

YEARBOOK

2024



Zeitwertkonten sind die intelligente Lösung für eine attraktive Arbeitszeitgestaltung. Wie kein anderes Modell tragen sie dem Wertewandel der Gesellschaft Rechnung.



Inhalt 2024

Ignoriert die Verwaltung gerichtliche Entscheidungen? 4

VORWORT Die Praxis der Finanzverwaltung steht im wachsenden Widerspruch zu Gerichtsurteilen. Im Mittelpunkt: ein BMF-Schreiben

Was lange währt, wird endlich gut? 7

ARBEITS- UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHT Überblick zum Referenten- und Kabinettsentwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetzes II, Zeitwertkonten, Flexirente und Altersteilzeit

Digitalisierung von ZWK in der Personalabteilung 15

PERSONALWIRTSCHAFT Die Digitalisierung verändert alle Bereiche des Arbeitslebens – besonders in der Personalabteilung

Überlegungen zur Anpassung des BMF-Schreibens vom 17.06.2009 23

STEUERN UND BILANZEN Die Hinweise an die Finanzverwaltung sind nunmehr 15 Jahre alt – und weichen immer stärker von der eindeutigen und konsistenten Rechtsprechung ab. Zeit, zu handeln

Gut informiert fürs Alter vorsorgen 37

ADMINISTRATION UND DIGITALISIERUNG Digitale Rentenübersicht: Wäre eine freiwillige Ergänzung um Zeitwertkonten möglich und zielführend?

Anpassung traditioneller Modelle an neue Rentenoptionen 45

ANLAGE VON WERTGUTHABEN Die flexiblere Nutzung von Wertguthabenmodellen erfordert eine zielorientierte Kapitalanlage

Ignoriert die Verwaltung gerichtliche Entscheidungen?

Die Praxis der Finanzverwaltung steht im wachsenden Widerspruch zu Gerichtsurteilen. Im Mittelpunkt: ein BMF-Schreiben

Die Jahrestagung der AG ZWK steht vor der Tür und somit traditionell auch die Veröffentlichung des Yearbooks, das wie immer aktuelle und grundlegende Themen aus den fünf Fachkreisen unseres Verbandes aufnimmt. An dieser Stelle soll Ihnen bereits ein kleiner Überblick über die aufgegriffenen Fragen vermittelt werden, der Sie vielleicht neugierig macht auf mehr.

Der Fachkreis Recht nimmt sich der wichtigen Frage an, ob durch das Inkrafttreten des BRSg II eine Nutzung von Zeitwertkonten für eine Freistellung möglich wird, die sich zeitlich überlappt mit dem Bezug einer Flexirente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Zudem wird die Frage aufgeworfen, ob auch Wertguthaben aus Altersteilzeitverpflichtungen in einem Zeitraum abgebaut werden dürfen, in dem eine Flexirente bezogen wird.

Der Fachkreis Personalwirtschaft beschäftigt sich in seinem Beitrag mit der Frage, welche Vorteile eine Digitalisierung und effektive Kommunikation in der Einführung von Zeitwertkonten bieten und wie diese Faktoren zur Modernisierung und Effizienzsteigerung

in den Unternehmen beitragen. Insbesondere können unter Rückgriff auf eine Digitalisierung und auf eine effektive Kommunikation Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Ausgestaltung von Zeitwertkonten profitieren.

Der Fachkreis Steuern und Bilanzen fasst in seinem Beitrag die einzelnen finanzgerichtlichen Entscheidungen seit Veröffentlichung des BMF-Schreibens vom 17. Juni 2009 zusammen. Er schafft damit nicht nur eine wichtige Steuerrechtsquelle für die Frage der Anerkennung von Zeitwertkonten, sondern wirft auch die Frage auf, ob die Praxis der Finanzverwaltung überhaupt noch in Übereinstimmung steht mit den gerichtlichen Entscheidungen, insbesondere bei der Behandlung von Organen. Diese Frage wird fundiert unterlegt.

Der Fachkreis Administration und Digitalisierung beschäftigt sich mit der digitalen Rentenübersicht und stellt die Frage, ob in diese auch eine digitale Information über Wertguthabenvereinbarungen eingebunden werden sollte. Grundsätzlich sollen Ende 2024 alle Anbieter von Altersvorsorgeprodukten im

Online-Portal angebunden sein. Es wird im Beitrag das Für und Wider einer Aufnahme von Wertständen für Zeitwertkonten in diese Übersicht diskutiert.

Schließlich widmet sich der Fachkreis Anlage von Wertguthaben der Frage, inwieweit eine zunehmend flexible Beendigung des Berufslebens, sei es durch Bezug einer Flexirente oder auch der Weiterbeschäftigung über das gesetzliche Renteneintrittsalters hinaus, eine Neujustierung von Wertguthabenmodellen und der dafür hinterlegten Kapitalanlage erfordert. Diese Frage stellt sich nicht nur für die Kapitalanlagen der betrieblichen Altersversorgung, sondern ebenfalls – justiert – für die Anlage von Wertguthaben.

Auch wenn die einzelnen Beiträge aus den jeweiligen Fachkreisen kommen, so stammen sie doch letztlich aus der Feder einzelner Mitglieder dieser Fachkreise. Ihnen sei an dieser Stelle besonders für ihren zeitlichen Einsatz gedankt und für ihre Bereitschaft, andere Leser des Yearbooks an ihrem Know How teilhaben zu lassen.

Ich wünsche Ihnen für die anstehende Jahrestagung viele neue Erkenntnisse und einen anregenden fachlichen und persönlichen Austausch. Ich möchte mich im Namen des Vorstands bei allen Personen und Einrichtungen bedanken, die aktiv am Entstehen des Yearbooks und der Organisation der Jahrestagung mitgewirkt haben.



Ihr Dietmar Wellisch



**FACHKREIS ARBEITS- UND
SOZIALVERSICHERUNGSRECHT**

Was lange währt, wird endlich gut?

Überblick zum Referenten- und Kabinettsentwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetzes II, Zeitwertkonten, Flexirente und Altersteilzeit



Dr. Katharina Meurs
Senior Consultant / ZWK- & bAV-Expertin
Mercer Deutschland GmbH



Sebastian Walthierer
Senior Associate / Legal & Tax Consulting
Mercer Deutschland GmbH

Mit Wirkung zum 1. Januar 2023 sind in der gesetzlichen Rentenversicherung die Hinzuverdienstgrenzen entfallen. Seitdem wird beim Bezug einer vorgezogenen Altersrente nach den Regelungen des Sozialgesetzbuchs 6. Buch (SGB VI) zugleich erzielttes Erwerbseinkommen nicht mehr angerechnet, unabhängig davon, ob eine Voll- oder Teilrente bezogen wird.

Ausgangssituation

Der Referentenentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz - BRSG II) vom 24.06.2024 mündete in einen Entwurf der Bundesregierung mit Stand vom 17.09.2024. Einige Verbände hatten schon im Vorfeld zu dem Referentenentwurf kritisch Stellung genommen – darunter auch der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V. (AG ZWK) oder der Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. (BAVC). Begrüßt wurde in diesen Stellungnahmen, dass der Gesetzgeber die Notwendigkeit der Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit erkannt hat und zumindest die gleichzeitige Nutzung von Wertguthaben und Flexirente bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze zulässt. An dieser Neuregelung wird nunmehr auch im Entwurf der Bundesregierung festgehalten.

Was passiert mit bestehenden Wertguthabenvereinbarungen?

Es stellt sich nach wie vor die Frage, welche Auswirkungen die geplanten Gesetzesänderungen, die am 01.01.2025 in Kraft treten sollen, auf bestehende Wertguthabenvereinbarungen haben. Gilt weiterhin die Regelung, dass in Altfällen ein Störfall ausgelöst wird, sobald eine Flexirente bezogen wird, oder gel-

ten die Neuerungen auch für bereits bestehende Wertguthabenvereinbarungen? Da die Änderungen in § 7c und § 23 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) den bereits seit 2023 geltenden Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen nachzeichnen sollen, ist es sinnvoll, dass die geplanten Neuerungen auch für bestehende Wertguthaben gelten.

Die AG ZWK hat bereits in ihrer Stellungnahme den Gesetzgeber dazu aufgefordert, eine Klarstellung dahingehend aufzunehmen, dass diese Neuregelungen auch für bestehende Wertguthabenvereinbarungen gelten sollen.¹ Dies sei insbesondere vor dem Hintergrund erforderlich, dass bereits Modelle dieser Art im Markt existieren und die Literatur bereits vor dem oben genannten Referentenentwurf ausweislich des sehr weit gefassten Gesetzeswortlauts Flexirente und Wertguthaben nebeneinander als ohne Weiteres zulässig ansah. Bisher ist der Gesetzgeber dieser Aufforderung im Wege des Gesetzgebungsverfahrens jedoch nicht nachgekommen. Daher lässt sich von den Sozialversicherungsträgern, wie in ihrem Besprechungsergebnis vom 23.11.2023 zum zeitlichen Anwendungsbereich für Wertguthabenvereinbarungen nach § 7b SGB IV beschrieben, auch weiterhin die Auffassung vertreten, dass der Bezug einer Flexirente bei einer bestehenden Wertguthabenvereinbarung zu einem Störfall führt. Dort heißt es:

„Demnach können Wertguthabenvereinbarungen nur für die Zeit bis zum Beginn einer Altersrente (sowohl als Voll- als auch als Teilrente), längstens bis zum Ablauf des Monats, in dem die Altersgrenze

¹ Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums der Finanzen Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze vom 19.07.2024;

für den Anspruch auf Regelaltersrente erreicht wird, getroffen werden. Wird eine Wertguthabenvereinbarung über den Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer Altersrente oder das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus fortgeführt, sind die Voraussetzungen des § 7b in Verbindung mit § 7c SGB IV nicht mehr erfüllt. In diesen Fällen nicht regelkonformer Verwendung (Störfall) ist das Wertguthaben nach § 23b Absatz 2 SGB IV beitragsrechtlich aufzulösen.²

Was bedeutet der Kabinettsentwurf für das Instrument der Altersteilzeit?

Die Fragestellung der gleichzeitigen Nutzung von Flexirente und Wertguthaben betrifft nicht nur klassische Zeitwertkonten nach dem SGB IV, sondern auch das weit verbreitete Instrument der Altersteilzeit.

Seit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen rufen auch Arbeitnehmer in der Passivphase der Altersteilzeit im Blockmodell gleichzeitig eine gesetzliche Teil- oder Vollrente ab. Den Rentenbezug parallel zur Passivphase der Altersteilzeit lehnen die Sozialversicherungsträger in ihrem Rundschreiben zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen v. 2.11.2010, S. 21, Ziff. 2.3.4 jedoch ebenfalls ab:

„Bei Bezug einer Altersteilrente i. S. des § 34 Abs. 3 Nr. 2 SGB VI ist Altersteilzeitarbeit ebenfalls ausgeschlossen. Zwar begründet der Altersteilrentenbezug keine Rentenversicherungsfreiheit. Allerdings ist

mit dem Teilrentenbezug bereits der Eintritt in den (Teil-)Ruhestand erfolgt, der nicht mit der Altersteilzeitarbeit kombiniert werden kann. Vielmehr sollte durch die Altersteilzeitarbeit der vorzeitige Bezug einer Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung vermieden werden. Der Teilrentenbezug steht daher der Förderung der Altersteilzeitarbeit u. a. durch den steuer- und beitragsfreien Aufstockungsbetrag sowie die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitgebers (vgl. Ziffer 2.1) entgegen.“

Es kommt nach Auffassung der SV-Träger daher analog zum oben genannten Besprechungsergebnis vom 23.11.2023 auch hier zum beitragsrechtlichen Störfall, und zwar ungeachtet einer gegebenenfalls weiter bestehenden arbeitsrechtlichen Verpflichtung aus der Vereinbarung über die Altersteilzeit.

Dies erscheint nicht sachgerecht und wirft zahlreiche Folgefragen für die Altersteilzeitvereinbarung, bis hin zum Schicksal der Steuerfreiheit der Aufstockungsbeiträge der Altersteilzeit auf. Aus der Gesetzesbegründung zum Flexi II-Gesetz und durch die systematische Auslegung des Gesetzes, vor allem mit Blick auf § 8a Abs. 1, S. 1, 2. Halbsatz Altersteilzeitgesetz (AltTZG) wird klar, dass der Gesetzgeber wollte, dass bei Altersteilzeitmodellen mit Wertguthaben im Übrigen die Wertguthabenvorschriften des SGB IV Anwendung finden sollen (vgl. BT-Drucks. 16/10289, S. 20, Zu Artikel 2). Demnach lässt sich die Altersteilzeit im Blockmodell als eine besondere Form eines Zeitwertkontos bzw. einer Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV charakterisieren.³

Mit dem Gesetzesentwurf zu der Neuregelung von § 7c SGB IV-E wird nun klargestellt, dass aus einem

Wertguthaben auch bei Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters als Voll- oder Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bis zum Ablauf des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze nach dem SGB VI entnommen werden kann.

