WIR GEBEN **ZEIT** EINEN **WERT**

YEARBOOK
2017/2018

ZWK

VORWORT
von Prof. Dr. Dietmar Wellisch 2

FACHKREIS PERSONALWIRTSCHAFT
Flexirente und Zeitwertkonten – Vergleich zweier Instrumente zur Gestaltung eines flexiblen Rentenübergangs 5

FACHKREIS ARBEITS- UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHT
Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen des Employee Self Service – unter besonderer Berücksichtigung der Anforderungen bei Zeitwertkonten 21

FACHKREIS STEUERN UND BILANZEN
Finanzgerichtsbarkeit weitet Rechtsprechung zur verdeckten Gewinnausschüttung bei Zeitwertkontenvereinbarungen für Gesellschafter-Geschäftsführer aus 31

FACHKREIS KAPITALANLAGE
Ein Hoch dem Kollektiv - Ratio und Funktionsweise von einem Anlagemodell für Wertkontenmodelle mit kollektivem Risikoausgleich 39

FACHKREIS ADMINISTRATION
Ermittlung des Freistellungsgehaltes und der Freistellungsdauer: Hilfestellungen und Praxiserfahrungen 47

DANKSAGUNG/IMPRESSUM 54

VORWORT
VON PROF. DR. DIETMAR WELLISCH

Prof. Dietmar Wellisch

Immer wieder wird sich die AG ZWK auch mit Initiativen auseinandersetzen, die die Idee einer Gestaltbarkeit von Lebensarbeitszeit aufgreifen, jedoch mit anderen Mitteln umzusetzen suchen. So rückte zuletzt die Idee eines individuellen Erwerbstätigenkontos unter staatlicher Verwaltung in den Blick der Öffentlichkeit. Gegenstand entsprechender Überlegungen im „Weißbuch Arbeiten 4.l0“ und aufgegriffen in Veröffentlichungen der einschlägigen Wirtschaftspresse berichtete auch die AG ZWK in ihrer Pressemitteilung vom 22.05.2017. Ziel des Modells ist es, die Beschäftigungsfähigkeit während des Erwerbslebens zu stabilisieren und Übergänge in andere Lebensbereiche zu unterstützen.

Diese Flexibilisierungsidee ist natürlich auch der Kern des Instruments Zeitwertkonto. Anders als der Inhalt jüngerer Wundertüten sind Zeitwertkonten in Deutschland allerdings seit geraumer Zeit etabliert und werden von vielen Unternehmen genutzt. Als Fachverband sind wir davon überzeugt, dass die Einsatzmöglichkeiten des bewährten Instrumentariums zunächst verbessert werden sollten, bevor an Alternativen gedacht wird. Es sind eine ganze Reihe von Weichenstellungen, die in jüngster Zeit vorgenommen wurden und bei denen es u.E. Nachbesserungsbedarf gibt. Besonders kritisch ist zu beurteilen, dass ein Wertkontensparer durch die Dotierung die Bemessungsgrundlage für andere Leistungen wie dem Elterngeld, der Teilrente oder den Familiendarlehen, die der Finanzierung einer flexiblen Lebenszeitgestaltung dienen, kürzt. Ohne eine erkennbare Ratio werden Mitarbeiter dafür bestraft, dass sie zum Zwecke einer Auszeit sparen.

Wer aus seinen Entgelten für eine Auszeit spart, dem wird die staatliche Unterstützung für solche Auszeiten gekürzt. Dies mindert einerseits den Anreiz für die Dotierung des Wertkontos. Zum anderen sollte der Gesetzgeber prüfen, ob die Übertragung von Wertguthaben zu Gunsten eines Durchführungsweges der betrieblichen

Altersversorgung nicht sozialversicherungsrechtlich wieder großzügiger flankiert werden sollte – dann nämlich, wenn Wertkonten aus persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht für eine Auszeit genutzt werden können. Diese Flexibilisierung würde die Attraktivität von Wertkontensystemen deutlich erhöhen.

Sollten Sie diese Ausführungen und Andeutungen neugierig gemacht haben, so möchte ich Sie bitten, weitere Details und Vertiefungen auf den Internetseiten der AGZWK nachzulesen. Besuchen Sie hierzu unsere Homepage.

Ebenso wie der Vorstand der AGZWK sich auf Ihren Besuch auf der AGZWK-Homepage freut, wünscht er Ihnen einen hohen Erkenntniszuwachs bei der Lektüre des aktuellen Yearbooks 2017/18 sowie eine unterhaltsame Jahrestagung 2017.

An dieser Stelle sei erneut Herrn Schmidt-Narischkin für die Übernahme der redaktionellen Verantwortung bei der Erstellung des vorliegenden Yearbooks und Frau Heiderhoff für die Vorbereitung der Jahrestagung 2017 gedankt.

Dietmar Wellisch

5
10
idea
concept
plan

ZWK

FACHKREIS
PERSONALWIRTSCHAFT

FLEXIRENTE UND ZEITWERTKONTEN – VERGLEICH ZWEIER INSTRUMENTE ZUR GESTALTUNG EINES FLEXIBLEN RENTENÜBERGANGS

Dr. Thomas Kick

Dr. Burkhard Scherf

Die seit dem 01.07.2017 geltenden Regelungen zur Flexirente (vormals Teilrente) werfen für Arbeitgeber, die Zeitwertkontenmodelle betreiben oder sich mit Überlegungen zur Einführung solcher Modelle befassen, die Frage auf, ob sie ihren Mitarbeitern deren Nutzung weiter empfehlen können oder ob nicht zumindest Teile der Anwendungszwecke eines Zeitwertkontos durch die zum Teil vergleichbaren Möglichkeiten einer Teilrente obsolet werden, weil die Teilrente die womöglich für den Mitarbeiter attraktivere Alternative darstellt. Vor dem Hintergrund dieser Fragestellung skizziert dieser Beitrag die wichtigsten Inhalte des Flexirentengesetzes, das die bisherigen relativ starren Regelungen zur Teilrente modifiziert und flexibilisiert hat, und nimmt einen Vergleich von Flexi- bzw. Teilrente[1] und Zeitwertkonto bezüglich ihrer grundsätzlichen Eigenschaften aber auch anhand von Zahlenbeispielen vor.

› 1. Einleitung

Mit dem 01.07.2017 ist das „Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben[1]“ (Flexirentengesetz) mit allen Bestimmungen in Kraft getreten. Mit Blick auf die Gestaltung eines flexiblen Rentenübergangs sind hier vor allem die Rahmenbedingungen für eine Teilrente vor und eine Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze von Interesse. Insbesondere die Teilrente kann dabei auch als Alternative zum Instrument der Zeitwertkonten verstanden werden, bietet sie doch – insofern vergleichbar mit Zeitwertkonten – die Möglichkeit eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand, indem die Arbeitszeit in den letzten Jahren der Erwerbstätigkeit bei vollständiger oder anteiliger Aufstockung des Entgelts reduziert wird.

Beide Instrumente, Teilrente und Zeitwertkonto, unterscheiden sich aber erheblich hinsichtlich ihrer Anwendungsvoraussetzungen und Gestaltungsmöglichkeiten. Dieser Beitrag vergleicht die wesentlichen, auf die Gestaltung der Übergangsphase vom Erwerbsleben zur Rente zielenden Neuregelungen des Flexirentengesetzes mit den Möglichkeiten zur Gestaltung eines flexiblen Rentenübergangs, die durch die Nutzung von Zeitwertkonten bestehen. An konkreten Zahlenbeispielen wird verdeutlicht, welche Vor- und Nachteile beide Varianten in den Fällen bieten, in denen sie alternativ für die Gestaltung der letzten Jahre vor der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rente genutzt werden können.

› 2. Überblick: Wesentliche Neuregelungen des Flexirentengesetzes

Das Flexirentengesetz bringt Neuerungen in verschiedenen Teilaspekten der Gestaltung von Erwerbsleben und Rentenanspruch. Uns interessieren hier vor allem solche Aspekte, die dem Gesetz seinen Kurznamen „Flexirentengesetz“ verschafft haben: Also einerseits die Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung der letzten Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze sowie andererseits die Neuregelungen, die sich auf eine Beschäftigung nach diesem Zeitpunkt beziehen. Von besonderem Interesse ist dabei jeweils, wie sich die hier geschaffenen Gestaltungsmöglichkeiten auf die Höhe

der Rentenansprüche auswirken. Dies dürfte aus Sicht der Beschäftigten eines der wesentlichen Kriterien bei der individuellen Entscheidung über die Frage sein, ob eine entsprechende Regelung genutzt werden soll. Nicht weiter betrachtet werden hier solche Bestandteile des Flexirentengesetzes, bei denen es um Ansprüche der Versicherten auf Leistungen zur Prävention und Rehabilitation geht bzw. um daraus ableitbare Pflichten der Versicherungsträger. Auch die Regelungen rund um den Sonderfall der Erwerbsminderungsrente werden hier nicht weiter betrachtet.

Die wesentlichen Regelungen des Gesetzes unter den vorgenannten Aspekten sind[3]:

- **Regelungen zur Teilrente**
  - Mit Erreichen des Anspruchsalters für eine vorgezogene Rente (63, sofern 35 Beitragsjahre erreicht sind) kann, wie schon bisher, auch eine Teilrente bezogen werden. Neu sind dabei die Regeln für die Verrechnung des Arbeitsentgelts mit den Renteneinkünften. Ähnlich wie bisher bleiben bis zu 6.300 EUR Arbeitsentgelt p.a. ohne Auswirkung auf den Rentenanspruch. Darüber hinaus gehendes Entgelt wird zu 40 % mit dem Rentenanspruch verrechnet. Bisher führte schon eine geringfügige Überschreitung der definierten Grenze zu einem Abzug von einem Drittel der Rente.
  - Somit hängt die Höhe der Teilrente nun in der Regel unmittelbar von der Höhe des Hinzuverdienstes ab. Der Beschäftigte kann also durch die Vereinbarung mit seinem Arbeitgeber zu Umfang seiner Tätigkeit und daraus resultierendem Arbeitsentgelt gleichzeitig die Höhe seiner Teilrente bestimmen: Entscheidet er sich z. B. für einen Hinzuverdienst in Höhe von 18.000 EUR p.a., so werden 11.700 EUR davon (18.000 EUR minus Freibetrag von 6.300 EUR) zu 40 % auf seinen Rentenanspruch angerechnet. Seine jährliche Teilrente ergibt sich also durch den Abzug von 4.680 EUR (40 % von 11.700 EUR) von der Vollrente.
  - Dabei sind die Gesamtbezüge eines Jahres begrenzt auf das höchste versicherungspflichtige Jahreseinkommen der letzten 15 Jahre vor Rentenbeginn.
  - Es besteht die Möglichkeit, freiwillig eine niedrigere Teilrente zu wählen als die, die sich als Maximalbetrag nach Anrechnung des Hinzuverdienstes ergibt. Teilrenten von weniger als 10 % des vollen Rentenanspruchs sind auf diesem Weg allerdings nicht möglich. Durch Reduzierung der Teilrente werden entsprechend auch die Abschläge auf den Rentenanspruch verringert, da diese Abschläge sich jeweils auf den Umfang der tatsächlich bezogenen Teilrente beschränken.
  - Hinzuverdienst aus der Pflege einer pflegebedürftigen Person wird nicht auf die Rente angerechnet, solange die Höchstbeträge des Pflegegeldes gemäß SGB XI nicht überschritten werden. Eine vergleichbare Begünstigung von Entgelt aus einem Wertguthaben gibt es nicht, so dass sich eine Kombination von Teilrente mit Aufstockung aus einem Wertguthaben für die Beschäftigten eher ungünstig darstellt.
  - Unverändert bedeutet der Bezug einer Teilrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze (derzeit 65 Jahre plus sieben Monate, bis 2031 stufenweise ansteigend auf 67 Jahre), dass mit jedem Monat des vorzeitigen Rentenbeginns der Rentenanspruch um 0,3 Prozentpunkte gekürzt wird – allerdings beschränkt auf den Anteil der Teilrente am gesamten Rentenanspruch.

- **Regelungen zur Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze**
  - Bei Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze muss der Arbeitgeber – wie schon bisher – Beiträge zur Rentenversicherung abführen. Bisher trugen diese aber in keinem Fall zu erhöhten Rentenansprüchen für den Beschäftigten bei. Nach neuer Regelung kann sich der Beschäftigte entscheiden, seinerseits ebenfalls

Rentenversicherungsbeiträge für eine Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze zu zahlen. In diesem Fall führen die gezahlten Beiträge auch zu Entgeltpunkten und entsprechend erhöhten Rentenansprüchen.

- Arbeitgeber müssen für bei ihnen beschäftigte Rentner nun keine Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung mehr entrichten. Diese Regelung ist befristet bis zum 31.12.2021.
- Bei zeitlich verzögerter Inanspruchnahme der Rente durch einen Anspruchsberechtigten erhöht sich diese um 0,5 % für jeden Monat nach Erreichen der Regelaltersgrenze und ggf. zusätzlich um Ansprüche aus den während dieser Zeit eingezahlten Rentenbeiträgen.
- Wie bisher können Beschäftigte Sonderzahlungen an die Rentenversicherung leisten, wenn sie einen Rentenbezug vor Erreichen der Regelaltersgrenze beabsichtigen, um die Abzüge von 0,3 % pro Monat ganz oder teilweise zu kompensieren[4]. Neu ist, dass diese Zahlungen nun bereits ab dem 50. Lebensjahr (bisher 55.) geleistet werden können. Entscheiden sie sich später, doch erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze Rente zu beziehen, wirken sich diese freiwilligen Beiträge rentenerhöhend aus.

3. Abgrenzung Flexirente zu Zeitwertkonten

Das Flexirentengesetz regelt überwiegend Sachverhalte, die sich nicht mit den Maßgaben rund um die Nutzung von Wertguthaben („Flexi-II-Gesetz“) überschneiden. Wesentliche Teile des Gesetzes entziehen sich daher einem Vergleich. Dazu gehören alle Bestandteile, die sich auf nach Erreichen der Regelaltersgrenze entstehende Optionen beziehen:

- Möglichkeiten zur Erhöhung der Rente durch Verschiebung des Rentenbeginns auf einen Zeitpunkt jenseits der Regelaltersgrenze
- Freiwillige Zuzahlungen zur Vermeidung von Rentenabzügen durch vorzeitigen Renteneintritt

Vergleichbar sind also allenfalls die Eigenschaften einer Teilrente mit den Rahmenbedingungen für die Nutzung eines Wertguthabens wenn es darum geht, die Arbeitszeit in den Jahren unmittelbar vor Erreichen des Regelrentenalters zu reduzieren. Selbst hierbei sind aber wichtige Unterschiede in den Nutzungsmöglichkeiten der beiden Instrumente festzustellen:

- Eine Teilrente kann ausschließlich für den Zeitraum zwischen Vollendung des 63. Lebensjahrs und Erreichen der Regelaltersgrenze genutzt werden. Ein Zeitwertkonto kann hinsichtlich des Nutzungszeitraums sehr viel flexibler gestaltet werden: Möglich wäre z. B. die Nutzung eines Zeitwertkontos während des Zeitraums bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres mit anschließender vorzeitiger Voll- oder Teilrente ebenso wie die längere Nutzung eines Zeitwertkontos vor Vollendung des 63. Lebensjahres bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze.
- Bei der Teilrente steht die Höhe des Einkommens des Beschäftigten (Teilrente plus Arbeitsentgelt) mit dem gewählten Beschäftigungsumfang automatisch fest, sofern nicht die Möglichkeit einer freiwillig niedrigeren Teilrente gewählt wird: Aus dem Beschäftigungsumfang ergibt sich das Arbeitsentgelt, aus diesem wiederum automatisch der Kürzungsbetrag der Vollrente und somit die Höhe der Teilrente. In einem Zeitwertkontenmodell gibt es erheblich mehr Freiheitsgrade[5] der Gestaltung, in welchem Umfang das nach Reduzierung des Arbeitsumfangs verbleibende Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben aufgestockt werden soll.
- Ein Zeitwertkonto kann neben der Nutzung für die Gestaltung eines Vorruhestands auch oder alternativ für andere Zwecke (Elternzeit, Pflegezeit, Weiterbildung, Sabbatical, …) genutzt werden.
- Die Nutzung des Instruments der Teilrente ist eine einseitige Entscheidung des Beschäftigten (sofern die Eintrittsvoraussetzungen für ihn erfüllt sind), während dem Zeitwertkonto immer eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem zugrunde liegt, in der ein Arbeitgeber für ihn wichtige Punkte

wie z. B. Ankündigungsfristen für die Nutzung des Wertguthabens für eine Arbeitszeitreduzierung festlegen kann.

Auch wenn wir nachfolgend die Vergleichsrechnungen beider Instrumente vorwiegend aus der Perspektive des Beschäftigten betrachten werden (wie verändern sich Einkommen und gesetzliche Rente des Beschäftigten bei gleichartigen Beschäftigungsumfängen unter den Rahmenbedingungen einer Teilrente und eines Zeitwertkontos?), ist der letztgenannte Punkt (Gestaltungseinfluss des Arbeitgebers auf die Nutzung eines Wertguthabens) auch dafür von erheblicher Bedeutung: Weil Zeitwertkonten von Arbeitgebern so mitgestaltet werden können, dass für sie wichtige operative und personalpolitische Bedingungen gewährleistet bleiben, sind Arbeitgeber in vielen Fällen bereit, die Ansparleistung der Mitarbeiter in einem Wertguthaben substantiell zu bezuschussen[6]. Diese Bezuschussung, die für die Nutzung einer Teilrente den Autoren sehr unwahrscheinlich erscheint, verändert dann wiederum die Vergleichsrechnung aus Sicht des Beschäftigten.

Festzuhalten bleibt also: Ein Vergleich zwischen der Nutzung eines Zeitwertkontos und einer Teilrente ist nur für den (mit Blick auf ein Zeitwertkonto sehr eingeschränkten) Einsatzbereich zum Zweck einer Arbeitszeitreduzierung mit partiellem oder vollständigem Entgeltausgleich in der Zeit zwischen Vollendung des 63. Lebensjahrs und Erreichen der Regelaltersgrenze der Rentenversicherung möglich.

