

Fachhochschule Rheinland – Pfalz  
Abteilung Worms  
Fachbereich Betriebswirtschaft  
– Steuerwesen –



# **Die Vorteilhaftigkeit von Lebensarbeitszeitkonten unter dem Gesichtspunkt der Vermögensbildung**

Diplomarbeit  
zur Erlangung des Grades eines  
Diplom - Betriebswirtes ( FH )

Vorgelegt dem Prüfungsamt  
von

Jörg Huss  
Rheinstr. 23  
64683 Einhausen  
Matr.Nr. 657 893

SS 2004

Gutachter: Prof. Dr. Dietmar Strube

## Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	VI
Tabellenverzeichnis	IX
1. Einleitung	1
2. Formen von Arbeitszeitkonten und Begriffsklärungen	5
2.1. Zeitkonten	5
2.1.1. Kurzzeitkonto	5
2.1.2. Langzeitkonto	5
2.1.3. Führung der Zeitkonten in Geld- und Zeiteinheiten	5
2.2. Das Lebensarbeitszeitkontenmodell	6
2.3. Verzinsungsmodalitäten	7
2.3.1. Verzinsung von in Zeit geführten Langzeitkonten	7
2.3.2. Verzinsung von in Geldeinheiten geführten Langzeitkonten	8
2.4. Klärung von Begriffen	9
2.4.1. Einzahlungsphase	9
2.4.1.1. Entgeltumwandlung	9
2.4.1.2. Wertguthaben	10
2.4.2. Auszahlungsphase	10
2.4.2.1. Freistellungsphase	10
2.4.2.2. Störfall	11
3. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Arbeitszeitkonten	12
3.1. Allgemeines	12
3.2. Voraussetzungen für ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis während der Freistellungsphase	13
3.3. Beitragsrecht	14
3.3.1. Arbeitsphase / Ansparphase	14
3.3.2. Freistellungsphase	14
3.3.3. Störfall	15
3.3.3.1. Feststellung der Grundlage für die Beitrags- berechnung im Störfall	15
3.3.3.1.1. Summenfelder-Modell	15

3.3.3.1.2. Alternativ- oder Optionsmodell	17
3.3.3.1.3. Besonderheit bei in Fonds angelegten Wertguthaben	17
3.3.3.1.4. Gleitzeitvereinbarungen bis 250 Stunden	18
3.3.3.2. Fälligkeit der Beiträge in Störfällen	18
3.3.4. Beitragssatz während der Freistellung bzw. im Störfall	18
3.4. Besonderheiten	19
3.4.1. Arbeitgeberwechsel	19
3.4.2. Wiedereinstellungsgarantie	19
3.4.3. Sechsmonats-Regel bei Arbeitslosigkeit	19
3.4.4. Verwendung des Wertguthabens für eine betriebliche Altersversorgung	20
3.4.5. Sozialrechtliche Absicherung	21
3.4.5.1. Krankenversicherung	22
3.4.5.2. Rentenversicherung	22
3.4.5.3. Arbeitslosenversicherung	23
4. Insolvenzschutz	24
4.1. Gesetzliche Regelung	25
4.2. Berechnung der Höhe des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung	26
4.3. Insolvenzsicherungspflicht trotz fehlender Sanktionen	26
4.3.1. Bürgerliches Gesetzbuch	26
4.3.2. Strafgesetzbuch	28
4.4. Möglichkeiten der Absicherung	28
4.4.1. Realsicherheiten	29
4.4.2. Personalsicherheiten	32
5. Steuerrechtliche Behandlung von Arbeitszeitkonten	33
5.1. Behandlung beim Arbeitnehmer	33
5.1.1. Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung / Ansparphase	33
5.1.2. Behandlung der Verzinsung des Arbeitszeitkontos	35
5.1.3. Steuerliche Behandlung während der Freistellungsphase	35
5.1.4. Steuerliche Behandlung im Störfall	35

