind die jeweiligen Rahmenbedingungen unter Berücksichtigung der Interessen des Unternehmens zu beachten. Ist z. B. geregelt, dass evtl. anfallende Mehrarbeit durch das regelmäßige Entgelt abgegolten ist, so würde die Möglichkeit des Ansparens von Überstunden aus Unternehmenssicht zu erheblichen Mehrkosten führen. Andererseits kann für ein Unternehmen, das Spitzenauslastungen durch Überstunden abfangen will, die Einbringung von Entgelt am unternehmerischen Ziel vorbeigehen. Im Wesentlichen sollen für das Kombimodell dieselben flexiblen Einbringungsmöglichkeiten und –anforderungen gelten wie für Langzeitkonten (vgl. Abbildung 2). Das bedeutet einen erheblichen Fortschritt bezüglich der betrieblichen Altersversorgung, da durch Zeiteinbringungen neue Möglichkeiten des Ansparens eröffnet werden.

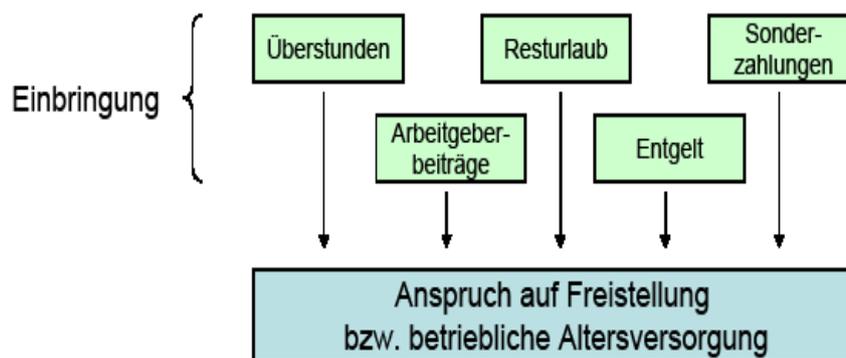


Abbildung 2: Einbringungsmöglichkeiten zum Kombinationsmodell

b) Flexible Verwendungsmöglichkeit

Der wesentlichste Aspekt des Kombinationsmodells besteht darin, dass der Arbeitnehmer nicht schon zum Zeitpunkt des Ansparens eine Entscheidung über den Verwendungszweck des Guthabens treffen muss, sondern diesen Entschluss dann treffen kann, wenn ein konkreter Verwendungsbedarf vorliegt. Ein einziges Instrumentarium dient dazu, Freistellungen zu ermöglichen und einen den Lebensumständen angepassten Schutz vor biometrischen Risiken wie auch eine Altersversorgung zu bieten.

Ein übliches Vorgehen im Rahmen von Entgeltumwandlungen ist die Umrechnung eines jährlichen Arbeitnehmerbeitrages in einen Versorgungsbaustein durch Verwendung so genannter Verrentungsfaktoren. Die Rente im Versorgungsfall ergibt sich durch Aufsummierung der jährlich erworbenen Rentenbausteine. Es handelt sich hierbei um eine beitragsorientierte Versorgungszusage nach dem Versicherungsprinzip. Im Zusammenhang mit dem Kombimodell

ergibt sich die Schwierigkeit, dass im Umwandlungszeitpunkt noch ungewiss ist, ob der Beitrag für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung herangezogen wird. Man könnte nun fiktive Rentenbausteine errechnen und parallel dazu ein Freistellungskonto in Zeit oder Geld führen. Probleme ergeben sich dann, wenn die Verwendung der Einbringungen aus einer Kombination von Freistellung und Betriebsrente besteht, da in diesem Fall geregelt werden muss, inwiefern sich der Betriebsrentenanspruch durch die Entnahme für die Freistellung vermindert. Ein solches Vorgehen ist zwar grundsätzlich möglich aber nur sehr schwierig umsetzbar. Es bietet sich daher an, den Betriebsrentenanspruch nicht nach dem Versicherungsprinzip, sondern nach dem Sparprinzip zu ermitteln. Im Zeitpunkt des Versorgungsfalles, also im Zeitpunkt des Eintritts der Invalidität oder des Todes bzw. des Rentenbeginns, wird das bis dahin aufgelaufene Guthaben mittels Rentenbarwertfaktoren in eine Versorgungsleistung umgerechnet.

Der Umrechnung von Einbringungen in Leistungen soll im Kombinationsmodell ein Guthabenkonto zwischengeschaltet sein, das im Folgenden als „Arbeitnehmer-Vorsorge-Konto“ (AN-Vorsorge-Konto) bezeichnet wird.⁴⁴ Aus diesem AN-Vorsorge-Konto werden sämtliche Leistungen finanziert. Wie das Guthaben verzinst wird und wie die Kapitalanlage erfolgt, wird an dieser Stelle noch offen gelassen. Es herrschen grundsätzlich dieselben Freiheiten, die man von der Finanzierung im Rahmen von Langzeitkonten kennt. Es ist also eine Innenfinanzierung ebenso möglich wie die Ausfinanzierung der Leistungen durch einen Liquiditätsabfluss zugunsten einer Kapitalanlagegesellschaft oder auch eines Lebensversicherungsunternehmens. Um die Möglichkeit der reinen Beitragszusage und die damit verbundenen Widerstände zu vermeiden, muss über die Vereinbarung einer Mindestverzinsung nachgedacht werden. Theoretisch ist die Führung des Kontos auch in Zeit denkbar. Das Guthaben würde sich demnach mit den zwischenzeitlichen Entgeltsteigerungen des Arbeitnehmers erhöhen. Es kann aber auch eine fixe Verzinsung zugesagt werden oder alternativ die Abhängigkeit von Indizes oder konkreten Kapitalanlagen vereinbart werden. Im letzten genannten Fall sind sowohl die Überschussverteilung auf kollektiver Basis, ähnlich der Lebensversicherung, als auch Guthabendepots zur individuellen Partizipation für jeden einzelnen Mitarbeiter denkbar. Eine Freistellung führt zu einer Entnahme aus dem AN-Vorsorge-Konto und somit zu einer Verringerung des Kontoguthabens, während der Eintritt eines Versorgungsfalles der betrieblichen Altersversorgung die Verrentung des vorhandenen Guthabens auslöst. Damit ergibt sich das in Abbildung 3 dargestellte Grundkonzept des Kombinationsmodells.

⁴⁴ Dieser Begriff bezeichnet im Folgenden auch das gesamte Modell.

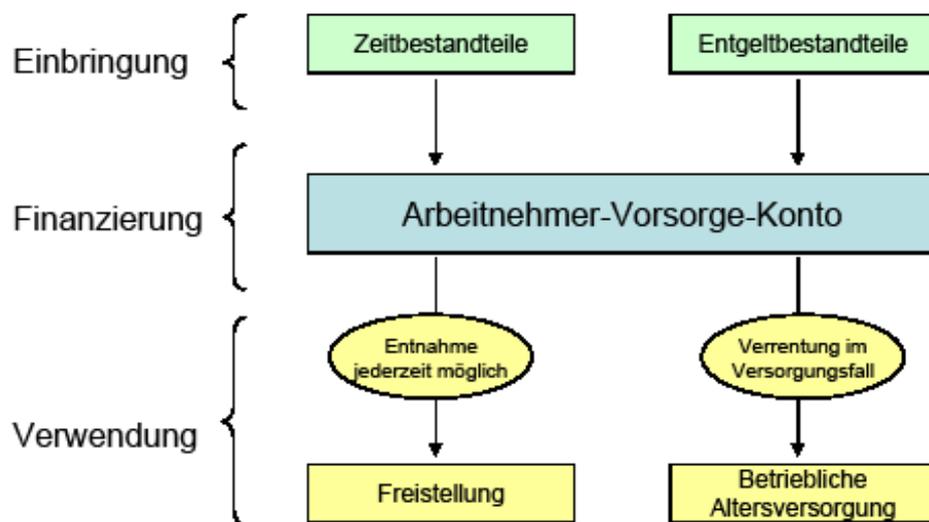


Abbildung 3: Grundkonzept des AN-Vorsorge-Kontos

c) Einflussnahme des Arbeitgebers

Ein Kombinationsmodell kann so ausgestaltet werden, dass der Arbeitgeber Einfluss auf die Verwendung des angesammelten Guthabens nehmen kann. Der Arbeitnehmer wird dahingehend beeinflusst, einen vorzeitigen Ruhestand in Anspruch zu nehmen oder aber die Arbeitsleistung bis zum regulären Pensionierungsalter fortzusetzen und das Guthaben für eine Aufstockung der Rente zu verwenden. Die Einflussnahmemöglichkeit des Arbeitgebers verringert die Attraktivität des AN-Vorsorge-Kontos aus Arbeitnehmersicht, da die Ziele des Arbeitgebers bezüglich einer Freistellung bzw. einer Betriebsrente mit denen des Arbeitnehmers kollidieren können. Es widerspricht dem Interesse des Mitarbeiters, nicht über die Verwendung seiner erdienten aufgeschobenen Vergütung entscheiden zu können. Denkbar ist aber, dass durch Arbeitgeberbeiträge⁴⁵ ein Mitspracherecht erkaufte wird. In diesem Fall muss geregelt werden, dass der Arbeitgeber über die Verwendung des auf seinen Beiträgen beruhenden Guthabens frei entscheiden kann oder aber durch Aufstockungen von Mitarbeiterbeiträgen ein Mitspracherecht bei der Verwendung erwirbt.

2. Das Kombinationsmodell als modernes Vorsorgeinstrument

Im Folgenden wird untersucht, ob das im vorangegangenen Abschnitt entwickelte AN-Vorsorge-Konto die Anforderungen erfüllt, die zum einen an ein modernes Versorgungswerk und zum anderen an Langzeitkonten gestellt werden.

⁴⁵ Arbeitgeberbeiträge können gemäß Abbildung 2 eine Einbringungsquelle zum AN-Vorsorge-Konto sein.

Das AN-Vorsorge-Konto bietet gegenüber einem Langzeitkonto keine Einschränkungen bei der Einbringungs-, Finanzierungs- oder Verwendungsmöglichkeit. Es umfasst damit die komplette Langzeitkontenfunktionalität. Zu beachten ist lediglich, dass der Arbeitgeber während des Ansparvorgangs nicht sicher sein kann, dass der Verwendungszweck des Guthabens letztlich eine Freistellung ist. Ist keine Einflussnahmemöglichkeit des Arbeitgebers vorgesehen, so führt das dazu, dass das AN-Vorsorge-Konto als personalpolitisches Instrument weniger planbar ist, da unklar ist, ob eine Nutzung in Form von Freistellung oder aber als Betriebsrente gewählt wird.

Zu prüfen ist demnach, ob das AN-Vorsorge-Konto die Ansprüche an ein modernes Versorgungswerk erfüllt. Die Anforderungen, die ein Unternehmen an eine betriebliche Altersversorgung stellt, hängen von der Struktur und der Zielsetzung des Unternehmens ab, so dass sich hierzu keine allgemein gültigen Ansprüche nennen lassen. Nachfolgend werden verschiedene allgemeine Zielsetzungen genannt und auf ihre Verträglichkeit mit dem AN-Vorsorge-Konto hin untersucht.

a) Aufwand des Arbeitgebers kalkulierbar und steuerbar⁴⁶

Ein kalkulierbares Betriebsrentensystem ist weitestgehend unabhängig von äußeren Einflussfaktoren. Änderungen, die sich z. B. bei der gesetzlichen Rentenversicherung ergeben, sollten – anders als bei Gesamtversorgungssystemen – keinen Einfluss auf die Höhe der Betriebsrente haben. Der Versorgungsaufwand sollte sich für jedes Wirtschaftsjahr ermitteln lassen. Ein Nachfinanzierungseffekt, den man von endgehaltsabhängigen Systemen kennt, ist unerwünscht.

Dass Unternehmen vermehrten Fokus auf die Kalkulierbarkeit und periodengerechte Abgrenzbarkeit des Aufwands nehmen, lässt sich daran feststellen, dass eine Tendenz zur beitragsorientierten Versorgungszusage beobachtet werden kann.⁴⁷ Im Rahmen der beitragsorientierten Zusage kann der Arbeitgeber dem Mitarbeiter die Kosten der betrieblichen Altersversorgung für das Unternehmen verdeutlichen und dadurch eine höhere Wertschätzung für die Betriebsrente erzielen. Darüber hinaus eignen sich beitragsorientierte Systeme für Entgeltumwandlungen, da die Versorgungsleistung über den Beitrag definiert wird und nicht umgekehrt.

Das AN-Vorsorge-Konto umfasst eine beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung. Der Beitrag setzt sich aus den Einbringungen in das Kontenguthaben zusammen, die verzinst und

⁴⁶ Diese Anforderungen werden unter anderem genannt bei Förster (2001), S. 6-8, Andresen/Weppler (2006), S. 12 f sowie im Rahmen der Ergebnisse der Umfrage der Dr. Dr. Heissmann GmbH (o. V. (2003), S. 8).

⁴⁷ Beobachtet von Höfer (2007), S. 886.

letztlich in eine Betriebsrente umgerechnet werden. Da diese Umrechnung erst im Versorgungsfall vorgenommen wird, reduziert sich das Risiko des Arbeitgebers. Der Eintritt von Tod oder Invalidität stellt aus Sicht des Arbeitgebers bezüglich der betrieblichen Altersversorgung kein finanzielles Risiko dar, da vorzeitige Leistungsfälle beim Sparprinzip nicht versichert sind, sondern lediglich das vorhandene Guthaben verrentet wird. Dies erhöht die Kalkulierbarkeit der Versorgungszusage. Es verbleibt lediglich das Langlebighkeitsrisiko, das der Arbeitgeber vermeiden kann, indem als Durchführungsweg eine Pensionskasse, ein Pensionsfonds oder eine Direktversicherung gewählt werden oder aber eine Rückdeckung der Rentenleistung vorgenommen wird.

Weitere finanzielle Risiken des Arbeitgebers hängen von der Ausgestaltung der Umrechnung von Zeit in Geld bzw. Geld in Zeit sowie der Art der vereinbarten Verzinsung des Guthabens ab. Zum Beispiel trägt der Arbeitgeber bei der Kontenführung in Zeit das Risiko im Falle außergewöhnlicher Gehalts- und Karrierechancen, da er – im extremsten Fall – die eingebrachte Stunde eines Auszubildenden in einem Zeitpunkt ausgleichen muss, zu dem der ehemalige Auszubildende mittlerweile zum Vorstandsvorsitzenden aufgestiegen ist. Wird bei der Kontenführung in Geld eine Zinsgarantie bzw. eine Kapitalerhaltgarantie gegeben, so muss der Arbeitgeber für die Erfüllung dieser Garantien einstehen und das Risiko der Kapitalanlage tragen. Ein weiteres Beispiel externer Einflussfaktoren ist der Einfluss von Bemessungsgrößen und Beitragssätzen in der gesetzlichen Sozialversicherung. Veränderungen bei den Beitragssätzen und den Beitragsbemessungsgrenzen zwischen dem Zeitpunkt der Einbringung und der Freistellung können zu einem Mehraufwand des Arbeitgebers führen. Dieser lässt sich aber ebenso wie das Risiko der Kapitalanlage weitestgehend auf den Arbeitnehmer verlagern, wenn der Arbeitgeber die auf ihn entfallenden Beiträge zur Sozialversicherung bereits bei Einbringung zuschießt und sich die Dauer der Freistellung unter Abzug arbeitnehmer- und arbeitgeberseitiger Anteile zu den Sozialabgaben ausschließlich aus dem vorhandenen Kapital ermittelt.

b) Steuerlich effiziente und periodengerechte Finanzierung⁴⁸

Die Problematik der steuerlichen Behandlung des AN-Vorsorge-Kontos entspricht der Fragestellung im Rahmen von Langzeitkonten, bei denen die Möglichkeit der Übertragung in betriebliche Altersversorgung vorgesehen ist. Rz. 3 des BMF-Schreibens vom 11.11.1999 sieht vor, dass bei einer Wahloption des Arbeitnehmers zugunsten einer Betriebsrente lediglich das Minimum der Rückstellung nach § 6 Abs. 1 EStG und dem Rückstellungswert für die betriebliche Altersversorgung angesetzt werden kann. Nach § 6 Abs. 1 EStG i. V. m. dem BMF-

⁴⁸ Vgl. Förster (2001), S. 7 sowie Andresen/Weppler (2006), S. 12.

Schreiben vom 11.11.1999 entspricht der Rückstellungswert für die Freistellungsverpflichtung im Allgemeinen dem Wert des Guthabens. Wird das Guthaben in Zeit geführt, so kann die nach § 6 Abs. 1 Nr. 3e EStG geforderte Abzinsung unterbleiben, wenn die Verpflichtung verzinslich ist (Rz. 10 des BMF-Schreibens). Die Verzinslichkeit ist nach Rz. 5 gegeben, wenn der Verpflichtungsumfang in Abhängigkeit von der Gehaltsentwicklung wächst.⁴⁹ Ebenso ist nach Rz. 5 die Verzinslichkeit der Verpflichtung erfüllt, wenn sich das Guthaben in Abhängigkeit von der Entwicklung bestimmter am Kapitalmarkt angelegter Vermögenswerte entwickelt, so dass für die wertpapiergebundene Guthabensführung der Marktwert der Kapitalanlage zum Bilanzstichtag anzusetzen ist.⁵⁰ Wird die betriebliche Altersversorgung über einen externen Versorgungsträger durchgeführt, so verpflichtet sich der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer, das Guthaben im Versorgungsfall auf den externen Versorgungsträger zu übertragen. Er geht demnach eine Zahlungsverpflichtung ein, für die eine Rückstellung nach § 6 Abs. 1 EStG zu bilden ist.⁵¹

Bei der betrieblichen Altersversorgung im Durchführungsweg der Direktzusage ist die Rückstellungsbildung gemäß § 6a EStG vorgesehen. Ist die Verwendung des AN-Vorsorge-Kontos zu Zwecken der betrieblichen Altersversorgung als Entgeltumwandlung anerkannt, so ist der Teilwert mindestens in Höhe der im Rahmen der Entgeltumwandlung unmittelbar unverfallbaren Anwartschaft auf Betriebsrente anzusetzen. Eine Finanzierung ist dabei auch vor der Vollendung des 28. Lebensjahres bereits möglich. Eine Übereinstimmung der nach § 6a Abs. 3 EStG zulässigen steuerlichen Rückstellung mit der Höhe des Versorgungskontenguthabens wäre dann zu erreichen, wenn die Rechnungsgrundlagen der Verrentungsfaktoren mit den steuerlich zulässigen Rechnungsgrundlagen übereinstimmen würden. Dies würde einem Rechnungszins von 6 % bei der Ermittlung der Verrentungsfaktoren entsprechen. Darüber hinaus müsste für die Verzinsung des angesparten Guthabens eine (Mindest-)Verzinsung in Höhe von 6 % zugesagt sein. Wird mit einem Garantiezins von weniger als 6 % oder mit vorsichtigeren als den steuerlich vorgesehenen biometrischen Rechnungsgrundlagen kalkuliert, führen die steuerlichen Limitierungen des § 6a EStG zum unzureichenden Mittelaufbau. Problematisch ist darüber hinaus, dass das BMF-Schreiben vom 17.12.2002 im Falle wertpapiergebundener Versorgungszusagen keine Leistungsverpflichtung auf Basis des Marktwertes der Kapitalanlagen anerkennt, sondern lediglich einen Anspruch in Höhe der garantierten Min-

⁴⁹ Im BMF-Schreiben vom 28.03.2007 zur bilanzsteuerlichen Berücksichtigung von Altersteilzeitverpflichtungen im Blockmodell wird in Rz. 10 explizit ausgeführt, dass Erhöhungen des Verpflichtungsumfangs aufgrund von Tarifierhöhungen keine Verzinslichkeit der Verpflichtung darstellen. Insofern ist der Fortbestand des BMF-Schreibens vom 11.11.1999 in diesem Punkt zweifelhaft.