› 4. Vergleich Teilrente zu Zeitwertkonten an konkreten Beispielen

Für unseren Vergleich gehen wir von einem Vollzeitbeschäftigten mit einem jährlichen Einkommen in Höhe von 40.000 EUR aus, der bei durchgehender Vollzeitbeschäftigung bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze einen Rentenanspruch von 1.400 EUR

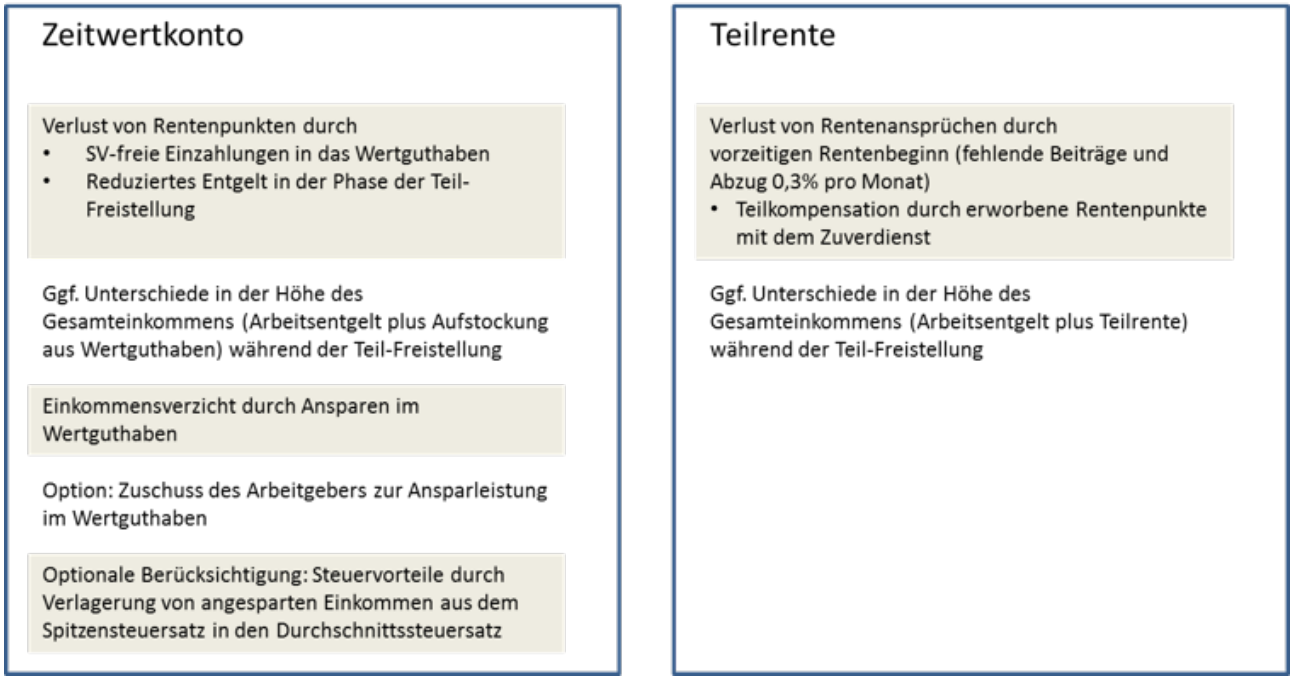


Abbildung 1: In der Vergleichsrechnung berücksichtigte Faktoren

pro Monat erreichen würde[7]. Ein solcher Mitarbeiter vergleicht nun die persönlichen Auswirkungen einer Arbeitszeitreduzierung in den letzten Jahren vor Erreichen der Regelaltersgrenze. Dabei betrachten wir unterschiedliche Varianten im Hinblick auf den Umfang der Arbeitszeitreduzierung und die Anzahl der Jahre, über die diese Reduzierung erfolgen soll. Die in den Vergleichsrechnungen berücksichtigten Faktoren sind in Abbildung 1 aufgelistet.

Einige Erläuterungen zu diesen Faktoren:

- Abweichungen von den Rentenansprüchen bei durchgehender Vollzeitbeschäftigung ergeben sich im Rahmen der Nutzung eines Zeitwertkontos daraus, dass bei der Einzahlung von Entgeltansprüchen in das Wertguthaben keine Sozialversicherungsabgaben anfallen. Die in das Wertguthaben einfließenden Beträge vermindern also zunächst den Rentenanspruch, wenn wir dies vergleichen mit einem Mitarbeiter, der eine Teilrente anstrebt und deshalb kein Wertguthaben anspart. Auch in der Phase der Teilfreistellung mit Aufstockung aus einem Wertguthaben vermindern sich die Rentenansprüche im Vergleich zu einer durchgehenden Vollzeitbeschäftigung, sofern und soweit aus dem Wertguthaben keine Aufstockung auf 100 % des vorherigen Entgelts erfolgt.
- Bei der Teilrente wird der Rentenanspruch für jeden Monat des vorzeitigen Rentenbezugs – bezogen auf den Anteil der Teilrente – um 0,3 % gekürzt. Zudem verliert der Beschäftigte Entgeltpunkte, weil ihm durch den vorzeitigen Rentenbezug die Beiträge fehlen, die er bei voller Weiterbeschäftigung in den letzten Jahren vor Erreichen der Regelaltersgrenze einzahlen würde. Durch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung während des Teilrentenbezugs können jedoch zusätzliche Entgeltpunkte erworben werden. Wir gehen in unseren Berechnungen davon aus, dass die Option einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung während der Teilrente gewählt wird, somit also auch die zusätzlichen Entgeltpunkte entstehen.
- In der Phase der Teilfreistellung bzw. Teilrente können sich Unterschiede hinsichtlich des vom Mitarbeiter in Summe bezogenen Einkommens ergeben. Im Modell Teilrente steht das Einkommen (gekürzte Rente plus Hinzuverdienst) rechnerisch fest mit dem gewählten Beschäftigungsumfang (z. B.: Wird der Beschäftigungsumfang über zwei Jahre auf 60 % festgelegt, entsteht ein Hinzuverdienst von 24.000 EUR pro Jahr. Dies führt zu einem Abzug von 590 EUR pro Monat vom Rentenanspruch und einem Gesamteinkommen von 2.644,67 EUR). Für das Modell Zeitwertkonto ist jeweils festzulegen, auf welchen Betrag das Einkommen des Mitarbeiters bei gleichem Beschäftigungsumfang wie im Modell Teilrente aufgestockt werden soll. Wir wählen für unsere Rechnung dabei eine Aufstockung auf einen auf 5 % des Vollzeitaufkommens gerundeten Betrag, der dem Einkommen im Vergleichsfall Teilrente möglichst nahe kommt. Die dabei ggf. entstehenden kleineren Abweichungen im monatlichen Gesamtentgelt müssen in der Rechnung berücksichtigt werden (z. B.: Bei einem Beschäftigungsumfang von 60 % wird eine Entgeltaufstockung auf 80 % gewählt, die zu einem monatlichen Gesamtentgelt von 2.666,67 EUR führt, also ca. 22 EUR pro Monat mehr als im Vergleichsmodell Teilrente).
- Um überhaupt ein Wertguthaben zu erwerben, muss der Mitarbeiter auf die Auszahlung von Teilen seines Einkommens verzichten und diese in das Wertguthaben überführen. Im Vergleichsmodell Teilrente steht ihm dieses Geld für seinen Lebensunterhalt zur Verfügung. Diese Differenz muss in der Rechnung berücksichtigt werden. Wir gehen dabei jeweils davon aus, dass der Mitarbeiter in seinem Wertguthaben genau den Betrag anspart, den er für eine Teilfreistellung mit einer Aufstockung auf ein dem Vergleichsmodell Teilrente entsprechendes Einkommen benötigt.
- Bei der Gestaltung von Zeitwertkontenmodellen wird es zunehmend zum Standard, dass Arbeitgeber die Ansparvorgänge der Beschäftigten durch Zuschüsse zum

Wertguthaben unterstützen. Dies geschieht einerseits, um Anreize für eine hohe Beteiligung der Mitarbeiter an einem solchen Modell zu schaffen. Andererseits haben auch die Arbeitgeber ein Eigeninteresse an der Nutzung von Zeitwertkonten, um Einfluss auf die Effekte einer alternden Belegschaft nehmen zu können und eine bessere Planbarkeit des altersbedingten Ausscheidens der Mitarbeiter zu erreichen. Nachdem diese Effekte durch eine Teilrente, deren Nutzung ausschließlich in der Hoheit des Beschäftigten liegt, kaum zu erwarten sind, halten wir eine vergleichbare Bezuschussung von Teilrenten für sehr unwahrscheinlich. In der Praxis werden Ansparvorgänge in Zeitwertkonten auf sehr unterschiedliche Weise und in unterschiedlichem Umfang bezuschusst. Um die Rechnung nicht zu sehr zu verkomplizieren, haben wir als Option einen Arbeitgeberzuschuss von 20 % auf die vom Mitarbeiter angesparten Beträge in die Rechnungen einbezogen. Wir betrachten also jeweils Szenarien mit und ohne Arbeitgeberzuschüsse.

› Spart ein Mitarbeiter einen Teil seines Entgelts in einem Wertguthaben an, fallen darauf zunächst keine Steuern an. Die zu zahlenden Steuern reduzieren sich dann im Umfang des Grenzsteuersatzes. Bei späterer Auszahlung des Wertguthabens zur Aufstockung des Entgelts während der Teilfreistellung liegt die subjektive Belastung des Mitarbeiters dafür in der Höhe des dann bestehenden Durchschnittssteuersatzes. In aller Regel entsteht hierdurch ein Steuervorteil für den Beschäftigten. Nun sind Berechnungen eines Steuervorteils recht problematisch, da sie sehr stark von den individuellen Bedingungen des Steuerpflichtigen abhängen (Familienstand, Anzahl Kinder, sonstiges Einkommen, Abschreibungsmöglichkeiten, ...). Wir betrachten daher jeweils das Ergebnis mit und ohne Berücksichtigung eines Steuervorteils und beziehen die Steuerwerte auf das Einkommen eines Einzelveranlagten aus der Grundtabelle der Einkommensteuer für 2017.

Dauer der Vorruhe-standsphase (Jahre)	Beschäfti-gungsumfang	Gesamt-entgelt bei ZWK	Zuschuss Arbeitgeber	Steuer-vorteil	Dauer bis Break Even (Monate)	Jahr des Break Even
2	60%	80%	nein	nein	**302**	**26**
2	60%	80%	ja	nein	**239**	**20**
2	60%	80%	ja	ja	**194**	**17**
4	60%	75%	nein	nein	**281**	**24**
4	60%	75%	ja	nein	**223**	**19**
4	60%	75%	ja	ja	**179**	**15**
2	80%	90%	nein	nein	**300**	**25**
2	80%	90%	ja	nein	**247**	**21**
2	80%	90%	ja	ja	**212**	**18**
4	80%	90%	nein	nein	**279**	**24**
4	80%	90%	ja	nein	**198**	**17**
4	80%	90%	ja	ja	**143**	**12**

Tabelle 1: Ergebnisse der Vergleichsrechnungen

Tabelle 1 zeigt die Ergebnisse der Berechnungen für unterschiedliche Szenarien in der Übersicht. Jede Zeile der Tabelle beschreibt ein berechnetes Szenario. Im ersten Fall wird ein zweijähriger Teilrentenbezug, während dessen eine Beschäftigung im Umfang von 60 % einer Vollzeitbeschäftigung fortgeführt wird, verglichen mit einer Reduzierung der Arbeitszeit auf 60 % bei Aufstockung des Entgelts auf 80 % des vorherigen Vollzeit-Einkommens[8] aus einem Wertguthaben. Es wird von einem Modell ohne Arbeitgeberzuschuss ausgegangen, Steuervorteile aus dem Zeitwertkontenmodell werden nicht berücksichtigt. In diesem Fall (wie in allen Fällen des Vergleichs von Teilrente mit der Nutzung eines Zeitwertkontos) entsteht für den Beschäftigten bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze zunächst ein relativer Vorteil durch die Teilrente, denn er muss keine Entgeltanteile in einem Wertguthaben ansparen. Nach Erreichen der Regelaltersgrenze beginnt sich der Vorteil zu drehen, denn nun erhält der Beschäftigte aufgrund der Teilrente geringere Rentenbezüge als er sie im Rahmen eines durch Wertguthaben finanzierten Vorruhestands bekäme. Die Tabelle zeigt nun, dass in diesem Fall nach 302 Monaten (bzw. im 26. Jahr) nach Erreichen der Regelaltersgrenze der Break-Even-Moment eintritt, in dem beide Modelle für den Beschäftigten zum gleichen finanziellen Ergebnis führen. Überlebt der Beschäftigte diesen Zeitpunkt, wäre in Summe das Zeitwertkontenmodell für ihn die günstigere Lösung gewesen.

Zeile 2 der Tabelle zeigt, dass sich der Zeitraum bis zum Break Even auf 239 Monate verkürzt, wenn der Beschäftigte einen Arbeitgeberzuschuss von 20 % zu seinem angesparten Wertguthaben erhält. Er verkürzt sich weiter auf 194 Monate (Break Even im 17. Jahr), wenn zudem Steuervorteile aus dem Wertguthaben berücksichtigt werden.

Um die Bedeutung des errechneten Werts für die Dauer bis zum Break Even richtig einzuordnen, sollte man diesen Wert mit der statistischen Lebenserwartung eines Beschäftigten ab dem Zeitpunkt seines Rentenbezugs vergleichen : Diese sogenannte „fernere Lebenserwartung“ lag im Jahr 2015 für Männer bei ca. 19 Jahren und für Frauen bei ca. 22 Jahren[9]. Es zeigt sich also: In einigen Szenarien führt das Zeitwertkontenmodell für den statistischen Durchschnittsbürger zu einer besseren Versorgung als eine vergleichbare Lösung über eine Teilrente. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn das Zeitwertkontenmodell arbeitgeberseitig bezuschusst wird und mögliche Steuervorteile berücksichtigt werden.

Die weiteren Szenarien in der Tabelle ergeben folgendes Bild: Je länger sich der gewünschte Zeitraum einer Vorruhestandsphase mit reduziertem Arbeitsumfang erstreckt (Beispiele mit Dauer 4 Jahre, die dann möglich werden, wenn die Regelaltersgrenze den Zielwert 67 Jahre erreicht hat) und je höher das gewünschte Niveau der finanziellen Absicherung während der Vorruhestandsphase ist (Beispiele mit 80 % Beschäftigung und ca. 90 % Entgelt im Vergleich zur Vollbeschäftigung), desto schneller wird mit dem Zeitwertkontenmodell der Break Even erreicht. Anders ausgedrückt: Desto größer wird die Wahrscheinlichkeit für den Beschäftigten, in Summe über seine Lebenszeit einen finanziellen Vorteil aus dem Zeitwertkontenmodell im Vergleich zu einer Teilrente zu erreichen. Im in dieser Hinsicht extremsten betrachteten Szenario (letzte Zeile der Tabelle), das von einem Teilrentenbezug über 4 Jahre ausgeht und mit einem Zeitwertkontenmodell mit 20 %

Arbeitsgeberzuschuss und unter Berücksichtigung eines Steuervorteils vergleicht, ist nach 12 Jahren Rentenbezug das Zeitwertkontenmodell die für den Beschäftigten günstigere Lösung. Mit jedem weiteren Lebensjahr profitiert der Beschäftigte in Höhe von ca. 500 EUR im Vergleich zur Teilrente.

Vergleichsrechnungen mit wesentlich geringeren Beschäftigungsumfängen als 60 % sind nur noch schwierig zu führen. Eine Beschäftigung über z. B. 40 % führt in unserem Beispiel zu einem Gesamteinkommen in Höhe von weniger als 65 % des Einkommens aus der Vollbeschäftigung. Dies ist nach Interpretation der Versicherungsträger für ein Zeitwertkontenmodell nicht zulässig, da dort immer mindestens eine Aufstockung auf 70 % erreicht werden müsse[10]. Man kann ein solches Teilrentenmodell nun wahlweise rechnerisch mit einer Aufstockung auf 65 % oder 70 % bei einem Zeitwertkontenmodell vergleichen. Es zeigt sich dann: Der Beschäftigte fährt in Summe besser mit einer Aufstockung auf den höheren Betrag (hier 70 %), der Break-Even-Zeitpunkt schiebt sich in solchen Modellen im Vergleich zu Szenarien mit höherem Beschäftigungsumfang weiter nach hinten. Es bleibt jedoch dabei, dass zumindest bei Berücksichtigung von Steuervorteilen und einem Arbeitgeberzuschuss die Rechnung für den Beschäftigten noch vor Erreichen der statistisch zu erwartenden Lebensdauer zugunsten des Zeitwertkontenmodells ausschlägt.

In diesen Berechnungen nicht enthalten sind Effekte aus der Verzinsung von Wertguthaben sowie aus Entgelt- und Rentensteigerungen. Hier sind verschiedene Auswirkungen denkbar:

- Steigen die Entgelte schneller als die Wertguthaben aufgrund ihrer Verzinsung, ist der Mitarbeiter, der ein Zeitwertkontenmodell nutzt, tendenziell benachteiligt, denn er muss mehr ansparen, um das gleiche relative Entgeltniveau in der Teilfreistellungsphase zu erreichen.
- Ein steigendes Rentenniveau begünstigt den Mitarbeiter mit Wertguthaben mehr als den Mitarbeiter mit Teilrente, weil der nominelle Rentenverlust des Mitarbeiters mit Teilrente dadurch größer wird.

Da in der Regel steigendes Entgelt mit steigendem Rentenniveau einhergeht, nehmen wir an, dass unsere Berechnungen durch den Verzicht auf die Berücksichtigung dieser Faktoren nicht in wesentlichem Maß verzerrt werden; ganz abgesehen davon, dass es ohnehin schwierig bis unmöglich erscheint, für diese Faktoren Annahmen zu treffen, die nicht ähnlich angreifbar wären wie ein Verzicht auf die Berücksichtigung dieser Faktoren.

5. Auswirkungen von Flexirente und Zeitwertkonten auf eine etwaige betriebliche Altersversorgung (bAV) der Mitarbeiter

Die Gegenüberstellung von Flexirente und Zeitwertkonten bedarf streng genommen auch der Analyse der Auswirkungen beider Modelle auf die betriebliche Altersversorgung der Mitarbeiter. Hierbei wirft allerdings das Flexirentengesetz unter Berücksichtigung einschlägiger Regelungen des Betriebsrentengesetzes einige (ungelöste) Fragestellungen auf, auf die Kolvenbach[11] bereits zu Recht hingewiesen hat: „Der derzeitige Wortlaut des § 6 Betriebsrentengesetz gesteht einem Arbeitnehmer nur dann eine Betriebsrente zu, wenn er die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als **Voll**rente in Anspruch nimmt."

Außerdem ist in der betrieblichen Praxis der Bezug einer Betriebsrente z. B. aus Direktzusagen in der Regel an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gekoppelt, was bei der Teilrente durch die gleichzeitige Teilzeitarbeit und damit durch die Weiterbeschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber nicht gegeben wäre. Insofern kann pauschal unterstellt werden, dass während der Bezugsphase einer Teilrente eher keine (Teil-) Betriebsrente an den „Teilrentner" ausgezahlt wird. Einige Stimmen warnen ausdrücklich vor dem hohen Verwaltungsaufwand „betrieblicher Teilrenten".[12]

Dies wäre somit deckungsgleich für die Mitarbeiter in einer aus einem Zeitwertkonto finanzierten (Teil-)Freistellungsphase, die ja unverändert ein aktives steuer- und sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis darstellt, was daher eine (Teil-) Betriebsrenten-Zahlung während der (Teil-) Freistellungsphase ausschließt. Zudem sehen die Versicherungsverträge/ Versicherungsbedingungen bzw. Entgeltumwandlungsvereinbarungen der Produktgeber im Normalfall keine Leistung für eine Teilrenten-Phase vor bzw. lassen Rentenzahlungen und Beitragszahlungen zeitlich parallel nicht zu. In jedem Fall muss beim Träger einer Betriebsrentenzusage geklärt werden, ob der Bezug einer Teilrente Auswirkungen auf die Höhe der Betriebsrente hat. Je nach Satzung des Trägers oder nach dem bAV-Regelwerk selbst kann das Überschreiten der Hinzuverdienstgrenze und der damit verbundene Teilrentenbezug zu einer Kürzung oder sogar zum Ruhen einer Betriebsrente führen.

Andererseits wäre die Frage zu beantworten, wie sich die Weiterbeschäftigung in Teilzeit während des Teilrenten-Bezugs auf eine fortzusetzende Beitragszahlung bzw. Finanzierung (arbeitgeber- und/oder arbeitnehmer-finanziert) zusätzlicher Betriebsrenten-Anwartschaften – ggf. differenziert nach den Durchführungswegen der bAV – auswirkt.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass bei Zeitwertkonten eine arbeitgeberfinanzierte bAV (a) entweder während der Einbringungsphase auf Basis des **Teilzeitgrades** der Arbeitsleistung finanziert wird und während der Freistellungsphase bei anschließender Vollfreistellung aufgrund der fehlenden Arbeitsleistung (Arbeitszeitgrad = 0) keine weitere Arbeitgeberfinanzierung mehr stattfindet bzw. bei Teilfreistellung (0 % < Arbeitszeitgrad < 100 %) auf Basis des verbleibenden Teilzeitgrads eine weitere Arbeitgeberfinanzierung erfolgt. Alternativ hängt die Arbeitgeberfinanzierung (b) primär von der **Höhe des laufenden Arbeitsentgelts** ab. Dann ist während der Einbringungsphase von einer Arbeitgeberfinanzierung auf Grundlage des nicht durch Entgeltumwandlung ins Zeitwertkonto reduzierten Arbeitsentgelts auszugehen und in der (Teil-)Freistellungsphase auf Grundlage des (Teil-) Freistellungsgehalts (b1). Es finden sich aber auch Modelle, wo die Arbeitgeberfinanzierung in der Einbringungsphase nur nach dem um die Entgeltumwandlung reduzierten Arbeitsentgelt bemessen wird, wenn in der (Teil-)Freistellungsphase das (Teil-)Freistellungsentgelt zusätzliche arbeitgeberfinanzierte Betriebsrentenanwartschaften generiert (b2) und damit eine „Verschiebung" der anteiligen Arbeitgeberfinanzierung der bAV auf die Freistellungsphase erfolgt.