### III

5.1.4.1. Einmalzahlung (§ 34 EStG)	36
5.1.4.2. Besonderheiten bei mehreren Zahlungen	36
5.1.5. Verwendung des Guthabens für die betriebliche Altersvorsorge	38
5.1.6. Folgen bei einem Arbeitgeberwechsel	38
5.2. Behandlung beim Arbeitgeber	39
5.2.1. Allgemeine Grundsätze der Bilanzierung von Arbeitszeitkonten	39
5.2.1.1. Handelsrechtliche Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung	39
5.2.1.2. Maßgeblichkeit der Handelsbilanz für die Steuerbilanz	42
5.2.2. Passivseite	42
5.2.2.1. Bilanzierung dem Grunde nach	42
5.2.2.2. Bilanzierung der Höhe nach	43
5.2.3. Aktivseite	45
5.2.3.1. Bilanzierung dem Grunde nach	45
5.2.3.2. Bilanzierung der Höhe nach	46
5.2.3.3. Thesaurierende Fonds	47
5.2.3.4. Bewertung der Anteile bei Verkauf	47
5.2.3.5. Die Besonderheit der Bewertungseinheit	48
5.2.4. Freistellungsphase / Störfall	53
5.3. Erträge aus der Rückdeckung des umgewandelten Entgelts	55
5.3.1. Erträge in Form von Zinsen	55
5.3.2. Erträge in Form von Dividenden	55
5.3.2.1. § 8b KStG	56
5.3.2.2. § 3 Nr. 40 EStG	56
5.3.2.3. § 3c EStG	57
5.3.2.4. Kapitalertragsteuer bzw. Zinsabschlagsteuer	58
5.3.2.5. Gewerbesteuer	59
6. Finanzielle Vorteilhaftigkeit von Lebensarbeitszeitkonten	61
6.1. Modellbeschreibung	61
6.1.1. Vorteilhaftigkeit aus der Sicht des Arbeitnehmers	63
6.1.2. Vorteilhaftigkeit aus der Sicht des Arbeitgebers	66

## IV

6.2. Ergebnisse der Modellbetrachtung	67
6.2.1. Auswertung der Ergebnisse beim Arbeitnehmer	67
6.2.1.1. Steuersatz der Auszahlungsphase entspricht dem der Einzahlungsphase	68
6.2.1.1.1. Entgeltumwandlung unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze	68
6.2.1.1.2. Entgeltumwandlung oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze	73
6.2.1.1.3. Besonderheit bei geschäftsführenden Gesellschaftern	75
6.2.1.2. Steuersatz der Auszahlungsphase ist kleiner als der der Einzahlungsphase	76
6.2.1.2.1. Entgeltumwandlung unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze	77
6.2.1.2.2. Entgeltumwandlung oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze	79
6.2.1.2.3. Besonderheit bei geschäftsführenden Gesellschaftern	80
6.2.2. Auswertung der Ergebnisse beim Arbeitgeber	81
6.2.2.1. Allgemeines	81
6.2.2.2. Kapitalgesellschaft	82
6.2.2.3. Einzelunternehmer / Personengesellschaft	84
6.2.2.4. Besonderheit bei nichtbilanzierenden Unternehmen	85
7. Ausblick	87
8. Literaturverzeichnis	X
9. Urteilsverzeichnis	XV
10. Versicherung gemäß Abs. 6 der Prüfungsordnung	XVII
11. Anlagenverzeichnis	XVIII

**Abbildungsverzeichnis**

<b>Abb. 1:</b>	Die Entwicklung der Unternehmensinsolvenzen von 1993 bis 2003	24
<b>Abb. 2:</b>	Einzelverpfändungsvereinbarung	30
<b>Abb. 3:</b>	Doppelseitige Treuhand	31

