

## Betriebliche Altersversorgung aus Arbeitszeitguthaben

### **Aktuelle steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung**

Die jüngsten tarifpolitischen Entwicklungen zeigen, dass Vereinbarungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung wieder stark an Bedeutung gewonnen haben. Weiterhin ist deutlich geworden, dass diese Betriebsrenten durch Entgeltumwandlung – im Gegensatz zur Arbeitgeberfinanzierung - aufgebaut werden. Die Entgeltumwandlung scheint ein wesentlicher Antrieb für die Einführung von Altersversorgungssystemen in den Tarifverträgen und auch im Unternehmen zu sein.

Bei der Umwandlung von Entgeltbeträgen in betriebliche Altersversorgung wird größtenteils auf tarifvertragliche Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen und Sonderzahlungen, wie Weihnachts- und Urlaubsgeld, zurückgegriffen. Auch die Umwandlung des laufenden monatlichen Entgeltes ist möglich. Weniger verbreitet, aber durchaus attraktiv ist die Möglichkeit, Wertguthaben aus Arbeitszeitkonten zur Finanzierung von Betriebsrenten einzusetzen. Dabei werden die auf Arbeitszeitkonten angesammelten Überstunden nicht zur Freistellung genutzt, sondern in eine Betriebsrentenanwartschaft umgewandelt.

Vorteile bietet dieses Modell sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber hat hierdurch die Möglichkeit, die Arbeitsplatzpräsenz

seiner Mitarbeiter zu erhöhen. Dies ist insbesondere vor der Problematik der Vereinbarkeit von immer kürzer werdenden tarifvertraglichen Wochenarbeitszeiten mit gleichzeitig gestiegenen Betriebszeiten von Bedeutung. Dabei können Arbeitgeber dieses Modell auch gezielt für Mitarbeiter in Schlüsselpositionen einsetzen, deren Anwesenheit im Betrieb unersetzlich ist.

Für die Arbeitnehmer bietet das Modell die Möglichkeit, eine Altersversorgung aufzubauen, ohne das frei verfügbare Einkommen zu verringern. Das monatliche Entgelt und auch die Sonderzahlungen sind meist fest im Haushaltsbudget verplant und bieten sich daher nur eingeschränkt für einen Betriebsrentenaufbau an. Anders ist die Situation bei Arbeitszeitguthaben. Die Auszahlung von Überstunden ist aufgrund des darauf entfallenden Grenzsteuersatzes für den Arbeitnehmer zumeist unattraktiv und auch die Freistellung durch Arbeitszeitguthaben ist in vielen Fällen nicht gewünscht oder nicht möglich.

Die Verknüpfung von Arbeitszeitguthaben und betrieblicher Altersversorgung ist demnach insbesondere für Unternehmen mit einem strukturell bedingten Überstundenaufkommen von Interesse.

Von entscheidender Bedeutung ist in diesem Zusammenhang allerdings die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Umwandlung von Arbeitszeitguthaben in betriebliche Altersversorgung.

Die steuerrechtlichen Fragen wurden durch das BMF-Schreiben vom 04.02.2000 (IV C 5 S 2332 – 11/00) erstmalig geklärt. Das BMF-Schreiben zur

steuerlichen Förderung der privaten und betrieblichen Altersversorgung vom 05.08.2002 (IV C 4 – S 2222 – 295/02 / IV C 5 – S 2333 – 154/02) regelt die aktuelle steuerliche Behandlung in Rdnr. 155. Eine Reduzierung von Wertguthaben auf Arbeitszeitkonten durch Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor Fälligkeit (der planmäßigen Auszahlung während der Freistellung) zugunsten der betrieblichen Altersversorgung ist als steuerliche Entgeltumwandlung anerkannt. Damit richtet sich die steuerliche Behandlung nach dem gewählten Durchführungsweg der zugesagten betrieblichen Altersversorgung.

Im Gegensatz zu der positiv geregelten steuerlichen Behandlung ist die Frage der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung bislang noch nicht abschließend geklärt. Nach § 23b Abs. 2 SGB IV wird die Verlagerung der Fälligkeit für die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitszeitflexibilisierungsvereinbarung nach § 7 Abs. 1a SGB IV in dem Moment hinfällig, in dem das Wertguthaben nicht zum Zweck einer Freistellung verwendet wird. Demzufolge würden bei einer Umwandlung in betriebliche Altersversorgung die auf die Wertguthaben entfallenden Sozialversicherungsbeiträge fällig werden. Zu dieser Problematik wird gegen Ende des Jahres eine Stellungnahme der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung erwartet.

22./30. Oktober 2002  
Industrie-Pensions-Verein e.V.  
Philip Spies  
<http://www.ipv.de>  
[spies@ipv.de](mailto:spies@ipv.de)