Insofern hängt eine Bewertung der Auswirkungen in der bAV bzw. die Höhe der während der Einbringungs-

und (Teil-)Freistellungsphase zusätzlich erworbenen Betriebsrentenanwartschaften bei Zeitwertkonten stark von der unternehmensindividuellen Ausgestaltung der bAV ab.

Für die Teilrentenphase mit Teilzeittätigkeit ist dagegen vergleichsweise unproblematisch entweder der Teilzeitgrad oder das Teilzeit-Arbeitsentgelt als Grundlage für die Bemessung weiterer arbeitgeberfinanzierter bAV-Anwartschaften anzusetzen. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass während des Teilrentenbezugs aus der gesetzlichen Rente kein paralleler Anspruch auf Teilbetriebsrente aus der bAV besteht. Dies bestätigen auch Aussagen und Produktinformationen von Versicherungsgesellschaften, wonach während des Bezugs einer gesetzlichen Teilrente in den meisten Fällen keine „Teilauszahlung" von bAV-Teilrenten vorgesehen ist.

Wir betrachten in unserer Vergleichs-Analyse unter Abschnitt 4. ein Teilrenten- sowie ein Zeitwertkonten-Modell mit Teilfreistellungen nach der Einbringungsphase von jeweils 40 % bzw. 20 %, also einem Teilzeit-Arbeitszeitgrad von 60 % bzw. 80 % (> 0), wobei bei jeweils gleichem Beschäftigungsumfang beider Modelle in der Phase der Teilfreistellung das Arbeitsentgelt aus dem Zeitwertkonto als „Pendant" zum gesetzlichen Teilrentenbezug aufgestockt wird. In der **Einbringungsphase** (= Ansparphase für das Zeitwertkonto) würde für den Fall (a) im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung (ohne Zeitwertkonto) genau die gleiche arbeitgeberfinanzierte bAV-Anwartschaft aufgebaut werden und somit auch beim Teilrentenmodell in der Phase vor Bezug einer Teilrente, weil in allen 3 Modellen (= Vollzeit, Zeitwertkonto, Teilrente) der Arbeitszeitgrad 100 % beträgt. Für den Fall (b1) würde ebenfalls in allen 3 Modellen die gleiche arbeitgeberfinanzierte bAV-Anwartschaft generiert werden, weil beim Zeitwertkonten-Modell trotz Einbringungen ins Zeitwertkonto das ungekürzte Arbeitsentgelt die Grundlage für die Arbeitgeberfinanzierung der bAV wäre.

Im Fall (b2) dagegen würden beim Zeitwertkonto aufgrund des durch entsprechende Einbringungen reduzierten Arbeitsentgelts geringere bAV-Antwartschaften generiert werden. In der Phase der **Teilfreistellung bzw. Teilrente** würden unter Fall (a) sowohl aus dem Zeitwertkonten- als auch aus dem Teilrenten-Modell aufgrund des jeweils gleichen Arbeitszeitgrads identische bAV-Anwartschaften weiter aufgebaut werden. Im Fall (b1) würde auf Grundlage des während der Teilfreistellung in Relation zum Arbeitszeitgrad aufgestockten Arbeitsentgelts eine höhere arbeitgeberfinanzierte bAV-Anwartschaft aufgebaut werden als im Teilrentenmodell, wo das Arbeitsentgelt dem Arbeitszeitgrad entspricht und nicht aufgestockt wird. Für den Fall (b2) gilt zwar dieselbe Logik wie für (b1), jedoch wurde dafür im Zeitwertkontenmodell in der Einbringungsphase das reduzierte Arbeitsentgelt als Bemessungsbasis für die Arbeitgeberfinanzierung herangezogen, wodurch ein gewisser „Ausgleich" geschaffen wurde.

Im pauschalen Vergleich kann daher von einem leichten Vorteil zugunsten der Zeitwertkonten ausgegangen werden, weil neben den bAV-Anwartschaften aus der Teilzeitarbeit auch bAV-Anwartschaften aus der (Teil-) Freistellung bzw. Entgelt-Aufstockung während der Teilfreistellung resultieren können. Die Teilrente aus der gesetzlichen Rente hingegen löst weder eine erhöhende

Arbeitgeberfinanzierung in der bAV aus, noch führt sie zur Auszahlung einer analogen Teilrente aus der bAV. Eine abschließende Bewertung bedarf allerdings einer differenzierten Analyse und vielfältiger Berechnungen, die den Rahmen dieses Beitrags sprengen würden.

Neben der arbeitgeberfinanzierten bAV gilt es auch die bAV aus Entgeltumwandlung (arbeitnehmer-finanziert) zu beleuchten. Die Identifikation eines allgemeingültigen Bewertungsansatzes erscheint in diesem Zusammenhang noch ungleich schwerer, weil die Höhe der Entgeltumwandlung eines Mitarbeiters – innerhalb der zulässigen Grenzen des jeweiligen Durchführungswegs – ausschließlich von der individuellen Situation des Mitarbeiters bestimmt ist. Diese ergibt sich grundsätzlich unabhängig von der Frage, ob eine Teilfreistellung aus Zeitwertkonten finanziert wird oder neben der Teilrente im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung das Einkommen bestritten wird. Die generelle Frage dürfte hier sein, inwieweit bei Zeitwertkonten während der Einbringungsphase und/oder während der (Teil-) Freistellungsphase das verbleibende Arbeitsentgelt ausreichend hoch ist, um eine Entgeltumwandlung in der bAV zu finanzieren. Diese Frage stellt sich aber identisch während der Teilzeitarbeit in der Teilrentenphase.

Ungeklärte Regelungen, teilweise fehlende gesetzliche Grundlagen für eine Bewertung der Auswirkungen der Teilrente auf die betriebliche Altersversorgung und zu erwartende „überproportionale" Anforderungen an die Verwaltung betrieblicher Teilrenten lassen seitens der Arbeitgeber eine eher zurückhaltende Begeisterung bzw. untergeordnete Praxisrelevanz einer „Teilbetriebsrente" erwarten.

› 6. Wer braucht solche Lösungen?

Man kann sich nun noch die Frage stellen, wie relevant diese Erkenntnisse sind. Brauchen wir überhaupt derartige Lösungen? Immerhin war die Nachfrage nach einer Teilrente Stand Ende 2016 sehr gering[13]. Lag dies nur an bisher noch schlechteren Bedingungen für die Teilrente oder daran, dass es schlicht keinen Bedarf an solchen Lösungen für die Gestaltung des Vorruhestands gibt?

Wir sind überzeugt, dass dies in der Tat an den bisher wenig attraktiven Rahmenbedingungen einer Teilrente lag und es einen großen und weiterhin wachsenden Bedarf an flexiblen Lösungen für die letzten Jahre der Erwerbstätigkeit gibt bzw. geben wird. Dazu tragen folgende Faktoren bei:

- Die steigende Regelaltersgrenze in Verbindung mit dem sinkenden Rentenniveau stellt vor allem für Beschäftigte mit körperlich belastenden Tätigkeiten und im Schichtbetrieb eine große Herausforderung dar. Schon in der Vergangenheit haben nur relativ geringe Anteile dieser Beschäftigtengruppen bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres diese Beschäftigungen ausgeübt. Mit steigender Regelaltersgrenze wird dies noch schwieriger, gleichzeitig verbietet sich aber für große Teile dieser Beschäftigtengruppen ein vorzeitiger Rentenübergang, weil ihr Rentenniveau es ihnen nicht erlaubt, davon auch noch erhebliche Abzüge hinzunehmen.
- Die durch den demografischen Wandel, insbesondere durch den bevorstehenden Rentenübergang der Babyboomer-Generation, begonnene und weiter fortschreitende Alterung vieler Belegschaften führt dazu, dass diese Problematik in den nächsten 10 bis 15 Jahren eine stark anwachsende Zahl von Beschäftigten treffen wird.

Wenn wir also an typische Beschäftigte im Schichtbetrieb denken, ob nun in der Alten- und Krankenpflege, in der industriellen Produktion oder in der Logistik, so werden genau diese vor der Herausforderung stehen, wie sie trotz der erheblichen gesundheitlichen Belastungen durch ihre Tätigkeiten möglichst lange in Beschäftigung bleiben können, um massive Renteneinbußen zu vermeiden. Insbesondere für diese Beschäftigtengruppen werden Lösungen benötigt, die sie gegen Ende ihrer Erwerbsbiographie von der vollen Härte einer Vollzeitbeschäftigung entlasten und gleichzeitig zu möglichst geringem Verlust an Renteneinnahmen führen. Solche Lösungen müssen darin bestehen, dass die Beschäftigten ihren Tätigkeitsumfang auf das für sie je nach Alter und Gesundheitszustand noch akzeptable Maß reduzieren können, ohne dass ihr Entgelt und die Einzahlungen in die Rentenversicherung in gleichem Maße absinken. Für diesen Zweck sind sowohl Zeitwertkontenmodelle als auch Teilrenten geeignete Instrumente, wobei unsere Berechnungen zeigen, dass mit Zeitwertkonten in vielen Fällen für die Beschäftigten günstigere Lösungen entstehen. Dieses Bild wird noch dadurch verstärkt, dass der Nachteil der Teilrente im Vergleich zum Zeitwertkonto in der Rentenphase durchschlägt, in der die finanzielle Situation ohnehin für die meisten problematischer ist als in der Erwerbsphase. Dennoch gibt es auch Fallkonstellationen, in denen in Summe über das statistisch zu erwartende Lebensalter die Teilrente das für einen Beschäftigten günstigere Modell ist.

› 7. Fazit

Das Flexirentengesetz schafft deutliche Verbesserungen für die Nutzung einer Teilrente, da ein Hinzuverdienst bei vorzeitigem Rentenbezug nun nicht mehr zu starren (und schon bei geringfügiger Überschreitung der Freigrenze erheblichen) Abzügen führt, sondern die Abzüge proportional zur Höhe des Hinzuverdienstes berechnet werden. Gleichzeitig werden die Rahmenbedingungen für eine Beschäftigung während der Rente, nach Erreichen der Regelaltersgrenze, für Beschäftigte und Arbeitgeber verbessert.

In einem begrenzten Wirkungsbereich beider Instrumente überschneiden sich die Nutzungsmöglichkeiten von Teilrente und Zeitwertkonten, nämlich bei der Gestaltung eines reduzierten Beschäftigungsumfangs in den letzten Jahren (nach Vollendung des 63. Lebensjahres) vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze mit Aufstockung des Arbeitsentgelts. Unsere Vergleichsrechnungen hierzu zeigen, dass die Antwort auf die Frage, in welchem Modell der Beschäftigte finanziell besser versorgt ist, vom Beschäftigungsumfang in der Vorruhestandsphase, deren Dauer und vor allem von der erwarteten Lebensdauer abhängt. Dabei werden Zeitwertkontenmodelle im Vergleich umso vorteilhafter, je länger die Zeitstrecke der Arbeitszeitreduzierung sein soll und je höher der Beschäftigungsanteil bleibt. Modelle, die darauf abzielen, mit einem begrenzten Wertguthaben eine Entlastung über einen möglichst langen Zeitraum zu bewirken, sind also für die Beschäftigten in einem Zeitwertkonto günstiger zu gestalten. Kürzerfristige Reduzierungen des Arbeitsumfangs mit größerer Absenkung des Beschäftigungsumfangs können hingegen für die Beschäftigten in einer Teilrente günstiger ausfallen, wenn man eine durchschnittliche Lebenserwartung

unterstellt. Überlebt ein Beschäftigter die statistische Lebensdauer deutlich, dürfte in fast allen Fällen das Zeitwertkontenmodell für ihn günstiger sein.

Zudem bieten Zeitwertkonten wesentlich breitere Nutzungsmöglichkeiten, da sie nicht auf eine Nutzung erst ab Vollendung des 63. Lebensjahres beschränkt sind und auch die Höhe der Entgeltaufstockung aus dem Wertguthaben flexibler festgelegt werden kann. Da der Gesetzgeber keine begünstigte Nutzung von Wertguthaben als Arbeitsentgelt während des Bezugs einer Teilrente vorgesehen hat (Wertguthaben würden also genauso der Kürzung unterliegen wie „normales" Arbeitsentgelt), kann auch eine Kombination von Teilrente und Zeitwertkonto den Beschäftigten nicht empfohlen werden. Sinn machte diese Kombination nur, wenn das monatliche Freistellungsentgelt aus Wertguthaben unterhalb der bei der Teilrente zulässigen Hinzuverdienstgrenzen bleibt. Andererseits bedarf es einer umso geringeren Teilrente, je höher das Wertguthaben eines Zeitwertkontos ist.

Ein relevantes Szenario wäre demnach die Nutzung einer Teilrente nur dann, wenn eine Tätigkeit im Alter jenseits von 63 Jahren für einen Beschäftigten nur noch in einem Umfang möglich ist, der für ihn ohne Aufstockung über eine Teilrente finanziell nicht tragbar ist und gleichzeitig kein Wertguthaben vorhanden ist, mit dem eine vergleichbare Lösung möglich wäre. Insbesondere für Beschäftigte, in deren Unternehmen keine Wertkontenmodelle angeboten werden, kann insofern die Teilrente eine interessante Lösung sein, um mit möglichst geringen Rentenabzügen die Regelaltersgrenze in Beschäftigung zu erreichen. In Fällen, in denen bereits frühzeitig, also deutlich vor Vollendung des 63. Lebensjahres, eine Entlastung des Beschäftigten erforderlich ist, kommt auch ein Szenario in Betracht, dem zufolge zunächst eine Teilfreistellung mit Aufstockung aus einem Wertguthaben vorgenommen wird, um dann, wenn das Wertguthaben aufgebraucht ist, mit einer Teilrente den verbleibenden Zeitraum bis zur Regelaltersgrenze zu überbrücken.

So mündet der Vergleich der beiden Instrumente in ein doppeltes Plädoyer: An die Arbeitgeber, ihren Beschäftigten Zeitwertkontenmodelle anzubieten (und dies durchaus nicht nur in Fürsorge für ihre Mitarbeiter, sondern auch im wohlverstandenen Eigeninteresse) und an die Beschäftigten, solche Modelle im Rahmen ihrer Möglichkeiten auch zu nutzen.

Die Autoren:

Dr. Thomas Kick, Vorstand
IWV Institut für Wirtschaftsmathematik und betriebliche Versorgungssysteme AG

Dr. Burkhard Scherf, Geschäftsführender Partner
SSZ Beratung Dr. Scherf Schütt & Zander GmbH

1 Im Flexirentengesetz wird weiterhin der Begriff „Teilrente“ verwendet für die Regelungen zur Reduzierung der vorgezogenen Rente bei gleichzeitiger Beschäftigung mit einem Entgelt, das die Hinzuverdienstgrenze überschreitet. Wir verwenden im Weiteren deshalb ebenfalls den Begriff „Teilrente“.

2 Bundesgesetzblatt Jahrgang 2016 Teil I Nr. 59, ausgegeben zu Bonn am 13. Dezember 2016; https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl116s2838.pdf%27%5D#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl116s2838.pdf%27%5D__1503406458727

3 Für eine übersichtliche Zusammenfassung der Regelungen siehe auch „Flexirente: Das ist neu für Sie“, Broschüre der Deutschen Rentenversicherung Bund, https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/03_broschueren_und_mehr/01_broschueren/01_national/flexirente_das_ist_neu_fuer_sie.pdf?__blob=publicationFile&v=17

4 §187a SGB VI

5 Nach Auslegung der Sozialversicherungsträger im Bereich zwischen 70 % und 130 % des Entgelts der letzten 12 Monate, nach Lage des Gesetzestextes bei einer Teilfreistellung mit Aufstockung aus einem Wertguthaben sogar darüber hinaus.

6 Siehe z. B. die bei den Jahrestagungen der AGZWK in den letzten Jahren präsentierten Modelle des Studierendenwerks Darmstadt und der Mediengruppe RTL

7 Zum Vergleich: Die Rentenversicherungsträger gehen von einem durchschnittlichen Jahresentgelt eines versicherungspflichtigen Beschäftigten von 35.300 EUR aus, der nach 45 Jahren Beschäftigung einen Rentenanspruch von 1.396,35 EUR erreicht. Unser Beispielfall unterstellt also ein leicht überdurchschnittliches Einkommen mit ca. 40 Versicherungsjahren.

8 Im Modell der Teilrente erhält der Beschäftigte im Beispielszenario ein Gesamteinkommen (Teilrente plus Arbeitsentgelt) in Höhe von ca. 79,3 % seines vorherigen Vollzeit-Einkommens.

9 Quelle: Demografie Portal des Bundes und der Länder, https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/ZahlenFakten/Renteneintrittsalter_Lebenserwartung.html

10 Die Tatsache, dass eine solche Konstruktion unter dem Dach einer Teilrente zulässig ist, zeigt noch einmal, wie fragwürdig diese Interpretation der Versicherungsträger ist, der es zudem auch an einer gesetzlichen Grundlage fehlt.

11 P. Kolvenbach: Flexi-Rente: Welche Auswirkungen hat sie auf die bAV?, https://www.longial.de/aktuelles/news/newsdetail/news/flexi-rente-welche-auswirkungen-hat-sie-auf-die-bav

12 Aon Hewitt (Pressemitteilung vom 16.09.2016): Keine Flexi-Rente in der betrieblichen Altersversorgung, http://www.aon.com/germany/downloads/aonhewitt/pm20160916_flexi_rente.pdf

13 G. Bäcker, E. Kistler: Heute mögliche vorzeitige Renteneintrittswege und Erfahrungen mit der Altersteilzeit und der Teilrente; Bundeszentrale für politische Bildung, http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/rentenpolitik/223254/renteneintrittswege-altersteilzeit-teilrente

ZWK

FACHKREIS
ARBEITS- UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

ARBEITSRECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN DES EMPLOYEE SELF SERVICE – UNTER BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG DER ANFORDERUNGEN BEI ZEITWERTKONTEN

Dr. Judith May

› Einleitung und allgemeine Rahmenbedingungen

Die Digitalisierung ist in vollem Gange. Sie betrifft uns alle – und sorgt für einen tiefgreifenden Wandel in jedem Lebensbereich. So wächst mit der Generation Y als sogenannten „digital natives“ eine Generation heran, welche von klein auf mit der jeweils neuesten Technik des digitalen Zeitalters aufgewachsen ist. Studien zeigen, dass diese Bevölkerungsgruppe ein stark abweichendes Kommunikationsverhalten gegenüber früheren Generationen aufweist. Gleichzeitig hilft der Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationsmittel, Daten schneller und systematischer zu speichern und zu verwalten und damit Prozesse wirtschaftlicher zu machen. Dabei wachsen allerdings in Zeiten von „big data“ die gesammelten und verarbeiteten Datenmengen in einer Art und Weise, die ihren Schutz erschwert.

Diese Veränderungen machen vor der Arbeitswelt und auch vor dem Arbeitsverhältnis nicht halt.