**Abkürzungsverzeichnis**

aaO.	am angegeben Ort
Abs.	Absatz
AG	Arbeitgeber
AN	Arbeitnehmer
Anm.	Anmerkung
Art.	Artikel
BBG	Beitragsbemessungsgrenze
Beck Bil-Komm.	Beck'scher Bilanz Kommentar
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betriebliche Altersversorgung (Betriebsrentengesetz)
BFH	Bundesfinanzhof
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt (römische Ziffern = Teil)
BMA	Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BStBl.	Bundessteuerblatt (römische Ziffern = Teil)
BÜVO	Beitragsüberwachungsverordnung
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
DStR	Deutsches Steuerrecht (Zeitschrift)
EStB	Der Ertrag-Steuer-Berater
EStG	Einkommensteuergesetz
EU	Entgeltumwandlung
f.	folgende (Seite)
FB	Freibetrag
ff.	fortfolgende (Seiten)
Flexi-Gesetz	Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeiten
Fn.	Fußnote
gem.	gemäß
ges.	gesondert
GewStG	Gewerbesteuergesetz

## VII

GGF	Geschäftsführender Gesellschafter
ggfs.	gegebenenfalls
GoB	Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung
HEV	Halbeinkünfteverfahren
HGB	Handelsgesetzbuch
HHR	Herrmann Heuer Raupach
h.M.	herrschende Meinung
Hrsg.	Herausgeber
HS	Halbsatz
i.d.R.	in der Regel
i.H.v.	in Höhe von
InsO	Insolvenzordnung
i.S.d.	im Sinne des
i.V.m.	in Verbindung mit
KStG	Körperschaftsteuergesetz
lfd.	laufend
LStR	Lohnsteuer-Richtlinien
m.E.	meines Erachtens
Nr.	Nummer
o.ä.	oder ähnliches
OFD	Oberfinanzdirektion
R	Richtlinie
Rdn.	Randnummer
RSt	Rückstellung
Rz.	Randziffer
S.	Seite
SGB	Sozialgesetzbuch (römische Ziffern = Buch)
sog.	sogenannte
StGB	Strafgesetzbuch
StuW	Steuer und Wirtschaft
SV	Sozialversicherung
VEW	Vermögensendwert
v.H.	vom Hundert
VK	Verkauf

## VIII

VZ	Veranlagungszeitraum
wg.	wegen
z.B.	zum Beispiel
zzgl.	zuzüglich

**Tabellenverzeichnis**

<b>Tab. 1:</b>	Entgeltumwandlung unterhalb der BBG (bei gleichen Steuersätzen in Ein- und Auszahlungsphase)	68
<b>Tab. 2:</b>	Entgeltumwandlung oberhalb der BBG (bei gleichen Steuersätzen in Ein- und Auszahlungsphase)	73
<b>Tab. 3:</b>	Entgeltumwandlung bei GGF (bei gleichen Steuersätzen in Ein- und Auszahlungsphase)	76
<b>Tab. 4:</b>	Entgeltumwandlung unterhalb der BBG (bei verschiedenen Steuersätzen in Ein- und Auszahlungsphase)	77
<b>Tab. 5:</b>	Gegenüberstellung der Differenzwerte aus Tab. 1 und 4	78
<b>Tab. 6:</b>	Entgeltumwandlung oberhalb der BBG (bei verschiedenen Steuersätzen in Ein- und Auszahlungsphase)	79
<b>Tab. 7:</b>	Gegenüberstellung der Differenzwerte aus Tab. 2 und 6	79
<b>Tab. 8:</b>	Entgeltumwandlung bei GGF (bei verschiedenen Steuersätzen in Ein- und Auszahlungsphase)	80
<b>Tab. 9:</b>	Gegenüberstellung der Differenzwerte aus Tab. 3 und 8	80