Allerdings stellt der Gesetzgeber im Gesetzesentwurf der Bundesregierung entgegen aller Hoffnung der Fachverbände und Interessenvertreter fest, dass für Wertguthaben aus einer Altersteilzeitvereinbarung nach dem Altersteilzeitgesetz die Neuregelung nicht gelte. Der mit dem Rentenbezug erfolgte Eintritt in den (Teil-)Ruhestand stehe dem Sinn und Zweck der Altersteilzeit und der Förderung u. a. durch den steuer- und beitragsfreien Aufstockungsbetrag sowie die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitgebers entgegen.⁴

Gerade vor dem Hintergrund der Einordnung von Altersteilzeit im Blockmodell als eine besondere Form des Zeitwertkontos durch die Sozialversicherungsträger und die Sachnähe der beiden Instrumente ist diese Sichtweise des Gesetzgebers nicht eingängig. Hier wäre eine Vereinheitlichung möglich und unseres Erachtens auch sinnvoll gewesen.

Haben Mitarbeiter eine Informationspflicht gegenüber ihrem Arbeitgeber?

Wie erfährt der Arbeitgeber von dem Bezug der Flexirente des Arbeitnehmers? Hat der Arbeitnehmer eine Informationspflicht?

Der Bezug von Flexirenten bei gleichzeitiger fortgesetzter Arbeitsleistung hat direkte Folgen für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses an sich. Dies kann daher rühren, dass nach aktueller Rechtsauffassung der Sozialversicherungsträger hier ein beitragsrechtlicher Störfall ausgelöst wird oder weil sich das Nebeneinander von Rente und Erwerbseinkommen auf die Lohnbesteuerung in der Rentner- bzw. Aktivenpayroll auswirken kann. Auf der Hand liegen in einem solchen Fall auch Folgen für die Personalverwaltung (z. B. Headcount, Aktiven- oder Inaktivenstatus, etc.). Daher besteht aus Arbeitgeberperspektive dahingehend Klärungsbedarf, ob und wie er über den Bezug der Flexirente vom Arbeitnehmer informiert wird.

Eine Auskunftspflicht des Arbeitnehmers dahingehend könnte man aus dem arbeitsvertraglichen Nebenpflichtenkatalog gem. § 611a BGB i.V.m. §§ 242, 241 Abs. 2 BGB ableiten. Der Arbeitgeber hat ein Interesse daran, dass der rechtliche Status des Arbeitnehmers eindeutig ist. Ist er nun reiner Arbeitnehmer, Flexirentner mit Weiter- oder Anschlussbeschäftigung oder klassischer Rentenempfänger?

Derartige Nebenpflichten bestehen etwa auch im Rahmen einer erteilten betrieblichen Versorgungszusage weiter. Im Rentenbezugszeitraum müssen Änderungen, die für den Zahlungsgrund und die Rentenhöhe ausschlaggebend sind, fortlaufend mitgeteilt werden. Insbesondere sind die für das Erlöschen eines Versorgungsanspruchs maßgeblichen Tatsachen an den Arbeitgeber als Zusagenden weiterzugeben (z.B. bei Altersrenten der Tod des Berechtigten). Derartige Grundsätze lassen sich wohl auch auf den Bezug der Flexirente übertragen, wo gesetzlicher und ggf. Betriebsrentenanspruch mit dem Arbeitsentgeltanspruch zusammentreffen.

Arbeitgeber sollten vor diesem Hintergrund daher sowohl im Arbeitsvertrag als auch in der Freistel-

² Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 23.11.2023, S. 6.

³ So ausdrücklich Rundschreiben der SV-Träger v. 2.11.2010, S. 2; siehe auch BAG 24.9.2019 – 9 AZR 481/18.

⁴ Entwurf BReg vom 17.09.2024, S. 48 zu Artikel 9 (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) zu Nummer 1 zu Buchstabe a und Buchstabe b; S. 48.

lungsvereinbarung aus einem Wertguthaben etwaige Informationspflichten des Arbeitnehmers formulieren.

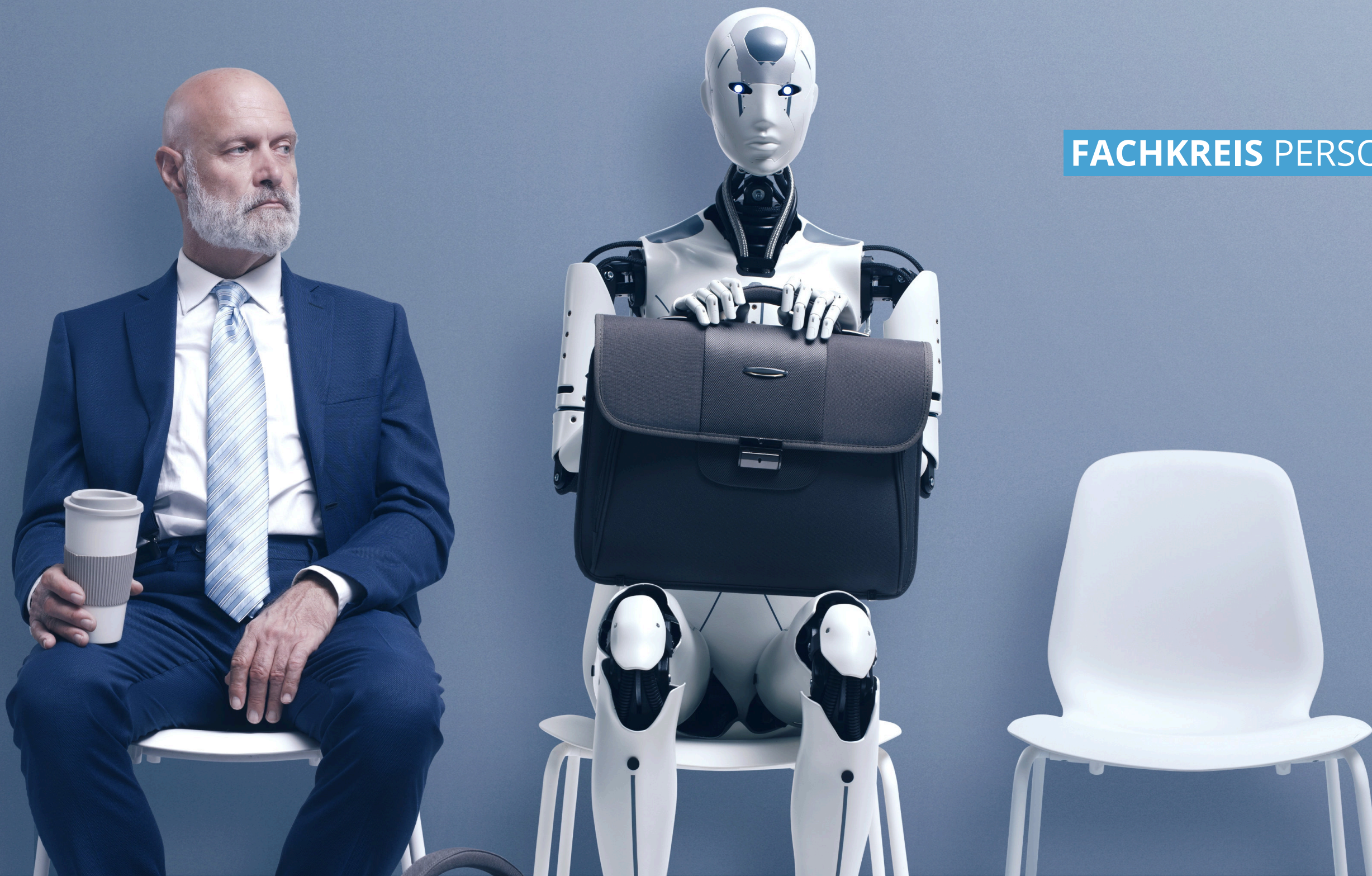
Fazit

Es ist erfreulich, dass mit dem Inkrafttreten des BRSG II die gleichzeitige Nutzung von Wertguthaben und Flexirente zumindest bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze ermöglicht werden soll.

Während der Referentenentwurf aus Juni 2024 noch Hoffnung auf eine Neuregelung für Wertguthaben aus Altersteilzeitverpflichtungen gab, ist diese Hoffnung mit dem Entwurf der Bundesregierung erloschen. In der Gesetzesbegründung wird klargestellt, dass die gleichzeitige Nutzung von Altersteilzeit und Flexirente nicht möglich sein soll.

Es bleibt zu hoffen, dass der Gesetzgeber in Anbetracht des zunehmenden Fachkräftemangels die Notwendigkeit einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit über die Regelaltersgrenze hinaus erkennt und sich von dem traditionellen Weltbild abwendet, dass das Arbeitsleben mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet. Die AG ZWK wird sich jedenfalls weiterhin für die Nutzung von Zeitwertkonten auch über die Regelaltersgrenze hinaus einsetzen.

FACHKREIS PERSONALWIRTSCHAFT



Digitalisierung von ZWK in der Personalabteilung

Die Digitalisierung verändert alle Bereiche des Arbeitslebens – besonders in der Personalabteilung



Christian Wiecha
Mitglied der Geschäftsleitung
der PensExpert GmbH

Ein Themenfeld, das davon stark profitieren kann, ist das Zeitwertkonto. Die Begleitung von Beschäftigten¹ im Hinblick auf Nutzungsmöglichkeiten im Rahmen von Zeitwertkonten erfordert nicht nur viel Zeit, sondern auch umfangreiche Kenntnisse in den Bereichen Steuern, Sozialversicherung und Kapitalanlage.

Zeitwertkonten sind Teil der Vorsorgeplanung der Mitarbeiter, ähnlich der betrieblichen und privaten Vorsorge. Wie ein Zeitwertkonto funktioniert und wo die Vorteile liegen, ist bis zu einem gewissen Umfang schnell erklärt und der Bedarf nahezu aller Beschäftigten liegt auf der Hand. Aus zahlreichen Studien² geht hervor, dass kaum jemand – 9 von 10 Babyboomern, 40 % der Beschäftigten – bis zur Regelaltersgrenze arbeiten möchte, auch der Wunsch nach Auszeiten während des Berufslebens steigt stetig. In diesem Artikel wird beleuchtet, wie die Digitalisierung im HR-Service von Zeitwertkonten neue Chancen schafft und welche Herausforderungen es zu meistern gilt.

Digitalisierung beginnt bei der Administration / Verwaltung und Betreuung von Zeitwertkonten

Die Verbreitung von Zeitwertkonten hängt von ihrer Einfachheit und Transparenz ab. In vielen HR-Abteilungen herrscht die Meinung vor, dass die Verwaltung von Zeitwertkonten zeitintensiv, komplex und teuer ist. Während Konzerne dafür eigene Ressour-

cen in den HR-, Finanz- und IT-Abteilungen bereitstellen, scheuen mittelständische Unternehmen oft den Aufwand.

Hier müssen Konzepte vereinfacht und digitalisiert werden, damit auch kleine und mittelständische Unternehmen von den Vorteilen profitieren. Einfache Datenschnittstellen können manuelle Prozesse reduzieren und Fehlerquellen minimieren. Ein digitales Cockpit für HR- und Finanzverantwortliche bietet Transparenz, während ein Kontozugang für Mitarbeiter Rückfragen reduziert und Vertrauen schafft.

Status Quo bei der Betreuung der Zeitwertkonten durch HR

Neben der Verwaltung übernehmen HR-Abteilungen eine zentrale Rolle in der Kommunikation zu den Mitarbeitern, die ein Zeitwertkonto nutzen. Diese Aufgabe geht über fachliche Fragen hinaus und erfordert regelmäßig eine individuelle Beratung, um persönliche und unternehmensstrategische Ziele in Einklang zu bringen. Obwohl es zahlreiche Informationsquellen wie Videos, Broschüren, FAQs und Online-Rechner gibt, ist in vielen mittelständischen Unternehmen die Beteiligungsquote oft gering.

In großen Unternehmen übernehmen häufig spezialisierte HR-Mitarbeiter die Begleitung solcher Anfragen. Sie haben die Aufgabe, die Bedürfnisse der Beschäftigten und die Personalziele des Unternehmens in Einklang zu bringen. In kleineren Unternehmen fehlen häufig die personellen Kapazitäten, um eine intensive Beratung anzubieten. Trotz der zunehmenden Nachfrage nach flexiblen Arbeitsmodellen – etwa in Form eines Sabbaticals, als Verlängerung einer Elternzeit oder als Vorruhestand – entscheiden sich dennoch viele Mitarbeiter in mittelständischen Unternehmen gegen ein Zeitwertkonto.

¹ Wir sprechen Frauen und Männer gleichermaßen an. Zur besseren Lesbarkeit wird nur die männliche Sprachform (z. B. Arbeitnehmer oder Teilnehmer) verwendet.

² lidA – Studie Universität Wuppertal – Prof. Dr. med. Martin Haselhorn | Umfrage des Instituts der Deutschen Wirtschaft 4/24

Ein Grund für diese Zurückhaltung liegt in der vermeintlichen Komplexität der Materie. Viele Beschäftigte sind unsicher, wie sich das Konto auf Steuern, Sozialversicherung und Rentenansprüche auswirkt. Zudem fehlt im Gegensatz zu Konzernen in vielen mittelständischen Unternehmen eine Beratungsstruktur, die diese Bedenken aufgreift. Hier kann die Digitalisierung helfen, indem sie Prozesse vereinfacht, Transparenz schafft und damit Zeit spart. Auch wenn die individuelle Begleitung ein zentraler Erfolgsfaktor bleiben wird, um die Verbreitung von Zeitwertkonten zu fördern, kann mit einer digitalen Unterstützung ein besseres Grundverständnis für Zeitwertkonten geschaffen werden.