Der Umfang der technischen Verarbeitung mitarbeiterbezogener Daten steigt typischerweise mit der Unternehmensgröße sukzessive an, gleichzeitig nehmen manuelle Prozesse ab. Zunehmend werden dabei für das Arbeitsverhältnis relevante Daten des Mitarbeiters von diesem selbst in webbasierten Anwendungsprogrammen oder mobilen Anwendungen angelegt, angezeigt, geändert oder Genehmigungsprozesse angestoßen (sog. Employee Self Service). Dies kann Grunddaten (Name, Anschrift, ...) genauso betreffen wie beispielsweise die Änderung der Bankverbindung oder die Verwaltung des Resturlaubs. In neuen technischen Formaten werden mithin Wissenserklärungen ebenso abgegeben wie Willenserklärungen. Dabei kommen sowohl hauseigene Systeme zur Anwendung, als auch Systeme externer Dienstleister.

Im Ergebnis werden durch den Zugriff der Mitarbeiter auf eigene Daten und Prozesse der Personalwirtschaft Abläufe der Personalverwaltung vereinfacht, beschleunigt und vereinheitlicht, sowie Schnittstellen zur Datenabfrage durch Behörden ermöglicht. Neben der Verlagerung des Pflegeaufwands erfolgt damit aber auch die Übertragung der vollen Verantwortung für die Aktualität und Richtigkeit der Daten auf den Mitarbeiter.

› Rechtliche Rahmenbedingungen

Die Aus- bzw. Verlagerung administrativer Tätigkeiten verändert grundsätzlich nicht die rechtlichen Rahmenbedingungen, unter denen das Arbeitsverhältnis besteht. Solange die rechtlichen Gegebenheiten respektiert werden, sind an dieser Stelle vor dem Hintergrund der Vertragsfreiheit vielfältige Gestaltungen vorstellbar.

Auch externe Dienstleister übernehmen als Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers nicht nur dessen administrative Aufgaben, sondern haben auch dessen Pflichten zu beachten.

Beim Einsatz digitaler Hilfsmittel stellen sich zwangsläufig weiterführende Fragen des Datenschutzes. Diese Thematik soll aufgrund ihrer Spezialität allerdings nachstehend ausgespart bleiben.[1] Daneben existiert eine Vielzahl formaler Anforderungen.

1. Formtypen des Bürgerlichen Gesetzbuches

Das Bürgerliche Gesetzbuch kennt neben den im Arbeitsverhältnis regelmäßig zu vernachlässigenden Beurkundungs- und Beglaubigungsvorschriften (§§ 128, 129 BGB) vor allem die Schriftform (§ 126 BGB), die ihr unter bestimmten Voraussetzungen gleichgestellte elektronische Form (§ 126a BGB) sowie die Textform (§ 126b BGB).

a. Schriftform, § 126 BGB

Schriftform erfordert dabei - entgegen verbreitet landläufiger Auffassung - nicht nur eine Verschriftlichung durch Lesbar-Machen von Erklärungen in Abgrenzung zur mündlichen Kommunikation, sondern vielmehr eine „eigenhändige Namensunterschrift des Ausstellers“ oder ein „notariell beglaubigtes Handzeichen“. Bei einem Vertrag muss die Unterzeichnung der Parteien auf derselben Urkunde erfolgen (§ 126 Abs. 2 BGB).

Dieses Erfordernis führt gelegentlich zu unerwartetem Aufwand, ist doch das handschriftliche Abfassen von Texten vielfach aus der Mode gekommen. Diesem Umstand Rechnung tragend hat der Gesetzgeber schon seit langem und in Umsetzung der europäischen E-Commerce-Richtlinie die elektronische Form der Schriftform gleichgestellt, wenn sich nicht aus dem Gesetz etwas anderes ergibt.

b. Elektronische Form, § 126a BGB

Soll die gesetzlich vorgeschriebene Form durch die elektronische Form ersetzt werden, so muss der Aussteller der Erklärung „dieser seinen Namen hinzufügen und das elektronische Dokument mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen“. Auch hier reicht also keineswegs eine wie auch immer geartete technische Übermittlung einer Namensunterschrift (z. B. als Unterschriftsscan oder mittels Unterschriftenpad [2]), es müssen vielmehr weitergehende Anforderungen erfüllt sein.

Nach Artikel 3, Nr. 12 der eIDAS-Verordnung über elektronische Identifizierung und Vertrauensdienste für elektronische Transaktionen im Binnenmarkt [3] ist eine qualifizierte elektronische Signatur eine fortgeschrittene elektronische Signatur, die von einer qualifizierten elektronischen Signaturerstellungseinheit erstellt wurde und auf einem qualifizierten Zertifikat für elektronische Signaturen beruht.

Dies bedeutet insbesondere (vgl. Artikel 3, Nr. 11 i.V.m. Artikel 26 der eIDAS-Verordnung), dass die Signatur

- eindeutig dem Unterzeichner zugeordnet ist
- die Identifizierung des Unterzeichners ermöglicht
- unter Verwendung elektronischer Signaturerstellungsdaten erstellt wird, die der Unterzeichner mit einem hohen Maß an Vertrauen unter seiner alleinigen Kontrolle verwenden kann und

› sie derart mit den auf diese Weise unterzeichneten Daten verbunden ist, dass eine nachträgliche Veränderung der Daten erkannt werden kann.

Elektronische Signaturen lassen sich mittels digitaler Signaturverfahren erzeugen.[4] Wer mit einer qualifizierten elektronischen Signatur am Rechtsverkehr teilnehmen will, muss also die für die Speicherung und Anwendung des Signaturschlüssels geeignete Soft- und Hardware [5] besitzen und bei einem Zertifizierungsdienstanbieter [6] ein qualifiziertes Zertifikat beantragen.

Für Verträge gilt der dem § 126 Abs. 2 BGB nachgebildete § 126a Abs. 2 BGB: Zur Wahrung der Form genügt nicht, dass jede Partei nur ihre eigene Angebots- und Annahmeerklärung signiert. Es müssen vielmehr gleichlautende Dokumente hergestellt werden, die den gesamten Vertragstext enthalten. Je ein Exemplar dieses Dokuments müssen die Parteien mit ihrer Signatur versehen, und zwar das für die andere Partei bestimmte. [7]

In der Praxis konnte sich die elektronische Form bislang noch nicht durchsetzen. Sie scheitert oft an dem Erfordernis der qualifizierten elektronischen Signatur, deren technische Voraussetzungen nur bei wenigen Unternehmen und Funktionsträgern implementiert wurden.[8]

c. Textform, § 126b BGB

§ 126b BGB regelt mit der Textform einen relativ neuen Formtypus, der lesbaren aber unterschriftslosen Erklärung. Zur Erfüllung der Textform reicht es aus, wenn eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben wird. Der dauerhafte Datenträger wird in § 126b Satz 2 BGB näher definiert und erfordert insbesondere Aufbewahrungs- und Speichermöglichkeiten für einen zweckentsprechenden Zeitraum.

Neben Papier erfüllen beispielsweise USB-Sticks, Speicherkarten, Festplatten und auch E-Mails diese Voraussetzungen. Bei elektronischen, durch E-Mail übermittelten Erklärungen ist es hinreichend, dass der Empfänger sie speichern und ausdrucken kann; nicht erforderlich ist, dass tatsächlich ein Ausdruck erfolgt. Bei Texten, die lediglich auf einer Homepage in das Internet eingestellt, dem Empfänger aber nicht übermittelt werden, ist die Textform nur gewahrt, wenn es tatsächlich zu einem Download, d. h. zu einer Abspeicherung oder einem Ausdruck kommt. [9]

2. Informationspflichten des Arbeitgebers zum Arbeitsvertrag

Das deutsche Nachweisgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, die wesentlichen Bedingungen eines Arbeitsvertrages spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

In die Niederschrift sind gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG insbesondere aufzunehmen:

› der Name und die Anschrift der Vertragsparteien
› der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
› der Arbeitsort
› die Zusammensetzung und die Höhe des

Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit
› die vereinbarte Arbeitszeit

Laut Satz 3 der Vorschrift ist der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ausgeschlossen.

Für den Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen gilt damit zwar nicht die Schriftform gemäß § 126 BGB, da nicht beide Parteien eigenhändig auf ein und derselben Urkunde unterzeichnen müssen. Auch wenn also die handschriftliche Gegenzeichnung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer unterbleiben kann, ist der Arbeitgeber aber dennoch verpflichtet, ein jedenfalls von ihm unterzeichnetes Schriftstück auszuhändigen. Papierlose, technische Lösungen, wie beispielsweise die Niederlegung der Arbeitsbedingungen in einer E-Mail, erfüllen diese Voraussetzungen mithin ebenso wenig wie ein unterschriftsloser Ausdruck.

Ändern sich wesentliche Vertragsbedingungen, so ist auch dies nach § 3 NachwG dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen. Gerade mit Blick auf Einbringungen oder Entnahmen aus einem Zeitwertkonto, welche insbesondere das geschuldete Arbeitsentgelt bzw. die zu erbringende Arbeitszeit berühren, ist nun entscheidend, ob der Ausschluss der elektronischen Form auch hier gilt.

Folgt man dem Wortlaut des Gesetzes, so fällt auf, dass der für den ursprünglichen Arbeitsvertrag explizit formulierte Ausschluss der elektronischen Form für den Fall einer späteren Änderung der Vertragsbedingungen nicht noch einmal wiederholt wurde. Hieraus könnte man schließen, dass der Gesetzgeber den bürokratischen Aufwand bei Vertragsänderungen gering halten und die elektronische Form zulassen wollte, zumal der Arbeitnehmer ja bereits einen unterzeichneten Arbeitsvertrag besitzt. In der Gesetzesbegründung zu § 3 NachwG findet man jedoch unter Verweis auf die in einem Dauerschuldverhältnis erforderliche Aktualität des Nachweises einen Hinweis darauf, dass auch hier die Unterzeichnung gefordert wird.[10]

Was sind nun die Rechtsfolgen eines Verstoßes? Zunächst kommt dem Nachweisgesetz allein deklaratorische Bedeutung zu. Zwar kann gemäß § 5 NachwG von den beschriebenen Vorschriften nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, gleichwohl sieht das Gesetz selbst bei Nichtbefolgung keine Sanktionen (wie beispielsweise Bußgelder o. ä.) vor. Insbesondere ist der Arbeitsvertrag auch bei Nichtbefolgung des Nachweisgesetzes wirksam zustande gekommen bzw. abgeändert worden.

Durch den Verstoß gegen die Nachweispflichten gerät der Arbeitgeber aber in Verzug und haftet dem Arbeitnehmer auf Ersatz eines etwaigen Verzugsschadens. Ein nicht erbrachter Nachweis kann sich außerdem im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung dergestalt auswirken, dass dem Arbeitnehmer im Rahmen der Beweisführung Erleichterungen eingeräumt werden.

› Besondere Anforderungen an die Zeitwertkontenadministration

1. Besondere Arbeitgeberpflichten

Spätestens bei Überschreiten des Betrages der monatlichen Bezugsgröße hat der Arbeitgeber gemäß § 7e Abs. 4 SGB IV den Beschäftigten über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz schriftlich zu unterrichten. Dem liegt die vor Inkrafttreten des Flexi II-Gesetzes[11] gemachte Erfahrung zu Grunde, dass der Verpflichtung zu insolvenzschützenden Maßnahmen für das Wertguthaben in der Praxis nur unzureichend nachgekommen worden war; die Beschäftigten erfuhren zu spät oder gar nicht, ob eine insolvenzfeste Absicherung bestand.[12]

Angesichts der Bedeutung, die der Gesetzgeber seither dem Insolvenzschutz beigemessen hat, ist die Auflage nachvollziehbar und aufgrund der Einmaligkeit der Unterrichtung gegebenenfalls hinnehmbar. So kann diese Anforderung beispielsweise durch einen Passus zur Insolvenzsicherung in der (Betriebs)Vereinbarung unaufwendig umgesetzt werden. Nicht erschließt sich allerdings, warum hier strengere Regeln gelten als für den Nachweis der Insolvenzsicherung bei Altersteilzeit (sowie dessen halbjährliche Wiederholungen), welche von Anfang an eine Privilegierung durch die Zulässigkeit der bloßen Textform erfahren hat und zudem einer Abdingbarkeit durch eine gleichwertige Art und Form des Nachweises auf betrieblicher Ebene unterliegen.[13]

Die mindestens einmal jährlich und damit regelmäßig zu erbringende Unterrichtung über die Höhe des im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens erfährt dagegen formelle Erleichterungen und kann in Textform erbracht werden (vgl. § 7d Abs. 2 SGB IV).

2. Typische Geschäftsvorfälle beim Zeitwertkonto

Das Zeitwertkonto kennt konzeptionell zunächst zwei Basisprozesse: Einbringungen und Entnahmen. Hinzu kommen Übertragungsverlangen auf einen Folgearbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund sowie im Falle des Scheiterns einer Realisierung plangemäßer Entnahmen die Abrechnung als Störfall. Letzteres dürfte im Employee Self Service kaum von Bedeutung sein. Die übrigen Geschäftsvorfälle sollen im Folgenden näher untersucht werden.

Einbringungen und Entnahmen

§ 7b Nr. 1 SGB IV legt fest, dass eine Wertguthabenvereinbarung u. a. voraussetzt, dass der Aufbau des Wertguthabens auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt. Das Schriftlichkeitserfordernis gilt mithin für die Vereinbarung, die der Wertguthabenbildung zu Grunde liegt. Dabei gehen Gesetzgeber und Sozialversicherungsträger zunächst ganz allgemein davon aus, dass eine Vereinbarung mit dem Ziel der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit grundsätzlich in tariflicher, betrieblicher oder individualrechtlicher Form getroffen werden kann.[14]

Allerdings ist nach der Begründung des Gesetzesentwurfs die tatsächliche Einbringung von Arbeitszeit bzw. Arbeitsentgelt in ein Wertguthaben von der Wertguthabenvereinbarung als arbeitsrechtlicher Grundlage zu unterscheiden.[15] Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung gelangen überdies zu dem Ergebnis, dass die Annahme einer

Wertguthabenvereinbarung im Sinne von § 7b SGB IV weder eine konkrete Festlegung der Dauer bzw. des Umfangs der Freistellung noch der Höhe des Arbeitsentgelts erfordern.[16]

Folgt man diesen Auffassungen, sind sowohl Einbringungen als auch Entnahmen nicht Element der Wertguthabenvereinbarung sondern bauen auf dieser auf. In der häufig anzutreffenden Konstellation einer Rahmenbetriebsvereinbarung bzw. eines Rahmentarifvertrages zu Zeitwertkonten - welche nach § 77 Abs. 2 Satz 1 BetrVG bzw. § 1 Abs. 2 TVG selbst ohnehin der Schriftform bedürfen - kann die operative Umsetzung von An- und Entsparvorgängen außerhalb der strengen Voraussetzungen des § 126 BGB erfolgen. Dies ebnet den Weg für eine Vielzahl papierloser technischer Lösungen.

Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle allerdings darauf hingewiesen, dass die Literatur vereinzelt Meinungen kennt, wonach jede Wertguthabenvereinbarung zwingend einer individualrechtlichen Einigung bedarf.[17] Vertreter dieser Auffassung müssten konsequenterweise jedem Teilnehmer am Zeitwertkontenmodell schriftliche Willenserklärungen abverlangen, was eine rein technische Lösung ausschließt. Geschieht die Umsetzung dennoch ohne eigenhändige Unterschriften der Teilnehmer, droht die Nichtigkeit wegen Formmangels (§ 125 Satz 1 BGB) mit der weiteren Konsequenz einer sofortigen Versteuerung und Verbeitragung der Einbringungen. Mithin wäre die generelle steuer- und sozialversicherungsrechtliche Anerkennung des Modells gefährdet.

Übertragungen

Nach § 7f Abs. 1 und Abs. 2 SGB IV kann der Beschäftigte bei Beendigung der Beschäftigung und bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen durch schriftliche Erklärung verlangen, dass das Wertguthaben auf einen neuen Arbeitgeber bzw. auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wird. Wird die Schriftform nicht gewahrt, so wäre die Übertragung unwirksam und dementsprechend eine Störfallabrechnung (§ 23b Abs. 2 SGB IV) durchzuführen.

› Würdigung und Fazit

„Schriftform bedeutet Schriftform“ – Aber gilt das immer? Nach klassischer juristischer Handwerkskunst bildet der Wortlaut die äußerste Grenze der Auslegung. Gleichwohl hat das Bundesarbeitsgericht in einem Beschluss aus dem Jahre 2011[18] festgestellt, dass die nach § 99 Abs. 3 BetrVG erforderliche schriftliche Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats zu Einstellung, Versetzung oder Eingruppierung auch in Textform erfolgen könne und sogar eine Nachbildung der Unterschrift hier ausreichend sei. In seiner Begründung unterscheidet das Gericht zwischen Rechtsgeschäften, bei denen die Schriftform stets eine eigenhändige Unterschrift fordert und rechtsgeschäftsähnlichen Erklärungen, auf die § 126 Abs. 1 BGB keine Anwendung findet. So sei es bei rechtsgeschäftsähnlichen, auf einen tatsächlichen Erfolg gerichteten Handlungen allein entscheidend, dass das Gegenüber auf sichere Weise Kenntnis erhält. Diesem Informations- und Klarstellungzweck genüge eine schriftliche Erklärung auch ohne eigenhändige Namensunterschrift, die die Anforderungen des § 126b BGB (Textform) erfüllt.

Nach alledem sind wir von einer eindeutigen Rechtslage weit entfernt. Die drohende Unwirksamkeit der einzelnen Maßnahmen, im Extremfall sogar das Infrage stellen der Wirksamkeit eines gesamten Modells führt dazu, dass Arbeitgeber je nach Risikobereitschaft die analoge Welt gegebenenfalls nicht gänzlich verlassen können, auch wenn sie dies wollen. Anno Domini 2017 und mit dem Weißbuch „Arbeiten 4.0“ des BMAS im Rücken ist dies kein befriedigender Zustand.

Die Vorteile des papierlosen Personalbüros liegen auf der Hand: Schnelle Umsetzung, Einsparen von Druck- und Papierkosten und nicht zuletzt Umweltschutzaspekte sind nicht nur „nice-to-have“. Auch im Personalbereich gibt es immer mehr Massensachverhalte, die nur mit dem Einsatz technischer Hilfsmittel beherrschbar bleiben. Gleichzeitig sind Formvorschriften kein Selbstzweck sondern erfüllen wichtige Warn-, Klarstellungs- und Beweisfunktionen.[19] Nach Auffassung der Verfasserin müssen sich Recht und Technik hier Hand in Hand weiterentwickeln, damit wir weder vom technischen Fortschritt überrollt, noch vom rechtlichen Rahmen ausgebremst werden.

Eine überzeugende Beweisführung kann auch mittels technischer Hilfsmittel vorgenommen werden. So können Unterschriftenpads statische und dynamische biometrische Merkmale wie Schriftbild, Schreibgeschwindigkeit oder Schreibdruck erfassen und damit nachgeahmte Unterschriften als Fälschung erkennen.[20] Auch Warnhinweise können zeitgemäß, beispielsweise in Form eines sogenannten Pop-Up, als visuelles Element eines Computerprogramms erfolgen. Schon die Ablösung der Schriftform durch die Textform, wo dies angesichts der Sach- und Interessenlage angezeigt ist, hilft hier als Schritt in die richtige Richtung.[21] Letztlich muss der Gesetzgeber mit dem gebotenen Augenmaß die Rahmenbedingungen erweitern, ohne gleichzeitig vom berechtigten Sicherheitsbedürfnis der Anwender abzurücken. Keine leichte Aufgabe, aber unabdingbar angesichts der bestehenden digitalen Herausforderungen.

Die Autorin:

Dr. Judith May
Prokuristin Mercer Deutschland GmbH

1 Zu beachten ist, dass Betroffenenrechte bei der Datenerhebung, Datenverarbeitung und Datennutzung auch für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses mit Wirksamwerden der neuen EU-Datenschutz-Grundverordnung am 25.05.2018 (Verordnung (EU) 2016/679) noch weiter gestärkt werden, indem beispielsweise Informations- und Dokumentationspflichten verschärft werden. Dies gilt insbesondere auch für Auftragsdatenverarbeiter. Zudem wird es strengere Anforderungen an eine rechtsgültige Zustimmung der Betroffenen geben. Neu ist ferner auch ein Recht auf Datenportabilität sowie ein Recht auf Vergessen, d. h. auf Datenlöschung. Anders als die vorhergehende Richtlinie gilt die Verordnung unmittelbar und muss nicht erst in den Mitgliedsstaaten umgesetzt werden. Gleichwohl wird es in der Konsequenz auch zu Anpassungen im BDSG kommen.