## 1. Einleitung

Das Gesamtsystem der Alterssicherung basiert in Deutschland auf der sog. „Drei-Säulen-Theorie“.<sup>1</sup> Die erste und tragende<sup>2</sup> Säule bildet die gesetzliche Rentenversicherung. Das gesetzliche Rentenversicherungssystem kommt jedoch infolge der demographischen Entwicklung in Deutschland in Bedrängnis.<sup>3</sup> Das Ende des 19. Jahrhunderts entwickelte Rentenversicherungssystem wurde damals für eine junge Altersstruktur konzipiert. Aufgrund der Rückgänge der Geburtenrate im 20. Jahrhundert wird sich das Verhältnis der Erwerbsbevölkerung zur älteren Bevölkerung im 21. Jahrhundert jedoch vermindern. Dies hat zur Folge, dass das Rentenniveau ohne Beitragserhöhung nur beibehalten werden könnte, wenn das Ruhestandsalter kontinuierlich auf 73 Jahre angehoben werden würde.<sup>4</sup> Trotz all der Schwierigkeiten bei der gesetzlichen Rentenversicherung entfallen rund 76 % der Gesamtleistungen zur Alterssicherung auf die gesetzliche Rentenversicherung.<sup>5</sup>

Die zweite Säule<sup>6</sup> stellt mit 6%, ebenfalls gemessen an den Gesamtleistungen zur Alterssicherung, die betriebliche Altersvorsorge dar. Durch das Altersvermögensgesetz vom 26.06.2001<sup>7</sup> wurden die bisher für den Unternehmer zur Verfügung stehenden vier Durchführungswege um den Pensionsfonds ergänzt. Somit stehen jetzt fünf Durchführungswege<sup>8</sup> der betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung.

---

<sup>1</sup> Bennen, Paul, bAV als Zweite Säule im System der Alterssicherung, in: Kurs 11/2001, S. 27 ff., S. 27

<sup>2</sup> Waldmann, Wolfgang, Deferred Compensation – Konzept einer rentablen Entgeltumwandlung, in: Vermögen & Steuern, 2/2003, S.14 ff., S. 14

<sup>3</sup> Waldmann, aaO.

<sup>4</sup> Birg, Herwig, Die demographische Zeitenwende – Der Bevölkerungsrückgang in Deutschland und Europa, C.H- Beck, München, 2001, S. 183

<sup>5</sup> Deutscher Bundestag, 14. Wahlperiode, Alterssicherungsbericht 2001, S. 13, als download im Internet: <http://www.bmgs.bund.de/download/Broschueren/a189.pdf>

<sup>6</sup> Die dritte Säule ist die private Altersversorgung, die ich hier nicht weiter behandelt wird

<sup>7</sup> BGBl I 2001 S. 1310 ff.

<sup>8</sup> Direktzusage, Direktversicherung, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds

Seit dem Jahr 2002 haben Arbeitnehmer nach § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG einen gesetzlich festgeschriebenen Anspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten der betrieblichen Altersvorsorge. Somit können sie vom Arbeitgeber verlangen, dass Teile ihres Entgelts nicht ausgezahlt, sondern in Beiträge zu ihrer betrieblichen Altersvorsorge umgewandelt werden.

Neben den fünf vorerwähnten Durchführungswegen besteht zusätzlich oder alternativ die Möglichkeit, die zur Entgeltumwandlung vorgesehenen Beträge in ein betriebliches Arbeitszeitkonto einzustellen.<sup>9</sup> Eine Ausprägungsform von Arbeitszeitkonten, das sog. Lebensarbeitszeitkonto wird im Jahr 2004 verstärkt Beachtung finden.<sup>10</sup> Vorreiter bei der Einführung von Lebensarbeitszeitkonten war die Volkswagen AG. Schon seit 1997 bietet die Volkswagen AG ihren Mitarbeitern an, Entgelte in Lebensarbeitszeitkonten einzustellen. Mittlerweile kann bei fast jedem deutschen Großunternehmen auf diesem Weg Altersvorsorge betrieben werden.