⁵⁰ Vgl. Höfer/Greiwe/Hagemann (2007) S. 66.

⁵¹ Vgl. dazu Wellisch (2004), S. 2228.

destleistung vorsieht.⁵² Dies führt unter Umständen – im Vergleich zur steuerlichen Bilanzierung von wertpapiergebundenen Langzeitkontenvereinbarungen – zu einem erheblich niedrigeren Wertansatz.⁵³

Fraglich ist, ob das AN-Vorsorge-Konto wie eine Entgeltumwandlung zu behandeln ist, wenn der Arbeitgeber ebenfalls Beiträge leistet und unter Umständen die Verwendung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung beeinflussen kann. Insofern liegt eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung vor. Damit ergibt sich der Teilwert als Differenz des Barwerts der zukünftigen Versorgungsleistung abzüglich dem Barwert fiktiver gleich bleibender Prämien. Eine steuerlich anerkannte Finanzierung ist dann erst mit Vollendung des 28. Lebensjahres möglich. Die Übertragung von Wertguthaben in Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung ist steuerlich als Entgeltumwandlung anerkannt, ohne dass dabei eine Ausnahme für aus Arbeitgeberbeiträgen resultierende Guthaben gemacht wird.⁵⁴ Es stellt sich jedoch die Frage, ob die für Wertguthaben im Rahmen von Arbeitszeitkonten aufgestellten Grundsätze auf das AN-Vorsorge-Konto übertragbar sind, da das AN-Vorsorge-Konto die betriebliche Altersversorgung als jederzeit möglichen optionalen Verwendungszweck vorsieht und somit formal kein Wertguthaben im Sinne des § 7 Abs. 1a SGB IV vorliegt.

Eine periodengerechte Finanzierung der Verpflichtung ist für das AN-Vorsorge-Konto möglich. Jedoch kann der geforderte Minimalabgleich zwischen der Rückstellung gemäß § 6 Abs. 3 EStG und der Rückstellung für die aus dem AN-Vorsorge-Konto möglicherweise resultierende Pensionsverpflichtung dazu führen, dass die Ausfinanzierung der Verpflichtung nur unzureichend ist. Wie in Fußnote 18 bereits angemerkt, ist dieser Abgleich jedoch heftig umstritten.

c) Bilanzielle Neutralität bei Bilanzierung nach internationalen Grundsätzen⁵⁵

Pensionsrückstellungen stellen im internationalen Abschluss „unfunded liabilities“ dar und werden insbesondere von anglo-amerikanischen Bilanzadressaten als nachteilig empfunden.⁵⁶ Gründe dafür sind der Anschein mangelnder Finanzierung der Pensionsverpflichtung, der bei internationalen Börsengängen ein erhebliches Hindernis darstellen kann, sowie Effekte bei betriebswirtschaftlichen Kennzahlen wie Fremdkapitalquote oder Gesamtkapitalrendite. Da-

⁵² BMF-Schreiben vom 17.12.2002 – IV A 6 – S 2176 – 47/02, Nr. 1.

⁵³ Zur Kritik wegen der abweichenden Grundsätze für Langzeitkonten und dem BMF-Schreiben vgl. Wellich/Schwinger/Mühlberger (2003), S. 628-630.

⁵⁴ Vgl. dazu BMF-Schreiben vom 17.11.2004 – IV C 4 – S 2222 – 177/04, IC C 5 – S 2333 – 269/040, Rz. 166.

⁵⁵ Die Ausführungen beschränken sich auf die IFRS.

⁵⁶ So Meier/Recktenwald (2007), S. 711.

her verfolgen die Unternehmen vermehrt das Ziel, durch die Separierung von Sondervermögen und die Anerkennung als „plan assets“ eine Bilanzverkürzung zu erreichen.⁵⁷ In Kombination mit der Tendenz zur häufiger werdenden Erstellung von Jahresabschlüssen nach internationalen Grundsätzen⁵⁸ zeigt sich die Notwendigkeit, dass auch das AN-Vorsorge-Konto im Jahresabschluss bilanziell neutral ist.

Unklar ist allerdings, nach welchem Grundsatz das AN-Vorsorge-Konto zu bilanzieren ist, da es nach IAS 19 in seiner Funktion als betriebliche Altersversorgung zwar als „postemployment benefit“, als Langzeitkonto jedoch als „other long-term employee benefit“ anzusetzen ist.

Bei der internationalen Bilanzierung der betrieblichen Altersversorgung ist zwischen Zusagen zu unterscheiden, die als „defined benefit“ oder als „defined contribution“ eingestuft werden. Für Zusagen, die als „defined contribution“ gelten, sind keine bilanziellen Rückstellungen zu bilden. Stattdessen werden die Prämienzahlungen des Unternehmens lediglich als Aufwand erfasst.⁵⁹ Unter „defined contribution“ versteht man Versorgungszusagen, „bei denen ein Unternehmen festgelegte Beiträge an eine eigenständige Einheit (einen Fonds) entrichtet und weder rechtlich noch faktisch zur Zahlung darüber hinausgehender Beiträge verpflichtet ist [...]“⁶⁰. Echtes „defined contribution“ ist nach deutschem Recht nicht möglich, da der Arbeitgeber – unabhängig vom Durchführungsweg – letztlich für die Erfüllung der zugesagten Leistung einsteht.⁶¹ Nichtsdestotrotz gibt es Versorgungspläne, die wie „defined contribution“ behandelt werden. Darunter fallen externe, versicherungsförmig finanzierte Durchführungen der betrieblichen Altersversorgung, bei denen die Nachhaftung des Arbeitgebers faktisch ausgeschlossen werden kann.

Eine Bilanzierung gemäß „defined contribution“ kommt nur dann in Frage, wenn die Finanzierung des AN-Vorsorge-Kontos z. B. durch eine Lebensversicherung erfolgt. In diesem Fall müsste wie bei Langzeitkonten durch den Versicherer ein Tarif, i. A. eine Rentenversicherung, angeboten werden, aus dem zum einen eine Altersrente hervorgehen kann, der aber zum anderen durch einen abschlagsfreien Rückkauf der Versicherung die Ausfinanzierung der Freistellung sicherstellt. Der Arbeitgeber tritt im Falle der Freistellung in Vorleistung, indem

⁵⁷ Vgl. Bode/Grabner (2002), S. 179 f. Unter den 30 Dax-Unternehmen schwankt der Deckungsgrad des bilanziell ausgelagerten Pensionsvermögens zu den versicherungsmathematisch kalkulierten Pensionslasten im Wirtschaftsjahr 2006 zwischen 14 % und 102 % und liegt im Durchschnitt bei 62 %. Vgl. dazu Recktenwald (2007), S. 22.

⁵⁸ Vgl. Höfer (2007), S. 888.

⁵⁹ Vgl. IAS 19.44.

⁶⁰ Siehe IAS 19.7.

⁶¹ Vgl. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG.

er das Arbeitsentgelt erbringt. Im Anschluss daran rechnet er das ausgezahlte Arbeitsentgelt mit dem Lebensversicherungsunternehmen ab. Eine Auszahlung erfolgt durch einen Teilrückkauf. Eine Bilanzierung als „defined contribution“ ist unter Berücksichtigung der hierfür geltenden Restriktionen während des Altersrentenbezugs möglich. In der Ansparphase bereitet die Freistellungsnutzung Probleme, da im Bereich der „other long-term employee benefits“ (IAS 19.126 ff) eine Unterscheidung zwischen „defined contribution“ und „defined benefit“ und ein daraus resultierender Ausweis in der Gewinn- und Verlustrechnung ohne Bilanzberührung nicht vorgesehen sind.

Bilanzielle Neutralität ist für Pensionsverpflichtungen auch dann möglich, wenn die Verpflichtungen durch ein Guthaben bedeckt werden, das als „plan asset“ im Sinne von IAS 19.7 klassifiziert wird. In diesem Fall ist in der Bilanz gemäß IAS 19.54 der Barwert der Verpflichtung verringert um den Zeitwert des Planvermögens auszuweisen. Eine solche Saldierung mit Planvermögen ist nach IAS 19.128 auch für „other long-term employee benefits“ obligatorisch. Man kann demnach davon ausgehen, dass für das AN-Vorsorge-Konto bei Vorliegen von „plan assets“ eine Bilanzverkürzung möglich ist. Ob es zur kompletten Bilanzneutralität kommt, hängt davon ab, inwiefern der Verpflichtungsumfang mit dem Marktwert der zugehörigen Kapitalanlagen verbunden ist. Betrachtet man den Fall, dass das AN-Vorsorge-Konto als wertpapiergebundenes Versorgungsversprechen ausgestaltet ist, so ergibt sich der Wert der Freistellung aus dem Marktwert der dem jeweiligen Arbeitnehmer zuzurechnenden Wertpapiere.⁶² Gleiches gilt, wenn im Versorgungsfall das vorhandene Versorgungskapital an einen externen Versorgungsträger überführt wird. Lediglich für den Fall, dass die betriebliche Altersversorgung auf dem Weg der Direktzusage erfolgt, ergeben sich Unterschiede zwischen Guthaben und Verpflichtungsumfang, da die Umrechnung des Kontenguthabens in Leistungen der betrieblichen Altersversorgung mit Verrentungsfaktoren vorgenommen werden, die von den bei Bilanzerstellung gültigen Rechnungsgrundlagen abweichen. Während bei der Ermittlung des Verpflichtungsumfanges insbesondere ein Rechnungszins zu verwenden ist, der nach IAS 19.78 von den am Bilanzstichtag zu erzielenden Renditen erstrangiger festverzinslicher Industrieanleihen abhängig ist und somit jährlichen Schwankungen unterliegt, sind die Verrentungsfaktoren mit einem festen Zinssatz ermittelt, so dass es zu Abweichungen zwischen „plan assets“ und Verpflichtungsumfang kommt.

Nach IFRS ist eine Bewertung vorzunehmen, die den Verpflichtungsumfang möglichst realistisch abbildet; das Vorsichtsprinzip gilt nicht. Stimmen die Verpflichtungsumfänge, die man

⁶² Das gilt zumindest dann, wenn keine weiteren Garantien wie z. B. eine Nominalwertgarantie vorliegen. Vgl. dazu Höfer/Greiw/Hagemann (2007), S. 67 f. Voraussetzung ist auch, dass Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und tarifliche Leistungen wie Urlaub oder Weihnachtsgeld aus dem vorhandenen Wertguthaben erbracht werden und demnach bereits bei der Einbringung berücksichtigt wurden.

zum einen für die Freistellung und zum anderen für die Betriebsrente ansetzen würde, nicht überein, so muss der Arbeitgeber unter Umständen einschätzen, mit welcher Wahrscheinlichkeit eine Freistellung bzw. eine Betriebsrente in Anspruch genommen wird, und anschließend die ermittelten Verpflichtungsumfänge entsprechend gewichten.⁶³ Es stellen sich allerdings bzgl. der Bilanzierung verschiedene Fragen wie z. B. die Behandlung versicherungsmathematischer Gewinne und Verluste. Während für die Freistellung, also die „other long-term employee benefits“, eine sofortige Verrechnung in der Gewinn- und Verlustrechnung vorgeschrieben ist, gibt es für Pensionsverpflichtungen darüber hinaus die Möglichkeit der Erfassung mittels der Korridormethode oder der Verrechnung im Eigenkapital.⁶⁴

d) Arbeitnehmerfinanzierung möglich / Einführung einer attraktiven Entgeltumwandlungs-Versorgung

Die größer werdende Versorgungslücke beim Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand hat die betriebliche Altersversorgung zunehmend in das Blickfeld der Beschäftigten in den Unternehmen gerückt, so dass mittlerweile nicht nur ältere Arbeitnehmer, sondern auch jüngere Beschäftigte explizit Wert auf die betriebliche Altersversorgung legen. Tatsächlich kann auch eine Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung beobachtet werden. Diese Zunahme ist allerdings überwiegend auf die zunehmende Verbreitung der Entgeltumwandlung zurückzuführen.⁶⁵

Die Bereitstellung einer attraktiven Entgeltumwandlungs-Versorgung wurde schon in 2001 von Förster als Bestandteil eines strategisch orientierten, effizienten Versorgungskonzepts genannt.⁶⁶ Als attraktiv gilt eine Entgeltumwandlungsmaßnahme, wenn sie bei gleichen Kosten für den Arbeitnehmer einen höheren Nutzen stiftet als die Auszahlung des Umwandlungsbetrages – insbesondere also dann, wenn es am Markt nicht möglich ist, für den zusätzlichen Nettobetrag, der sich aus dem Verzicht auf eine Umwandlung ergeben würde, eine höhere Rente zu erhalten.

Das AN-Vorsorge-Konto stellt sowohl eine Möglichkeit der Entgeltumwandlung als auch der Mischfinanzierung zur Verfügung. Ob es sich bei der Betriebsrentenzusage tatsächlich um eine attraktive Ausgestaltung handelt, hängt im Einzelfall davon ab, wie die Verzinsung des

⁶³ So Höfer/Greiw/Hagemann (2007), S. 69 zur Bilanzierung des Arbeitszeitkontos mit Altersversorgungsoption.

⁶⁴ Vgl. IAS 19.92 ff.

⁶⁵ So Recktenwald (2006), S. 493. Zur Entwicklung des Verbreitungsgrads vgl. die Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung – Kortmann/Haghiri (2005). Hier auch eine Aufteilung zwischen arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierter betrieblicher Altersversorgung. Dabei zeigt sich insbesondere eine Tendenz zur Mischfinanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

⁶⁶ Vgl. Förster (2001), S. 7.

Guthabens ausgestaltet ist und auf welcher Grundlage die Umrechnung in Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erfolgt. Vergleiche haben gezeigt, dass eine nachgelagerte Besteuerung für die Versorgungsberechtigten gegenüber der vorgelagerten Lohnbesteuerung überwiegend vorteilhaft ist.⁶⁷ Ohne die Lohnbesteuerung des AN-Vorsorge-Kontos bereits im Detail zu diskutieren, ist aufgrund der Besteuerung der Langzeitkonten einerseits und der betrieblichen Altersversorgung andererseits davon auszugehen, dass die Einbringung in das AN-Vorsorge-Konto weitestgehend lohnsteuerfrei erfolgen kann.⁶⁸ Für den Fall, dass eine Verbeitragung in der Sozialversicherung erst im Rentenbezug vorgenommen wird, ergeben sich Vorteile dadurch, dass die Beitragsbelastung im Rentenbezug geringer ist als noch zu Zeiten eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses. Die Rahmenbedingungen für eine attraktive Entgeltumwandlung sind somit gegeben.

e) Mobilität und Möglichkeit zur Übertragung / Ausscheiden

Attraktive Arbeitszeitsysteme und betriebliche Altersversorgung sollen eine Bindungswirkung bei den Arbeitnehmern entfalten. Fluktuation kann aus Arbeitgebersicht aber sogar gewünscht sein, insbesondere dann wenn Mitarbeiter innerhalb eines Konzerns von einem Unternehmen zu einem anderen wechseln wollen oder ein solcher Übertritt im Rahmen einer Konzernumstrukturierung vorgesehen ist.⁶⁹

Die Übertragung von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung ist nach § 3 Nr. 55 Satz 2 EStG steuerfrei möglich. Damit ist sie auch beitragsfrei in der gesetzlichen Sozialversicherung.⁷⁰ Auch die Portabilität von Wertguthaben ist nach dem steuerlich geltenden Zuflussprinzip gemäß § 11 Abs. 1 EStG und dem Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung lohnsteuer- und sozialabgabenfrei möglich.⁷¹ Insofern kann davon ausgegangen werden, dass die Übertragung eines AN-Vorsorge-Kontenguthabens so ausgestaltet werden kann, dass hierdurch keine Lohnsteuer- oder Sozialabgabenpflicht ausgelöst wird. Während der Arbeitnehmer nach § 4 Abs. 3 BetrAVG bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung einen Anspruch auf die Übertragung der unverfallbaren Anwartschaft auf den neuen Arbeitgeber hat, bedarf es in Zusammenhang mit

⁶⁷ Vgl. Recktenwald (2006), S. 498.

⁶⁸ Kritisch ist lediglich, wenn das AN-Vorsorge-Konto unmittelbar als betriebliche Altersversorgung eingeordnet würde und somit die Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG bei einer Durchführung der betrieblichen Altersversorgung über eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung greifen würden.

⁶⁹ Vgl. Andresen/Weppler (2006), S. 14.

⁷⁰ So Bode/Obenberger (2005), Rz. 310.

⁷¹ Vgl. Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 29.8.2003, Teil 3 Abschnitt 4.2.1.

Langzeitkonten wie auch bei der Unterstützungskasse oder der Direktzusage einer Einigung der drei beteiligten Parteien.⁷²

Die Möglichkeit zur Übertragung von Guthaben im Rahmen einer AN-Vorsorge-Konto-Vereinbarung ist nicht nur aus Arbeitgebersicht im Rahmen von Konzernwechslern von Bedeutung, sondern ist ein wichtiges Kriterium für die Akzeptanz des gesamten Modells beim Arbeitnehmer. Ausgehend von der aktuellen Rechtslage für die betriebliche Altersversorgung und Langzeitkonten stehen einer lohnsteuer- und sozialabgabenfreien Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber keine Hindernisse entgegen, wenn es zum Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer, dem alten und dem neuen Arbeitgeber kommt. Es stellt sich jedoch die Frage, ob es eine Bereicherung für das Kombinationsmodell wäre, einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung des Guthabens auf den neuen Arbeitgeber zu verankern.

Die Auswirkungen einer Übertragung des AN-Vorsorge-Kontos hängen aus Arbeitgebersicht vor allem davon ab, in welcher Form die Guthaben geführt werden. Problematisch ist die Übertragung unter Umständen dann, wenn das Unternehmen zur Bedeckung der Verpflichtung keine liquiden Mittel zur Verfügung hält oder diese Mittel nicht ausreichen, um die Verpflichtung zu bedecken. Sind die Einbringungen in das AN-Vorsorge-Konto durch den Kauf von Investmentanteilen ausfinanziert, so ergeben sich lediglich steuerliche Auswirkungen, wenn stille Reserven durch den Ansatz der Aktiva nach dem Niederstwertprinzip gemäß § 253 Abs. 2 und 3 HGB aufgedeckt werden und damit ein Gewinn realisiert wird.⁷³ Ein Übertragungsanspruch würde die interne Finanzierung wegen der Liquiditätsauswirkungen erheblich erschweren, wäre jedoch aus Arbeitnehmersicht vor dem Hintergrund der für die Zukunft erwarteten zunehmenden Häufigkeit von Arbeitsplatzwechseln sicherlich wünschenswert. Eine Lösung kann darin bestehen, dass der Übertragungsanspruch des Arbeitnehmers ausgeschlossen wird, wenn der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers als unverfallbare Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung im Wege der Direktzusage fortführt. Für alle anderen Konstellationen würde ein Übertragungsanspruch auf den neuen Arbeitgeber bestehen. Was ist aber zu tun, wenn der neue Arbeitgeber kein AN-Vorsorge-Konto unterhält? Falls beim neuen Arbeitgeber eine Langzeitkontenvereinbarung existiert, könnte das vorhandene Guthaben hier eingebracht werden. Alternativ ist auch eine Betriebsrentenzusage beim neuen Arbeitgeber denkbar. Ein Anspruch des Arbeitnehmers könnte lediglich zugunsten der Übertragung in einen Betriebsrentenanspruch geltend gemacht werden, damit der neue Arbeitgeber nicht gezwungen werden kann, bereits erworbene umfangreiche Freistellungsansprüche zu

⁷² Vgl. Kümmerle/Buttler/Keller (2006), S. 47.

⁷³ Diese Aufdeckung stiller Reserven erfolgt aber auch bei sonstigen Auflösungen des Guthabens, z. B. im Rahmen einer Freistellung.

übernehmen. Im Ergebnis erscheint nachfolgendes Verfahren sinnvoll: Bei Arbeitgeberwechsel kann der alte Arbeitgeber festlegen, dass das vorhandene Guthaben als unverfallbare Betriebsrentenanwartschaft auf dem Wege der Direktzusage fortgeführt wird. Verzichtet der Arbeitgeber hierauf oder wird die betriebliche Altersversorgung beim alten Arbeitgeber auf einem versicherungsförmigen Weg durchgeführt, so können sich der neue und der alte Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf eine Übertragung des Guthabens zugunsten eines AN-Vorsorge-Kontos, einer Langzeitkontenvereinbarung oder einer Betriebsrentenzusage einigen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass sein Guthaben zugunsten einer Betriebsrentenzusage aufgelöst wird.⁷⁴ Diesen Anspruch kann er sowohl gegenüber seinem alten Arbeitgeber – also ohne Übertragung – wie auch gegen seinen neuen Arbeitgeber nach Übertragung des Guthabens geltend machen.

Die Übertragungsmöglichkeit wirft eine Reihe weiterer Fragen auf wie z. B. die Behandlung von Arbeitgeberanteilen an der Sozialversicherung. Bringt der Arbeitgeber die seinerseits während einer Freistellung zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge nicht unmittelbar in das gebildete Guthaben ein, so müsste der neue Arbeitgeber für den Fall, dass nach einer Übertragung des Guthabens im Rahmen eines Arbeitsplatzwechsels eine Freistellung genommen wird, Sozialversicherungsbeiträge für Freistellungszeiten zahlen, die beim vorherigen Arbeitgeber erworben wurden. Es stellt sich die Frage, ob man zur Vermeidung solcher Schwierigkeiten weitere Reglementierungen für das AN-Vorsorge-Konto fordern sollte. Da die Übertragung in ein Langzeitkonto oder ein AN-Vorsorge-Konto jedoch zwischen den drei beteiligten Parteien im Einvernehmen auszuhandeln ist, kann es deren Verantwortung überlassen werden, derartige Fragestellungen zu lösen.

Bereits in Zusammenhang mit den Arbeitnehmervorteilen eines Kombinationsmodells ist die Vermeidung der Auszahlung bei Ausscheiden als möglicher positiver Aspekt genannt worden. Ausgehend vom beschriebenen Vorgehen bei dem unmittelbaren Wechsel von einem Arbeitgeber zum nächsten, ist es konsistent, bei Kündigung ohne direkt anschließende Beschäftigung den Anspruch des Arbeitnehmers auf die Überführung seines Guthabens in unverfallbare Ansprüche auf Betriebsrente in dem Durchführungsweg, der im Rahmen der AN-Vorsorge-Konten-Vereinbarung verankert ist, festzulegen.

⁷⁴ Dabei erscheint eine Analogie zum Entgeltumwandlungsanspruch gemäß § 1a Abs 1 BetrAVG sinnvoll. Das heißt, dass der Arbeitnehmer den Abschluss einer Direktversicherung verlangen kann, wenn der Arbeitgeber sich nicht zur Durchführung bei einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds bereit erklärt. Gegenüber dem alten Arbeitgeber besteht der Anspruch auf Verwendung des Guthabens zugunsten des Durchführungswegs, der in der AN-Vorsorge-Konten-Vereinbarung vorgesehen ist.

f) Absicherung biometrischer Risiken

Das AN-Vorsorge-Konto soll aus Arbeitnehmersicht eine ganze Reihe von Anforderungen erfüllen. Es dient dazu, Auszeiten oder Teilfreistellungen ohne Einkommensverlust im Laufe des Arbeitslebens zu finanzieren, und ermöglicht den vorgezogenen Ruhestand. Darüber hinaus kann eine Betriebsrente für die Verbesserung der Einkommenssituation nach Rentenbeginn angespart werden. Die Betriebsrente soll sich dabei im Versorgungsfall durch Verrentung des vorhandenen Guthabens ergeben, wird also gemäß den Prinzipien der beitragsorientierten Leistungszusage nach dem Sparprinzip ermittelt. Eine Besonderheit des Sparprinzips ist jedoch, dass für vorzeitig eintretende Versorgungsfälle – anders als nach dem Versicherungsprinzip – keine fiktiven Prämien abgeführt werden. Eine Versicherung der vorzeitig eintretenden Risiken erfolgt demnach nicht. Dies führt bei frühzeitig eintretenden Versorgungsfällen zu einer geringen Rente, da das zu diesem Zeitpunkt geringe Guthaben in eine lebenslange Rente umgerechnet wird. Bei Erreichen des Pensionierungsalters stehen dann allerdings die gesamten Beiträge und Einbringungen zur Verfügung, ohne dass diese für eine zwischenzeitliche Risikoabsicherung verbraucht worden wären, woraus eine höhere Altersrente resultiert, als wenn die Leistung nach dem Versicherungsprinzip ermittelt worden wäre.⁷⁵ Das wird in Abbildung 4 verdeutlicht. Diese stellt die Höhe der Invaliden- und der Hinterbliebenenversorgung, die zu jedem Zeitpunkt 60 % der Invalidenversorgung betrage, sowie die Altersrente im Alter 67 im Zeitablauf dar. Es wird eine Entgeltumwandlung in Höhe von 1.000 EUR ab Alter 35 unterstellt. Der Umwandlungsbetrag erhöhe sich jährlich um 2 %. Die Verrentungsfaktoren basieren auf den Richttafeln 2005 G von Klaus Heubeck mit einem Rechnungszins in Höhe von 5 % und einem fixen Rententrend in Höhe von 1 %. Das Guthaben beim Sparprinzip verzinse sich ebenfalls mit 5 %. Für die geschlechtsunabhängigen Verrentungsfaktoren wird ein gleiches Verhältnis von Männern zu Frauen angenommen.

⁷⁵ Vgl. Bode in Kemper/Kisters-Kölkes/Berenz/Bode/Pühler (2003), § 1 Rz. 383 f.

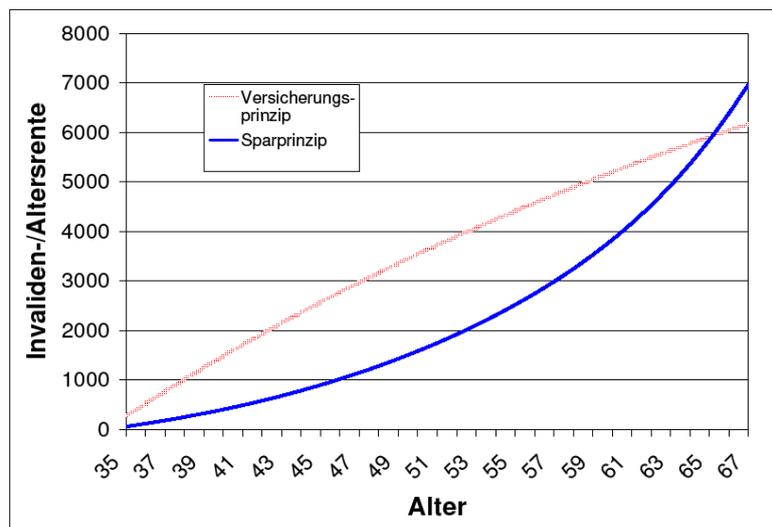


Abbildung 4: Anspruchsverläufe nach dem Versicherungs- und dem Sparprinzip

Die Abbildung verdeutlicht, dass die Absicherung der Invalidität und des Todes in den ersten Jahren auf einem geringen Niveau ist. Dieses Problem kann bei beitragsorientierten Zusagen mittels Zurechnungszeiten gelöst werden. Das heißt, dass z. B. festgelegt wird, dass sich die Leistung bei Eintritt des Versorgungsfalles vor Alter 55 so bemisst, als wäre der Versorgungsfall erst im Alter 55 eingetreten und dementsprechend bis zu diesem Zeitpunkt Beiträge eingebracht worden. Zurechnungszeiten setzen allerdings voraus, dass die Versorgungszusage laufende Beitragszahlungen vorsieht und sind deshalb für Entgeltumwandlungen nur schwer umsetzbar, bei denen Einmalbeiträge möglich sind. Da nach dem „reinen“ Sparprinzip keine Risikoprämien für vorzeitige Leistungsfälle gezahlt werden, muss die Rente aus dem vorhandenen Guthaben finanziert werden. Eine Einbeziehung von Zurechnungszeiten ist nicht möglich. Stattdessen kann ein Risikoschutz durch die Abführung von Risikoprämien aus den Einbringungen oder aus dem vorhandenen Guthaben erreicht werden (vgl. Abbildung 5).

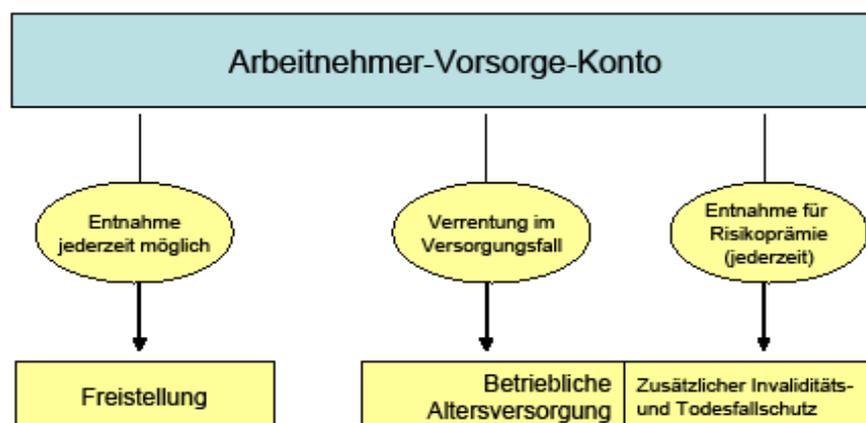


Abbildung 5: Verwendungsmöglichkeiten einschließlich erweiterter Risikoabsicherung

Beim AN-Vorsorge-Konto kann Schutz im Invaliditäts- oder Todesfall demnach dadurch erzielt werden, dass aus dem Kontenguthaben Versicherungsprämien in Form von Risikobeiträgen⁷⁶ entnommen werden. So kann ein ein- oder mehrjähriger Versicherungsschutz durch die Entnahme einer einmaligen oder auch regelmäßigen Risikoprämie finanziert werden. Eine Anpassung des Versicherungsschutzes an die sich ändernden Lebensumstände ist damit immer möglich. Ein umfangreicher Schutz für den Fall der Invalidität oder des Todes kann gewährleistet werden. Finanzielle Absicherung im Falle des Todes oder des alleinigen Verdieners hat gerade bei jungen Familien eine große Bedeutung. Stehen die Kinder „auf eigenen Beinen“ und ist unter Umständen auch der Ehepartner nach der Zeit der Kindererziehung wieder an den Arbeitsplatz zurückgekehrt, verringert sich der Bedarf nach Invaliditäts- und Todesfallschutz. Während üblicherweise der Anspruch auf Invaliditäts- und Hinterbliebenenrente bis zum Rentenbeginn immer weiter steigt, kann im AN-Vorsorge-Konto die Zahlung der Risikoprämien reduziert oder eingestellt werden. Eine Reduzierung ist auch deshalb sinnvoll, weil im Zeitablauf ein höheres Guthaben auf dem AN-Vorsorge-Konto angespart werden kann, das bei Verrentung im Versorgungsfall im zunehmenden Maße eine ausreichende Zusatzversorgung bietet. Die Trennung von Spar- und Versicherungsteil führt dazu, dass der Arbeitnehmer die Versicherungsprämien über mehrere Jahre hinweg aus dem Kontenguthaben bestreiten kann, ohne dass er in der Zwischenzeit weitere Einbringungen leistet. Voraussetzung ist lediglich, dass das AN-Vorsorge-Konto ein positives Guthaben aufweist. Der Risikoschutz verringert dabei die bereits erworbene Möglichkeit zur Freistellung bzw. die zukünftige Altersrente. Die Einbringung in das AN-Vorsorge-Konto und die Zahlung der Versicherungsprämie sind zeitlich völlig voneinander entkoppelt.⁷⁷

⁷⁶ Damit ist nicht zwangsläufig die Zahlung von Beiträgen an einen externen Versorgungsträger gemeint. Denkbar ist auch, dass der Arbeitgeber für eine unmittelbare Zusage auf Invaliditäts- oder Todesfallleistung eine Entnahme aus dem Versorgungskonto tätigt.

⁷⁷ Ein Produkt, bei dem der Sparprozess vom Versicherungsteil getrennt ist und der Versicherungsschutz jederzeit an geänderte Lebensumstände angepasst werden kann, kennt man insbesondere aus den USA als so genannte „Universal-Life“-Versicherungspolice. Im Unterschied zum AN-Vorsorge-Konto ist bei dem Universal-Life Konzept aber auch die Möglichkeit der jederzeitigen Entnahme aus dem „Deckungskapital“ möglich. Da das AN-Vorsorge-Konto aus Bruttoentgelt aufgebaut werden soll, ist eine derartige Entnahme nicht erwünscht. Die Möglichkeit des Arbeitnehmers, jederzeit über das Guthaben verfügen zu können, wäre lohnsteuerlich als Zufluss zu betrachten, der die Lohnsteuerpflicht auslöst.

gen Ausgestaltung der Vereinbarungen einerseits und der Verwaltungslösung andererseits abhängt.

Ein großes Problem bei der Verwaltung von Langzeitkonten besteht darin, dass die Verbeitragung von Wertguthaben im Störfall dazu führt, dass das Unternehmen ab Beginn der Wertguthabenbildung für jeden Mitarbeiter die so genannte SV-Luft als Differenz der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Jahres und des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts in den verschiedenen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung bilden muss, um dann nach dem Summenfelderverfahren oder dem Alternativ-/Optionsmodell den beitragspflichtigen Anteil des Wertguthabens zu ermitteln. Durch die Kombination des Langzeitkontos mit betrieblicher Altersversorgung im AN-Vorsorge-Konto kann der Störfall weitestgehend ausgeschlossen werden. Gründe für einen Störfall können z. B. die Barauszahlung des Wertguthabens, die Übertragung an Dritte oder die Verwendung zugunsten von betrieblicher Altersversorgung unter Nichterfüllung der Voraussetzungen des § 23b Abs. 3a i. V. m. § 7 Abs. 1a Satz 4 SGB IV sein. Letzter Fall scheidet aus, da im Kombinationsmodell die Überführung in betriebliche Altersversorgung selbstverständlich vorgesehen ist. Die Barauszahlung und die Übertragung auf Dritte können in der zugrunde liegenden Vereinbarung ausgeschlossen werden. Weitere Gründe für Störfälle sind die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, durch Renteneintritt oder den Eintritt verminderter Erwerbsfähigkeit. Während für Invalidität und bei Rentenbeginn die Überführung des Guthabens in betriebliche Altersversorgung beabsichtigt ist, kann eine solche Überführung zusätzlich auch für den Fall der Kündigung verpflichtend vereinbart werden, falls keine Übertragung auf den neuen Arbeitgeber vorgenommen wird.⁸⁰ Für den Störfall Tod ist die Umwandlung des Guthabens in eine Hinterbliebenenversorgung vorgesehen. Noch offen ist allerdings, wie mit dem Guthaben verfahren werden kann, wenn keine Hinterbliebenen im steuerlich eng gefassten Sinne der betrieblichen Altersversorgung⁸¹ existieren. Eine Überführung des Guthabens in betriebliche Altersversorgung im Todesfall würde damit den unmittelbaren Verlust des Anspruchs nach sich ziehen. Aus Sicht des Arbeitnehmers würde also der Todesfall ein finanzielles Risiko darstellen, dem keine Gegenleistung des Arbeitgebers gegenübersteht. Eine weitere Schwierigkeit beim Versuch, einen Störfall auszuschließen und damit die Verwaltung der SV-Luft zu vermeiden, besteht in der möglichen Insolvenz des Unternehmens. Bei versicherungsförmiger Durchführung wäre denkbar, das für den Fall der Insolvenz abgesicherte Guthaben auf den externen Versorgungsträger zu übertragen. Im Falle der Direktzusage würde allerdings durch die Überführung des Guthabens in einen Pensionsanspruch unmittelbar der Pensionssiche-

⁸⁰ Die Option des Arbeitnehmers, die Verwendung bei Ausscheiden zugunsten einer aufrecht zu erhaltenden Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung verlangen zu können, ist bereits im Modell verankert.

⁸¹ Vgl. dazu BMF-Schreiben vom 17.11.2004 - IV C 4 -S 2222 -177/04, IV C 5 -S 2333 -269/04, Rz. 157 ff.

rungsverein a. G. in Anspruch genommen. Die Insolvenzsicherung, deren Grundsatz sich für Langzeitkonten und betriebliche Altersversorgung unterscheidet, ist allerdings für das Kombinationsmodell insgesamt noch zu klären. Ob der mit der Störfallabwicklung verbundene Verwaltungsaufwand vermieden werden kann, wird somit noch nicht abschließend beantwortet. Zu klären bleibt darüber hinaus, ob die Überführung des Guthabens in betriebliche Altersversorgung – so wie für Wertguthaben bei Langzeitkonten durch § 23b Abs. 3a SGB IV geregelt – sozialabgabenfrei ist. Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung ist nur bis zu einer jährlichen Einbringung in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung⁸² beitragsfrei, was nach derzeitigem Rechtsstand zur Benachteiligung der „normalen“ Entgeltumwandlung gegenüber dem Erwerb von Betriebsrentenansprüchen aus Wertguthaben führt. Die Regelungen des § 23b Abs. 3a SGB IV sind allerdings nicht unmittelbar auf das AN-Vorsorge-Konto übertragbar, da nach derzeitigem Rechtsstand kein Wertguthaben im Sinne von § 7 Abs. 1a SGB IV vorliegt, wenn die betriebliche Altersversorgung als gleichberechtigter Verwendungszweck neben der Freistellung steht. Wie bereits angemerkt wurde, besteht das Ziel des AN-Vorsorge-Kontos nicht darin, die Restriktionen der betrieblichen Altersversorgung zu umgehen, also insbesondere die Beschränkungen in der Sozialversicherungsfreiheit umgewandelter Beiträge zu vermeiden. Möglich wäre deshalb, dass – ähnlich dem Vorgehen im Störfall – die Beiträge vorerst beitragsfrei in das AN-Vorsorge-Konto eingebracht werden und bei Übertragung in betriebliche Altersversorgung der Beitrag erhoben wird, der fällig gewesen wäre, wenn die Beitragserhebung bereits im Zeitpunkt der Einbringung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung vorgenommen worden wären. Ein solches Verfahren würde aufgrund von Dokumentationserfordernissen einen erheblichen Zusatzaufwand gleichsam der bisherigen Störfallabwicklung nach sich ziehen.

Ein zusätzlicher Administrationsaufwand entsteht, wenn neben dem Arbeitnehmer auch der Arbeitgeber Einbringungen in das AN-Vorsorge-Konto vornimmt. Wird dem Arbeitgeber ein Mitspracherecht bei der Verwendung des AN-Vorsorge-Kontos in Abhängigkeit von den Einbringungen gewährt, so muss das Guthaben auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmereinbringungen zurückgeführt werden können. Unklar ist darüber hinaus, ob sich dadurch Besonderheiten ergeben, dass die Zusage teilweise als arbeitgeberfinanzierte Zusage und teilweise als Entgeltumwandlung zu behandeln ist.

Vorteile in der Administration ergeben sich daraus, dass nicht zwei Systeme – nämlich das Langzeitkonto einerseits und die betriebliche Altersversorgung andererseits – parallel zu ver-

⁸² Die Sozialversicherungsfreiheit ist nach § 115 SGB IV derzeit noch auf den Zeitraum bis zum 31.12.2008 beschränkt. Nach dem von der Bundesregierung am 8.8.2007 verabschiedeten „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung“ würde die Sozialversicherungsfreiheit auf Dauer festgeschrieben.

walten sind. Bei Kapitaldeckung müssen für die Ansparphase Kapitalanlagerichtlinien nur einmal entwickelt werden. Unter Umständen können Einsparungen im Bereich der Ausgabeaufschläge und der Verwaltungskosten erzielt sowie die Kosten für aktuarielle Arbeiten verringert werden.

V. Fazit und Ausblick

Die Untersuchungen im Rahmen dieses Papers haben gezeigt, dass eine Verknüpfung von Langzeitkonten mit betrieblicher Altersversorgung nach derzeitigem Rechtsstand möglich ist. Allerdings hat der Gesetzgeber seine Absicht verdeutlicht, dass eine Überführung von anlässlich einer Langzeitkontenvereinbarung gebildeten Wertguthaben in betriebliche Altersversorgung nur dann gestattet sein soll, wenn die Freistellung als eigentlicher Zweck des Wertguthabens nicht in Anspruch genommen werden kann. Folglich ist es derzeit nicht möglich, dass ein Langzeitkontensystem den Zweck einer betrieblichen Altersversorgung übernimmt, indem gebildete Wertguthaben jederzeit in Ansprüche auf Betriebsrente überführt werden dürfen.

Eine freie Verknüpfbarkeit von Langzeitkonten und betrieblicher Altersversorgung ist vor allem aus Gründen der Flexibilität wünschenswert. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen die abschließende Verwendung des Guthabens im Zeitpunkt des Ansparens noch nicht festlegen. Dies ermöglicht beiden Parteien, den Verwendungszweck hinsichtlich der sich während der langen Laufzeit verändernden Bedürfnisse anzupassen bzw. zu beeinflussen. Der oftmals mit der Verbindung von Langzeitkonten und betrieblicher Altersversorgung in Zusammenhang gebrachte Vorteil der lohnsteuer- und sozialabgabenfreien Einbringungsmöglichkeit in unbegrenzter Höhe auch über das Jahr 2008 hinaus ist nicht die Motivation für die Verknüpfbarkeit, da das Ziel einer Kombination nicht in der Umgehung von Restriktionen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung liegen soll.

Mit dem AN-Vorsorge-Konto wird eine Entwicklung fortgeführt, die sich einerseits bei den Vorruhestandsmodellen und andererseits bei der betrieblichen Altersversorgung beobachten lässt. Bei den beitragsorientierten Systemen und insbesondere der Entgeltumwandlung ist der Entgeltcharakter der betrieblichen Altersversorgung zunehmend in den Vordergrund gerückt. Der Fürsorgecharakter der betrieblichen Altersversorgung, der in den Anfängen der Betriebsrenten noch von einem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis der Arbeiter zum Unternehmenseigner geprägt war⁸³, kommt insbesondere noch in Gesamtversorgungssystemen oder in gewissem Maß auch in endgehaltsabhängigen Systemen zum Ausdruck, indem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein gewisses Versorgungsniveau in Aussicht stellt. Demgegenüber

⁸³ Vgl. Ahrend/Förster/Rühmann/Schumann (2005), S. 1.

liegt der Fokus der beitragsorientierten Systeme auf dem jährlich abgrenzbaren Aufwand, der dem Mitarbeiter als zusätzliches Entgelt dargestellt werden kann. Auch bei den Vorruhestandssystemen ist der zunehmende Entgeltcharakter der Freistellung deutlich. Während der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ursprünglich noch mithilfe einer Abfindung dazu bewegte, auf seinen Arbeitsplatz zu verzichten⁸⁴, ist bereits im Blockmodell des Altersteilzeitgesetzes⁸⁵ vorgesehen, dass der Arbeitnehmer sich die Freistellung durch eine Vorleistung selbst erdiert und der Arbeitgeber das reduzierte Altersteilzeitentgelt lediglich aufstockt. Vorruhestand durch Langzeitkonten bedeutet letztlich, dass das Arbeitsentgelt während der Freistellung eine aufgeschobene Vergütung darstellt. Das AN-Vorsorge-Konto entwickelt den „deferred compensation“-Gedanken der Vorruhestandsmodelle und der betrieblichen Altersversorgung lediglich dahingehend weiter, dass im Ansparvorgang noch keine Entscheidung darüber gefällt werden muss, zu welchem Zweck die aufgeschobene Vergütung abschließend verwendet wird.

Im Ergebnis ist das AN-Vorsorge-Konto weit mehr als ein Vorruhestands- bzw. Langzeitkontenmodell, das um betriebliche Altersversorgung ergänzt wird, da es betriebliche Versorgungssysteme um einen „Universal life“-Ansatz erweitert. Anspar- und Entspargang werden voneinander entkoppelt. Die Risikoabsicherung ist zeitlich unabhängig von den Einbringungen in das Konto, indem Versicherungsprämien aus in der Vergangenheit gespeisten Guthaben finanziert werden. Auf diese Weise kann eine jederzeitige Anpassung an die individuellen Bedürfnisse erfolgen. Zeit und Geld werden als Einheit verstanden, so dass betriebliche Altersversorgung auch aus Zeitelementen aufgebaut werden kann.

Im vorliegenden Paper wird eine Kombination aus betrieblicher Altersversorgung und Langzeitkonto motiviert und mit dem AN-Vorsorge-Konto ein Modell vorgestellt, das den Anforderungen, die an eine Verknüpfung gestellt werden, genügt. Es wird nun erforderlich sein, das AN-Vorsorge-Konto im Kontext bestehender sozial-, steuer- und arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen genauer zu überprüfen, um festzustellen, welche Effekte sich bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie volkswirtschaftlich ergeben und inwieweit Konflikte mit geltendem Recht bestehen. Darüber hinaus müssen personelle und betriebswirtschaftliche Auswirkungen

⁸⁴ Bei der so genannten 59er-Regelung wurden die Arbeitnehmer mit einer Abfindung in die Arbeitslosigkeit entlassen und konnten dann mit 60 die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit in Anspruch nehmen. Das Vorruhestandsgesetz („Gesetz zur Förderung von Vorruhestandsleistungen“ als Artikel 1 des „Gesetz zur Erleichterung des Übergangs vom Arbeitsleben in den Ruhestand“ vom 13.4.1984 – BGBl. I S. 601) sah vor, dass der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsleben ausschied, dann aber keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld geltend machte, sondern ein Vorruhestandsgeld in Höhe von mindestens 65 % des Bruttoarbeitsentgelts vom Arbeitgeber für die Dauer des Vorruhestands erhielt.

⁸⁵ In seiner noch geltenden Form durch Artikel 1 des „Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand“ vom 23.7.1996 – BGBl. I S. 1078 – eingeführt, in der Folge aber mehrmals fortgeschrieben.

untersucht werden. Dazu sind insbesondere die bilanziellen Auswirkungen zu durchleuchten. Anhand von Modellierungen ist zu erforschen, inwieweit sich finanzielle Risiken des Arbeitgebers durch die Kombination von betrieblicher Altersversorgung und Langzeitkonten verändern. Besondere Bedeutung kommt der Festlegung des Status des AN-Vorsorge-Kontos zwischen flexiblem Arbeitszeitmodell und betrieblicher Altersversorgung zu. Handelt es sich um ein Langzeitkontenmodell, dessen bestehende rechtliche Rahmenbedingungen um die Möglichkeit einer restriktionsfreien Wahloption zugunsten der betrieblichen Altersversorgung ergänzt werden, so würde eine betriebliche Altersversorgung erst dann entstehen, wenn der Arbeitnehmer von seinem Wahlrecht Gebrauch macht. Zutreffender ist wohl die Einschätzung, dass das AN-Vorsorge-Konto eine Zwitterstellung zwischen Arbeitszeitflexibilisierung und Betriebsrente einnimmt. Somit besteht ein Betriebsrentenanspruch unter Umständen schon während des Ansparvorgangs, weswegen die herrschenden Restriktionen der betrieblichen Altersversorgung bei der Ausgestaltung des AN-Vorsorge-Kontos zu berücksichtigen wären. Insbesondere ist zu beachten, wie arbeitsrechtliche Besonderheiten wie die spezifischen Regelungen des BetrAVG zu Unverfallbarkeit, Insolvenzschutz, Abfindungsverbot und Rentenanpassung mit dem Kombinationsmodell in Einklang gebracht werden können.

Interessant wäre auch, ein alternatives Herangehen an das Kombinationsmodell zu prüfen. Bislang ist das Modell entwickelt worden, indem das Langzeitkonto um die jederzeitige Option zugunsten der betrieblichen Altersversorgung erweitert wird. Ein anderer Ansatz wäre, die betriebliche Altersversorgung als Ausgangspunkt zu nehmen und diese um die Möglichkeit einer Freistellung zu ergänzen, wobei man letztlich wiederum zum selben Ergebnis hinsichtlich des Kombinationsmodells gelangen sollte.

Literaturverzeichnis

Bücher und Aufsätze

AHREND, Peter; FÖRSTER, Wolfgang; RÜHMANN, Jochen; SCHUMANN, Hans-Heinrich: *Betriebsrentengesetz*, 10. Aufl., Verlag C. H. Beck, München 2005.

ANDRESEN, Boy-Jürgen; WEPPLER, Thomas: *Betriebliche Altersversorgung* (2006). In: Antoni, Conny Herbert; Eyer, Eckhard (Hrsg.): *Digitale Fachbibliothek – Das flexible Unternehmen*. Verlag Symposium, Düsseldorf 2007.

BODE, Christoph (Hrsg.); GRABNER, Edwin (Hrsg.); SAUNDERS, Brigitte; STEIN, Markus: *Pensionsfonds und Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung*. Verlag C. H. Beck, München 2003.

BODE, Christoph; OBENBERGER, Thomas: *Die betriebliche Altersversorgung nach dem Betriebsrentengesetz 2005*. Erich Schmidt Verlag, Berlin 2005.

FÖRSTER, Wolfgang: *Betriebliche Altersversorgung - unverzichtbares Element einer strategisch ausgerichteten Gesamtvergütung*. In: *Der Betrieb* (2001), Beilage 5, S. 6-8.

HANAU, Peter; ARTEAGA, Marco S.; RIEBLE, Volker; VEIT, Annekatriin: *Entgeltumwandlung*. 2. Aufl., Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln 2005.

HÖFER, Hugues: *Auswertung der Umfrage zur betrieblichen Altersversorgung*. In: *BetriebsBerater* (2007), S. 885-888.

HÖFER, Reinhold; GREIWE, Gerrit; HAGEMANN, Thomas: *Bilanzierung und Bewertung wertpapiergebundener Arbeitszeitkonten – Handels- und steuerrechtlich sowie nach IFRS*. In: *Der Betrieb* (2007), S. 65-69.

HOFF, Andreas: *Ärgerlicher Missbrauch von „Zeitwertkonten“*. April 2006, Online im Internet. URL: <http://www.arbeitszeitberatung.de/dateien/publikationen/pdf/pub71.pdf> (Zugriff: 30.6.2007).

HOFF, Andreas; PRIEMUTH, Tobias: *Langzeitkonten heute und morgen: Ergebnisse einer Betriebsumfrage*. In: *Personalführung* (Oktober 2001), S. 50-53.

JUNGBLUT, Susanne; SAUNDERS, Brigitte: *Langzeitkonten und Entgeltumwandlung – Parallelen und Unterschiede*. In: *Deutsche Pensions- & Investmentnachrichten* (Juli 2005), S. 43-45.

- KEMPER, Kurt; KISTERS-KÖLKES, Margret; BERENZ, Claus; BODE, Christoph; PÜHLER, Claus-Peter:** *BetrAVG*. Verlag Luchterhand, München 2003.
- KARST, Michael; SCHWINGER, Reiner:** *Kein sechster Durchführungsweg, aber ein passendes Gegenstück zur Betriebsrente*. In: portfolio institutionell, Sonderausgabe bAV (Mai 2004), S. 30-33.
- KLARE, Burkhard:** *Arbeitszeitkonten und betriebliche Altersversorgung – Nutzung von Zeitkonten in der Praxis*. In: Betriebliche Altersversorgung (2005), S. 744-746.
- KORTMANN, Klaus; HAGHIRI, Pariwa (Projektleitung bei TNS Infratest Sozialforschung):** *Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001-2004 – Endbericht (Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung)*. München 2005.
- KÜMMERLE, Katrin:** *Gestaltungsmöglichkeiten und praktische Probleme bei Wertkonten*. In: Lohn+Gehalt (April 2006), S. 27-29.
- KÜMMERLE, Katrin; BUTTLER, Andreas; KELLER, Markus:** *Betriebliche Zeitwertkonten - Einführung und Gestaltung in der Praxis*. Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm, Heidelberg/München/Landsberg/Berlin 2006.
- LENNERT, Michael (Interview mit RIES, Michael):** Kampf den Wolken am Zeitwertkonten-Himmel. In: Deutsche Pensions- und Investmentnachrichten (September / Oktober 2006), S. 11.
- MEIER, Karin; RECKTENWALD, Stefan:** *Finanzierungsstrategien für Verpflichtungen zur betrieblichen Altersversorgung*. In: Betriebs-Berater (2007), S. 708-713.
- o. V.:** *Betriebliche Altersversorgung aus Unternehmenssicht. Meinungsumfrage der Dr. Dr. Heissmann GmbH bei deutschen Unternehmen – Zusammenfassung der Ergebnisse*. 2003, Online im Internet. URL: http://www.heissmann.de/fileadmin/user_upload/dokumente/Studien/Umfrage_bAV_2003_01.pdf (Zugriff: 18.9.2007).
- PFEIFFER, Ulrich; SIMONS, Harald:** *Früheruhestand vor dem Ende*. Deutsches Institut für Altersvorsorge GmbH (Eigenverlag), Köln 2004.
- PLÜNTSCH, Klaus (im Kurzinterview):** *Lebensarbeitszeitkonten in der betrieblichen Praxis*. In: Betriebs-Berater (2007), BB-Special 4, S. 15.
- RECKTENWALD, Stefan:** *Dax-Konzerne stopfen ihre Pensionslöcher*. Frankfurter Allgemeine Zeitung am 19.4.2007, S. 22.

RECKTENWALD, Stefan: *Zeitgemäße Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung.* In: Förster, Wolfgang; Gohdes, Alfred; Recktenwald, Stefan; Schmidt, Rainer (Hrsg.): *Altersversorgung und Vergütung – Festschrift für Boy-Jürgen Andresen zum 60. Geburtstag.* Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2006, S. 489-515.

SCHWIND, Joachim: *Langzeitkonten und betriebliche Altersversorgung.* In: *Betriebliche Altersversorgung* (2003), S. 712-715.

WELLISCH, Dietmar: *Arbeitszeitkonten, Rückstellungen und die Umwandlung der Guthaben in Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.* In: *Der Betrieb* (2004), S. 2225-2230.

WELLISCH, Dietmar; LENZ, Sven-Oliver: *Arbeitszeitkonten bei Jobwechsel – Störfall oder Glücksfall.* In: *n-tv* (28.6.2007), URL: <http://www.n-tv.de/808489.html> (Zugriff: 3.9.2007).

WELLISCH, Dietmar; NÄTH, Maik; MACHILL, Markus: *Vorteilhaftigkeitsüberlegungen zur Umwandlung von Zeitwertkonten in betriebliche Altersversorgung.* In: *Betriebs-Berater* (2006), S. 1100-1106.

WELLISCH, Dietmar; SCHWINGER, Reiner; MÜHLBERGER, Melanie: *Rückstellungen für wertpapiergebundene Pensionszusagen nach § 6a EStG.* In: *Der Betrieb* (2003), S. 628-630.

Gesetze, Urteile, BMF-Schreiben und Sonstiges

AltEinkG: *Gesetz zur Neuordnung der einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (Alterseinkünftegesetz) vom 5.7.2004* (BGBl. I S. 1427).

AltTZG: *Altersteilzeitgesetz vom 23.7.1996* (BGBl. I S. 1078), zuletzt geändert durch Artikel 14 des Gesetzes vom 20.4.2007 (BGBl. I S. 554).

AVmG: *Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz) vom 26.6.2001* (BGBl. I S. 1310).

BAG: *Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 8.5.1990 – 3 AZR 121/89* (DB 1990, S. 2375).

BetrAVG: *Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) vom 19.12.1974* (BGBl. I S. 3610), zuletzt geändert durch Artikel 12 des Gesetzes vom 20.4.2007 (BGBl. I S. 554).

BMF: *Rundschreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 4.2.2000:* Zusagen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die im Zusammenhang mit einer Entgeltumwandlung erteilt wurden („arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung“). IV C 5 – S 2332 – 11/00.

BMF: *Rundschreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 17.12.2002:* Betriebliche Altersversorgung; Rückstellung nach § 6a EStG bei wertpapiergebundenen Pensionszusagen. IV A 6 – S 2176 – 47/02.

BMF: *Rundschreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 5.8.2002:* Steuerliche Förderung der privaten Altersvorsorge und betrieblichen Altersversorgung. IV C 4 – S 2222 – 295/02, IV C5 S 2333 – 154/02.

BMF: *Rundschreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 17.11.2004:* Steuerliche Förderung der privaten Altersvorsorge und betrieblichen Altersversorgung. IV C 4 - S 2222 - 177/04, IV C 5 - S 2333 - 269/04.

Deutscher Bundestag: *BT-Drucks. 13/9818.* Gesetzentwurf der Bundesregierung – Entwurf eines Gesetzes zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, 9.2.1998.

Deutscher Bundestag: *BT-Drucks. 14/4657.* Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuss) zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung – Drucksachen 14/4375, 14/4388, 14/4633 – Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Euro im Sozial- und Arbeitsrecht sowie zur Änderung anderer Vorschriften (4. Euro-Einführungsgesetz), 16.11.2000.

EStG: *Einkommensteuergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19.10.2002* (BGBl. I S. 4210; 2003 I S. 179), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 14.8.2007 (BGBl. I S. 1912).

Flexi-Gesetz: *Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6.4.1998* – BGBl. I S. 688.

Koalitionsvertrag: *Gemeinsam für Deutschland. Mit Mut und Menschlichkeit. Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD. 11.11.2005.*

RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz: *Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung vom 20.4.2007* (BGBl. I S. 554).

RV-Nachhaltigkeitsgesetz: *Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung vom 21.7.2004 (BGBl. I S. 1791).*

SGB IV: *Viertes Buch Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 23.12.1976, BGBl. I S. 3845) in der Fassung der Bekanntmachung vom 23.12.2006 (BGBl. I S. 86 (466)), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 12.6.2007 (BGBl. I S. 1034).*

Spitzenorganisation der Sozialversicherung: *Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen – hier: Auswirkungen auf das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht. Rundschreiben vom 29.8.2003.*

SvEV: *Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung) vom 21.12.2006 (BGBl. I S. 3385).*

VRG: *Gesetz zur Förderung von Vorruhestandsleistungen (Vorruhestandsgesetz) vom 13.4.1984 (BGBl. I S. 601), zuletzt geändert durch Artikel 2 Nr. 5 des Gesetzes vom 22.12.2005 (BGBl. I S. 3686).*