2 Vgl. OLG München, NJW 2012, 3584: Die Unterschrift auf einem elektronischen Schreibtablett wahrt die Schriftform nicht.

3 Die Verwendung elektronischer Signaturen und Zeitstempel ist bisher in der Europäischen Union durch die Signaturrichtlinie (Richtlinie 1999/93/EG) geregelt gewesen, die in Deutschland mit Signaturgesetz und Signaturverordnung umgesetzt worden war. Mit Einführung der eIDAS-Verordnung über elektronische Identifizierung und Vertrauensdienste für elektronische Transaktionen im Binnenmarkt (Verordnung (EU) Nr. 910/2014) wurde die Signaturrichtlinie aufgehoben; das deutsche Vertrauensdienstegesetz (VDG) vom 18.07.2017 löst das deutsche Signaturgesetz ab (BGBl. 2017 I, 2745 ff.).

4 Es gilt zu beachten, dass die Begriffe der elektronischen Signatur und der digitalen Signatur nicht inhaltsgleich sind, vielmehr handelt es sich bei der digitalen Signatur um einen mathematischen bzw. technischen Begriff während elektronische Signatur ein juristischer Begriff ist.

5 Eine digitale Signatur, auch digitales Signaturverfahren, ist ein asymmetrisches Kryptosystem, bei dem ein Sender mit Hilfe eines geheimen Signaturschlüssels (dem Private Key) zu einer digitalen Nachricht (d. h. zu beliebigen Daten) einen Wert berechnet, der ebenfalls digitale Signatur genannt wird. Dieser Wert ermöglicht es jedem, mit Hilfe des öffentlichen Verifikationsschlüssels (dem Public Key) die nicht-abstreitbare Urheberschaft und Integrität der Nachricht zu prüfen (vgl. https://de.wikipedia.org/wiki/Digitale_Signatur).

6 Akkreditierte Zertifizierungsdienstanbieter sind beispielsweise die Bundesnotarkammer oder die Deutsche Telekom AG, c/o T-Systems International GmbH (s.a. Verzeichnisdienst der Bundesnetzagentur unter https://www.nrca-ds.de).

7 Vgl. Ellenberger, a.a.O., Rn.10.

8 Vgl. Diepold/ Stelzer, Neue Formerfordernisse ab Oktober, AuA 2016, 460 (461).

9 Vgl. Ellenberger, § 126b BGB, Rn. 3.

10 BT-Drs. 13/668, S. 11.

11 Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze, BGBl. I 2008, 2940 ff.

12 Seewald in Kasseler Kommentar Sozialversicherungsrecht, § 7e SGB IV, Rn. 24.

13 Vgl. § 8a Abs. 3 AltersTZG.

14 BT-Drucksache 16/10289, S. 14.; Rundschreiben zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 31.03.2009, S. 19 f.

15 BT-Drucksache 16/10289, S. 15 zu § 7b SGB IV.

16 Rundschreiben zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 31.03.2009, S. 20.

17 Vgl. Ulbrich/Rihn, DB 2009, 1466 (1467); Ostrowicz, LOHN + GEHALT SPEZIAL JUNI 2009, S. 8.

18 BAG, Beschluss vom 01.06.2011 (7 ABR 138/09), DB 2012, S. 12 f.

19 Vgl. Ellenberger in Palandt, § 125 BGB, Rn. 2 f.

20 Vgl. https://de.wikipedia.org/wiki/Unterschriftenpad.

21 Vgl. beispielsweise das grundsätzlich auch im Arbeitsrecht anwendbare und zum 01.10.2016 neu gefasste Klauselverbot in § 309 Nr. 13b BGB, welches es untersagt, Anzeigen und Erklärungen gegenüber dem Arbeitgeber an eine strengere als die Textform zu binden.

25%
25%
2000.00
1000.00
900.00
800.00
700.00
600.00
500.00
400.00
300.00
200.00
100.00
90.00
80.00
70.00
60.00
50.00
40.00
30.00
20.00
10.00
00.00
100 200 300 400 500 600 700 800 900 1000 1100 1200 1300 1400 1500 1600

ZWK

FACHKREIS
STEUERN UND BILANZEN

FINANZGERICHTSBARKEIT WEITET RECHTSPRECHUNG ZUR VERDECKTEN GEWINNAUSSCHÜTTUNG BEI ZEITWERTKONTENVEREINBARUNGEN FÜR GESELLSCHAFTER-GESCHÄFTSFÜHRER AUS

Eva
Dill

Roland
Hauch

Nicole
Koller

Tobias
Weisse

Bereits im Yearbookbeitrag 2016/2017 hatte sich der Fachkreis Steuern und Bilanzen mit der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 11.11.2015 (AZ.: I R 26/15) zur Bewertung von Zuführungen einer Gesellschaft zu einem Arbeitszeit- oder Zeitwertkonto zu Gunsten eines Gesellschafter-Geschäftsführers als verdeckte Gewinnausschüttung auseinandergesetzt und dessen Auswirkungen auf die Praxis aufgezeigt.

Nun weitet die Finanzgerichtsbarkeit die Entscheidungsgrundsätze des BFH aus. Mit erstinstanzlichem Urteil vom 21.12.2016 (AZ.: 1 K 1381/14) greift das Finanzgericht (FG) Rheinland-Pfalz die Entscheidung des BFH auf und erweitert sie auch auf Fallgestaltungen mit mehr als einem alleinigen Gesellschafter-Geschäftsführer.

Im Ergebnis bleibt sich die Finanzgerichtsbarkeit mit der Annahme einer verdeckten Gewinnausschüttung allerdings treu. Bei aller Entscheidungsfreude ist allerdings auch weiterhin die zentrale Frage ungeklärt, ob die im Rahmen einer Zeitwertkontenreglung gebildeten Rückstellungen abzuzinsen sind.

› Sachverhalt

An der klagenden Gesellschaft waren in den streitgegenständlichen Jahren 2008 bis 2010 in der Summe drei Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) beteiligt. Die Beteiligungsquote lag bei zwei GGFs jeweils bei 40 % des Stammkapitals, beim dritten GGF bei 20 %. Alle drei GGFs waren zur Führung der Geschäfte bestellt und hatten neben jeweils persönlich verantworteten Aufgabenbereichen auch die Überwachung des gesamten Geschäftsbetriebes zu verantworten.

Im Jahr 2007 schloss die Klägerin mit ihren GGFs eine „Vereinbarung zur Entgeltumwandlung zur Ermöglichung der Gestaltung der Lebensarbeitszeit durch bezahlte Freizeit von der Arbeit." Ziel dieser Vereinbarung war die Flexibilisierung der geschuldeten Arbeitsleistung durch spätere aus dem angesparten Wertguthaben finanzierte Freistellungsphasen.

Die umgewandelten Entgeltbestandteile wurden mittels eines Servicekontos gespeisten und durch eine Bank geführten Wertpapierdepots für den Kauf von Investmentfondsanteilen verwendet. Der jeweilige Umfang der arbeitsrechtlichen Verpflichtung der Klägerin war auf die entsprechende Wertentwicklung der Wertpapierdepots beschränkt worden. Eine bezahlte Freistellung sollte frühestens zum 55. Lebensjahr möglich sein und musste spätestens zum 67. Lebensjahr erfolgen. Die Vergütung in der Freistellungsphase musste mindestens 70 % des durchschnittlichen monatlichen Grundgehalts vor Entgeltumwandlung betragen. Die Wertpapierdepots einschließlich sich aus diesen ergebenden Erträgen nebst Zinsen auf dem Servicekonto wurden zur Insolvenzsicherung an die GGFs verpfändet.

Die Klägerin hat in den streitgegenständlichen Jahren Rückstellungen für ihre Verbindlichkeiten aus den Zeitwertkonten

gebildet. Aufgrund der Annahme, der Verpflichtung aus den entsprechenden Zeitwertkonten sei eine Verzinsung zugesagt, wurde keine Abzinsung vorgenommen.

Das zuständige Finanzamt dagegen beurteilte die Verpflichtung als unverzinslich, da sich die Gegenleistung nur auf den Depotwert zuzüglich Servicekonto beziehe und nahm eine Abzinsung der Beträge nach § 6 Abs. 1 Nr. 3a Buchstabe e EStG an.

Die Klägerin führte demgegenüber aus, dass es sich zwar nicht um eine feste, aber um eine variable Verzinsung handele. Davon unabhängig sei, dass sich aus der Wertpapieranlage in Teilzeiträumen auch eine negative Wertentwicklung ergeben hat. Maßgeblich sei allein, dass die Beteiligten im Zeitpunkt der Beteiligung an dem Wertkontenmodell eine positive Entwicklung der Wertpapiere erwartet hätten. Zudem weist sie darauf hin, dass sich aus dem Servicekonto eine – wenn auch geringe – Verzinsung ergeben hätte, welche eine Abzinsung ausschließe.

Nach erfolglosem Einspruchsverfahren hat sich die Klägerin mit der Klage an das FG Rheinland-Pfalz gegen die von der Finanzverwaltung vorgenommene steuerliche Bewertung der Rückstellung gewandt.

› Die Urteilsgründe

Im Ergebnis folgt das FG Rheinland-Pfalz der Einschätzung des BFH aus dem Jahr 2015 und stellt fest, dass die für die Wertkonten der GGFs gebildeten Rückstellungen als verdeckte Gewinnausschüttungen einzustufen sind. Auch in den wesentlichen Aspekten der Urteilsbegründung stützt sich das Finanzgericht Rheinland-Pfalz auf die zentralen Aussagen des BFH.

Es stellt fest, dass es sich bei einer Vereinbarung über das Ansparen von Wertguthaben im Rahmen eines Zeitwertkontos zugunsten von GGFs nicht um eine Vereinbarung handele, die ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter einer Kapitalgesellschaft mit einem Fremdgeschäftsführer vereinbart hätte. Bereits hieraus ergebe sich die für die verdeckte Gewinnausschüttung nötige gesellschaftliche Veranlassung der durch die Zuwendungen auf das jeweilige Wertkonto bedingten Vermögensminderung der zusagenden Gesellschaft. Wesentlicher Aspekt dafür, dass eine solche Vereinbarung einem Fremdvergleich nicht standhalte, sei die „Allzuständigkeit“ eines GGF. Sie bedeute, dass der GGF, honoriert durch seine vergütungsseitige Gesamtausstattung, alle für die Gesellschaft notwendigen Arbeiten ausführen müsse, auch wenn dies einen Einsatz außerhalb oder oberhalb der üblichen Arbeitszeiten notwendig mache. Mit diesem Pflichtverständnis sei eine Vereinbarung jedoch nicht vereinbar, die festsetze, dass auf eine unmittelbare Entlohnung zu Gunsten eines späteren Freizeitausgleiches verzichtet werden könne. Dies gelte umso mehr, da Personen in der Funktion eines Gesellschaftsorgans der Gedanke von Überstunden und deren Abgeltung fremd sei. Gleiches müsse folglich auch für deren Ansammlung auf ein Wertkonto gelten, auch wenn wie im gegenständlichen Urteil der Ansparvorgang nicht über die Einbringung zeitlichen Mehraufwandes, sondern im Wege des Verzichts auf Vergütungsbestandteile erfolge. Beides laufe auf einen Erwerb von Freizeitansprüchen hinaus.

Laut FG Rheinland-Pfalz sei das Merkmal der „Allzuständigkeit“ gerade nicht dahingehend zu verstehen, dass dies lediglich für alleinige (Gesellschafter-) Geschäftsführer gelte. Aus den Ausführungen des BFH ließe sich dies nicht ableiten. Die Allzuständigkeit gelte auch für jeden einzelnen von mehreren zur Geschäftsführung bestellten Gesellschaftern, gleich ob es sich bei diesen um beherrschende oder nicht beherrschende Gesellschafter handele. Im zu entscheidenden Sachverhalt fände diese Annahme zudem seine Stütze darin, dass sich für jeden einzelnen GGF neben der eigenverantwortlichen Betreuung des eigenen Kompetenzbereiches die Verpflichtung zur

generellen Überwachung des gesamten Geschäftsbetriebs der Gesellschaft ergebe. Zudem seien alle GGFs in vollem Umfang alleingeschäftsführungs- und alleinvertretungsberechtigt gewesen. Bereits hieraus habe sich eine Allzuständigkeit eines jeden einzelnen manifestiert, die es nicht zulasse, sich auf eine Arbeitsteiligkeit der Geschäftsführung zu berufen.

Das FG Rheinland-Pfalz deutet sogar an, dass es sich diese ohnehin schon vorgenommene Ausweitung der BFH-Grundsätze auch auf andere Gesellschafter in leitender Stellung einer Gesellschaft vorstellen könne. Dies gelte zumindest dann, soweit auch dort eine vergleichbare Allzuständigkeit vorliegen würde.

Da die Klage bereits aufgrund der Behandlung als verdeckte Gewinnausschüttung keinen Erfolg hatte, wurde über die Frage einer Abzinsung der Rückstellung durch das Finanzgericht aus prozessualer Sicht nicht entschieden.

Dennoch werden in dem Urteil einige ergänzende Aussagen zu den von der Klägerin vorgebrachten Argumenten hinsichtlich der Abzinsung gemacht.

Das Finanzgericht vermochte dem von der Klägerin vorgebrachten Argument, dass eine Mindestverzinsung auch im Falle einer negativen Entwicklung der Kurswerte vorläge, in dem zu beurteilenden Fall nicht zu folgen. Demgegenüber deutet das Finanzgericht allerdings an, dass die Verzinsung des Servicekontos von geringfügig mehr als 0 % als ausreichend für die Annahme einer Verzinslichkeit sein könnte. Diese seitens des Finanzgerichts vertretene Auffassung erscheint insofern interessant, als hier wohl der im BMF-Schreiben geäußerten Auffassung (vom 26.05.2005, BStBl I 2005, Rdnr. 13; May/ Bechtoldt BB 2016, S235f) gefolgt wird, dass jeder Zinssatz von mehr als 0 % zu eine Ablehnung der Abzinsung führe.

› Bedeutung des Urteils für die Praxis

1. Auswirkungen auf Zeitwertkonten für einen nicht beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer

Das FG Rheinland-Pfalz erweitert nunmehr erstmals das Merkmal der „Allzuständigkeit" eines Gesellschafter-Geschäftsführers und weitet dies auch auf solche Fälle aus, in denen die Geschäftsführung nicht einem Geschäftsführer alleine unterliegt. Die entsprechende Ausweitung betrifft nun auch Gesellschafter-Geschäftsführer in nicht beherrschender Stellung. Das FG Rheinland-Pfalz geht sogar noch weiter und hält es für denkbar, diese Grundsätze auch auf andere Gesellschafter in leitender Stellung einer Gesellschaft auszuweiten.

Ungeklärt bleibt nach wie vor die steuerliche Behandlung bei Fremdgeschäftsführern oder auch anderen Arbeitnehmern, die eine Organstellung innehaben, bei denen keine gesellschaftsrechtliche Veranlassung gegeben ist. Nicht erwähnt wird seitens des FG Rheinland-Pfalz außerdem die Frage der lohnsteuerlichen Behandlung der Zuführungen zum Zeitwertkonto.

Wie im letzten Yearbookbeitrag des Fachkreises erläutert, ist die Frage der lohnsteuerlichen Behandlung von Zuführungen zu Zeitwertkonten für GGF sowie Organe einer Gesellschaft noch nicht höchstrichterlich geklärt. Die Finanzverwaltung vertritt hier unverändert für Fälle ab 2009 entsprechend dem BMF-Schreiben vom 17.06.2009 die Ansicht, dass es bei Zuführungen zu einem Zeitwertkonto bereits mit der Gutschrift auf dem Zeitwertkonto zu einem lohnsteuerlichen Zufluss beim jeweilig begünstigten GGF kommt. Die bisherige Rechtsprechung verschiedener Finanzgerichte (z. B. FG Köln vom 26.04.2016; 1 K 1191/12) - jetzt eben auch das FG Rheinland-Pfalz - hat diese Ansicht auch in Fällen eines Fremd-GF nicht bestätigt und in der Folge abweichend entschieden. Die Entscheidung des BFH in der Sache zu einem Fremd-GF steht noch aus (BFH VI R 17/16).

Fest steht aber auch, dass es bei einem Gesellschafter-Geschäftsführer entweder zu einem Lohnzufluss (Ansicht BMF) oder zu einer verdeckten Gewinnausschüttung (Ansicht BFH) kommen kann. Diesen Widerspruch zwischen dem Vorgehen der Finanzbehörden und der Rechtsprechungspraxis vermag auch die hier diskutierte Entscheidung nicht aufzulösen.

2. Bewertung der Ausführungen des FG Rheinland-Pfalz zur Abzinsung der im Rahmen von Wertkonten gebildeten Rückstellungen bei Anlage in Wertpapieren

› **a) Grundlagen der Abzinsung bei Zeitwertkonten**
Werden Beiträge aus Wertguthabenvereinbarungen nach § 7 e SGB IV beim Arbeitgeber durch eine Anlage am Kapitalmarkt finanziert, so stellt sich bei Modellen, bei denen wie im Urteilsfall die Zusage an die Wertentwicklung der Kapitalanlagen gekoppelt, ist die Frage nach der Abzinsung der Rückstellung nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 a EStG.

› **b) Grundsätze der handels- und steuerbilanziellen Bewertung**
Dem Grund nach handelt es sich auf Seiten des Arbeitgebers um eine Verpflichtung wegen des Erfüllungsrückstands nach § 5 Abs. 1 EStG i.V.m. § 249 HGB.

aa) Handelsbilanz
Da Wertguthaben nach den gesetzlichen Vorgaben (§ 7e SGB IV) zwingend gegen Insolvenz zu sichern sind, greift das Saldierungsgebot in der Handelsbilanz (§ 246 Abs. 2 HGB). Als Deckungsvermögen im Sinne des § 246 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 1 HGB gelten Vermögensgegenstände, die dem Zugriff aller übrigen Gläubiger entzogen sind und ausschließlich der Erfüllung von Schulden aus Altersvorsorgeverpflichtungen oder vergleichbaren langfristig fällig werdenden Verpflichtungen dienen. Wertguthabenvereinbarungen, bei denen die spätere Auszahlung an den Arbeitnehmer von der Kapitalentwicklung von Wertpapieren abhängt, stellen langfristig fällige Verpflichtungen vergleichbar mit denen aus wertpapiergebundenen Versorgungszusagen nach § 253 Abs. 1 Satz 3 HGB dar (IDW HFA 30, Tz 77).

Die Altersvorsorgeverpflichtung ist mit dem Zeitwert der Wertpapiere anzusetzen, soweit dieser einen garantierten Mindestbetrag übersteigt. Bei Partizipationsmodellen findet somit - vorbehaltlich der Werterhaltungsgarantie - in der Regel eine vollständige Bereinigung der Handelsbilanz statt, da der Anspruch dem Guthaben entspricht. Nur wenn der Wert der Fondsanteile unter die Mindestzusage fällt, erfolgt eine entsprechende Passivierung der Verpflichtung.

bb) Steuerbilanz
Für die Steuerbilanz gilt, dass die Altersvorsorge-verpflichtung einerseits und die Aktivierung der Fondsanteile andererseits getrennt voneinander bilanziert werden. Eine Saldierung ist nicht zulässig (§ 5 Abs. 1a Satz 1 EStG). Zudem führt das handelsrechtliche Saldierungsgebot im Falle des Vorliegens von Deckungsvermögen dazu, dass die Voraussetzungen für die Bildung einer steuerlichen Bewertungseinheit nicht vorliegen, da für diese die Bildung einer handelsrechtlichen Bewertungseinheit Voraussetzung ist (§ 5 Abs. 1a Satz 2 EStG).

Gemäß § 6 Abs. 1 Nr. 3 a EStG sind Rückstellungen grundsätzlich mit einem Zinssatz von 5,5 % pro Jahr abzuzinsen, sofern die Restlaufzeit nicht weniger als ein Jahr beträgt. Aufgrund der fehlenden formalen Verzinsung bei Partizipationsmodellen stellt sich die Frage, ob eine Abzinsung der Verpflichtung in diesen Fällen geboten ist.

c) Argumente gegen eine Abzinsung der Rückstellung

aa) Vorliegen von Vorausleistungen
Gemäß § 6 Abs. 1 Nr. 3a Buchstabe e i.V.m. Nr. 3 Satz 2 EStG ist eine Verzinsung nicht vorzunehmen, wenn die Rückstellung auf einer Vorausleistung des Gläubigers beruht. Vorausleistungen sind Vorleistungen, die in Erfüllung eines zu einem späteren Zeitpunkt noch zu vollziehenden Rechtsgeschäftes erbracht werden (BMF-Schreiben vom 26.05.2005, BStBl I S. 699, Rz 20). Im Fall der Wertguthabenvereinbarungen erbringt der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung als Vorausleistung zu dem noch zu vollziehenden Rechtsgeschäft, welches mit der Auszahlung des Arbeitslohnes durch den Arbeitgeber und der Auflösung des Wertguthabens vollzogen wird.

Allerdings sieht das Finanzgericht Münster (rechtskräftiges Urteil vom 12.12.2016, 9 K 1505/13) bei einem Langzeitkonto das Vorliegen von Vorausleistungen im Sinne dieser Vorschrift als nicht erfüllt an. In dem beurteilten Fall fehle es an der erforderlichen Aktivierung der geleisteten Arbeitszeit der Mitarbeiter, die hinsichtlich des Langzeitkontos berücksichtigungsfähig ist.

Ob die vom Finanzgericht getroffenen Aussagen für die Kriterien einer Vorausleistung, welche eine Verzinsung der Rückstellung verhindert, vom BFH so geteilt würden, bleibt offen.

bb) Zinsbegriff
Eine Verzinslichkeit ist auch aufgrund der Partizipation an der Wertentwicklung insofern gegeben, als der Arbeitgeber sämtliche Vorteile aus der Anlage der Sicherungsmittel den Arbeitnehmern überlässt. Für den Arbeitgeber verbleibt demgemäß kein Vorteil aus den Sicherungsmitteln, so dass eine Abzinsung zu unterbleiben hat (BFH vom 9.7.1982, BStBl II 1982 S. 639). Der Zinsbegriff ist nämlich für Zwecke der Frage einer Abzinsung von Rückstellungen weiter auszulegen als der rein zivilrechtliche Begriff einer Verzinsung.

Bereits im BMF-Schreiben vom 11.11.1999 (Rz. 5) stellte das BMF klar, dass unter den Begriff der Verzinsung auch Steigerungsbeträge in Abhängigkeit von der Entwicklung bestimmter am Kapitalmarkt angelegter Vermögenswerte fallen. Sinn und Zweck der Ausnahme für eine Abzinsung im Falle der Verzinslichkeit ist, dass ansonsten in diesen Fällen ein nicht realisierter Gewinn besteuert würde. Dies trifft aber sowohl bei der Zusage eines festen Zinssatzes als auch bei der hier vorliegenden Zusage des Arbeitgebers zu, sämtliche aus der Kapitalanlage erlangten Vorteile an den Arbeitnehmer herauszugeben.

cc) BMF-Schreiben
Eine Verbandsanfrage zur Bilanzierung von Zeitwertkonten im Rahmen von CTA-Modellen wurde durch das BMF auf Bund-Länder-Ebene erörtert. Als Ergebnis hat das BMF mit Schreiben vom 12.1.2016 mitgeteilt, dass Rückstellungen aus Zeitwertkonten nicht abgezinst würden, wenn die Zeitwertkonten unter Ausschluss der Rückführung durch einen Dritten geführt werden. Ein entsprechendes BMF-Schreiben ist avisiert.

Nach diesem Schreiben sollten zumindest Fälle, in denen Arbeitszeitkonten im Rahmen von CTA-Modellen auf einen Treuhänder ausgelagert sind, zukünftig seitens der Finanzverwaltung geklärt sein. Es ist davon auszugehen, dass die Finanzverwaltung im Rahmen von zukünftigen Betriebsprüfungen bei Vorliegen dieser Voraussetzungen von einer Abzinsung der Rückstellung absehen wird.

Das Schreiben trifft allerdings keine Aussagen zu einer Insolvenzsicherung durch Verpfändung der Fondsanteile. Für eine analoge Behandlung spricht, dass die Ausgestaltung der Insolvenzsicherung für die Frage der Abzinsung der Rückstellung nicht maßgeblich sein sollte. In beiden Fällen beinhaltet die Zusage

des Arbeitgebers die aus der Kapitalanlage erzielten Vorteile.

› d) Urteil des Finanzgerichtes Rheinland-Pfalz vom 21.12.2016

Offen bleibt, wie Zeitwertkonten, die seit Inkrafttreten des Flexi-II-Gesetzes (Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, BGBL I 20082940 ff) aufgesetzt wurden und dementsprechend eine Werterhaltungsgarantie nach § 7d SGB IV aufweisen, durch das Gericht beurteilt worden wären. Für diese ist eine Negativverzinsung zum planmäßigen Freistellungsbeginn ausgeschlossen, eine Schwankung der Kapitalanlagen während der Laufzeit aber möglich. Die bereits aufgeführten Argumente gegen eine Abzinsung gelten unabhängig von möglichen negativen Entwicklungen der Kapitalanlagen. Auch nach der vom BMF geäußerten Auffassung, dass Wertguthabenvereinbarungen, die unter Ausschluss der Rückführung durch einen Dritten geführt werden, zu keiner Abzinsung führen, sind Schwankungen der Kapitalanlage während der Laufzeit nicht ausgeschlossen

› Zusammenfassung

Das FG Rheinland-Pfalz hat die Einführung von Zeitwertkonten nach der BFH Entscheidung vom 11.11.2015 (Az: I R 26/15) im Hinblick auf beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer nun auch für nicht beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer, die eine Alleinvertretungsbefugnis, und damit „Allzuständigkeit" haben, erschwert. Wir empfehlen daher in entsprechend gelagerten Fällen, im Vorfeld der Einführung eine Abstimmung mit dem Betriebsstätten Finanzamt vorzunehmen.

Die lohnsteuerliche Behandlung bei Fremdgeschäftsführern oder anderen, nicht beteiligten Organen einer Gesellschaft ist nach wie vor höchstrichterlich nicht entschieden, aber beim BFH zur Entscheidung anhängig. Im Interesse einer möglichst hohen Verbreitung von Wertguthaben als wirksames Instrument zur Flexibilisierung von Arbeitszeit wäre eine entsprechend wenig restriktive Entscheidung des BFH wünschenswert. Dies gilt umso mehr in Zeiten, in denen gerade die flexible Gestaltung von Arbeitszeit auch von Führungskräften immer größere Bedeutung gewinnt. Der Aufbau steuerlicher Hürden erscheint in diesem Zusammenhang weder angemessen, noch zielführend, insbesondere dort, wo die Zuständigkeit für alle Belange einer Gesellschaft nicht zu jeder Zeit zwingend zum Tätigkeitsbild gehört.

Die Autoren:

Eva Dill
Syndikus-Steuerberater, DekaBank Deutsche Girozentrale

Roland Hauch
Dipl.-Betriebswirt (FH), DekaBank Deutsche Girozentrale

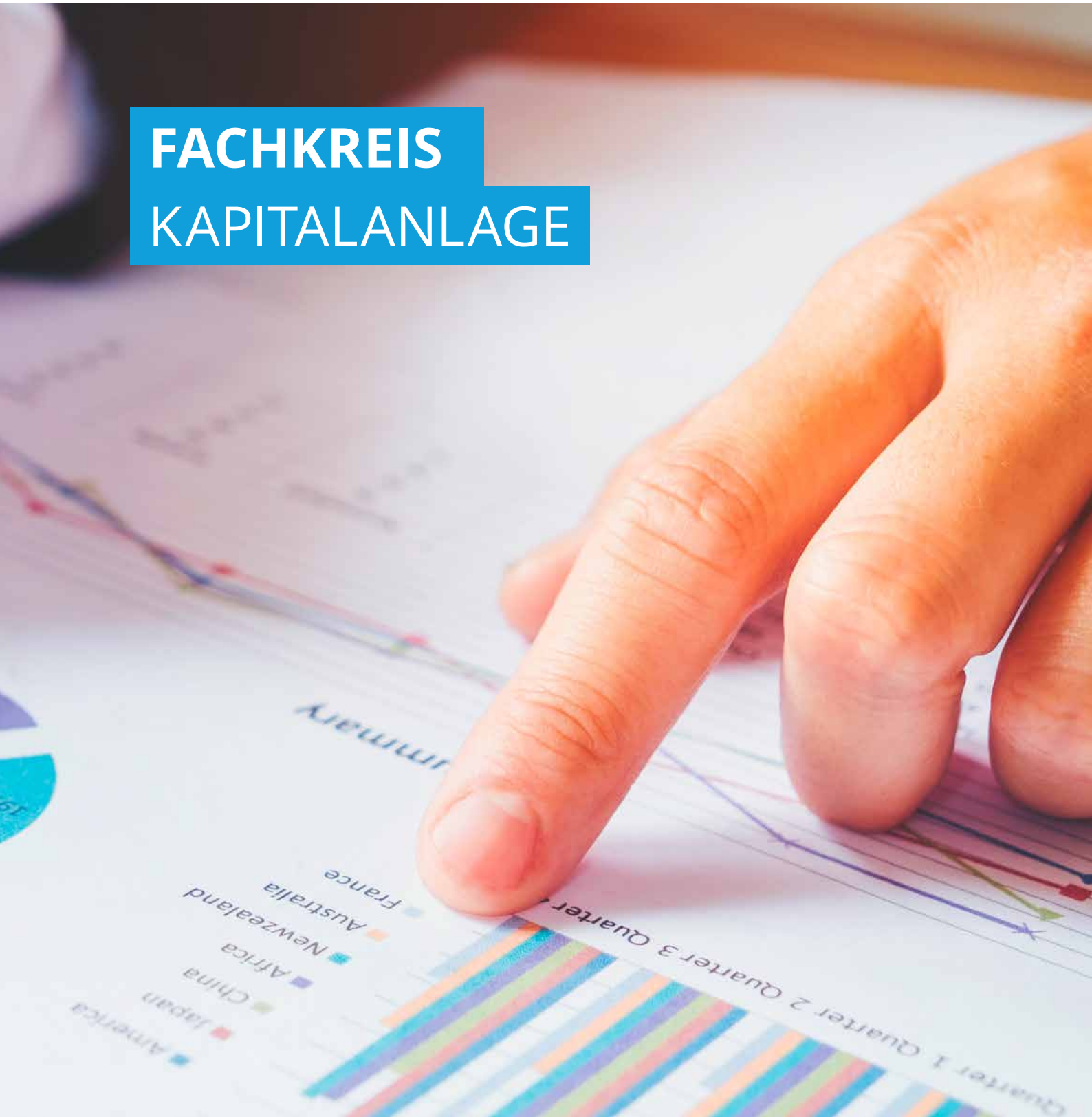
Nicole Koller
Rechtsanwältin und Bereichsleitung Legal Affairs,
Funk Vorsorgeberatung GmbH

Tobias Weiße
Rechtsanwalt und Senior Consultant Legal Affairs
Funk Vorsorgeberatung GmbH

Summary
Report
14%
7%
14%

ZWK

FACHKREIS KAPITALANLAGE



EIN HOCH DEM KOLLEKTIV - RATIO UND FUNKTIONSWEISE VON EINEM ANLAGEMODELL FÜR WERTKONTENMODELLE MIT KOLLEKTIVEM RISIKOAUSGLEICH

Thomas
Huth

Ein Markt passt sich an – während die Kapitalanlage für Wertkontenmodelle in den Jahren nach Flexi II von Versicherungs- und Garantieprodukten einerseits und Life-Cycle Modellen traditioneller Bauart andererseits dominiert wurde, erzwingen Geldpolitik der EZB und Zinsumfeld neues Denken. Der nachfolgende Beitrag erörtert die mit der Garantiestellung und individualisierter Kapitalanlage im aktuellen Umfeld verbundenen Herausforderungen und beschreibt die Funktionsweise eines neuen Ansatzes, der sich der Kollektivierung von Marktrisiken verschreibt. Zielstellung ist es, Risiken aus Zeitwertkonten für den Arbeitgeber kontrollierbar zu gestalten, ohne die Chancen des Arbeitnehmers auf eine positive Wertentwicklung in besonderer Weise einzuschränken.

› Ein Blick zurück

Es ist 6 Jahre her, dass der Fachkreis Kapitalanlage an dieser Stelle unter dem Titel „Wie Phoenix aus der Asche“ [1] unterschiedliche Optionen für die Kapitalanlage von Wertkontenmodellen nach Flexi II vorstellte. Darunter auch die DeAM Capital Protect Fonds. In seinem Kern ruhte das Konzept für einen auf den vorgezogenen Ruhestand hin sparenden Planteilnehmer auf acht Laufzeit- oder „Target-Date“ -Fonds. Die begrenzte Laufzeit eines jeden Fonds erlaubte:

- eine Portfoliosteuerung, die - ganz im Sinne klassischer Life-Cycle Modelle – durch laufende Umschichtungen zwischen einer Sicherheits- und einer Renditekomponente auf das Alter des Planteilnehmers abstellte,
- ein explizites Garantieversprechen der Deutsche Asset Management (Deutsche AM): einem Mitarbeiter, dessen Beiträge angesichts einer für 2019 anstehenden ruhestandsnahen Freistellung in den entsprechenden Fonds investiert wurden, garantierte die Kapitalverwaltungsgesellschaft die Rückzahlung mindestens der von ihm geleisteten Beiträge zu diesem Zeitpunkt.

Für dieses sog. „Wertsicherungskonzept“ der Capital Protect Fonds sprachen aus Sicht der Arbeitgeber, die in die Fonds investierten, sowohl die Anbietergarantie, als auch die auf den Anlagehorizont abgestellte Kapitalanlage, die unter Beibehalt des auch bei anderen Wertkontenmodellen üblichen Life-Cycle Gedankens gerade jüngeren Mitarbeitern erhöhte Renditechancen versprachen.

› Das Lindenblatt Siegfrieds …

An dem Wunsch nach Sicherungskonzepten hat sich wenig geändert. Dafür ist das Marktumfeld heute nicht mehr mit der Situation bei Auflegung der Capital Protect Fonds vergleichbar. Bei Auflegung der Fonds war die Zinsstrukturkurve von Staatsanleihen höchster Bonität über alle Laufzeiten deutlich positiv. Fünf Jahre später – spätestens Ende 2016, als einjährige Bundesanleihen kurzfristig mit -0,84 % verzinst wurden – erfordern die Rahmenbedingungen eine neue Herangehensweise.

Natürlich stellen niedrige oder gar negative Zinsen alle denkbaren Anlagemodelle, die eine Beitragsgarantie stellen oder rückdecken sollen, vor eine (nahezu) unlösbare Aufgabe. Doch für das Konzept

der Capital Protect Fonds ergibt sich ein zusätzliches Problem. Eine lindenblattgroße Lücke in der Panzerung der Fonds (Siegfried …), die sich im Kontext der Politik der EZB (aka Hagen) als fatal erweisen sollte.

Das Konzept der Capital Protect Fonds berücksichtigt durch die Staffel aus 8 Fonds zwar den Anlagehorizont der Planteilnehmer, was eine wichtige Dimension der Individualisierung ist. Doch durch den Kohorten-Charakter des Konzepts werden alle Anleger innerhalb eines Fonds bzw. Laufzeitbands identisch behandelt. Das hat zur Folge, dass das Sicherungskonzept des Fonds mit Rücksicht auf das „schwächste Glied" verwaltet werden muss. Kauft beispielsweise ein neuer Planteilnehmer erstmals einen Anteil an einem Capital Protect Fonds, so kann die Aktienquote für alle Investoren höchstens so hoch sein, dass ein Werterhalt für den neuen, zuletzt beitretenden Planteilnehmer sichergestellt werden kann.

Dieser Zusammenhang führt bei sehr niedrigen oder sogar negativen Zinsen zu Problemen: Auch Planteilnehmer, die schon eine positive Wertentwicklung erwirtschaftet haben und damit deutlich oberhalb der Beitragsgarantie des Arbeitgebers liegen, werden sehr risikoarm investiert sein, wenn der laufzeitkongruente Zinssatz sehr niedrig ist.

Durch das langanhaltende extrem niedrige Zinsumfeld wurde schnell deutlich, dass die inflationsbereinigte Rendite von Planteilnehmern, die altersbedingt von vorneherein z. B. in den „Capital Protect 2019" investiert hatten, negativ bleiben würde. Da hilft auch das Garantieversprechen des Fondsanbieters nicht weiter.

Was tun? Eine Rückkehr zu den Produkten vor Flexi II ist aufgrund der häufig nicht zu gewährleistenden Gesetzeskonformität ausgeschlossen. Selbst bei einer Investition in die bisherige Default-Option, Geldmarktfonds, entstehen jetzt erhebliche zinsbedingte Nachschussrisiken für den Arbeitgeber. Neue garantierte Konzeptlösungen werden (abgesehen von Versicherungslösungen) aufgrund des niedrigen Zinsumfelds nicht bzw. kaum angeboten.

Auch dem Arbeitgeber, der bei zweckmäßiger Verwendung des Wertguthabens weiterhin gehalten sein wird, dem Arbeitnehmer wenigstens die Summe der eingezahlten Beiträge zu zahlen, muss die fondsakzessorische Kapitalanlage im Vergleich zu einer Risikoteilung im Kollektiv aller Arbeitnehmer unvorteilhaft erscheinen.

› Die Kollektive Vorsorgelösung

Wenn also nicht eine Versicherungslösung zum Zuge kommen soll, gilt es, eine Lösung zu entwickeln, die durch Kollektivierung der Marktrisiken die finanziellen Verpflichtungen aus Zeitwertkonten für den Arbeitgeber kontrollierbar gestaltet, ohne die Chancen des Arbeitnehmers auf eine positive Wertentwicklung in besonderer Weise einzuschränken.

Wie könnte eine kollektive Vorsorgelösung in diesem Sinne aussehen? Die Grundidee des Anlagekonzepts besteht darin, die Kapitalanlage (Asset-Seite) von den Ansprüchen der Mitarbeiter (Liability-Seite) zu entkoppeln. Dies ermöglicht eine kollektive Kapitalanlage in nur einem Vehikel und gleichzeitig eine vollständig mitarbeiterindividuelle Entwicklung des Anspruchs.

Wir stellen uns eine Investmentplattform vor, in die alle Beiträge fließen. Bei einem Trägerunternehmen mit vielen Planteilnehmern und Zuflüssen in entsprechender Größenordnung wird dies i.d.R. ein Spezialfonds sein. Grundsätzlich vorstellbar sind aber auch Lösungen auf Basis von Publikumsfonds. Die mitarbeiterindividuellen Ansprüche werden hingegen in einem vom Administrator geführten, virtuellen Kontoführungssystem entsprechend einem von der Deutsche AM entwickelten Modell berechnet.

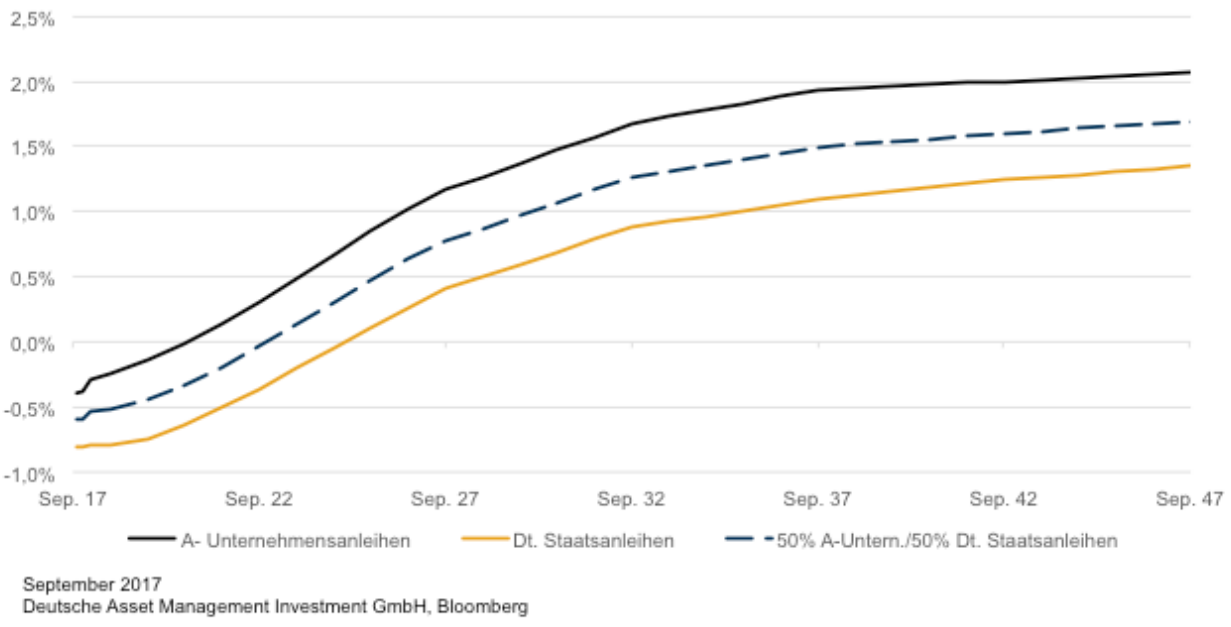
› Liability Driven Investmentstrategien als Grundprinzip der Kapitalanlage

Der Portfoliomanager des Fonds investiert zunächst in ein Anleiheportfolio, das die aus der Beitragsgarantie des Arbeitgebers resultierenden Cash Flows (= Verbindlichkeiten) möglichst gut abbildet. Wir nennen dieses Portfolio das Sicherheitenportfolio (SP). Der Umfang des SP ergibt sich aus der diskontierten Summe der Beiträge, der dieser Rechnung zugrunde liegende Diskontfaktor wiederum aus der Wahl einer Zinsstrukturkurve. Ergo: Je niedriger die Zinskurve desto höher wird die Allokation des SP sein. Die Diskontierung mit einem höheren Zins (vulgo höheren Risiken, z. B. Investment Grade Unternehmensanleihen) führt zu einer reduzierten Dotierung des SP. Die investierten Anleihen im SP sind – ganz im Sinne des „Liability Matchings" – ein Spiegelbild des dem der Diskontkurve zugrunde liegenden Universums.

Die Definition der Diskontrate sowie das Investmentuniversum des SP werden durch die Risikotragfähigkeit und -bereitschaft des Trägerunternehmens und deren Mitarbeiter im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften bestimmt.

› Chancenreiche Investments im Planüberschuss

Beitragsanteile, die nicht für eine Dotierung des SP benötigt werden – also die Differenz aus dem Net Asset Value des Fonds und dem Betrag, der für die Deckung der Verbindlichkeiten über alle Planteilnehmer benötigt wird, bilden einen Puffer, der Planüberschuss genannt wird und chancenreich investiert werden kann. Im einfachsten Fall kann dieser Teil direkt in z. B. Aktien oder einen Aktienindex investiert werden. Das Aktieninvestment lässt sich bei entsprechender Auslegung der Vorschriften des § 7 d Abs. 3 SGB IV allerdings auch hebeln. In diesem Kontext wird nicht allein direkt in einen Aktienindex als



September 2017
Deutsche Asset Management Investment GmbH, Bloomberg

Basiswert investiert, sondern durch die Nutzung von Derivaten, wie z. B. Futures, eine höhere Partizipation am Basiswert erzeugt. Wenn sich zur Verwendung eines Hebels entschlossen wird, muss dieser täglich überwacht und angepasst werden. Bezogen auf das gesamte Fondsvermögen sollte die Investitionsquote allerdings auf 100 % begrenzt sein.

Die Zusammensetzung der chancenreichen Anlagen, wie auch das Ob und Wie des verwendeten Hebels, erfolgt im engen Zusammenwirken mit der Trägergesellschaft.

Maßgebliche Parameter lassen sich allesamt gestalten. Dies gilt für die Diskontkurve und das Anlageuniversum für ein chancenreiches– wie auch für das Liability Matching Portfolio.

Was sind die Faktoren, die die Höhe des Planüberschusses beeinflussen könnten?

- Maßgeblich ist natürlich zunächst die Wertentwicklung des chancenreichen Teils des Portfolios. Insbesondere beim Einsatz eines Hebels nicht ganz die Selbstverständlichkeit, nach der es klingt, da regelmäßig Umschichtungen vorgenommen werden müssen.
- Der Planüberschuss ist definiert als der Teil des Fondsvermögens, der nicht zur Deckung der Verbindlichkeiten benötigt wird. Relevant für dessen Höhe ist daher auch die Entwicklung des Sicherheiten- und damit Anleiheportfolios. Fällt zum Beispiel eine Unternehmensanleihe aus, reduziert sich automatisch der Planüberschuss.
- Den Wert des Planüberschusses beeinflussen letztendlich auch die mit dem Zeitpunkt einer individuellen Entsparung des Wertkontos verbundenen Risiken: reicht der Wert meines Kontos zum Zeitpunkt meines angedachten Eintrittes in den vorgezogenen Ruhestands nicht aus, um wenigstens den Gegenwert meiner Beiträge zur Verfügung zu stellen, so wird der fehlende Betrag dem Planüberschuss entnommen und dessen Wert sinkt entsprechend. Es findet damit ein Risikoausgleich zwischen den Planteilnehmern statt, bevor der Arbeitgeber haftet.

Funktionsweise des kollektiven Vorsorgemodells aus Sicht der Planteilnehmer

Gerade der letzte Punkt bietet einen Einstieg, um die Funktionsweise des Modells aus dem Blickwinkel von Planteilnehmer und Arbeitgeber zu betrachten. Was passiert aus Arbeitnehmersicht? Grundsätzlich werden bei einer Beitragsleistung z.G. von Zeitwertkonten dem Planteilnehmer Anteile am Sicherheitenportfolio (i.H. des eingezahlten Beitrags) und Anteile am Planüberschuss in seinem virtuellen Konto angerechnet. Wie viele Anteile angerechnet werden können, hängt primär davon ab, welcher Teil des Beitrags nicht zur Deckung der durch den Beitrag entstehenden Verbindlichkeit benötigt wird. Planteilnehmer mit längeren Restlaufzeiten erhalten also in der Regel mehr Anteile am Planüberschuss für denselben Beitrag als Planteilnehmer die schon nahe am Ruhestand sind.

Wie funktioniert der Risikoausgleich aus Sicht des Planteilnehmers [1]? Meldet die Gehaltsabrechnung den Beginn der anstehenden, vorruhestandsnahen Freistellung, löst dies eine Rückgabe von Fondsanteilen im Gegenwert von a) der Summe seiner eingezahlten Beiträge und b) ihm zuzurechnenden Teile des Planüberschusses aus.

Versuchen wir uns an einem Beispiel: Ich habe über die Jahre EUR 30.000 eingezahlt. Derzeit hat der Fonds 100.000 Anteile ausgegeben, der Planüberschuss beträgt EUR 1.000.000. Der Wert des Planüberschusses beträgt demzufolge EUR 10 je Anteil. In der Praxis ließen sich zwei unterschiedliche Fallgestaltungen unterscheiden:

- **Fall 1:** Ich halte zum Zeitpunkt meiner Freistellungsankündigung 600 Anteile am Planüberschuss. Der Gehaltsabrechnung zur Überweisung meines Freistellungsgehaltes gutgeschrieben werden zunächst die von mir geleisteten Beiträge im Wert von EUR 30.000. Darüber hinaus werden meine Anteile am Planüberschuss veräußert. Zu den EUR 30.000 kommen weitere EUR 6.000 hinzu.
- **Fall 2:** Ich halte keine Anteile am Planüberschuss und der Wert meines virtuellen Sicherheiten-Kontos beläuft sich auf EUR 29.700. Der Gehaltsabrechnung gutgeschrieben wird allerdings wiederum EUR 30.000 als Summe meiner Beiträge. Die Differenz i.H.v. EUR 300 wird dem Planüberschuss entnommen, dessen Wert durch die Entnahme auf EUR 999.700 fällt. Da die Anzahl der Anteile am Planüberschuss gleichbleibend ist, fällt der Anteilswert auf EUR 9,997.

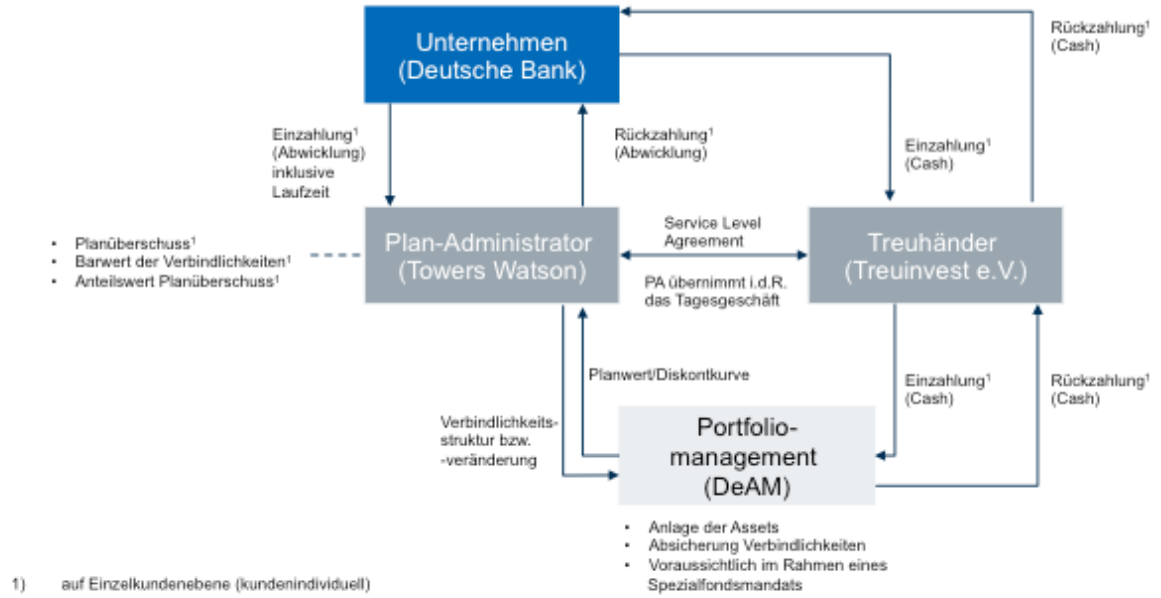
Als Arbeitgeber hätte ich der Systematik folgend erst in dem Moment nachzuschießen, in dem das Fondsvermögen nicht ausreicht, um die Summe der Beiträge zu decken, der Wert des Planüberschusses also < 0 ist. Der Fall, dass der Plansponsor für einen Planteilnehmer einen Nachschuss leistet, während seine Kollegen eine auskömmliche Performance erzielen, wird durch die Risikoteilung zwischen allen Teilnehmern vermieden.

Fazit und Ausblick

Was bleibt, ist der Versuch einer ausgewogenen Würdigung der kollektiven Versorgungslösung.

Der Hauptvorteil des Anlagekonzepts liegt im sehr effizienten Umgang mit dem Trade-off zwischen dem Risiko für den Arbeitgeber und den Renditechancen für den Planteilnehmer: Dieser erfolgt zum einen in der Berücksichtigung der Verbindlichkeiten in der Kapitalanlage und zum anderem durch den Risikoausgleich. Der Risikoausgleich, also das indirekte Quersubventionieren zwischen den einzelnen Planteilnehmern, ist nicht leicht zu kommunizieren und wird anfangs oft skeptisch gesehen. Tatsächlich ist dies aber genau die Eigenschaft, die das ganze Modell erst ermöglicht. Dass die Planteilnehmer sich gegenseitig versichern bevor der Arbeitgeber einstehen muss, ermöglicht dem risikoaversen Arbeitgeber überhaupt erst, ein chancenreiches Investment anzubieten.
Die Planteilnehmer, die einen hohen Anteil am Planüberschuss halten und damit dem Kollektiv auch viel Risikopuffer zur Verfügung stellen, hätten in reinen unit-linked Produkten gar nicht die Möglichkeit erhalten, mit chancenreichen Investments eine ansehnliche Rendite zu erwirtschaften.

Es gab auch Punkte, die alle Beteiligten zögern ließen. Da ist zum einen die zusätzliche Komplexität in der Administration. Es ist nicht mehr damit getan, Käufe und Verkäufe anzustoßen sowie Anteile an einem Gesamtinvestment in virtuellen Konten zu halten. Das Zusammenspiel von Trägergesellschaft, Treuhänder, Administrator und Asset Manager gestaltet sich durch die Notwendigkeit, multiple Informationen zu bislang unbekannten Gestaltungsparametern auszutauschen, anspruchsvoller als zuvor.



Keinesfalls zu vermeiden war die erforderliche Anpassung der bestehenden Betriebsvereinbarung, deren Parameter zwar immer so gehalten waren, dass ein Austausch individueller Fonds problemlos möglich gewesen wäre. In diesem Fall handelt es sich jedoch um einen Paradigmenwechsel in der Ausgestaltung des Modells.

Last but not least ist es die Risikoteilung im Kollektiv selbst, die neben allen Vorzügen auch Herausforderungen eigener Art beinhaltet. War es bislang so, dass Wertguthaben und ein aus diesem resultierender Auszahlungsbetrag einfach zu kommunizieren waren, wird die Ableitung beider Werte in Zukunft möglicherweise als etwas intransparenter wahrgenommen werden. Plansponsor wie auch sein Asset Manager stehen in der Pflicht, Fakten anders zu vermitteln, als dies in der Vergangenheit mit der schlichten Übermittlung eines „fact sheets“ üblich war.

Die Autoren:

Thomas Huth
Co-Head Insurance and Pension Solutions
Deutsche Asset Management International GmbH

Philipp Seemann
Deutsche Asset Management International GmbH

1 AG ZWK, Yearbook 2010/11, S. 24 ff, Christian Remke, Fabienne A. Krug und andere, “Wie Phoenix aus der Asche – Kapitalanlagemodelle nach Flexi II”

2 Dies ist vereinfachte Art der Ausgestaltung und soll dem Verständnis dienen.

FACHKREIS
ADMINISTRATION

ERMITTLUNG DES FREISTELLUNGSGEHALTES UND DER FREISTELLUNGSDAUER: HILFESTELLUNGEN UND PRAXISERFAHRUNGEN

Michael Ries

Beatrice N. Herrmann,

Jens Kujawa

› Einleitung

Hat ein Unternehmen ein Zeitwertkontenmodell eingeführt, so werden sich Mitarbeiter mit der Systematik, den angebotenen Optionen und der Sinnhaftigkeit einer persönlichen Beteiligung beschäftigen. Eine ganz wesentliche Rolle in diesem Kontext spielen Simulationsberechnungen: „Wie viel muss ich monatlich einbringen, um ab dem … in Freistellung zu gehen?“ „Wie lange muss ich einen bestimmten Betrag einbringen, um dann … Monate in Freistellung gehen zu können?“. Rechner, die entsprechende Kalkulationen zulassen, werden in der Regel über Mitarbeiterportale oder das Intranet zur Verfügung gestellt und arbeiten mit für die Zukunft geschätzten Parametern.

Im weiteren Verlauf einer Ansparphase werden hingegen zunehmend verbindlichere Berechnungen erforderlich. Dabei ist dann neben der möglichen Freistellungsdauer regelmäßig auch das zu erwartende Freistellungsentgelt und dessen Angemessenheit zentraler Bestandteil der Berechnung. Bei der Bemessung des Freistellungsentgelts geht der Mitarbeiter von einem möglichst effizienten Einsatz der eingesetzten Mittel aus. Im Kontext eines Sabbaticals soll oft ein möglichst langer Freistellungszeitraum erreicht werden, was zu einem abgesenkten Freistellungsgehalt führen kann. Im Rahmen einer rentennahen Freistellung dagegen soll das Störfallkapital [1] bei Beendigung der Freistellung und Eintritt in den Ruhestand gering gehalten werden, was über ein im Verhältnis zum aktuellen Gehalt angehobenes Freistellungsgehalt erreicht werden kann. In allen Fällen ist die Angemessenheit des Freistellungsgehalts im Verhältnis zum regelmäßigen, vor Beginn der Freistellung zur Auszahlung kommenden Entgelt im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben zu prüfen. Die Herausforderung stellt dabei die Berechnungssystematik und die Festlegung des geeigneten Zeitpunkts für die Berechnung dar.

› Gesetzliche Grundlage

Grundlage für die Bemessung des angemessenen Freistellungsentgelts sind die Bestimmungen des § 7 Abs. 1 a Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) sowie das Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 31.03.2009. Diese geben auch die Ziele der getroffenen Regelung vor: Ermöglicht werden soll eine Freistellung unter Wahrung des Lebensstandards unter Fortführung des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses (Beschäftigungsfiktion) und Erwerbs zusätzlicher gesetzlicher Rentenanwartschaften. Gleichzeitig soll Manipulationen zu Lasten der Sozialversicherungsträger vorgebeugt werden.

Eine Beschäftigung im Sinne des SGB IV liegt auch während der Freistellung vor, wenn neben einer Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben bezogen wird und „das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht, in denen Arbeitsentgelt bezogen wurde“. Ist eine solche Angemessenheit nicht gegeben, fehlt es an den unabdingbaren Voraussetzungen der Beschäftigungsfiktion.

Die Sozialversicherungsträger haben festgelegt, dass das Arbeitsentgelt dann als angemessen gilt, wenn es im Monat mindestens 70 % und maximal 130 % des Durchschnittsentgelts während der letzten 12 Monate vor der Freistellungsphase (ohne Berücksichtigung einer Beitragsbemessungsgrenze) beträgt. Zum Durchschnittsentgelt zählen auch regelmäßig gewährte Einmalzahlungen während dieses Zeitraums. Einmalzahlungen, die auch in der Freistellungsphase gezahlt werden, werden nicht berücksichtigt. Beitragsfreie Zulagen, Zuschläge oder Sachbezüge bleiben bei der Berechnung außer Betracht.

Weiterhin haben die Sozialversicherungsträger festgelegt, dass in Fällen, in denen durch die Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts als 100 % des vorherigen Arbeitsentgelts eine Beitragsbemessungsgrenze überschritten (wird), ist der Teil des Arbeitsentgelts, der 100 % des durchschnittlichen Arbeitsentgelts übersteigt, wie bei einem Störfall zu behandeln und eine entsprechende Verbeitragung vorzunehmen. Soweit der Gesetzgeber und die Sozialversicherungsträger.

› Fragestellung

Zwischen der verbindlichen Freistellungsvereinbarung und dem Freistellungsbeginn liegt in der Praxis ein gewisser Zeitraum (in der Betriebsvereinbarung oder Wertguthabenvereinbarung häufig mit 6 Monaten vorgegeben), so dass sich folgende Fragen ergeben:

- Wie kann das Durchschnittsentgelt und damit die exakte Freistellungsdauer zuverlässig im Voraus ermittelt werden?
- Wann kann die Freistellungsvereinbarung mit dem Mitarbeiter frühestens getroffen werden?
- Auf welche Konsequenzen der getroffenen Regelung ist der Mitarbeiter in der Beratung zur Freistellung hinzuweisen?