Durch das Gesetz zur Absicherung von flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi-Gesetz)<sup>11</sup> vom 06.04.1998 wurde eine gesetzliche Regelung für Lebensarbeitszeitkonten geschaffen. Im Gegensatz zu den fünf Durchführungswegen gibt es beim Lebensarbeitszeitkontenmodell nur wenige gesetzliche Vorgaben oder Restriktionen.<sup>12</sup>

Das primäre Ziel von Lebensarbeitszeitkonten besteht darin, den Arbeitnehmer bei fortlaufendem Bezug von Arbeitslohn von der Arbeit freizustellen. Die Freistellung kann z. B. für einen vorzeitigen Ruhestand oder für Langzeiturlaube (sog. Sabbaticals) genutzt werden. Der

---

<sup>9</sup> Wellisch / Näth, Betriebliche Altersvorsorge über Arbeitszeitkonten: steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung und Vorteilhaftigkeit, S. 1, als download im Internet: [www.iifs.de/PDF/Arbeitszeitkonten.pdf](http://www.iifs.de/PDF/Arbeitszeitkonten.pdf)

<sup>10</sup> so die Meinung von: Weißenfels, Ralf, Praxis-Lösungen nun das Gebot der Stunde, in: Kurs, 12/2003, S. 18 f.

<sup>11</sup> BGBl I 1998 S. 688 ff.

<sup>12</sup> siehe Anlage 3

Umfang und die Länge der Freistellungsphase hängen von der auf dem Arbeitszeitkonto angesparten Summe ab.

Das Lebensarbeitszeitkontenmodell ist eine Form von Deferred Compensation. Deferred Compensation kann man wörtlich mit „aufgeschobene Vergütung“ übersetzen. Im deutschsprachigen Raum wird Deferred Compensation bislang jedoch ausschließlich im Zusammenhang mit der Übertragung von Entgeltbestandteilen in einen der fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge verwendet.<sup>13</sup> Lebensarbeitszeitkonten werden häufig als sechster Durchführungsweg zur betrieblichen Altersvorsorge bezeichnet. Es ist daher kein Wunder, dass sich zunehmend auch Anbieter betrieblicher Altersversorgungsprodukte für dieses Modell interessieren und vereinzelt Modelle anbieten.

Je nach Konzeption des Modells kann das in den Arbeitszeitkonten angesparte Guthaben kurz vor dem Eintritt in den Ruhestand in eine betriebliche Versorgungsleistung umgewandelt werden.<sup>14</sup>

Im Rahmen dieser Diplomarbeit sollen zum einen die Funktionsweise von Arbeitszeitkonten sowie die gesetzlichen Rahmenbedingungen dargestellt und zum anderen die Vorteilhaftigkeit von Arbeitszeitkonten unter dem Gesichtspunkt der Vermögensbildung untersucht werden.

Der zweite Gliederungspunkt beschäftigt sich mit Zeitkonten allgemein, der Verzinsung von Zeitkonten sowie der Klärung von wesentlichen Begriffen, als Grundlagen der darauf folgenden Darstellung und Untersuchung.

Die Gliederungspunkte drei bis sechs bilden das Kernstück der Arbeit. In den Gliederungspunkten drei und vier werden die gesetzlichen Rege-

---

<sup>13</sup> Grawert, Achim, Deffered Compensation, S. 2, als download im Internet: <http://userpage.fu-berlin.de/~grawert/downloads/HWP.doc>

<sup>14</sup> Weißenfels, Ralf, aaO., S. 18; Wellisch / Näth, Betriebliche Altersvorsorge, aaO., S. 1

lungen im Sozialversicherungsrecht und dem darin geregelten Insolvenzschutz von Arbeitszeitkonten näher erläutert. Gliederungspunkt fünf beschäftigt sich mit den steuerrechtlichen Rahmenbedingungen beim Arbeitnehmer und beim Arbeitgeber. Bei letzterem wird auch auf die handelsrechtlichen Regelungen näher eingegangen.

Im Gliederungspunkt sechs wird die Vorteilhaftigkeit von Lebensarbeitszeitkonten sowohl aus Sicht des Arbeitnehmers als auch aus der Sicht des Arbeitgebers untersucht.

Mit einem Ausblick schließt diese Arbeit ab.

## **7. Ausblick**

Die vorliegende Arbeit zeigt, dass die private Altersvorsorge über betriebliche Lebensarbeitszeitkonten in der Regel vorteilhafter, jedoch niemals schlechter, ist als das konventionelle Ansparen außerhalb des Betriebs. In Abhängigkeit von den persönlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers können die Vorteile ein erhebliches Ausmaß annehmen, so dass Lebensarbeitszeitkonten als hervorragendes Instrumentarium für die private Vermögensbildung einzustufen sind.

Aus Arbeitgebersicht bieten Lebensarbeitszeitkonten ohne eigenen Kapitaleinsatz ebenfalls dann finanzielle Vorteile, wenn die Entgeltumwandlungsbeträge in Aktien oder Aktienfonds investiert werden.

Ein verstärktes Aufzeigen dieser win-win-Situation mittels spezieller, die individuellen Verhältnisse der Vertragsbeteiligten noch stärker als in dieser Arbeit berücksichtigender Software lässt hoffen, dass die erst seit 1998 aufgekommenen Lebensarbeitszeitkonten in Zukunft eine weitaus größere Verbreitung finden werden. Den beratenden und vermittelnden Berufen wird sich m.E. mit Lebensarbeitszeitkonten ein interessantes Betätigungsfeld auf tun.

Die Arbeit zeigt aber auch, dass hinsichtlich der sozialversicherungs- und der steuerrechtlichen Rahmenbedingungen von Lebensarbeitszeitkonten noch längst nicht alle Fragen geklärt sind. Die Forschung hat diesbezüglich gerade erst ihren Anfang genommen. Auch die Rechtsprechung hatte bislang noch kaum Gelegenheit, zu Rechtsfragen im Bereich von Arbeitszeitkonten Stellung zu beziehen. Mit zunehmender Akzeptanz in der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberschaft wird sich dies ändern.

Insbesondere bei den Fragen der Bewertungseinheit (Punkt 5.2.3.5.) oder der Anwendbarkeit von § 34 EStG auf Störfallzahlungen über mehrere Jahre (Punkt 5.1.4.2.) ist eine rasche Klärung der Rechtslage angebracht, um die Vorteilhaftigkeitsbetrachtungen aus Arbeitgeber-

und aus Arbeitnehmersicht auf ein rechtlich sicheres Fundament stellen zu können.

Wenig nachvollziehbar und insbesondere kontraproduktiv erscheint auch die Auffassung der Rentenversicherungsträger im Bereich des Beitragsrechts in der Freistellungsphase. Ob es der geltenden Rechtslage entspricht, Entgeltumwandlungen oberhalb der Beitragsbemessungsgrundlage in der Freistellungsphase zu verbeitragen (Punkt 3.3.2.), erscheint zweifelhaft. Sollte dies jedoch geltendem Recht entsprechen und will der Staat den Arbeitnehmer zu verstärkter privater Altersvorsorge anhalten, sollte meines Erachtens diesbezüglich an eine Gesetzesänderung gedacht werden.

Letztlich ist festzustellen, dass die Vorteilhaftigkeit von Lebensarbeitszeitkonten in wesentlichen Punkten von den sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen abhängt. Dies betrifft vornehmlich die künftigen Beitrags- und die Grenzsteuersätze, die im Zeitpunkt des Störfalls oder der Freistellungsphase gelten, aber auch die Frage, ob die Fünftelregelung bei der Schnelllebigkeit des deutschen Steuerrechts auch in den nächsten Jahren noch Bestand haben wird.