

Tit. III.4.5 RdSchr. 03k

Gemeinsames Rundschreiben betr. sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen; hier: Auswirkungen auf das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht

Tit. III.4 – Nicht vereinbarungsgemäße Verwendung des Wertguthabens (Störfälle) -> Tit. III.4.5 – Verwendung des Wertguthabens für eine betriebliche Altersversorgung

Titel: Gemeinsames Rundschreiben betr. sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen; hier: Auswirkungen auf das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht

Normgeber: Bund

Redaktionelle Abkürzung: RdSchr. 03k

Gliederungs-Nr.: [keine Angabe]

Normtyp: Rundschreiben

Tit. III.4.5 RdSchr. 03k

(1) Nach § 23 b Abs. 3 a SGB IV a. F. führt die Verwendung von Wertguthaben für die betriebliche Altersversorgung in Fällen der Beendigung der Beschäftigung auf Grund

- verminderter Erwerbsfähigkeit,
- des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder
- des Todes des Beschäftigten

nicht zu einem Störfall. Insoweit liegt kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung vor. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass eine solche Verwendung bereits bei Abschluss der Vereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit vorgesehen war. Dabei ist es ausreichend, wenn zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung als Option vorgesehen ist, das Wertguthaben für eine betriebliche Altersversorgung verwenden zu können. Nicht erforderlich ist, dass die betriebliche Altersversorgung bereits zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung nach § 7 Abs. 1 a SGB IV a. F. besteht. Es ist deshalb ausreichend, wenn die Versorgungszusage im Zeitpunkt der Verwendung des Wertguthabens für eine betriebliche Altersversorgung gegeben wird. Wertguthaben aus Gleitzeitvereinbarungen können ebenfalls für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

(2) Nach § 23 b Abs. 3 a Nr. 2 SGB IV a. F. darf das angesammelte Wertguthaben nicht für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung beitragsfrei verwendet werden, soweit bereits im Zeitpunkt der Ansammlung des Wertguthabens vorhersehbar ist, dass es nicht für Zwecke der Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet werden kann. Damit soll vermieden werden, dass beitragspflichtiges Arbeitsentgelt über den Umweg einer flexiblen Arbeitszeitregelung und der anschließenden Verwendung für eine betriebliche Altersversorgung nicht mehr zur Beitragsberechnung herangezogen wird, wenn erkennbar ist, dass auf Grund eines in diesem Zusammenhang angesparten Wertguthabens keine Freistellung von der Arbeit erfolgen kann. Dies hat zur Folge, dass die Verwendung eines solchen Wertguthabens oder auch eines Teils eines Wertguthabens für die betriebliche Altersversorgung dann zu einem Störfall führt. Für diese Feststellung wird davon ausgegangen, dass für die Freistellungsphase das Arbeitsentgelt in der Höhe gezahlt wird, wie es zuletzt in der Arbeitsphase gezahlt wurde.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer hat in einem Lebensarbeitszeitmodell ein Wertguthaben erzielt, das eine Freistellung für 5 Jahre mit einem Arbeitsentgelt ermöglicht, das 100 % seines letzten Arbeitsentgelts in der Arbeitsphase entspricht. Das Arbeitsverhältnis endet (tarif-)vertraglich mit Vollendung des 65. Lebensjahres.

Lösung:

Das Wertguthaben ermöglicht dem Arbeitnehmer mit Vollendung des 60. Lebensjahres eine Freistellungsphase bis zum Ende des tariflichen Arbeitsverhältnisses. Nimmt der Arbeitnehmer die Freistellung nicht in Anspruch und erzielt er nach Vollendung des 60. Lebensjahres noch weiterhin Wertguthaben, tritt bei Verwendung des Wertguthabens für die betriebliche Altersversorgung für den Teil des Wertguthabens, der seit Vollendung des 60. Lebensjahres erzielt wurde, ein Störfall mit der besonderen Beitragsberechnung nach § 23 b Abs. 2 Satz 1 oder Abs. 2 a SGB IV a. F. ein. Das bis zum 60. Lebensjahr angesammelte Wertguthaben kann jedoch beitragsfrei in die betriebliche Altersversorgung eingestellt werden.