› Fallgestaltung

Rentennahe Freistellung, Mitarbeiterberatung im Oktober 2017

Gewünschter Freistellungsbeginn		01.07.2018
Freistellungsende (= Rentenbeginn)		31.12.2019/01.01.2020
Monatliches Brutto-Grundgehalt vor Freistellungsbeginn	EUR	5.000,00
Regelmäßige jährliche Sonderzahlung (im Juli)	EUR	2.500,00
Monatliche Einbringung in das Zeitwertkonto	EUR	150,00
Monatliche Entgeltumwandlung zugunsten einer BAV	EUR	100,00
Erfolgsabhängige Sonderzahlung	EUR	1.000,00
Weihnachtsgeld	EUR	1.000,00 [2]
Monatliche Leasingrate Firmenwagen	EUR	600,00
Gehaltsanpassung per 01.04.2018		1,5 %
Beitragsbemessungsgrenze (Rentenversicherung) 2017	EUR	6.350,00
Beitragsbemessungsgrenze (Rentenversicherung) 2018, geschätzt	EUR	6.500,00
Berechnungszeitraum		01.07.2017 bis 30.06.2018

Ermittlung des angemessenen Entgelts

Grundgehalt = 12 x 5.000,00 € (01.07.2017 – 30.06.2018)	EUR	60.000,00	
Zuzüglich regelmäßige Sonderzahlung	EUR	2.5000,00	
Erfolgsabhängige Sonderzahlung		n/a	
Weihnachtsgeld		./.	[3]
	EUR	**62.500,00**	

ABER

Gehaltsanpassung per 01.04.2018		1,5 %	
DAHER	EUR	62.725,00	[4]
Untergrenze 70 % (mtl.)	EUR	3.658,96	
Obergrenze 130 % (mtl.)	EUR	6.795,21	

Zur Steigerung der Attraktivität und zur Förderung besonderer (älterer) Mitarbeitergruppen wird bei Einrichtung des Modells einmalig für Mitarbeiter, die – weil rentennah - bei Freistellungsbeginn keine Beitragshistorie von mindestens 10 Jahren werden vorweisen können, ein zusätzlicher Zuschuss für jedes an 10 Jahren fehlende volle Jahr gewährt. Somit kann ein um einen Monat verschobener Freistellungsbeginn zu einer deutlichen Veränderung des zusätzlichen Zuschusses – und damit des Wertguthabens zu Beginn der Freistellung – führen. In der Konsequenz kann also eine geringfügig geänderte Einbringung, ein Verschieben des Freistellungsendes oder ein geringfügig geändertes Freistellungsentgelt zu einem aus Arbeitnehmersicht deutlich höherem Wirkungsgrad führen.

Je spezieller die Arbeitgeber-Zuschussregelungen in ihrer Konzeption ausfallen, desto stärker können ihre Auswirkungen bereits bei geringfügiger Änderung der Berechnungsparameter sein. Ungeachtet der Frage, ob mit „Sensitivitätsanalysen“ oder gezielter Optimierung die für den Arbeitnehmer günstigste Konstellation gesucht werden kann, sollten die Mitarbeiter der Personalabteilung von den Spezifika des Modells und den zum Teil erheblichen Auswirkungen geringfügiger Änderungen der Parameter Kenntnis haben und diese vermitteln können.

› Einbringungen nach Vereinbarung der Freistellung (ruhestandsnahe Freistellung)

Gerade der aus administrativer Sicht notwendige zeitliche Abstand zwischen Vereinbarung der Freistellung und Freistellungsbeginn bringt es mit sich, dass ein Stopp der Einbringungen möglichst mit Unterzeichnung der Vereinbarung vereinbart werden sollte. Einbringungen nach verbindlicher Verabredung einer Freistellung (zumal in größerem Umfang z. B. aus Sonderzahlungen), die nicht exakt kalkuliert wurden, führen zu einer in der Regel nicht gewünschten Verlängerung der Freistellungsperiode, da diese durch den angestrebten Rentenbeginn bereits definiert ist. Oder aber der Freistellungsbeginn rückt nach vorne, was betriebliche Probleme mit sich bringen kann. Ganz grundsätzlich ist die Einräumung von Möglichkeiten zur Leistung

solcher Beiträge zu vermeiden, die nicht mehr in einer Freistellung resultieren können (auch im Hinblick auf die Anerkennung dieser Beträge als Entgeltumwandlung zugunsten des Zeitwertkontos).

Anders ist die Sachlage selbstverständlich bei Sabbaticals. Hier können Einbringungen auch während der (vorübergehenden) Freistellung sinnvoll sein, weil der Sparvorgang nach Rückkehr ggf. fortgesetzt werden soll. Allerdings sollten Beiträge lediglich aus Einmalzahlungen, die auch während der Freistellung anfallen, aus der Einbringung von Resturlaubsansprüchen oder aus tariflichen Leistungen erfolgen. Einbringungen aus laufendem Gehalt konterkarieren die Entnahmen für die Freistellung.

› „Ausreizen" der Grenzen

In der Praxis kann man beobachten, dass Mitarbeiter versuchen, den individuellen Nutzen des Zeitwertkontos über das möglichst exakte Anpeilen eines vollständigen Verbrauches des Wertguthabens zu optimieren. Dieser Ansatz kann zu Problemen führen. Die verlässliche Vereinbarung des Freistellungszeitraums und ein angemessener zeitlicher Vorlauf bis zum Beginn der Freistellung ist für einen reibungslosen administrativen, aber auch betrieblichen Ablauf unabdingbar. Dem Wunsch des Mitarbeiters nach einem möglichst baldigen Freistellungsbeginn steht der Wunsch des Arbeitgebers entgegen, eine ggf. angedachte Nachfolgeplanung für die frei werdende Stelle vorzunehmen.

Bei der Kalkulation an Grenzen zu gehen, um die Freistellungsdauer auszureizen, kann heikel und schlussendlich nachteilig für den Arbeitgeber werden. Reicht das Wertguthaben schlussendlich nicht aus, müsste der Mitarbeiter kurz vor Renteneintritt nochmals und für sehr kurze Zeit in das aktive Beschäftigungsverhältnis zurückkehren, um einen ansonsten entstehenden Negativsaldo zu vermeiden – eine unrealistische Vorstellung. Nicht minder unattraktiv für alle Beteiligten wäre die denkbare Alternative einer Überbrückung des Zeitraums durch die Gewährung unbezahlten Urlaubs. Als einzig praktikable Lösung verbliebe der finanzielle Ausgleich des Deltas durch den Arbeitgeber.

Gefahr Nummer 1: Ausreizen der 70 % Untergrenze bei Genehmigung der Freistellung. Erhält der Arbeitnehmer vor Beginn der Freistellung eine Sonderzahlung oder Lohnerhöhung, so fällt das Freistellungsentgelt unter die 70 %-Grenze.

Gefahr Nummer 2: Bei der Freistellungsberechnung wird von einer Verzinsung des Wertguthabens ausgegangen, die nicht garantiert ist und sich im Zweifelsfall nicht realisieren lässt. In der Prognoserechnung ist die Berücksichtigung der Rentierlichkeit des angesparten Kapitals sicherlich vorteilhaft, nicht aber bei der exakten Freistellungsermittlung. Zusatzerträge während der Freistellung, die aus Renditen oberhalb des in die Berechnung eingeflossenen Niveaus resultieren, werden kumuliert am Ende der Freistellung zusammen mit etwaigen sonstigen Restguthaben im Wege der Störfallberechnung ausgezahlt.

› Berücksichtigung des Urlaubsanspruchs

In der Praxis wird i. d. R. eine der folgenden drei Vorgehensweisen zur Gewährung des Urlaubsanspruchs während der Freistellung angewandt:

- Dotierung des Geldwertes des Urlaubs zu Gunsten des Wertguthabens
- Prozentualer Zuschuss des Arbeitgebers: die Entnahme beträgt im Verhältnis des Jahresurlaubs zur Jahresarbeitszeit weniger als 100 % des Freistellungsentgeltes, dadurch ist eine monatliche Abgeltung des Urlaubsanspruchs gewährleistet
- Abgeltung des Urlaubs „en bloc" zu Beginn der Freistellung: während dieser „Urlaubszeit" erfolgt keine Entnahme aus dem Wertguthaben, erst anschließend

erfolgt die Finanzierung des Freistellungsentgeltes für den verbleibenden Freistellungszeitraum durch die Entnahme aus dem Wertguthaben.

Alle Vorgehensweisen haben jeweils ihre Vor- und Nachteile. Bei der ersten Variante zahlt der Arbeitgeber einen Geldbetrag in das Wertguthaben ein; dieser ist einfach zu ermitteln, die Umsetzung ist problemlos. Der errechnete und dotierte Betrag ist aber nur dann korrekt, wenn die Freistellung tatsächlich bis zum Ende erfolgt. Verstirbt der Mitarbeiter vor Freistellungsende (oder löst aus anderen Gründen einen Störfall) aus, erhalten seine Erben einen zu hohen Störfallbetrag ausgezahlt. Die zweite Vorgehensweise lässt sich in vielen Personalabrechnungssystemen leicht umsetzen, erfordert aber für die Berechnung anteiliger Monatsentnahmen präzise Regelungen (z. B. „wie viele Arbeitstage hat ein Monat"). Bei der dritten Vorgehensweise (und Freistellungen in ganzen Monaten) stellt sich diese Arbeitstage-Problematik nicht, der „Urlaub" wird gleichmäßig über den gesamten Freistellungszeitraum gewährt. Auf der anderen Seite kann es in der Buchhaltung Probleme bereiten, ein passendes Buchungskonto zur Finanzierung dieses Aufwandes zu finden.

Bei nicht ruhestandsnahen Freistellungen von kurzer, unterjähriger Dauer sollte darauf geachtet werden, dass der Urlaub vor bzw. nach der Freistellung genommen wird. Eine Berücksichtigung im Wertguthaben ist somit nicht notwendig.

› Wirkungsgrad eines Praxisbeispiels

Nachstehendes Berechnungsbeispiel zeigt zwar die Komplexität der Systeme, aber auch die erheblichen Wirkungsgrade, die für die Arbeitnehmer entstehen, wenn der Arbeitgeber einzelne Zuschussbausteine kombiniert.

Der Arbeitgeber gewährt folgende Zuschüsse:

- Alle fünf Jahre bis zu EUR 5.000, abhängig von der Summe der Arbeitnehmereinbringungen
- 12 % Urlaubsabgeltung während der ruhestandsnahen Freistellung

Zusätzlich gibt es bei Systemeinführung besondere Anreize für rentennahe Jahrgänge

- Voraussetzung: der Arbeitnehmer bringt mindestens 5% seines Bruttoentgeltes ein
- Bis zu EUR 5.000 zusätzlicher Zuschuss

Beispielsperson „Susi Sonnenschein": jährliche Einbringungen und Zuschüsse

Bruttogehalt EUR 2.186 mtl., Steuerklasse I bzw. IV

Drei Urlaubstage:	rd.	EUR	300
Aus Sonderzahlung:		EUR	250
Monatlich:		EUR	40
Summe p. a.	rd.	EUR	1.030
Arbeitgeberzuschuss:	rd.	EUR	500
Gesamtguthaben:	rd.	EUR	1.530
Nettobelastung des Arbeitnehmers:	rd.	EUR	381

Unter Berücksichtigung der Urlaubsabgeltung kann die Mitarbeiterin bei einer Nettobelastung von rd. EUR 30 monatlich bei einem Freistellungsentgelt von rd. 75 % somit pro Jahr der Einbringung einen Monat vollständiger Freistellung finanzieren. Unter Berücksichtigung der Sonderregelung für ruhestandsnahe Jahrgänge kann in fünf Jahren eine halbjährige vollständige Freistellung bzw. eine einjährige Teil-Freistellung (50 %) finanziert werden.

› Schattengehalt für arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung

Besonders hervorzuheben ist, dass der Arbeitgeber das Schattengehalt vor Entgeltumwandlung zu Gunsten des Zeitwertkontos als Bemessungsgrundlage für

die arbeitgeberfinanzierte bAV belässt. Sollte der Arbeitgeber sich bereit erklären, sogar während der Freistellungsphase das ursprüngliche Schattengehalt zur Bemessung heranzuziehen, erhält der Arbeitnehmer sogar die volle betriebliche Altersversorgung.

› Fazit

Bereits bei der Entwicklung und Einrichtung des Systems muss über die Entnahmephase genau nachgedacht werden. Um einen möglichst hohen Nutzen für alle Beteiligten zu erreichen, empfiehlt es sich, verschiedene Fördersysteme zu kombinieren. Daraus entsteht allerdings eine nicht zu unterschätzende Komplexität. Diese Komplexität muss durch den Einsatz von Prognoserechnern möglichst vollständig aufgefangen werden, so dass der Mitarbeiter eine verlässliche Simulation anstellen und die Personalabteilung in der Mitarbeiterberatung auf Wirkungsweisen hinweisen kann. Simulationsrechner und HR-Werkzeug können durchaus jeweils eigene Instrumente sein, die sich in ihrem Zweck unterscheiden. Während der Mitarbeiter mit deutlichem zeitlichem Vorlauf seine Freistellung planen möchte, muss der Verantwortliche der Personalabteilung zum gegebenen Zeitpunkt eine rechtlich verbindliche Vereinbarung für den Mitarbeiter erstellen. Dazu müssen Faktoren wie das maßgebliche Durchschnittsgehalt abgefragt und einbezogen werden. Stehen dem Mitarbeiter qualifizierte Quellen zur Information zur Verfügung und kann die gewünschte Vereinbarung mit der notwendigen Sicherheit und in zeitlich angemessenem Rahmen getroffen werden, dann wird das ZWK-Modell positiv aufgenommen und entfaltet seine ganze personalpolitische Wirkung.

1 Nicht für den Zweck einer Freistellung zur Auszahlung gelangtes Kapital.

2 Weihnachtsgeld wird während der Freistellungsphase gewährt

3 Wird nicht berücksichtigt, da auch während der Freistellung gezahlt.

4 Erhöhung um 75 EUR mtl. für April bis Juni 2018.

Die Autoren:

Beatrice N. Herrmann,
Principal Mercer Deutschland GmbH

Jens Kujawa,
Leitung Demografie/Zeitwertkonten,
TPC Management GmbH

Michael Ries,
Geschäftsführer Ries Corporate Solutions GmbH

DANKSAGUNG

Der Vorstand der AGZWK bedankt sich bei allen Kolleginnen und Kollegen, die die Zusammenstellung der Broschüre und die Organisation der diesjährigen Jahrestagung verantwortet haben. Namentlich gilt unser besonderer Dank Heike Heiderhoff, die in bewährter Weise den organisatorischen Rahmen für die Jahrestagung bereitet hat sowie Nikolaus Schmidt-Narischkin und Martina Hirtel für die Erstellung der Broschüre.

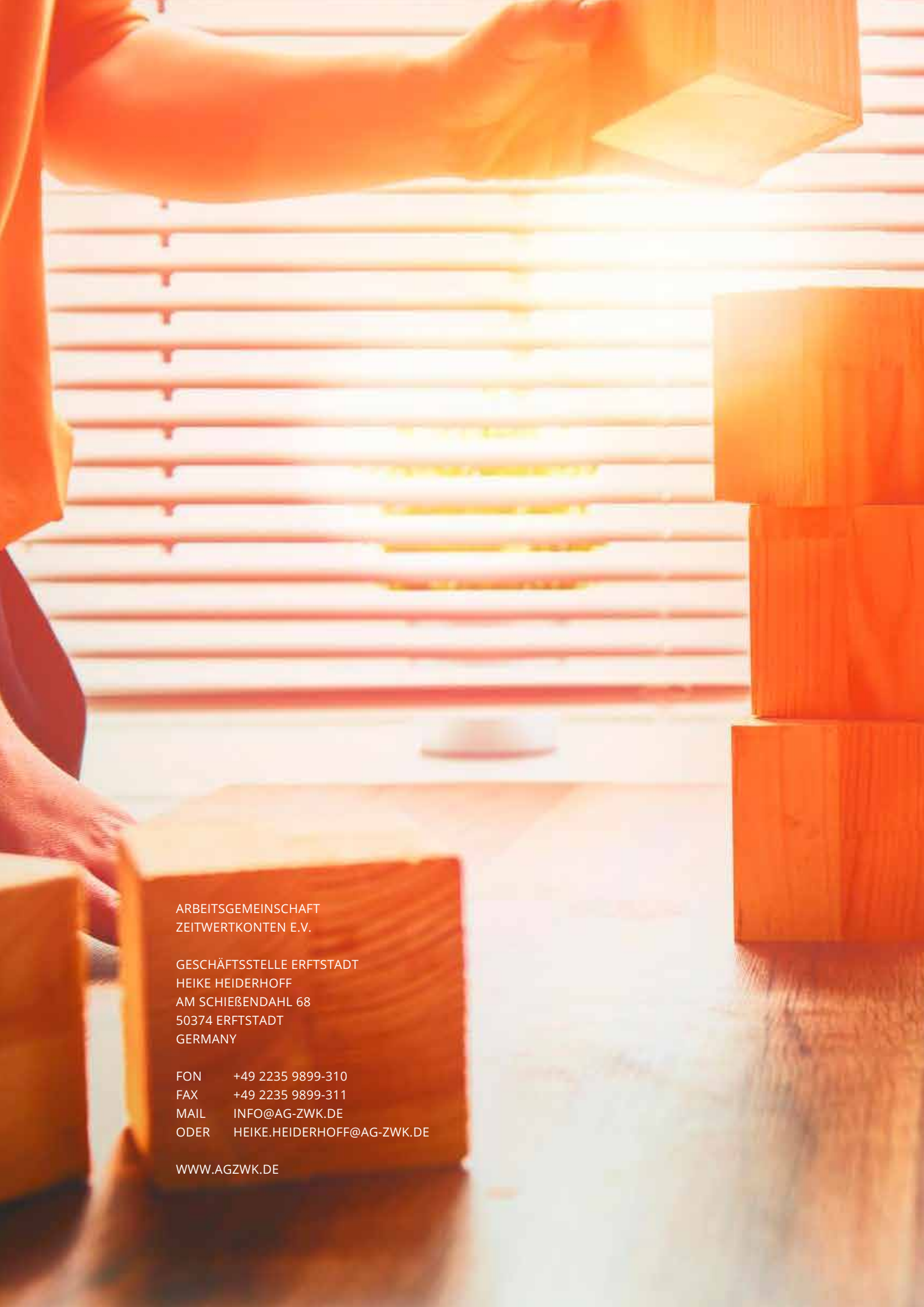
› Verantwortlich für die Inhalte:
Der Vorstand der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V.

› Druck und Produktion:
Asterion Germany GmbH, Rüsselsheim

Die in dieser Broschüre enthaltenen Inhalte stellen den Diskussionsstand in der Literatur zu den besprochenen Themen dar.

Die vorliegende Broschüre erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie ist damit weder geeignet, eine Beurteilung im konkreten Einzelfall abzuleiten, noch kann sie als Basis für vertragliche Vereinbarungen herangezogen werden.

Die Beiträge geben nicht notwendiger Weise die Meinung der einzelnen Vorstandsmitglieder der AGZWK oder der einzelnen Mitglieder der AGZWK wieder. Der Vorstand der AGZWK und die Mitglieder der AGZWK machen sich die Beiträge der Autoren auch nicht zu Eigen. Durch die Überlassung der Broschüre wird eine Haftung der AGZWK gegenüber dem Leser oder dritten Personen in keiner Weise begründet.



ARBEITSGEMEINSCHAFT
ZEITWERTKONTEN E.V.

GESCHÄFTSSTELLE ERFTSTADT
HEIKE HEIDERHOFF
AM SCHIEßENDAHL 68
50374 ERFTSTADT
GERMANY

FON +49 2235 9899-310
FAX +49 2235 9899-311
MAIL INFO@AG-ZWK.DE
ODER HEIKE.HEIDERHOFF@AG-ZWK.DE

WWW.AGZWK.DE