Hürden sowie Lösungsansätze in der Verbreitung von Zeitwertkonten

Anders als bei der betrieblichen Altersvorsorge („bAV“) werden oft keine externen Berater in den Unternehmen eingesetzt, der die Mitarbeiter berät und das Produkt Zeitwertkonto gegen eine Provision „vermittelt“ oder gegen Honorar begleitet. Dies führt

dazu, dass vielen Mitarbeitern das Know-how zum Zeitwertkonto-Modell im eigenen Unternehmen fehlt. Vielfach wird ein solches Modell nur von denjenigen genutzt, die sich in Eigenrecherche gezielt über das Zeitwertkonto informieren. Viele Unternehmen wiederum, gerade im Mittelstand, scheuen häufig die Kosten für eine an die bAV-Beratung angelehnte, externe Beratungsleistung. Und dies aus zwei Gründen: erstens kostet diese Leistung in der Regel das Unternehmen Geld, anders als in der bAV und zweitens gibt es im Vergleich zu bAV-Beratern weit weniger Experten, die Zeitwertkonten im Unternehmen beratend begleiten können.

Des Weiteren ist der Teilnahme- oder Antragsprozess in vielen Fällen mit manuellem Aufwand verbunden, den immer mehr Mitarbeiter scheuen. So müssen sich Mitarbeiter eigenständig nach den Unterlagen erkundigen bzw. „suchen“, um bspw. den Teilnahmeprozess bei der HR-Abteilung in Gang zu setzen. Dies wirkt für viele abschreckend. Gerade im Mittelstand sind digitale Workflows und Self-Service Angebote, gerade im noch überschaubar großen Themenfeld der Zeitwertkonten, selten.

Aufgrund fehlender Informationsmöglichkeiten erscheint die Attraktivität bei Zeitwertkonten nicht besonders hoch, auch wenn das Zeitwertkonto hinsichtlich seiner Wirkung auf Steuern, Sozialversicherung und Rentenansprüche überschaubar komplex ist, gerade wenn man die Grundprinzipien verstanden hat. Doch die Unwissenheit der Meisten gerade im Mittelstand führt letztlich zu „Nichtentscheidungen“, da man mögliche Nachteile fürchtet.

Um die Verbreitung von Zeitwertkonten im Betrieb, aber auch in der Arbeitswelt per se zu steigern, sind Unternehmen jeder Größe gefragt, digitale Kommunikationsstrecken zu etablieren, die die Vorteile klar und einfach erklären. Persönliche Beratung sollte bei Bedarf ergänzend zur Verfügung stehen. Automatisierte Tools können außerdem dabei helfen, eine regelmäßige Kommunikation zu etablieren und damit das Wissen rund um Zeitwertkonten nach und nach zu optimieren. Denn eine regelmäßige Information hilft, ein vermeintlich komplexes Thema auf Dauer verständlich zu machen. Dies wird zwangsläufig dazu führen, das Interesse der Mitarbeiter am Zeitwertkonto zu wecken.

Was also tun? Die Verbindung von persönlicher Beratung und Information mit digitalen Instrumenten wird entscheidend sein, um Zeitwertkonten zu einem echten und vor allem bekannten Benefit weiterzuentwickeln. Wenn mehr Mitarbeiter im Unternehmen positiv über das Instrument denken und die Chancen nutzen, hat der Arbeitgeber sein „Projekt Zeitwertkonto“ zum Erfolg geführt. Welche Möglichkeiten gibt es nun, die Digitalisierung der Zeitwertkonten umzusetzen? Hierzu ein paar mögliche Bausteine:

1. Regelmäßige Information: ein kontinuierlicher Informationsprozess über die wesentlichen Bestandteile des hauseigenen Zeitwertkontos. Denn mittels einfach verständlicher Informationen, wird

das Interesse der Mitarbeiter nicht nur geweckt, sondern auch vertieft und damit Vertrauen in das Instrument hergestellt.

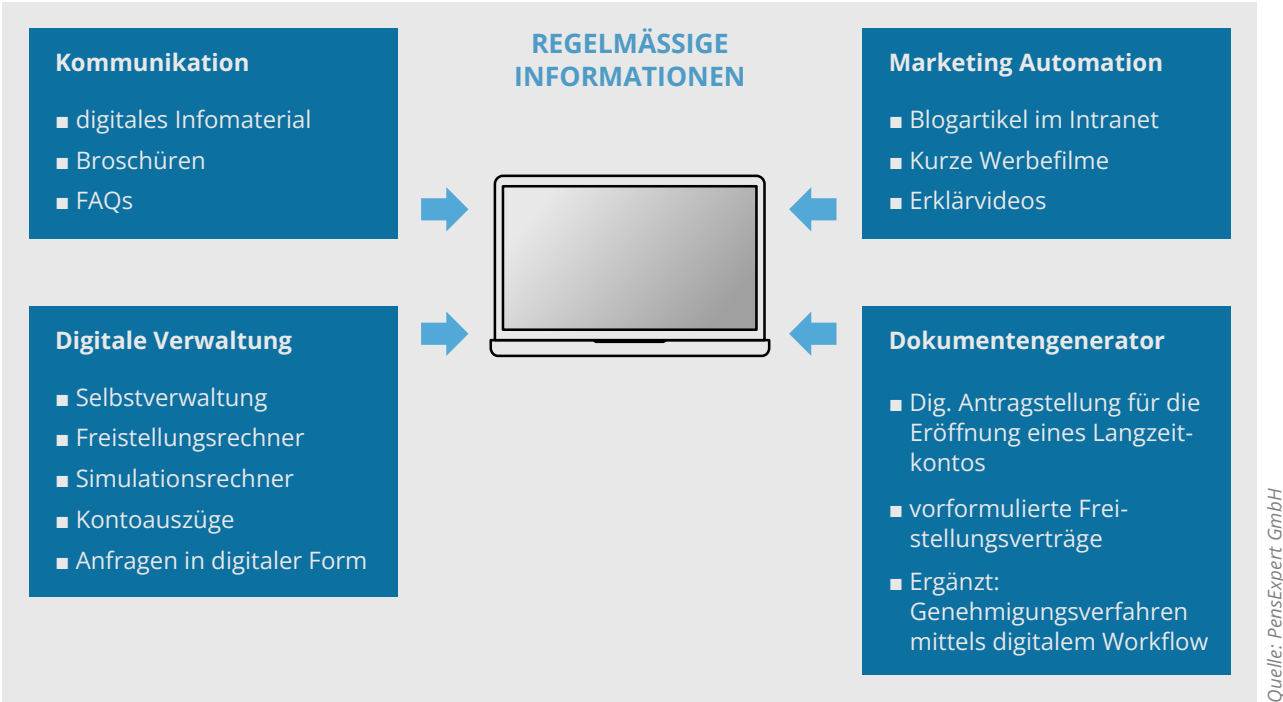
2. Online-Kommunikation und persönliche Beratung: Mitarbeiter werden durch eine digitale Kommunikationsstrecke geführt mit der Möglichkeit, bei komplexen Fragen ein Beratungsgespräch zu vereinbaren.

3. KI-gesteuerte Beratung und Chatbot: Während schon heute mit Chatbots zur Wissensabfrage experimentiert wird, werden in Zukunft spezialisierte KI-Chatbots Teile der Beratung übernehmen können. Dabei werden die KI-Bots auf die Fragestellungen der interessierten Mitarbeiter „trainiert“, die Hürden sind jedoch heute noch vielfältig. Während KI-Lösungen (z. B. GTP-4) bei kreativen Aufgaben bereits zu einer deutlichen Effizienzsteigerung von 25-40 %³ führen können, schneiden sie bei analytischen Aufgaben noch deutlich schwächer ab, wie es aus der Studie hervorgeht.

Die Implementierung von KI-gestützten Chatbots in der Mitarbeiterberatung bringt auch weitere Herausforderungen mit sich: Eine entscheidende Rolle spielt die Qualität der Trainingsdaten, da unvollständige oder inkonsistente Daten die Leistung und Genauigkeit der KI beeinträchtigen können. Zudem ist die Einführung eines solchen Systems oft kosten- und zeitintensiv, da es technisches Know-how und Anpassungen an bestehende Geschäftsprozesse erfordert. Gleichzeitig müssen Unternehmen die Akzeptanz der Mitarbeiter sicherstellen und ethische Bedenken wie Da-



³ BCG-Thinktank-Studie „Generative KI im Consulting – Fluch und Segen zugleich“



reiche Vorteile und tragen zur Modernisierung und Effizienzsteigerung in Unternehmen bei. Durch die Nutzung digitaler Lösungen und eine transparente Kommunikation können sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer von einer klaren, flexiblen und sicheren Verwaltung der Arbeitszeitguthaben profitieren.

tenschutz und Transparenz berücksichtigen, um Vertrauen in die neuen Technologien aufzubauen.

Marketing-Automation: moderne Tools nutzen, die über Standards maßgeschneiderte Informationen bereitstellen und die Kommunikation regelmäßig analysieren, um die Effizienz weiter zu steigern (siehe Abb. S. 21). Redaktionspläne mit ansprechenden Inhalten, wie z. B. Blogartikel, Erklärvideos, FAQs usw. unterstützen und sorgen für eine Leichtigkeit des Themas gegenüber den Mitarbeitern, die wiederum die Nutzungsquote des Zeitwertkontos nachweislich verbessert.

4. Feedback-Kanäle: Unternehmen sollten offene Kanäle für Feedback und Fragen bereitstellen. Dies kann durch regelmäßige Umfragen, Feedback-Formulare oder Ansprechpartner erfolgen.

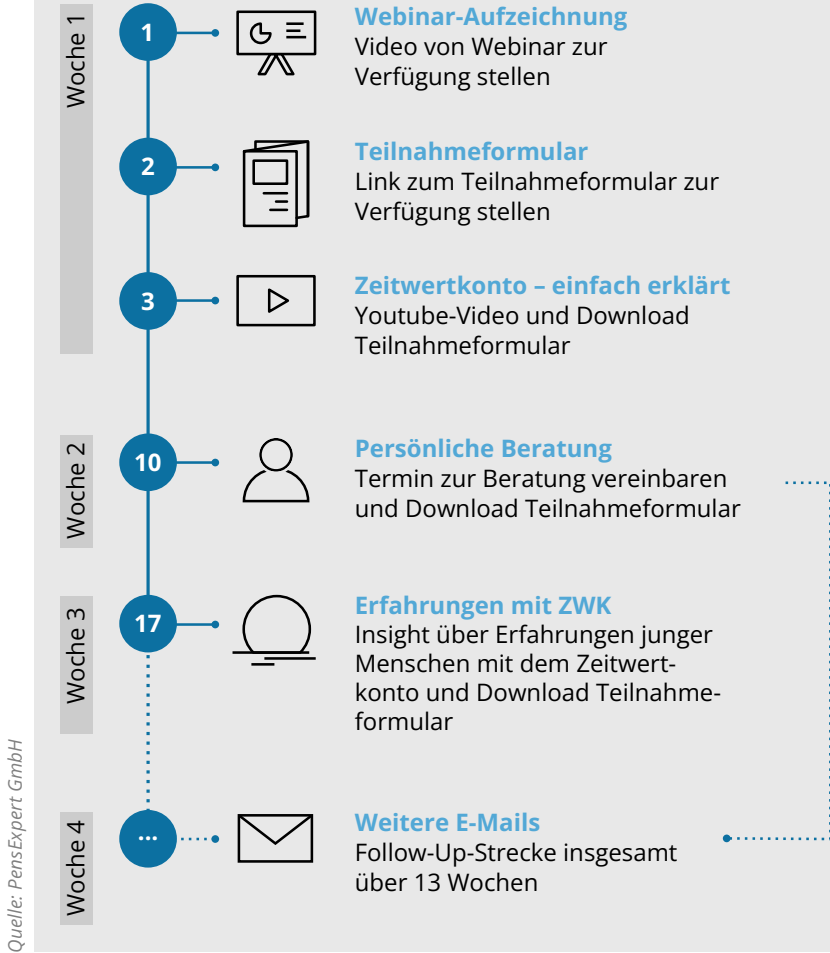
5. Dokumentengenerator: eine Möglichkeit, Anträge für die Eröffnung eines Zeitwertkontos und auch Freistellungsanträge generieren zu können. Somit können Mitarbeiter selbst in digitaler Form die Anträge stellen. Dies kann noch um digitale Workflows erweitert werden.

6. Digitale Verwaltung: ein digitales Selbstverwaltungstool (Onlinekonto), das den Mitarbeitern die Steuerung des Wertguthabens ermöglicht. Somit können Freistellungen berechnet und Kontoübersichten abgerufen werden.

Fazit

Die Digitalisierung und effektive Kommunikation von Zeitwertkonten nach dem Flexi-II-Gesetz bieten zahl-

FOLLOW-UP E-MAIL-STRECKE WEBINAR





**FACHKREIS STEUERN
UND BILANZEN**

Überlegungen zur Anpassung des BMF-Schreibens vom 17.06.2009

Die Hinweise an die Finanzverwaltung sind nunmehr 15 Jahre alt – und weichen immer stärker von der eindeutigen und konsistenten Rechtsprechung ab. Zeit, zu handeln



Fachkreis Steuern und Bilanzen
als Autorenteam

Einleitung

Mit Schreiben vom 17.06.2009¹ hat das Bundesfinanzministerium (BMF) erstmals ausführlich zu der lohn- und einkommensteuerlichen Behandlung von Zeitwertkonten-Modellen sowie deren steuerlichen Anerkennung Stellung genommen. Vor diesem Schreiben umfassten die Verlautbarungen des BMF drei Randziffern (!) innerhalb eines BMF-Schreibens zur betrieblichen Altersversorgung² und die lohnsteuerliche Grundaussage konnte klarer nicht sein:

„Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, künftig fällig werdenden Arbeitslohn ganz oder teilweise betragsmäßig auf einem Konto gutzuschreiben, um ihn in Zeiten der Arbeitsfreistellung auszus zahlen (Arbeitszeitkonto), führt weder die Vereinbarung noch die Wertgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto zum Zufluss von Arbeitslohn.“

Die Veröffentlichung des ausführlichen BMF-Schreibens vom 17.06.2009 ist im Zusammenhang mit dem ab 2009 eingeführten „Flexi II-Gesetz“ zu verstehen. Dieses Gesetz formuliert die bis heute geltenden aktuellen sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen, welche aufgrund der bis zu diesem Zeitpunkt entstandenen zahlreichen, unterschiedlichen Praxismodelle präzisiert werden mussten.³ In den §§ 7b SGB IV ff. sind dabei die sv-rechtlichen Anforderungen und Rahmenbedingungen für Wertguthabenvereinbarungen eingefügt worden. Durch das BMF-Schreiben vom 17.06.2009 sollten auch steuerliche Unsicherheiten geklärt werden.

Seit der Veröffentlichung des BMF-Schreibens vom

17.06.2009 sind inzwischen etwa 15 Jahre vergangen. Es erfolgten lediglich eine Anpassung zu Organen von Körperschaften als „begünstigter Personenkreis“.⁴ Die Anpassung wurde notwendig, nachdem der Bundesfinanzhof (BFH) wiederholt die Auffassungen des BMF bzgl. der steuerlichen Behandlung von Wertguthabenvereinbarungen bei (Gesellschafter-)Geschäftsführern als Organ einer Körperschaft verworfen hat.

Die Rechtsprechung verschiedener Finanzgerichte und des BFH zu lohn- und einkommensteuerlichen Sachverhalten im Zusammenhang mit Wertguthaben ist vielfältig. Gleichfalls ist eine eindeutige und konsistente Rechtsprechung zu erkennen. Die Rechtsprechung wird zunächst im Einzelnen chronologisch dargestellt, anschließend erfolgt eine Betrachtung, ob das BMF-Schreiben vom 17.06.2009 vollumfänglich noch als zutreffend zu qualifizieren ist.

Rechtsprechung

FG Münster 24.03.2011 – 8 K 3696/10 E

Sachverhalt

AN und AG hatten eine flexible Arbeitszeitregelung vereinbart. Mit dem vereinbarten „FLEXI-Modell“ sollte keine Wertguthabenvereinbarung i. S. d. § 7b SGB IV vorliegen. Die Gutschrift auf dem FLEXI-Konto erfolgte in dem Zeitpunkt, in dem die Lohnansprüche des Arbeitnehmers fällig gewesen wären und umfasste den jeweiligen Vergütungsbestandteil nach Abzug aller Sozialversicherungsbeiträge, allerdings vor Steuern. Die jeweiligen Lohnansprüche des Arbeitnehmers wurden in ein Vermögensverwaltungs-

¹ S. BMF-Schreiben vom 17.06.2009, BStBl. I 2009, 1286.

² S. BMF-Schreiben vom 05.08.2002, BStBl. I 2002, 767 Rz. 154 ff.

³ Vgl. BT-DS 16/10289 S. 1 f.

⁴ S. BMF-Schreiben vom 08.08.2019, BStBl. I 2019, 874.

depot übertragen. Alle Rechte aus dem Vermögensverwaltungsdepot standen ausschließlich dem AG zu. Zur Absicherung der Ansprüche des AN aus dem „Flexi-Modell“ wurden die Ansprüche aus dem Vermögensverwaltungsdepot an den jeweiligen AN verpfändet.

Strittig war, ob die Dotierung des Vermögensverwaltungsdepot i. R. d. „FLEXI-Modells“ für den AN bereits zu einem Lohnzufluss führt, da dieser nach Auffassung der Finanzverwaltung bereits eine wirtschaftliche Verfügungsmacht im Sinne des § 11 EStG erlangt habe.

Urteil

Nach Auffassung des FG Münster führte grundsätzlich weder die Wertguthabenvereinbarung noch die Wertgutschrift auf einem Arbeitszeitkonto zum Zufluss von Arbeitslohn, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, künftig fällig werdenden Arbeitslohn ganz oder teilweise betragsmäßig auf einem Konto gutzuschreiben, um ihn in Zeiten der Arbeitsfreistellung auszuzahlen. Dies gilt auch, wenn das Lebensarbeitszeitkonto in Geld geführt wird und durch den Arbeitgeber mittels Investmentfonds abgesichert wird. Die Wahl eines bestimmten Insolvenzschutzmodells hat grundsätzlich keinen Einfluss auf die steuerliche Beurteilung einer Lebensarbeitszeitkontenregelung.

Allerdings führte u. A. die Möglichkeit eines wirtschaftlichen Totalverlusts aus der Vermögensanlage und eine nahezu beliebige Kapitalentnahmemöglichkeit dazu, dass das FG Münster von einem steuerlichen Lohnzufluss ausging.

Fazit

Mit einer Wertguthabenvereinbarung i. S. d. § 7b SGB IV und umfassender Insolvenzschutz wäre das FG Münster im Zeitpunkt der Dotierung des Vermögens-

verwaltungsdepots wohl nicht von einem steuerlichen Lohnzufluss ausgegangen.

Hessisches FG 19.01.2012 – 1 K 250/11

Sachverhalt

Eine beh. GGF vereinbarte mit ihrem AG die Ansammlung von Wertguthaben auf einem Zeitwertkonto. Ab 2009 wurde eine Zeitwertkontengarantie vereinbart. Strittig war die erst nach der Veröffentlichung des BMF-Schreibens vom 17.06.2009 vom Finanzamt vertretene Auffassung, dass eine Gutschrift des später fällig werdenden Arbeitslohns bereits zum Zufluss von Arbeitslohn führen würde.

Urteil

Einzahlungen auf einem Zeitwertkonto des Arbeitnehmers waren dem Arbeitnehmer nach Auffassung des Hessischen FG gem. §§ 8 Abs. 1, 11 Abs. 1 EStG nicht bereits im Zeitpunkt der Einstellung als steuerpflichtiger Arbeitslohn zugeflossen. Dies gilt auch dann, wenn das Zeitwertkonto in Geld geführt wird, es sich bei dem Arbeitnehmer um einen beherrschenden Gesellschafter handelt und unabhängig von der Wahl eines bestimmten Insolvenzschutzmodells. Ein Fall wie der des FG Münster 24.03.2011 lag nicht vor, da eine vertraglich klare Vereinbarung zur Nutzung des Wertguthabens vorlag, die auch nicht nach § 42 AO als rechtsmissbräuchlich einzustufen war.

Fazit

Eine Unterscheidung zwischen einem beh. GGF als Organ einer Körperschaft und einem „normalen“ Arbeitnehmer ist bei der Frage des steuerlichen Zuflusses nicht zu treffen.

FG Niedersachsen 16.02.2012- 14 K 202/11

Sachverhalt

Zwischen einer GmbH und seinem Geschäftsführer wurde eine Zeitwertkontenvereinbarung geschlossen. Die Ansparungen des Zeitwertkontos sollten für eine spätere teilweise oder vollständige Freistellung von der Arbeit verwendet werden. Strittig war, ob der AG Anspruch auf eine lohnsteuerliche Anrufungsauskunft nach § 42e EStG mit dem Inhalt einer lohnsteuerfreien Zuführung zum Zeitwertkonto hatte.

Urteil

Nach Auffassung des FG Niedersachsen lag ein steuerlicher Zufluss erst bei Erlangung der wirtschaftlichen Verfügungsmacht über ein WG vor. Danach liegt im Zeitpunkt der Wertgutschrift auf einem Zeitwertkonto noch kein Zufluss von Arbeitslohn vor. Denn der Teil des laufenden Arbeitslohns, der dem Zeitwertkonto zugeschrieben wird, wird weder bar ausgezahlt noch dem Konto des Berechtigten bei einem Kreditinstitut gutgeschrieben. Aus Sicht des FG Niedersachsen bestand ein Anspruch auf eine Anrufungsauskunft mit diesem Inhalt, da aufgrund ständiger Rechtsprechung eine abweichende Auffassung rechtswidrig sei.

Der BFH urteilte in der Revision am 27.02.2014, VI R 19/12 anders. Er sah keinen Anspruch auf eine Anrufungsauskunft mit dem gewünschten Inhalt, da für Organe von Körperschaften noch keine entsprechende höchstrichterliche Rechtsprechung zum lohnsteuerlichen Zufluss vorlag.

Fazit

Dem BFH fehlte eine höchstrichterliche Rechtsprechung, während das FG ständige Rechtsprechung zum steuerlichen Zufluss auch auf Organe von Körperschaften übertragen wollte und keine steuerliche

Besonderheit gesehen hat. Der BFH hatte hier nicht in der Frage zum Zufluss entschieden, sondern ausschließlich, ob eine bestimmte LSt-Auskunft zu erteilen war.

FG Düsseldorf 21.03.2012 – 4 K 2834/11 AO

Sachverhalt / Urteil / Fazit

Der Fall entsprach dem des FG Niedersachsen vom 16.02.2012 und wurde identisch geurteilt. Auch die Besonderheit einer Organstellung führte nicht zu einem steuerlichen Zufluss im Zeitpunkt der Dotierung des Zeitwertkontos. Mit Urteil vom 27.02.2014, VI R 26/12 lehnte der BFH auch hier den Anspruch auf eine bestimmte Lohnsteueranrufung ab.

Hessisches FG 20.07.2015 – 6 K 2258/13

Sachverhalt

AG und AN hatten eine Wertguthabenvereinbarung geschlossen, welche der Anforderungen von „Flexi II“ nicht entsprach. Es fehlte insbesondere eine Wertguthabengarantie. Die für jeden AN auf einem Vorsorgekonto eingezahlten Beträge sollten von einem Treuhänder verwaltet und an den AN ausgezahlt werden, wenn das Dienstverhältnis endet. Strittig war, ob der AG Anspruch auf eine lohnsteuerliche Anrufungsauskunft nach § 42e EStG hatte, mit der eine lohnsteuerfreie Dotierung der Wertguthabenvereinbarung bestätigt wird.

Urteil

Das Hessische FG lehnte die Klage ab und sah aufgrund der Modellkonstruktion im Zeitpunkt der Gutschrift auf dem Vorsorgekonto eine Novation mit einem lohnsteuerlichen Zufluss als gegeben an. Ein Anspruch des AG auf eine entsprechende Anrufungs-

auskunft nach § 42e EStG wurde abgelehnt.

Fazit

Es ist entsprechend des Urteils vom FG Münster 24.03.2011 zu vermuten, dass mit einer Wertguthabenvereinbarung gem. § 7b SGB IV der lohnsteuerliche Zufluss abweichend eingeschätzt worden wäre.

BFH 11.11.2015 – I R 26/15

Sachverhalt

Ein beh. GGF führte in der Zeit vor „Flexi II“ Teile seines Entgelts einem Zeitwertkonto zu. Strittig war, ob die daraufhin gebildeten „Rückstellungen für Zeitwertkonten“ eine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) darstellten oder nicht. Die Vereinbarung sah nicht vor, dass der GGF in den Zeiten der Freistellung seine Organstellung aufgibt.

Urteil

Der BFH stufte die Durchführung der Zeitwertkontenvereinbarung als gesellschaftsrechtlich veranlasst ein. Mit einem Fremd-GF wäre eine solche Wertguthabenvereinbarung nicht geschlossen worden.

Fazit

Es liegt eine bilanzrechtliche Entscheidung vor, keine (lohn-)steuerrechtliche Entscheidung. Außerhalb der Bilanz war daher eine vGA gewinnerhöhend zu berücksichtigen. Es war keine Entscheidung des BFH zu der Frage des lohnsteuerlichen Zuflusses bei der Dotierung von Wertguthaben des Organs einer Körperschaft. Vor „Flexi II“ und dem BMF-Schreiben vom 17.06.2009 war der lohnsteuerliche Zufluss jedoch auch nicht strittig.

FG Berlin Brandenburg 14.11.2017 – 9 K 9235/15

Sachverhalt

Für den nicht beh. GGF einer GmbH wurde eine Wertguthabenvereinbarung i. S. d. § 7b SGB IV dotiert. Strittig war, ob die Dotierung des Wertguthabens bei einem nicht beh. GGF bereits zu einem lohnsteuerlichen Zufluss führt.

Urteil

Der lohnsteuerliche Zufluss wurde abgelehnt. Es liegt für den GF keine von einem normalen AN abweichende Zuflussfiktion nach § 11 EStG vor. Das BMF-Schreiben vom 17.06.2009 ist entsprechend abzulehnen. Die Revision wurde zugelassen. Es wurde auf die gleichlautenden Urteile zu einem Fremd-GF des FG-BW vom 22.06.2017 – 12 K 1044/15 (bestätigt mit BFH-Urteil vom 04.09.2019 – VI R 39/17) und des FG Köln vom 26.04.2016 – 1 K 1192/12 (bestätigt mit BFH-Urteil vom 22.02.2018 – VI R 17/16) verwiesen.

Fazit

Der nicht beh. GF ist steuerlich als normaler AN zu betrachten, zumindest i. R. d. § 11 EStG. Abweichende Ausführungen des BMF-Schreibens vom 17.06.2019 sind als unbegründet abzulehnen.

BFH 22.02.2018 – VI R 17/16

Sachverhalt

Ein Fremd-GF dotierte sein Wertguthaben. Strittig war, ob ab 2009 (Flexi II), die Zuführung von Arbeitslohn bereits zu einem lohnsteuerlichen Zufluss führt.

Urteil

Eine Gutschrift auf einem Zeitwertkonto führt noch nicht zu einem lohnsteuerlichen Zufluss. Auch für einen Fremd-GF gilt diese Einschätzung.

Hinweis auf das BFH-Urteil vom 11.11.2015 und dass die Frage, ob ein Wertguthaben mit dem Aufgabenbild eines GF vereinbar ist für die Frage des steuerlichen Zuflusses nicht bedeutend ist. Allenfalls für einen beh. GGF könnte die Frage relevant sein, war jedoch nicht zu prüfen.

Fazit

Bestätigung der inzwischen gefestigten Rechtsprechung zum steuerlichen Zufluss bei Zeitwertkonten. Nur eine BFH-Entscheidung zum beh. GGF steht noch aus.

FG Münster 05.09.2018 – 7 K 3531/16 L

Sachverhalt

Für einen beh. GGF wurde eine Wertguthabenvereinbarung dotiert. Strittig war, ob Lohnsteuer einzubehalten war, nachdem gem. BFH-Urteil vom 11.11.2015 eine vGA und damit Einkünfte aus Kapitalvermögen vorliegen.

Urteil

Das BFH-Urteil vom 11.11.2015 wurde herangezogen. Ohne Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit lag auch keine Grundlage für einen Lohnsteuerabzug vor. Die Frage des steuerlichen Zuflusses für Einkünfte aus Kapitalvermögen und Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit bestimmt sich nach der gleichen Vorschrift, nämlich § 11 EStG. Die Frage, ob der Zufluss bereits gegeben war, konnte offenbleiben.

Fazit

Statt Lohnsteuer hätte allenfalls Kapitalertragsteuer einbehalten werden müssen. Die Frage des lohnsteuerlichen Zuflusses war irrelevant für den Fall.

BFH 04.09.2019 – VI R 39/17

Sachverhalt

Gutschrift auf dem Wertguthabenkonto eines Fremd-GF. Strittig war der Zufluss von Arbeitslohn im Zeitpunkt der Dotierung.

Urteil

Es erfolgte eine Bestätigung des BFH-Urteils vom 22.02.2018 – kein Zufluss im Zeitpunkt der Dotierung und der Hinweis, dass durch das BMF-Schreiben vom 08.08.2019 die Finanzverwaltung für Fremd-GF inzwischen dieselbe Auffassung vertritt. Ob die Wertguthabenvereinbarung zivilrechtlich wirksam ist, ist steuerlich irrelevant, solange die Vereinbarung (wirtschaftlich) durchgeführt wird.

Fazit

Zumindest für Fremd-GF ist die Frage des LSt-Zuflusses gesichert geklärt.

Hessisches FG 29.09.2021 – 4 K 1476/20 / BFH 30.11.2022 – I B 87/21

Sachverhalt

Ein AG hat mit seinen AN eine Wertguthabenvereinbarung getroffen. Von dieser machte auch der beh. GGF Gebrauch und verzichtete auf die Auszahlung von Gehaltsbestandteilen (Tantieme, Bonuszahlung, 13. / 14. Gehalt). Im Streitfall war verbindlich geregelt, dass die Verwendung des Wertguthabens auf die Finanzierung eines vorgezogenen Ruhestandes beschränkt und der Geschäftsführer zuvor von seinen Pflichten als Geschäftsführer zu entbinden sei, er also als Organ der Gesellschaft ausscheide. Strittig war das Vorliegen einer vGA, nachdem entsprechend des BFH-Urteils vom 11.11.2015 nach Auffassung der Finanzverwaltung die Vereinbarung eines Zeitwertkontenmodells mit dem Aufgabenbild eines Ge-

schäftsführers nicht zu vereinbaren sei und bei einem Gesellschaftergeschäftsführer auf eine gesellschaftliche Veranlassung schließen lasse.

Urteil

Nach Ansicht des Hessischen FG ist die Zuführung auf ein Zeitwertkonto des GGF und die Ansammlung von Wertguthaben, um durch laufenden Gehaltsverzicht zukünftig nach Zeit bemessene Freizeit – in Form einer späteren zeitlichen Freistellung – zu erkaufen, dann nicht als verdeckte Gewinnausschüttung zu qualifizieren, wenn die Verwendung des Wertguthabens für den Gesellschafter-Geschäftsführer auf eine Vorruhestandsphase beschränkt ist und er bei Eintritt in den Vorruhestand als Organ der Gesellschaft ausscheidet.

Eine Revision wurde nicht gewährt. Der BFH hat die Nichtzulassungsbeschwerde mit Urteil vom 30.11.2022 als unzulässig verworfen.

Fazit

Mit Hilfe einer Wertguthabenvereinbarung, die für einen GGF in den Zeiten der Freistellung die Aufgabe der Organstellung vorsieht, kann der GGF einem „normalen“ AN gleichgestellt werden. Es ist bemerkenswert, dass der BFH eine Revision nicht zugelassen hat. Im Ergebnis ist insgesamt daraus zu folgern, dass die Frage des hier nicht behandelten Zuflusses mit geklärt wurde: der beh. GGF ist für die Frage des Zuflusses nach § 11 EStG identisch, wie ein „normaler“ AN zu behandeln i. R. v. Wertguthabenvereinbarungen, wenn er für die Zeiten der Freistellung wie ein solcher angestellt ist und keine Organstellung inne hat.

BFH 03.05.2023 - IX R 25/21

Sachverhalt

Ein AG hatte im Rahmen einer Umstrukturierung Arbeitsverhältnisse beendet. Abfindungen wurden in Wertguthaben eingebracht und die Ansprüche aus Wertguthaben daraufhin auf die DRV Bund übertragen. Strittig war, ob dies zu einem lohnsteuerlichen Zufluss bei den AN führte, nachdem die sozialversicherungsrechtliche Wirksamkeit fraglich war.

Urteil

Eine Übertragung von Wertguthaben auf die DRV Bund führt noch nicht zu einem steuerlichen Zufluss beim AN, auch wenn die sv-rechtliche Wirksamkeit fraglich ist – zumindest soweit die Beteiligten das Ergebnis wirtschaftlich eintreten und bestehen lassen.

Erst die Auszahlung des Wertguthabens unter den vereinbarten Bedingungen führt zu einem steuerlichen Zufluss (ständige Rechtsprechung des VI. Senats), dies gilt in gleicher Weise für die Übertragung von Wertguthaben gem. § 7f SGB IV auf die DRV Bund.

Fazit

Für den steuerlichen Zufluss beim AN ist allein die wirtschaftliche Verfügungsmacht i. R. d. § 11 EStG entscheidend. Es ist unschädlich, dass die Wertguthabenvereinbarung zivilrechtlich noch nicht vereinbart war.

BFH 28.06.2023 – VI R 28/21

Sachverhalt

AG und AN hatten vereinbart, eine Wertguthabenvereinbarung zu schließen. Strittig war, ob bereits im Voraus einbehaltene und später den Wertguthaben zugeführte Beträge der Lohnsteuer unterliegen.

Urteil

Nach ständiger BFH-Rechtsprechung fließt Arbeitslohn erst mit Erlangung der wirtschaftlichen Verfügungsmacht zu – diese ist hier nicht gegeben. Auch eine fehlende ZWK-Garantie ist steuerlich irrelevant.

Fazit

Bestätigung der ständigen Rechtsprechung, und dass auch bei noch einzurichtenden Wertguthabenvereinbarungen noch kein steuerlicher Zufluss gem. § 11 EStG gegeben ist.

Neben zivilrechtlich unwirksamen / noch nicht wirksamen Guthabenvereinbarungen ist auch bei der Übertragung auf die DRV Bund nicht die zivilrechtliche Wirksamkeit zu prüfen.

Zusammenfassung der Rechtsprechung

Es sind seit dem BMF-Schreiben vom 17.06.2009 vor rd. 15 Jahren eine Vielzahl unterschiedlicher Ausgestaltungen von Wertguthabenvereinbarungen und ihre Durchführung von den Finanzgerichten und dem BFH rechtlich entschieden worden. Während anfangs noch ein wenig Unsicherheit zu bestehen schien, hat sich eindeutig herausgestellt, dass für die Frage des lohnsteuerlichen Zuflusses durch eine Dotierung von Wertguthaben und deren Auflösung allein auf die Frage der wirtschaftlichen Verfügungsmacht abzustellen ist.

Diese Grundsätze gelten nach Auffassung des BFH (siehe Urteil vom 22.02.2018) auch für Fremd-GF und nicht beherrschende GF.

Für beh. GGF bleiben zwei Sachverhalte zu unterscheiden:

- a) die Wertguthabenvereinbarung mit Beschränkung der Freistellung auf Vorruhestand und der Aufgabe der Organstellung und
- b) abweichende Wertguthabenvereinbarungen.

Während im Fall a) keine vGA vorliegt, ist mit der Dotierung des Wertguthabens im Fall b) eine vGA gegeben. Diese Unterscheidung ist nicht „nur“ bilanzrechtlicher Natur und für den AG relevant. Für den AN/beh. GGF erfolgt ein Zufluss im Fall a) von Arbeitslohn oder im Fall b) von Kapitaleinkünften erst bei Fälligkeit; vgl. Newsletter I/2021 „Geschäftsführer und Wertkonten“ m. w. Nachweisen. Das Urteil des FG Münster vom 05.09.2018 bestätigt exakt diese Rechtsfolge: liegt eine vGA vor, ist allenfalls über einen Zufluss von Einkünften aus Kapitalvermögen zu prüfen.

Final bleibt anzumerken, dass die Frage des steuerlichen Zuflusses aus Wertguthaben bei beh. GGF mit der in der bAV übereinstimmt. Bei einer Pensionszusage kann die Pensionsrückstellung nach § 6a EStG als vGA gewerten werden. Ursache kann z.B. eine fehlende Erdienbarkeit sein. Hier fließen Dotierungen zur Rückdeckung verpfändeter Vermögensgegenstände dem beh. GGF unstrittig nicht zu, weil die Rückstellungsbildung als vGA qualifiziert wird. Beispielhaft wird für den fehlenden Lohnzufluss auf das BFH-Urteil vom 31.03.2004 - I R 79/03 verwiesen.

Wie die vorstehende Rechtsprechung mit den im BMF-Schreiben vom 17.06.2009 enthaltenen Aussagen übereinstimmt, soll im Folgenden untersucht werden.

Übertragung der Rechtsprechung auf das BMF-Schreiben vom 17.06.2009

Zu A. II. „Besteuerungszeitpunkt“

Aussage

„Die Gutschrift von Arbeitslohn ... zugunsten eines Zeitwertkontos wird aus Vereinfachungsgründen auch dann steuerlich anerkannt, wenn die Gehaltsänderung bereits erdiente, aber noch nicht fällig gewordene Arbeitslohnanteile umfasst.“

Bewertung

Vor der Fälligkeit erfolgt kein steuerlicher Zufluss. Der Hinweis „aus Vereinfachungsgründen“ ist nicht erforderlich. Bereits mit BFH-Urteil vom 11.11.2009 – IX R 01/09 wurde entschieden, dass eine Fälligkeit verschoben werden kann. Die Finanzverwaltung hat dies in den Hinweisen zu den Lohnsteuerrichtlinien 2023 aufgenommen; vgl. H 38.2 LStH „Zufluss von Arbeitslohn, Verschiebung der Fälligkeit“.

Petition

Ersatzloser Verzicht auf die Aussage „aus Vereinfachungsgründen“

Zu A. IV.1. „Begünstigter Personenkreis – Grundsatz: Arbeitnehmer in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis“

Aussage

„Ein Zeitwertkonto kann für alle Arbeitnehmer ... eingerichtet werden. ... Besonderheiten gelten bei befristeten Dienstverhältnissen und bei Arbeitnehmern, die gleichzeitig Organ einer Körperschaft sind.“

Bewertung

Aus steuerlicher Sicht sind weder für befristete Dienstverhältnisse noch für Organe von Körperschaften Einschränkungen ersichtlich, die Auswirkungen auf die „Steuerliche Anerkennung“, sprich Verschiebung der Fälligkeit, haben. Aus Sicht der SV-Träger ist keine Einschränkung für befristete Dienstverhältnisse oder Organe von Körperschaften formuliert.⁵

Petition

Ersatzlose Streichung des Kapitels A.IV., alternativ die Bestätigung, dass die Verwendung von Arbeitslohn für eine Wertguthabenvereinbarung i.S.d. § 7b SGB IV auch bei Organen von Körperschaften und befristeten Dienstverhältnissen steuerlich anzuerkennen ist.

Zu A. IV.2. a) „Begünstigter Personenkreis – Besonderheiten: befristete Dienstverhältnisse“

Aussage

„Bei befristeten Dienstverhältnissen werden Zeitwertkonten steuerlich nur dann anerkannt, wenn die sich während der Beschäftigung ergebenden Guthaben bei normalem Ablauf während der Dauer des befristeten Dienstverhältnisses, d.h. innerhalb der vertraglich vereinbarten Befristung, durch Freistellung ausgeglichen werden.“

Bewertung

⁵ S. SV-Träger: „Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen; Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze auf das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht“ vom 31.03.2009.

Es bietet sich allenfalls ein Hinweis an, dass hier sv-rechtliche Beschränkungen vorliegen, damit eine Wertguthabenvereinbarung i.S.d. § 7b SGB IV vorliegt. Aber auch hier kann ein Störfall erfolgen, der zur Folge hat, dass während des Beschäftigungsverhältnisses das Guthaben aufgebraucht wird. Für den lohnsteuerlichen Zufluss ist eine Fälligkeitsverschiebung irrelevant.

Auch kann hier keine rückwirkende steuerliche Nichtanerkennung erfolgen, wenn das Guthaben nicht aufgebraucht wird.

Petition

Ersatzlose Streichung des Kapitels A.IV., alternativ die Bestätigung, dass die Verwendung von Arbeitslohn für eine Wertguthabenvereinbarung i.S.d. § 7b SGB IV auch bei Organen von Körperschaften und befristeten Dienstverhältnissen steuerlich anzuerkennen ist.

Zu A. IV.2. b) „Begünstigter Personenkreis – Besonderheiten: Organe von Körperschaften“

Aussage

„Vereinbarungen über die Einrichtung von Zeitwertkonten bei Arbeitnehmern, die zugleich als Organ einer Körperschaft bestellt sind – z. B. bei Mitgliedern des Vorstands einer Aktiengesellschaft oder Geschäftsführern einer GmbH – sind lohn-/einkommensteuerlich grundsätzlich anzuerkennen, wenn der Arbeitnehmer nicht an der Körperschaft beteiligt ist (z. B. Fremd-Geschäftsführer); siehe BFH-Urteil vom 22.2.2018 – VI R 17/16 – (BStBl 2019 II S. ...).

Ist der Arbeitnehmer an der Körperschaft beteiligt, beherrscht diese aber nicht (z.B. Minderheits-Gesell-

schafter-Geschäftsführer), ist nach den allgemeinen Grundsätzen zu prüfen, ob eine verdeckte Gewinnausschüttung vorliegt. Liegt danach keine verdeckte Gewinnausschüttung vor, sind Vereinbarungen über die Einrichtung von Zeitwertkonten lohn-/einkommensteuerlich grundsätzlich anzuerkennen.

Ist der Arbeitnehmer an der Körperschaft beteiligt und beherrscht diese, liegt eine verdeckte Gewinnausschüttung vor; siehe BFH-Urteil vom 11.11.2015 – I R 26/15 – (BStBl 2016 II S. 489). Vereinbarungen über die Einrichtung von Zeitwertkonten sind lohn-/einkommensteuerlich nicht anzuerkennen.

Der Erwerb einer Organstellung hat keinen Einfluss auf das bis zu diesem Zeitpunkt aufgebaute Guthaben eines Zeitwertkontos. Nach Erwerb der Organstellung ist hinsichtlich der weiteren Zuführungen zu dem Konto eine verdeckte Gewinnausschüttung zu prüfen (s. oben). Nach Beendigung der Organstellung und Fortbestehen des Dienstverhältnisses kann der Arbeitnehmer das Guthaben entsprechend der unter A. I. dargestellten Grundsätze weiter aufbauen oder das aufgebaute Guthaben für Zwecke der Freistellung verwenden.“

Bewertung

Zum Fremd-GF und nicht beherrschenden GGF ist durch das BFH-Urteil vom 22.02.2018 die lohnsteuerliche Anerkennung höchstrichterlich bestätigt.

Zu dem beherrschenden GGF kann aus dem Vorliegen einer vGA (Bilanzrecht) nicht gefolgert werden, dass eine Wertguthabenvereinbarung lohn-/einkommensteuerlich nicht anzuerkennen ist. Eine Auswirkung auf den steuerlichen Zufluss gem. § 11 EStG besteht nicht. Auch liegt mit dem Urteil des Hessischen FG vom 29.09.2021 und der vom BFH als unzulässig verworfenen Revisionsforderung faktisch eine höchstrichterliche Rechtsprechung vor.

Petition

Ersatzlose Streichung des Kapitels A.IV., alternativ die Bestätigung, dass die Verwendung von Arbeitslohn für eine Wertguthabenvereinbarung i. S. d. § 7b SGB IV auch bei Organen von Körperschaften und befristeten Dienstverhältnissen steuerlich anzuerkennen ist.

Zu B. I. „Modellinhalte – Aufbau des Zeitwertkontos“**Aussage**

„In ein Zeitwertkonto können keine weiteren Gutschriften mehr unbesteuert eingestellt werden, sobald feststeht, dass die dem Konto zugeführten Beträge nicht mehr durch Freistellung vollständig aufgebraucht werden können.“

„Das Ende des voraussichtlichen Freistellungszeitraums kann allerdings nicht über den Zeitpunkt hinausgehen, zu dem der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters nach dem SGB VI spätestens beanspruchen kann (Regelaltersgrenze). Jede weitere Gutschrift auf dem Zeitwertkonto ist dann Einkommensverwendung und damit steuerpflichtiger Zufluss von Arbeitslohn.“

Bewertung

Entsprechend der vorstehenden Ausführungen: Der steuerliche Zufluss ist ausschließlich abhängig von der Frage der wirtschaftlichen Verfügungsmacht und eine Fälligkeit des Arbeitslohnes kann mit steuerlicher Wirkung verschoben werden.

Auch ist die Aussage hier vor dem Hintergrund sv-rechtlicher Anpassungen zu Beginn 2023 relevant. Mit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen bei vorzeitigem Bezug einer gesetzlichen Altersrente die Rahmenbedingungen eines Nebeneinanders von

Rente und Erwerbsleben neu geordnet worden. Eine Nutzung von gesetzlicher Rente und des Wertguthabens (ggf. zur Aufstockung reduzierter Arbeitseinkünfte) muss sich (künftig) nicht mehr ausschließen.

Petition

Ersatzlose Streichung des Kapitels B. I.

Zu B. V.1. „Zeitwertkontengarantie – Inhalt der Zeitwertkontengarantie“**Aussage**

„Zeitwertkonten werden im Hinblick auf die in §§ 7d und 7e SGB IV getroffenen Regelungen steuerlich nur dann anerkannt, wenn die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffene Vereinbarung vorsieht, dass zum Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme des Guthabens mindestens ein Rückfluss der dem Zeitwertkonto zugeführten Arbeitslohn-Beträge (Bruttoarbeitslohn im steuerlichen Sinne ohne den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag) gewährleistet ist (Zeitwertkontengarantie).“

Bewertung

Die Zeitwertkontengarantie ist aus steuerlicher Sicht für Zwecke des lohnsteuerlichen Zuflusses irrelevant; vgl. BFH-Urteil vom 28.06.2023.

Petition

Ersatzlose Streichung des Kapitels B.V.

Zu E. „Bilanzielle Behandlung der Zeitwertkonten“**Aussage**

„Zur bilanziellen Berücksichtigung von Arbeitszeit, Zeitwert- und Lebensarbeitszeitkonten wird in einem gesonderten BMF-Schreiben Stellung genommen.“

Bewertung

Das BMF-Schreiben ist bislang nicht veröffentlicht worden. Es bietet sich daher hier eine Ergänzung an, dass die Auswirkungen einer vGA aufgrund der Dotierung von Wertguthaben nur hier relevant sind.

Petition

Entsprechende Ergänzung.

Zu F. „Anwendungsregelungen“**Aussage**

Es sind Ausführungen zu Übergangsregelungen zu Wertguthabenvereinbarungen mit Abschluss vor 2009 und zugunsten von Organen von Körperschaften formuliert.

Bewertung

Die Übergangsregelungen sind durch den Zeitablauf überholt und können gestrichen werden.

Petition

Streichung der Kapitel F.I. und F.II..

Fazit

Das Ergebnis ist nicht überraschend: eine Vielzahl der im BMF-Schreiben vom 17.06.2009 enthaltenen Ausführungen sind fachlich nicht mehr zutreffend. Dies betrifft zentrale steuerliche Bereiche der lohn- und einkommensteuerlichen Behandlung von Zeitwertkonten und der steuerlichen Anerkennung.

Zunächst bleibt zu konstatieren, dass aus steuerlicher Sicht keine Wertguthabenvereinbarung i. S. d. § 7b SGB IV vorliegen muss, damit diese steuerlich „anerkannt“ wird. Hier bleibt auf die Wertguthabengarantie zu verweisen, die für den zentralen lohn-

und einkommensteuerlichen Punkt irrelevant ist: die Dotierung des Wertguthabens ohne sofortigen steuerlichen Zufluss nach § 11 EStG.

Der steuerliche Zufluss ist in vielen Situationen falsch beschrieben, insbesondere kann das Wertguthaben auch bis zum Ende des Dienstverhältnisses weiter aufgebaut werden, ohne dass die Dotierung zu einem sofortigen steuerlichen Zufluss führt.

Final bleibt insbesondere auf den Ausschluss von Organen von Körperschaften zu verweisen. Hier wurde die BFH-Rechtsprechung so unsauber „umgesetzt“, dass zu fragen ist, ob dies bewusst erfolgt ist.

Für die Beratung besteht ein Dilemma: Die Finanzämter sind an die nicht zeitgemäßen Inhalte des BMF-Schreibens vom 17.06.2009 gebunden. Jede (berechtigte) steuerliche Abweichung bleibt wohl streit-anfällig und ist im Zweifel gerichtlich durchzusetzen. Das BMF sollte den Mut haben, dieses Dilemma aufzulösen und das BMF-Schreiben vom 17.06.2009 durch ein neues Schreiben ersetzen – für alle noch offenen Fälle.

**FACHKREIS ADMINISTRATION
UND DIGITALISIERUNG**

Gut informiert fürs Alter vorsorgen

Digitale Rentenübersicht: Wäre eine freiwillige Ergänzung um Zeitwertkonten möglich und zielführend?

 **Martin de Vries**
Mitglied der Geschäftsleitung
Lohoff Pension Services GmbH

 **Nicolas Hoeltgen**
Senior Sales Consultant
msg life ag

Die Digitale Rentenübersicht ging am 30. Juni 2023 in einer ersten Testphase online. Unter rentenuebersicht.de können jetzt alle Bürgerinnen und Bürger eine Übersicht ihrer persönlichen Altersvorsorgeansprüche aus gesetzlicher, betrieblicher und privater Alterssicherung online abrufen. Bis Ende des Jahres 2024 werden grundsätzlich alle Anbieter von Altersvorsorge-Produkten im Portal angebunden sein.

Das neue Online-Portal stellt Altersvorsorgeansprüche übersichtlich und zentral gebündelt dar. Die Digitale Rentenübersicht kann damit Grundlage für eine weitergehende Beratung sein, um etwaige Lücken in der Altersversorgung früh zu erkennen und handeln zu können. Die Nutzung des Portals ist kostenlos. Die bisher von den Vorsorgeeinrichtungen versandten Informationen zu einzelnen Altersvorsorgeansprüchen erhalten Bürgerinnen und Bürger auch weiterhin.

Betroffen sind alle Versicherungen, Zusagen und Verträge, auf deren Grundlage Leistungen der gesetzlichen, betrieblichen oder privaten Altersvorsorge in der Zukunft erbracht werden. Das geplante Verfahren sieht keine Vorratsdatenspeicherung im neuen Renten-Portal vor. Die erforderlichen Daten müssen ad hoc bei jeder Anfrage eines Rentenanwärters bereitgestellt werden.

Dieser Newsletter Beitrag soll einen Eindruck verschaffen, wie die Digitale Rentenübersicht funktioniert und wie rein theoretisch Zeitwertkonten eingebunden werden könnten.

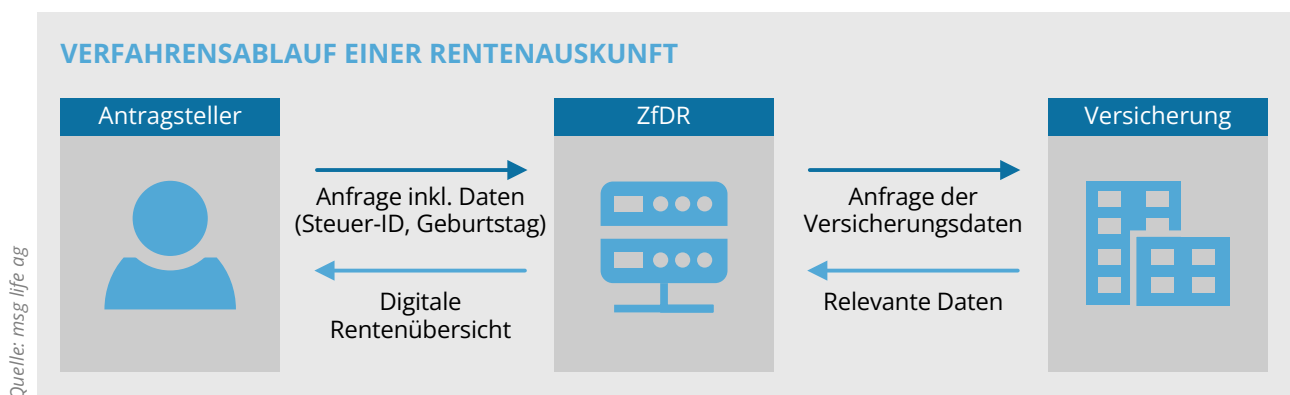
Funktionsweise

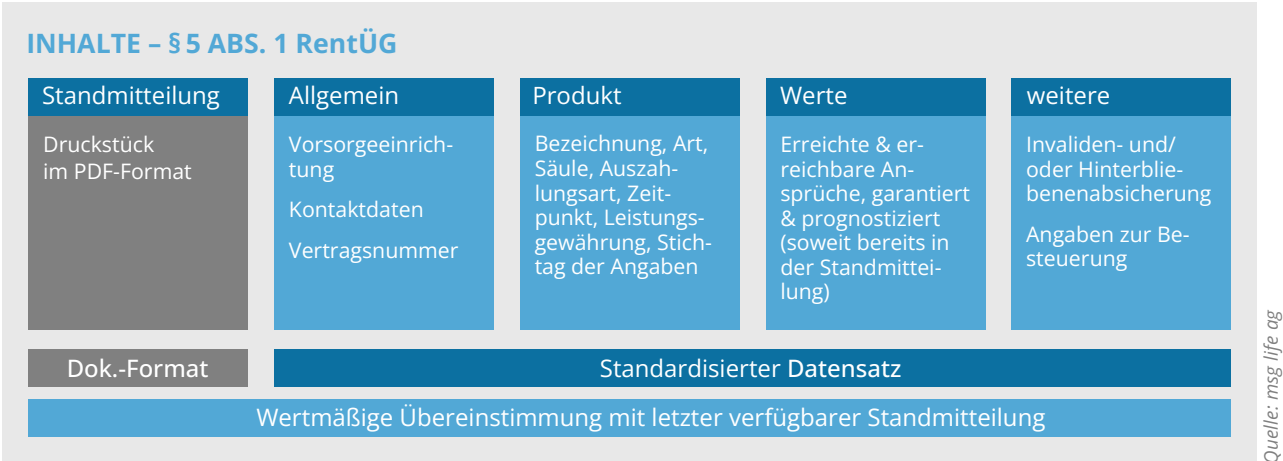
Die Digitale Rentenübersicht ist ein Online-Portal, das erstmals alle Informationen über die Ansprüche aus der gesetzlichen, der betrieblichen und der privaten Alterssicherung bündelt und sie zentral abbildet. Alle Bürgerinnen und Bürger können die Digitale Rentenübersicht nutzen.

Die Daten müssen im Moment der Anfrage des Rentenanwärters bereitgestellt und im Renten-Portal verarbeitet werden. Als Identifikationsmerkmal dient die Steuerliche Identifikationsnummer (IDNR) des Rentenanwärters.

Inhalt der Digitalen Rentenübersicht

Die Zentrale Stelle für die Digitale Rentenübersicht (ZfDR) hat gemeinsam mit einem Steuerungsgremium die inhaltliche Ausgestaltung der Digitalen





Rentenübersicht in einer Datenbeschreibung formuliert und das Verfahren in einem Kommunikationshandbuch beschrieben.

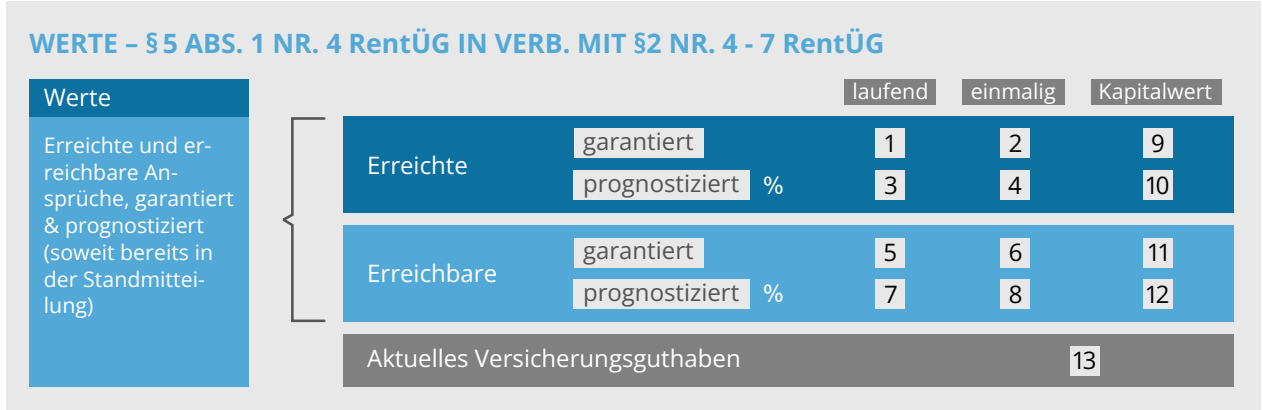
So sind folgende Daten an die ZfDR zu übermitteln:

1. Die letzte verfügbare Standmitteilung als Dokument,
2. allgemeine Angaben zur Vorsorgeeinrichtung für Rückfragen zum jeweiligen Altersvorsorgeanspruch sowie insbesondere Kontaktinformationen der Vorsorgeeinrichtung und das bei der Vorsorgeeinrichtung verwendete Kennzeichen der Kundin oder des Kunden,
3. allgemeine Angaben zum Altersvorsorgeprodukt, insbesondere Angaben zur Bezeichnung, zur Art, zur Zuordnung zur gesetzlichen, betrieblichen oder privaten Altersvorsorge, zur Art der Auszahlung der Leistung sowie zum Zeitpunkt der Leistungsgewährung und den Stichtag der Angaben,
4. wertmäßige Angaben zu den erreichten und erreichbaren Altersvorsorgeansprüchen differenziert

nach der Art der Auszahlung als Einmalbetrag oder laufende Rente sowie differenziert nach garantierten und prognostizierten Werten, soweit diese in den Standmitteilungen ausgewiesen werden.

Zeitwertkonten als mögliche Erweiterung der Digitalen Rentenübersicht

Zeitwertkonten sind aktuell kein Bestandteil der Digitalen Rentenübersicht. Hier wird der Unterschied zwischen der klassischen Altersversorgung und Zeitwertkonten ersichtlich. Statt der garantierten Werte und den prognostizierten Leistungen aus Versorgungseinrichtungen wäre bei den Zeitwertkontenmodellen maximal das aktuelle Vertragsguthaben anzuzeigen, wie es auch in der Standmitteilung [Arbeitgeberverpflichtung jährlich über das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben zu informieren (§7d Abs. 2 SGB IV)] einmal jährlich ersichtlich ist. Im §5 des RentÜG, welches dreizehn Varianten von Werten aufführt, wäre dies der Wert „Aktuelles Vertragsguthaben zum Stichtag“. Die Grafik oben rechts zeigt schematisch alle möglichen Varianten, die an die Digitale Rentenübersicht gemeldet werden können.



In Bezug auf das Ziel der Digitalen Rentenübersicht, eine Transparenz über die individuellen Versorgungsansprüche darzustellen, könnte eine Erweiterung um Zeitwertkonten durchaus Vorteile bieten. Gerade bei der Planung des Beginns des Ruhestands bilden Zeitwertkonten ein maßgebliches Element und könnten dadurch die Vollständigkeit abrunden.

Falls zukünftig eine Erweiterung der Digitalen Rentenübersicht um Simulationsmöglichkeiten in Erwägung gezogen wird, wie es beispielsweise in den Niederlanden mit dem Pensioenregister der Fall ist, würden Ansprüche aus Zeitwertkonten ebenfalls einen wichtigen Parameter darstellen.

Ähnlich wie bei Zusagen aus Direktzusagen oder Unterstützungskassen halten es die Autoren für sinnvoll, dass es aktuell keine gesetzliche Verpflichtung zur Übermittlung von Ansprüchen aus Zeitwertkonten an die Digitale Rentenübersicht gibt.

Fazit

Wir möchten im Fazit gerne zwei unterschiedliche Perspektiven zu diesem durchaus kontroversen Thema **Wäre eine freiwillige Ergänzung um Zeitwert-**

konten möglich und zielführend? exemplarisch darstellen.

Grundsätzlich bleibt aber festzustellen, dass Zeitwertkonten kein Instrument der klassischen Altersversorgung sind und daher in dieser ersten Phase der Rentenübersicht zu recht noch keinen Bestandteil bilden.

Meinung 1

Es gibt bereits heute eine Vielzahl von Versorgungseinrichtungen, die planen neben den verpflichtenden Durchführungswegen (wie z.B. Pensionsfonds oder Pensionskassen) auch die Werte aus betrieblichen Direktzusagen zu übermitteln. Somit ist davon auszugehen, dass zukünftig Ansprüche aus allen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung in der Digitalen Rentenübersicht abrufbar sein werden.

Vor diesem Hintergrund könnte es dann aus dem Service- und Transparenzgedanken eines Unternehmens nur folgerichtig sein, auch die Werte aus Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten (im Gleichklang

mit den verpflichtenden Standmitteilungen) an die Digitale Rentenübersicht zu melden.

Meinung 2

Wertguthaben ist im Ergebnis gestundetes Entgelt zuzüglich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Schuldner der Ansprüche aus Wertguthabenvereinbarungen und etwaiger Zulieferer der Informationen für den Rentenkompass wären also im Grundsatz alle Arbeitgeber und nicht – wie bei Versorgungsansprüchen – nur eine Handvoll Versorgungsträger.

Daran ändert auch die gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber zur Insolvenzsicherung nichts. Und zwar selbst dann nicht, wenn die Insolvenzsicherung im Einzelfall kapitalgedeckt erfolgt und die Beschäftigten sogar an den Erträgen der Rückdeckung partizipieren. Letztlich können (außerhalb einer Insolvenz) nur die Arbeitgeber und nicht der Insolvenzsicherer (gerne auch digital) Aufschluss über den innerbetrieblichen Stand des Wertguthabens geben. Nur sie kennen die Zuführungen und Entnahmen und die Höhe einer etwaig freiwillig gewährten Verzinsung.

Da die Beschäftigten in der Regel nur ein Beschäftigungsverhältnis und damit auch nur ein Wertkonto haben, besteht im Unterschied zu multiplen Versorgungsansprüchen gegenüber einer möglichen Vielzahl von Versorgungsträgern ferner auch kein Bedarf für eine digitale kumulative Darstellung.

Lediglich nach Übertragung auf die DRV Bund, können Beschäftigte neben dem Wertguthaben des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses noch über ein weiteres Wertguthaben verfügen.

Für die bei der DRV Bund geführten Wertguthaben

wünscht sich auch diese kritische Meinung auf Sicht eine digitale Informationsplattform, auf der sich die Beschäftigten über den Stand ihres bei der DRV Bund geführten Wertguthabens informieren können. Bestenfalls sollte darüber auch eine digitale Übertragung der Guthaben nebst Meldung der SV-Lüfte ermöglicht werden. Natürlich erst, wenn es das Mengengerüst bei der DRV Bund zulässt.

A humanoid robot with a white and black body is standing in a warehouse aisle, holding a large cardboard box. The robot has a circular sensor on its head and is looking towards the left. The background is filled with tall shelves stacked with many cardboard boxes. A blue text box is overlaid on the right side of the image.

FACHKREIS ANLAGE VON WERTGUTHABEN

Anpassung traditioneller Modelle an neue Rentenoptionen

Die flexiblere Nutzung von Wertguthabenmodellen erfordert eine zielorientierte Kapitalanlage



Christian Remke
Sprecher der Geschäftsführung
Metzler Pension Management GmbH



Nikolaus Schmidt-Narischkin
Chief Commercial Officer / Head of Growth DACH
Willis Towers Watson GmbH

Die „neue Arbeitswelt“, auch „New Work“, macht Vieles möglich. Spätestens seit der nahezu flächendeckenden Einführung von Home-Office-Optionen, flexiblen Arbeitszeiten und veränderten Rahmenbedingungen für die Verrentung bewegen sich immer mehr Arbeitgeber weiter weg von der alten Welt. Nicht immer voller Euphorie, aber es ist nun einmal so: jüngere Generationen, auf die Unternehmen als Fach- und Arbeitskräfte angewiesen sind, legen Wert auf eben diese modernen, flexibleren Arbeitsbedingungen. Der Schritt auf neues Terrain erfordert Mut und verlangt Arbeitgebern auch hohes Vertrauen an ihre Beschäftigten ab. Der Fachkräftemangel zwingt Unternehmen zur Veränderung, erfordert aber auch ein „aufeinander Zugehen“ der alten und neuen Generationen. Um es zusammenzufassen: Die neugewonnene Flexibilität – sowohl in der Arbeitsplatzgestaltung als auch in der Inanspruchnahme von Wertguthabenmodellen – ist nicht umkehrbar, denn eine Abkehr zur neuen Welt würde ein nicht mehr einzuholender Rückschritt bedeuten.

Neujustierung von Wertguthabenmodellen und deren Kapitalanlage

Auch vor der Gestaltung des Renteneintritts macht die neue Welt keinen Halt – auch hier ist Flexibilität gefragt. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Verrentung werden zunehmend flexibler: Arbeitnehmer können nun unter verschiedenen Optionen wählen – neben der vollständigen Verrentung gibt es die Möglichkeit einer Teilverrentung, aber auch die einer Weiterbeschäftigung über das gesetzliche Rentenalter hinaus. Diese Optionen ermöglichen eine individuelle Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand, erfordern allerdings unbedingt eine Neujustierung von Wertguthabenmodellen und deren Kapitalanlage. In der betrieblichen Altersversorgung zum Einsatz kommende, traditionelle Life-Cycle-Modelle

sind von derart viel Flexibilität schnell überfordert, sehen sie doch vor, dass das Vermögen ab einem bestimmten Alter zu Gunsten konservativer Anlageklassen umgeschichtet wird, um Verlustrisiken zu minimieren. Zielpunkt für diesen – in der Regel graduellen – Umschichtungsprozess ist das Datum eines lange im Vorhinein feststehender Eintritts in den Ruhestand. Was aber, wenn dieser sich plötzlich flüchtig verschiebt, kurzfristig verschoben oder in Teilen ausgesetzt wird? Ein Arbeitnehmer, der sich beispielsweise für eine Teilverrentung entscheidet und weiterhin Einkommen erzielt, könnte sein Wertguthaben nicht nur halten, er kann es ggf. sogar weiter besparen. Er täte dies mit einem nunmehr deutlich verlängerten Anlagehorizont und daher anderem Risikoprofil, das jetzt – in Umkehr der bisherigen Dynamik seines Life-Cycle Modells – auch wieder einen größeren Anteil an Wachstumswerten zulässt.

Wie können also Unternehmen ihre Anlagestrategien auf eine Weise anpassen, dass sie den neuen Bedürfnissen der Arbeitnehmer gerecht werden? Dies sinnvollerweise so, dass sie dabei nicht Gefahr laufen, Nachteile in der Besteuerung zu realisieren, weil die Begünstigten Einfluss auf eigentlich in die Zukunft verschobene Entgeltbestandteile nehmen?

Spannungsfeld Verrentungsoptionen

Durch die neuen flexiblen Rentenoptionen entsteht ein Spannungsfeld. Starre Anlagekonzepte stehen im Kontrast zu der zunehmend individuellen Gestaltung des Renteneintritts. Mit dem Übergang in die Verrentung, Teilverrentung oder Weiterbeschäftigung erscheint es daher geboten, Anlagekonzepte anzupassen, um einer bei unverändertem Fortlauf im Life-Cycle regelmäßig in eine weitgehend unattraktive Cash-Verzinsung mündende Kapitalanlage neuen Schwung zu verleihen?

Eine Option könnte darin bestehen, den Arbeitnehmern ab einem bestimmten Alter mehr Entscheidungsfreiheit über die für sie anzusteuern Anlagestrategie – sowohl für ein bestehendes Wertguthaben als auch über etwaig noch fließende Beiträge – zu geben. Dabei wäre kritisch abzuwägen, ob diese Form der Flexibilität dazu führt, dass das bestehende Wertguthaben steuerlich künftig nicht mehr als Bestandteil eines betrieblichen Versorgungskonzeptes, sondern als private Vermögensanlage behandelt wird? Weil nämlich diese Entscheidungsfreiheit eine wirtschaftliche Verfügungsmacht des Einzelnen suggeriert, die den steuerlichen Zufluss auslöst. Wie also könnte in Abwägung dieser Parameter ein Lösungsansatz aussehen, der von dem typischen „Buy and Hold“-Ansatz z. G. renditeschwacher Assetklassen in einer späten Phase traditioneller Life-Cycle Modelle wekommt?

1. Ein hybrides Modell aus fixer Grundstruktur und individuell anpassbaren Komponenten. Ein solches Modell kombiniert die Sicherheit eines fest vorgegebenen Rahmens mit der Möglichkeit individueller Anpassungen, ohne den steuerlichen Rahmen zu gefährden. Die Vorgabe eines Basis-Portfolios sorgt dafür, dass die Kapitalanlage weiterhin den Anforderungen für Wertkontenmodelle entspricht und die steuerlichen Vorteile erhalten bleiben. Gleichzeitig können durch die frei wählbaren Komponenten persönliche Anlageziele und ein individuelles, den jeweiligen Lebensumständen geschuldetes Risikoprofil berücksichtigt werden. Beschäftigte, die entweder länger arbeiten möchten oder beispielsweise eine Teilverrentung anstreben, können von zusätzlichen Ertragschancen profitieren. Ein hybrides Modell stellt somit die Weichen für eine zeitgemäße, individuelle und steuerlich optimierte Kapitalanlage innerhalb des betrieblichen Wertguthabensystems. So könnte ein Arbeitnehmer im Alter von 60 Jahren dazu ver-

pflichtet werden, mindestens 60 % seines Kapitals in zinstragenden Anlageklassen zu halten, die den Kapitalerhalt und eine zwar typischerweise überschaubare, aber stabile Wertentwicklung garantieren. Gleichzeitig könnte er jedoch entscheiden, die restlichen 40 % in wachstumsorientierte Anlageformen zu investieren, um seine Renditechancen zu maximieren.

2. Über Informationsveranstaltungen und Schulungen sollten Unternehmen ihren Mitarbeitenden Kompetenz und Sicherheit vermitteln, um in dem oben beschriebenen Rahmen Anlageentscheidungen zu treffen. Auf diese Weise wird das Verständnis für eine zielführende Kapitalanlage vertieft: welche Risiken und Chancen bieten die freigeschalteten Stellhebel und welche potenziellen Nebenwirkungen haben Anpassungen an individuelle Ziele und Lebenssituationen? Insgesamt tragen Schulungen dazu bei, das Vertrauen und das Verständnis für Wertguthabenmodelle nachhaltig zu vertiefen und damit die Mitarbeiterbindung zu stärken.

3. Eine an die Planteilnehmer gerichtete Aufforderung eine Entscheidung nicht nur einmalig zu treffen, sondern gerade in dieser durch neue Dynamik gekennzeichneten, späten Phase des Arbeitslebens regelmäßig zu überprüfen. Gesetzt den Fall mein Arbeitgeber eröffnet mir im zarten Alter von 63 die Option, den Renteneintritt unbefristet zu verschieben und mein Wertguthaben weiterzuführen, ja sogar weiter zu besparen. Ich entscheide mich im Rahmen eines Hybrid-Modells für einen 30 %-igen Aktienanteil im Rahmen der mir nunmehr angebotenen Option zwischen 0 % und 40 % z. G. dieser Anlageklasse umzuschichten und fortlaufend zu sparen. Macht diese Entscheidung die Notwendigkeit eines vorausschauenden Planens entbehrlich? Na-

türlich nicht. Der Life-Cycle Modellen innewohnende Grundgedanke eines „De-Riskings“ im Vorfeld einer irgendwann endgültig anstehenden Phase des Entsparens bleibt richtig. Eine zunächst nicht weiter befristete Verlängerung des Arbeitslebens über den ursprünglich fixierten Zeitpunkt des Renteneintritts hinaus, macht ein „Fahren auf Sicht“ erforderlich. Spätestens ein Jahr vor der endgültigen Ablösung eines noch verbleibenden Anteils aktiver Beschäftigung durch einen wertkonten-finanzierten Vorruhestand sollte meine Anlageoption nochmals auf den Prüfstand!

Für den Arbeitgeber bleibt die Verpflichtung zur regelmäßigen Überprüfung offerierter Anlagekonzepte unter Berücksichtigung der sich ändernden gesetzlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen, um Flexibilität und steuerliche Vorteile in Balance zu halten. Starre Anlagestrategien können durch die genannten Änderungen schnell veraltet sein und den Anforderungen der Beschäftigten nicht mehr gerecht werden. Eine regelmäßige Überprüfung der Anlagekonzepte ermöglicht es, auf Marktveränderungen zu reagieren und Anpassungen vorzunehmen, sodass die Rendite- und Sicherheitsziele weiterhin erreicht werden. Es kann so ermöglicht werden, individuelle Entwicklungen der Mitarbeiter zu berücksichtigen, wie etwa Änderungen in ihrer Risikobereitschaft oder in ihren Lebensplänen. Durch eine kontinuierliche Anpassung der Anlagestrategie bleiben die Modelle flexibel und relevant und können Ziele der Mitarbeitenden und des Unternehmens jeweils in den Fokus nehmen.

Bis auf weiteres zu empfehlen ist, dass Unternehmen, die sich mit dem Gedanken von mehr individueller Wahlfreiheit bei der Anlage von Wertguthaben tragen, diese Pläne im Wege einer lohnsteuerlichen Anrufungsauskunft absichern. Das Angebot entsprechender Optionen wurde im Kontext der bAV zwi-

schenzeitlich wiederholt als unbedenklich eingestuft, eine Bestätigung dass dies auch für Wertkonten gilt, steht aus.

Bei Betrachtung der Lösungsbeispiele kristallisieren sich die Kernkriterien eines möglichen flexiblen Lösungsansatzes heraus: mehr Wahlmöglichkeiten insbesondere für ältere Arbeitnehmer, die ihren Ruhestand flexibel gestalten wollen, bei gleichzeitiger Bewahrung der Charakteristika der Wertguthabenmodelle.

Fazit

Die neuen Flexibilisierungsoptionen erfordern ein Umdenken bei der Gestaltung von Wertguthabenmodellen und Anlagestrategien. Unternehmen sollten die Chance nutzen, ihre Modelle zu modernisieren und den Bedürfnissen und Zielen einer neuen Generation von Mitarbeitenden anzupassen. Es gilt, eine Balance zwischen Flexibilität und dem Erhalt der steuerlichen Vorteile zu finden. Der Weg dorthin führt über hybride Anlagekonzepte und gezielte Informationsangebote für die Arbeitnehmer. Nur so kann die betriebliche Altersversorgung auch in Zukunft attraktiv und zukunftssicher bleiben.

Danksagung

Der Vorstand der AG ZWK bedankt sich bei allen Kolleginnen und Kollegen, die die Herstellung des Yearbooks und die Organisation der Jahrestagung 2024 verantwortet haben. Namentlich gilt unser besonderer Dank Heike Heiderhoff, die in bewährter Weise den organisatorischen Rahmen für die Jahrestagung bereitet hat sowie Prof. Dietmar Wellisch für die Erstellung des Yearbooks.

Verantwortlich für die Inhalte

Der Vorstand der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e. V.
Geschäftsstelle, Heike Heiderhoff
Am Schießendahl 68
50374 Erftstadt

Produktion und Gestaltung

Nulldreie Kommunikation + Design GbR, Hamburg

Bildnachweise

Umschlag: sylverarts/iStock, Seite 6/7: stokkete/shutterstock, Seite 14/15: Miriam Doerr/Martin Frommherz, Seiten 22/23 + 30/31 + 36/37: Stock-Asso/shutterstock

Haftungsausschluss

Die in diesem Yearbook enthaltenen Inhalte stellen den Diskussionsstand in der Literatur zu den besprochenen Themen dar.

Das vorliegende Yearbook erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es ist damit weder geeignet, eine Beurteilung im konkreten Einzelfall abzuleiten, noch kann es als Basis für vertragliche Vereinbarungen herangezogen werden.

Die Beiträge geben nicht notwendigerweise die Meinung der einzelnen Vorstandsmitglieder der AG ZWK oder der einzelnen Mitglieder der AG ZWK wieder. Der Vorstand der AG ZWK und die Mitglieder der AG ZWK machen sich die Beiträge der Autoren auch nicht zu Eigen. Durch die Überlassung des Yearbooks wird die Haftung der AG ZWK gegenüber dem Leser oder dritten Personen in keiner Weise begründet.

Herausgeber

Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V.
Ulmenstraße 30
60325 Frankfurt am Main

Geschäftsstelle

Am Schießendahl 68
50374 Erftstadt
Tel. 02235/9899-310
Fax 02235/9899-311
E-Mail info@zeitwertkonten.org