(3) Wertzuwächse in der Freistellungsphase einer flexiblen Arbeitszeitregelung können auch dann beitragsfrei für eine betriebliche Altersversorgung verwendet werden, wenn ersichtlich ist, dass sie nicht mehr für eine (weitere) Freistellung von der Arbeit verwendet werden können. Dies gilt allerdings nicht für die in der Arbeitsphase erzielten Kapitalerträge. In den Fällen, in denen diese Kapitalzuwächse nicht für eine betriebliche Altersversorgung verwendet, sondern ausgezahlt werden, tritt ein Störfall ein. Auch wenn die ausgezahlten Wertzuwächse nur geringe Beträge darstellen sollten, gilt das in § 23 b Abs. 2 Satz 1 SGB IV a. F. bzw. § 23 b Abs. 2 a SGB IV a. F. (SummenfelderModell) geregelte Beitragsverfahren.

(4) Das Wertguthaben kann, so lange das Ende der Beschäftigung (aus einem der in § 23 b Abs. 3 a SGB IV a. F. genannten Gründe) noch nicht eingetreten ist, grds. nicht beitragsfrei für eine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Zur rechtzeitigen Abwicklung der Aufgaben des Arbeitgebers ist es aber unschädlich, wenn der Arbeitnehmer frühestens 3 Monate vor Ende der Beschäftigung verfügt, dass das Wertguthaben für eine betriebliche Altersversorgung verwendet werden soll, und der Arbeitgeber das Wertguthaben nach Beendigung der Beschäftigung in die betriebliche Altersversorgung überführt.

(5) Wertguthaben, die im Zeitpunkt einer unwiderruflichen Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (insbesondere Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit) zu einem Zeitpunkt, von dem an eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann (z. B. Vollendung des 60. Lebensjahres), in eine betriebliche Altersversorgung überführt werden, stellen vorbehaltlich des § 23 b Abs. 3 a 2. Halbsatz Nr. 1 und 2 SGB IV a. F. kein Arbeitsentgelt dar.

(6) Im Übrigen kann das Wertguthaben im Rahmen von § 23 b Abs. 3 a SGB IV a. F. für jede betriebliche Altersversorgung, die auf einem der gesetzlich zugelassenen Wege durchgeführt wird, verwendet werden. Somit ist auch eine Verwendung des Wertguthabens im Wege des Verzichts zugunsten einer Direktzusage durch den Arbeitgeber möglich.

(7) Erfolgt die betriebliche Altersversorgung auf dem Wege einer Direktversicherung, kann das Wertguthaben ebenfalls hierfür verwendet werden. Die Regelung des [jetzt] § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 und 4 a in Verb. mit Satz 2 SVEV, nach der nur zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährte Beiträge und Zuwendungen nach § 40 b EStG nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind, wenn eine pauschale Lohnsteuererhebung möglich ist (seit dem 1. 1. 2002 1 752 EUR/Jahr) und die Steuer tatsächlich nicht nach individuellen Steuermerkmalen erhoben wird, ist hier nicht beachtlich.

(8) Für die beitragsfreie Verwendung des Wertguthabens für eine betriebliche Altersversorgung reicht es aus, wenn Leistungen für nur einen Leistungsgrund (ein biometrisches Risiko) gewährleistet sind. Voraussetzung ist allerdings, dass die betriebliche Altersversorgung Leistungen für das Risiko vorsieht, das zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat. Danach ist eine beitragsfreie Verwendung des Wertguthabens für eine betriebliche Altersversorgung z. B. dann nicht möglich, wenn zwar das Risiko Alter abgesichert ist, die Beschäftigung aber wegen Erwerbsminderung endet.

(9) Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind grds. auf Dauer zu erbringen, die Auszahlung der Leistungen darf also nicht als Einmalzahlung erfolgen. Eine Ausnahme gilt für Betriebsrenten, die nach dem BetrAVG zulässig als einmalige Kapitalleistung erbracht werden. Ist bereits zum Zeitpunkt der Verwendung des Wertguthabens für die betriebliche Altersversorgung ersichtlich, dass nur eine geringfügige Versorgungsleistung erreicht werden kann, für die die Regelung über die Abfindung von Versorgungsanswartschaften (§ 3 BetrAVG) zutrifft, kann das Wertguthaben nicht beitragsfrei für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden.