ZWK
Arbeitsgemeinschaft
Zeitwertkonten e.V.

Yearbook 2012/2013

Vorwort 04
von Prof. Dr. Dietmar Wellisch

Fachkreis Arbeits- und Sozialversicherungsrecht 08
Die Implementierung von Zeitwertkonten –
Die vier wesentlichen Schritte zur Einrichtung eines Zeitwertkontenmodells

Fachkreis Steuern und Bilanzen 16
Lohnsteuerliche Behandlung von Organen

Fachkreis Anlage von Wertguthaben 24
Auswirkungen des aktuellen Niedrigzinsumfeldes auf die Performance
gängiger Anlagestrukturen für Wertkontenmodelle

Fachkreis Administration 32
Administrative Herausforderungen bei der Insolvenzsicherung
von ATZ-Verpflichtungen

Danksagung/Impressum 38

ZWK

Arbeitsgemeinschaft
Zeitwertkonten e.V.

Vorwort

von Prof. Dr. Dietmar Wellisch

Evaluation von Flexi II durch die Bundesregierung

Der Gesetzgeber nahm 2008 bei Verabschiedung des Flexi II Gesetzes in § 7g SGB IV die an die Bundesregierung gerichtete Verpflichtung auf, bis 2012 zu evaluieren, wie ausgeprägt die Verbreitung von Wertkontenmodellen in deutschen Unternehmen ist, ob und in welchem Umfang die gesetzlich vorgeschriebene Insolvenzsicherung auch tatsächlich durchgeführt wird und wie die Möglichkeiten zur Übertragung der Wertguthaben auf die DRV Bund wahrgenommen werden.

Dieser Aufgabe ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit Vorlage eines Evaluierungsberichtes am 14.3. d. J. nachgekommen. Die Evaluierung ist u. a. mit Hilfe des Meinungsforschungsinstituts TNS Infratest durchgeführt worden.

Hinsichtlich der Frage der aktuellen Verbreitung von Wertkontenmodellen ergaben sich folgende Ergebnisse: Während ein hoher Anteil von Unternehmen Zeitkonten zum kurz- und mittelfristigen Ausgleich von Arbeitszeitschwankungen (Gleitzeit- oder Flexi-Konten) einsetzt, haben nur 2% aller befragten Unternehmen Wertguthabenvereinbarungen implementiert. Von den Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten setzen 13% Wertguthabenvereinbarungen ein, von Unternehmen mit 1 bis 9 Mitarbeitern weniger als 2%. Die Verbreitung ist bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern stärker ausgeprägt als bei privatrechtlichen Unternehmen.

Unter dem Aspekt der Insolvenzsicherung ergab sich, dass nur 70% der Unternehmen, die Wertguthaben implementierten, tatsächlich auch Maßnahmen des gesetzlich vorgesehenen Insolvenzschutzes ergriffen haben. Beachtenswert ist, dass allein 10% der Personalverantwortlichen von Unternehmen mit Wertguthabenvereinbarungen angaben, die gesetzlichen Anforderungen zum Insolvenzschutz nicht zu kennen.

Hinsichtlich der Übertragungsmöglichkeiten auf die DRV Bund stellte sich heraus, dass nur ein Drittel der Wertguthabenvereinbarungen die Übertragbarkeit auf einen Folgearbeitgeber vorsieht, während in immerhin 14% der Vereinbarungen die Übertragbarkeit

auf die DRV Bund aufgenommen worden war. Festzuhalten bleibt allerdings, dass ein gesetzlicher Anspruch der betroffenen Arbeitnehmer auf Übertragung anlässlich des Ausscheidens aus einem Arbeitsverhältnis besteht, so dass sich eine vertragliche Regelung nicht unbedingt aufzwingt. Die Personalverantwortlichen bemängeln bei der Übertragungsmöglichkeit von Wertguthaben auf die DRV Bund insbesondere die Regelung, wonach eine Rückübertragung auf einen (Folge-) Arbeitgeber ausscheidet.

Welche Schlussfolgerungen zieht nun das BMAS aus der Evaluation? Die gesetzlichen Regelungen von Flexi II, insb. zum Insolvenzschutz und zur Portabilität, haben sich angabegemäß bewährt. Eine weitere Gesetzesänderung sei nicht mehr erforderlich. Auch eine Wiederholung des gesetzlichen Evaluierungsauftrages sei nicht mehr erforderlich. Die bislang mangelnde Verbreitung, die als problematisch wahrgenommen wird, kann nur und muss durch mehr Informationen über dieses wichtige Thema verbessert werden.

Aus Sicht vieler Experten greift diese Schlussfolgerung aus der als unzureichend wahrgenommenen Verbreitung allerdings zu kurz: Für diesen Umstand ebenso verantwortlich wie mangelnde Aufklärung dürfte die restriktive Auslegung von Flexi II durch die SV-Träger sein, da entsprechende Vorgaben die Kosten der Arbeitgeber für die Führung von Wertguthaben erhöhen. Hier ist insbesondere an die Insolvenzsicherungspflicht fiktiver Arbeitgeberbeiträge zur SV zu denken.

Auch die Übertragbarkeit zur DRV Bund ist zur Sicherung einer Vorruhestandsfinanzierung zwar begrüßenswert, aber insbesondere aufgrund der fehlenden Rückübertragbarkeit zu wenig flexibel. Schließlich behindern die Ausklammerung von Organen von der lohnsteuerlichen Flankierung und immer noch bestehende Unklarheiten bei der Anlage von Wertguthaben die Verbreitung im Mittelstand stark. In diesen Bereichen sollten vom Gesetzgeber bzw. der Verwaltung Nachbesserungen erfolgen, wenn die gerade von Arbeits- und Sozialpolitikern gewünschte Verbesserung der langfristigen Arbeitszeitflexibilisierung nachhaltig unterlegt werden soll.

Ich wünsche Ihnen viel Unterhaltung und einen hohen Informationsgewinn bei der Lektüre unseres Yearbooks.

Ihr Dietmar Wellisch

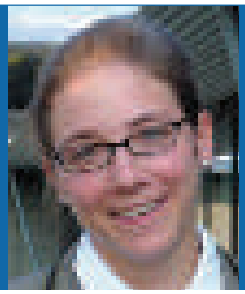
Die Zukunft erkennt man nicht, man schafft sie.

Stanislaw Brzozowski, (1878–1911), polnischer Schriftsteller

Fachkreis Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Die Implementierung von Zeitwertkonten

Sven Beste


Katrin Kümmerle

Dr. Thomas Haßlöcher

Die Gründe für die Einführung von Zeitwertkonten sind vielfältig und je nach Interessenlage unterschiedlich. Sie reichen von der Einrichtung einer Ventillösung für die „Rente mit 67“ über den Wunsch der Arbeitsvertragsparteien, Freiräume während des Arbeitslebens für Pflege- oder Weiterbildungszeiten zu schaffen, bis hin zur Förderung einer individuellen „work-life-balance“. Unabhängig davon, welcher konkrete Zweck mit der Einführung von Zeitwertkonten verfolgt wird, immer sind bestimmte Kernelemente für eine erfolgreiche Implementierung des Modells zu beachten. Die nachfolgenden Ausführungen sollen die vier wesentlichen Implementierungsschritte aufzeigen und als Leitfaden den Prozess der Einführung eines Zeitwertkontenmodells strukturieren.

Die vier wesentlichen Schritte zur Einrichtung eines Zeitwertkontenmodells

1. Konzeptionelle und (arbeits-)rechtliche Ausgestaltung

Zunächst ist es Aufgabe des Arbeitgebers, ggf. unter Einbeziehung des Betriebsrats, die Eckdaten des Zeitwertkontenmodells festzulegen. In diesem Zusammenhang spielen die nachfolgend aufgeführten „Spielregeln” eine zentrale Rolle. Dokumentiert werden sie in einer Wertguthabenvereinbarung, die z.B. als Betriebsvereinbarung, Gesamtzusage oder arbeitsrechtliche Individualvereinbarung ausgestaltet sein kann. In diesem Kontext zu berücksichtigen sind neben den gesetzlichen Rahmenbedingungen insbesondere tarifvertragliche oder bereits bestehende flankierende betriebliche Regelungen.

Das erste Augenmerk sollte auf das personalpolitische Ziel der Wertguthabenvereinbarung gelegt werden. Übliche Ziele sind z.B. die Verkürzung der Lebensarbeitszeit und mehr Arbeitszeitsouveränität des Arbeitnehmers, z. B. für eine bessere Vereinbarkeit von

Beruf und Familie. Verfolgt die Vereinbarung hingegen gemäß § 7b Nr. 2 SGB IV das Ziel des Ausgleiches von Produktionszyklen oder der Gestaltung der werktäglichen- oder wöchentlichen Arbeitszeit, so handelt es sich nicht um eine Wertguthabenvereinbarung, sondern lediglich um eine reine Arbeitszeitregelung, die bei Fortbestand des Sozialversicherungsschutzes nur zusammenhängende Freistellungen von maximal drei monatiger Dauer ermöglicht.

Ist die personalpolitische Zielrichtung geklärt, ist die Festlegung des Teilnehmerkreises für das Wertkontenmodell sinnvoll. Hier bieten sich neben der Gesamtbelegschaft die Gruppe der tariflichen oder der außertariflichen Arbeitnehmer an. Wichtig in diesem Kontext ist, dass der Teilnehmerkreis klar definiert sein sollte und keine sachlich ungerechtfertigte Ausgrenzung von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen vorgenommen wird.

Kern einer jeder Zeitwertkontenvereinbarung ist die Definition in Frage kommender Freistellungsmöglichkeiten, die so genannte zweckgemäße Verwendung. Hier hat der Gesetzgeber in § 7c SGB IV bereits eine Auswahl möglicher vertraglicher oder gesetzlicher Freistellungen vorgegeben. Letztlich entscheidet der Arbeitgeber, welche Freistellungen mit einem Zeitwertkonto finanziert werden sollen und können. Neben reinen „Vorruhestands-“ oder „Sabbatical-Modellen“ besteht die Möglichkeit, mehrere Freistellungen oder allgemein jede Art von „bezahlten Freistellungen“ zuzulassen. Entscheidend in diesem Kontext ist, dass sich für den potentiellen Teilnehmer klar ergibt, welches Freistellungsziel er im Rahmen der Teilnahme erreichen kann. Darüber hinaus sollten die in § 7c Abs. 1 Ziffer 1 SGB IV definierten gesetzlichen Freistellungszwecke ausdrücklich ausgeschlossen werden, soweit sie nicht gewünscht sind. Denn ohne einen solchen Ausschluss gelten die dort genannten gesetzlichen Freistellungszwecke auch ohne, dass sie in der Wertguthabenvereinbarung genannt werden.

Zur konzeptionellen Ausgestaltung gehört ferner die Beantwortung der Frage, wie eine individuelle Freistellung finanziert wird. Grundsätzlich werden Freistellungen über zuvor vom Beschäftigten aufgebaute Guthaben (positives Wertguthaben) finanziert. Das Gesetz eröffnet jedoch alternativ die Möglichkeit, Auszeiten über ein negatives Wertguthaben zu finanzieren. In diesem Fall geht der Arbeitgeber mit dem Freistellungsgehalt zunächst in Vorleistung und der Arbeitnehmer führt den gebildeten Saldo im Anschluss an die Auszeit zurück. Da in dieser Variante der Arbeitgeber das Risiko eines Ausfalls seines Arbeitnehmers trägt, ist das Zulassen eines Aufbaus negativer Guthaben bei den Arbeitgebern eher unbeliebt. Diesen Vorbehalten trägt nunmehr das Familienpflegezeitgesetz Rechnung, das dem Arbeitgeber die Möglichkeit einer Refinanzierung von negativen Guthaben zum Zwecke der Familienpflege über ein staatliches Darlehen eröffnet. Wegen der Komplexität der damit einhergehenden Regelungen sowie des unvermeidlichen Beantragungs- und Kontrollaufwands spricht vieles dafür, dass Arbeitgeber auch zukünftig die Finanzierung von Familienpflegezeiten eher über ein positives Wertguthaben anstreben werden.

Welche Entgelt- oder Zeitbestandteile für den Aufbau von Wertguthaben herangezogen werden können, bestimmen die Beteiligten, insbesondere unter Berücksichtigung tarifvertraglicher Regelungen. Mögliche Dotierungsbausteine zur Bildung von Wertguthaben sind sowohl Vergütungs- als auch Zeitelemente (z.B. Mehrarbeit, Sonderzahlungen, laufendes Gehalt, etc.). Zu beachten sind in diesem Kontext gegebenenfalls bestehende Dotierungsbeschränkungen aufgrund entsprechender tarifvertraglicher oder gesetzlicher Regelungen. Ferner sind Einbringungen nur in dem Umfang möglich, wie eine Freistellung unter Berücksichtigung eines angemessenen Freistellungsgehaltes auch tatsächlich noch in Anspruch genommen werden kann.

Das Wertguthaben versteht sich gem. § 7d Abs. 1 SGB IV einschließlich des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Diesen Umstand sollte die Vereinbarung konkret regeln und deutlich machen, wie sich im Freistellungs- bzw. Störfall der im Wertguthaben enthaltene Arbeitnehmeranspruch Brutto (Arbeitsentgeltguthaben) bestimmt (vgl. zum Wertguthabenbegriff „statisch oder dynamisch“, Newsletter der AG ZWK 03.2010).

Auch die Modalitäten einer Verzinsung aufgebauter Wertguthaben des Arbeitnehmers sind im Rahmen der Wertguthabenvereinbarung zu regeln. Man unterscheidet grundsätzlich zwischen Partizipations- oder Verzinsungsmodellen. Bei Verzinsungsmodellen erhält der Arbeitnehmer einen festen Zinssatz oder eine Mindestverzinsung p. a. vom Arbeitgeber zugesprochen. Das Erwirtschaften dieser Zinszusage ist Aufgabe des Arbeitgebers. Bei Partizipationsmodellen partizipiert der Arbeitnehmer an der Rendite oder der Verzinsung der mit den Ein-

bringungen erworbenen Vermögenswerte. Hierbei handelt es sich i. d. R. um Versicherungspolicen, Anteile an Publikums- oder Spezialfonds oder Sparguthaben. Dabei kann der Umfang der Partizipation vom Arbeitgeber beschränkt werden. Losgelöst von einem Verzinsungs- oder Partizipationsmodell legt das BMF-Schreiben vom 17.06.2009 fest, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der plangemäßen Inanspruchnahme („Freistellung") mindestens seine eingezahlten Dotierungen zurückerhalten muss („Zeitwertkontengarantie"). Bei Fehlen einer entsprechenden Zusage in der Wertguthabenvereinbarung geht die Finanzverwaltung von einem steuerlichen Zufluss der Arbeitnehmerdotierungen aus. Eine Zeitwertkontengarantie des Arbeitgebers findet sich daher in den meisten Wertguthabenvereinbarungen.

Im Rahmen der arbeitsrechtlichen Ausgestaltung sollte auch eine Regelung zur Umsetzung der Freistellungsphase nicht fehlen. Hierzu gehört die Bestimmung der möglichen Freistellungsdauer aber auch Regelungen im Hinblick auf Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Krankengeld und z.B. betriebliche Zusatzleistungen während der Freistellungsphase. Für ältere Arbeitnehmer ist es oftmals schwierig ein Guthaben aufzubauen, das ausreicht, um nennenswerte Freistellungsphasen zu finanzieren. Hier stellt sich die Frage, ob eine Kombination des Zeitwertkontenmodells mit Freistellungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz oder auch der Altersteilzeit zugelassen werden sollen.

Zunächst ist zu entscheiden, ob ggf. gänzlich auf eine Kapitalrückdeckung verzichtet werden kann. Wird nur die Bildung eines negativen Wertguthabens zugelassen, ist die Auswahl eines Finanzierungsinstrumentes entbehrlich.

2. Gestaltung einer Kapitalrückdeckung

Stehen die Eckpunkte für die Wertguthabenvereinbarung fest, stellt sich die Frage, ob und wie ggf. für positive Wertguthaben eine Kapitalvorsorge getroffen werden soll.

Zunächst ist zu entscheiden, ob ggf. gänzlich auf eine Kapitalrückdeckung verzichtet werden kann. Wird nur die Bildung eines negativen Wertguthabens zugelassen, ist die Auswahl eines Finanzierungsinstrumentes entbehrlich. Hier sollte der Arbeitgeber allenfalls erwägen analog zur Familienpflegzeitversicherung zumindest Vorsorge für den Ausfall des Arbeitnehmers durch Tod oder Invalidität zu treffen.

Auch im Fall eines positiven Guthabens kann auf ein externes Finanzierungsinstrument verzichtetet werden, wenn die Insolvenzsicherung anderweitig sichergestellt werden kann (z.B. durch eine langfristige Bürgschaft eines externen Dritten über die gesamte Dauer des Zeitwertkontenmodells). Es gilt allerdings zu bedenken, dass in diesem Fall auch für die Freistellung bzw. im Störfall hinreichende Liquidität des Arbeitgebers sichergestellt sein muss. Ferner muss beachtet werden, dass z. B. ein Bürge für zukünftige Wertguthaben über eine ggf. befristete Laufzeit der Bürgschaft hinaus nicht mehr einstehen wird, wenn sich die Bonität des Arbeitgebers nennenswert verändert.

Im Falle eines Partizipationsmodells kann hingegen nicht auf eine Kapitalrückdeckung verzichtet werden, da sie den Maßstab der Verzinsung bildet. Im Verzinsungsmodell ist hingegen eine Kapitalrückdeckung sinnvoll, um die von der Rückdeckung losgelöste Verzinsung auch tatsächlich zu erwirtschaften.

Entscheidet sich das Unternehmen für eine Rückdeckung der Wertguthaben, stellt sich die Anschlussfrage nach einem geeigneten Rückdeckungsinstrument. In der Praxis üblich ist eine versicherungs- oder eine fondsförmige Rückdeckung. Die versicherungsförmigen Rückdeckungen haben in der Regel (durch eine garantierte Verzinsung) den Vorteil, dass Verluste nicht nur im Freistellungsfall, sondern zu jedem beliebigen Zeitpunkt also auch bei Übertragung auf einen Folgearbeitgeber oder im Störfall (Tod, Ausscheiden, etc.) ausgeschlossen sind. Fondsförmige Rückdeckungen bieten bei entsprechender Beschränkung der Zeitwertkontengarantie auf den Freistellungsfall die Chance perspektivisch eine bessere Performance zu erzielen. Dieser Vorteil spielt insbesondere bei Modellen mit nur einer ruhestandsnahen Freistellungsmöglichkeit eine besondere Rolle.

Ist die Entscheidung über z.B. fonds- oder versicherungsförmige Rückdeckung gefallen, schließt sich die Frage an, ob die Rückdeckung bezogen auf den einzelnen Arbeitnehmer oder bezogen auf ein Arbeitnehmerkollektiv erfolgen soll (Einzel- oder kollektive Rückdeckung). Eine kollektive Rückdeckung hat den Vorteil, dass es administrativ nur einen Zahlungsstrom (bezogen auf das Arbeitnehmerkollektiv) vom bzw. zum Kapitalanleger gibt. Allerdings ist zur Verwaltung der kollektiven Kapitalanlage eine virtuelle Kontenführung zu Gunsten der einzelnen Arbeitnehmer notwendig, um dem Einzelnen seinen Anteil an der Gesamtanlage ausweisen zu können. Die Einzelrückdeckung hat dagegen den Vorteil, dass eine virtuelle Führung eines Arbeitnehmerkontos entfallen kann, da jeder Arbeitnehmer bezogen auf sein individuelles Wertguthaben seine eigene Kapitalrückdeckung – also sein eigenes Depot oder seine eigene Rückdeckungsversicherung erhält. Die Einzelrückdeckung hat ferner den Vorteil, dass eine Insolvenzsicherung über eine relativ schlanke Verpfändungslösung erfolgen kann und nicht zwingend ein Treuhänder eingesetzt werden muss.

3. Klärung von Administrationsfragen

Insbesondere in Abhängigkeit des ausgewählten Finanzierungsinstrumentes stellen sich im nächsten Schritt wichtige Administrationsfragen, die zur Implementierung eines Zeitwertkontenmodells geklärt werden sollten.

Hierzu gehört vor allem die Frage der Führung des Wertguthabens. Ein negatives Wertguthaben wird in der Regel in den Lohn- und Gehaltsabrechnungssystemen des Arbeitgebers verwaltet. Nichts anderes gilt im Grundsatz bei positiven Wertguthaben. Auch hier muss der Arbeitgeber im Hinblick auf das gebildete Wertguthaben jederzeit auskunftsfähig sein. Je nach arbeitsrechtlicher Ausgestaltung der Wertguthabenvereinbarung können das innerbetriebliche Wertguthaben und der Gegenwert des hinterlegten Finanzierungsinstrumentes identisch sein, so dass der Anbieter des Finanzierungsinstrumentes durch sein Reporting zum Depotstand oder zur Rückdeckungsversicherung eine wertvolle Unterstützung für den Arbeitgeber bei der Erbringung seiner Informationspflichten leisten kann. Im Falle einer kollektiven Rückdeckung müssen zusätzlich noch virtuelle Arbeitnehmerkonten geführt werden, um für den einzelnen Arbeitnehmer seinen Anteil an der kollektiven Anlage also (bei entsprechender Ausgestaltung der Wertguthabenvereinbarung) bestenfalls sein Wertguthaben zu beziffern. Diese virtuelle Führung von Arbeitnehmerkonten kann in unterschiedlicher Form über den Produktanbieter oder einen auf die Administration von Zeitwertkonten spezialisierten Dienstleister, einen „Administratoren“ und seine Systeme, erfolgen. Zu beachten ist in allen Fällen, dass grundsätzlich nur die Daten übermittelt werden sollten, die für eine Administration der Guthaben erforderlich sind. Dabei sollte gleichzeitig eine Reglung zur Einhaltung des Datenschutzes getroffen werden. Neben der Führung des Wertguthabens sollte auch geklärt werden, mit welchem Instrument die sogenannte SV-Luft zur Bestimmung des beitragspflichtigen Anteils des Wertguthabens ermittelt wird (SV-Luft-Ermittlung). Die SV-Lüfte werden analog zur Altersteilzeit in den Lohn- und Gehaltsabrechnungssystemen des Arbeitgebers berechnet. Eine Auslagerung dieser Berechnung auf einen externen Administrator bedingt einen Datentransfer sensibler Personaldaten. Zudem müssten Korrekturen der laufenden Gehaltsabrechnung bei einem ggf. eingesetzten externen Administrator nachgezogen werden.

Die Einzelrückdeckung hat ferner den Vorteil, dass eine Insolvenzsicherung über eine relativ schlanke Verpfändungslösung erfolgen kann und nicht zwingend ein Treuhänder eingesetzt werden muss.

Zudem stellt sich die Frage, wie diese SV-Lüfte gesondert je Sozialversicherungszweig und gesondert nach Rechtskreisen geführt werden (SV-Luft-Führung). Hierzu kommt das sog. „Summenfelderverfahren“ oder das „Optionsmodell“ in Frage. Im Optionsmodell muss regelmäßig (mindestens jährlich) ein Abgleich zwischen dem im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthaben und der SV-Luft vorgenommen werden. Ob die Führung der SV-Lüfte im Gehaltsabrechnungssystem des Arbeit-

gebers verbleibt oder auf einen externen Administrator ausgelagert wird, bleibt dem Arbeitgeber überlassen. Ist bei kollektiver Rückdeckung eine virtuelle Führung von Arbeitnehmerkonten notwendig, gehört die SV-Luft Führung häufig mit zum Dienstleistungsspektrum entsprechender Administratoren. Wird die SV-Luft-Führung ausgelagert, sollte darauf geachtet werden, dass der Administrator auch die Meldungen an die Beitragseinzugsstellen vornimmt. Andernfalls müsste der extern geführte Wert jeweils im Störfall an den Arbeitgeber zurückgespielt und in dessen Gehaltsabrechnungssystem erneut eingegeben werden, so dass von dort die Daten an die Meldestelle elektronisch versandt werden können.

Der Arbeitnehmer ist jährlich vom Arbeitgeber über das (neben dem Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag) im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben zu informieren (Arbeitnehmerinformation). Sind positives Wertguthaben und Stand des Finanzierungsinstrumentes (auf Grund der Wertguthabenvereinbarung) identisch, informiert der Arbeitgeber über ein etwaig bestehendes positives Wertguthaben, in dem er bei Einzelrückdeckung z. B. jährlich eine Standmitteilung der Versicherung oder einen Depotauszug an den Arbeitnehmer weiterleitet. Bei kollektiver Rückdeckung benötigt er eine entsprechende Information des zur Verwaltung der kollektiven Anlage eingesetzten Administrators. Über das auf der Basis des Wertguthabens zu ermittelnde Arbeitsentgeltguthaben wird in der Regel nur in der Form unterrichtet, als dass eine Musterberechnung zur Verfügung gestellt wird. Eine exakte Ermittlung des im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthaben gesondert je Arbeitnehmer ist je nach Ausgestaltung der Wertguthabenvereinbarung insbesondere bei einem „statischen Wertguthabenbegriff" sehr komplex und regelmäßig nur möglich, wenn der Arbeitgeberanteil zuvor auf der Basis einer simulierten Freistellungsphase sozusagen als Abzugsposten des Wertguthabens errechnet wird[1)].

Für diese Berechnung sind Daten der aktuellen Lohn- und Gehaltsabrechnung notwendig, so dass entsprechende Berechnungen durch die Produktgeber des Finanzierungsbausteins oder den Administrator meist nicht möglich sind. Vielmehr müssen im Falle eines statischen Wertguthabens die Daten über das aktuelle Wertguthaben in das Personalverwaltungssystem eingespielt und der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag als Abzugsposten des Wertguthabens (unter Simulation einer Freistellung) dort berechnet werden. Die Differenz von Wertguthaben und Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (auf der Basis einer simulierten Freistellung) ergibt das Arbeitsentgeltguthaben, das als Ergebnis z. B. jährlich auf der Gehaltsabrechnung des Arbeitnehmers ausgewiesen werden kann.

4. Auswahl des Insolvenzsicherungsinstrumentes

Besteht Klarheit über die Ausgestaltung der Wertguthabenvereinbarung, die Art des Finanzierungsinstrumentes und sind die Administrationsfragen geklärt, muss der Arbeitgeber schließlich ein geeignetes Insolvenzsicherungsinstrument auswählen. Hier sind drei Sicherungsformen üblich:

Soll im Falle eines positiven Wertguthabens auf ein Finanzierungsinstrument verzichtet werden, kommt nur eine Bürgschaft oder eine Kautionsversicherung in Betracht. In beiden Fällen muss ein hinreichender Schutz vor Kündigung des Sicherheitsgebers sichergestellt sein. Wegen der langen Laufzeiten von Zeitwertkontenmodellen, ist die Insolvenzsicherung über eine Bürgschaft oder einer Kautionsversicherung in der Praxis eher die Ausnahme.

Wird als Finanzierungsinstrument eine Einzelrückdeckung gewählt, ist die Verpfändung des Herausgabeanspruches aus dem Finanzierungsinstrument die einfachste Form der Insolvenzsicherung. Bei einer Pfandrechtssicherung erfordern Auszahlungen aus der Finanzierung die Freigabe durch den Beschäftigten (Pfandgläubiger). Die Verpfändung einer kollektiven Rückdeckung zu Gunsten einzelner Arbeitnehmer ist dagegen nicht möglich.

Bei den gängigen Treuhandmodellen wird der Treuhänder juristischer Eigentümer der Kapitalanlage während der Arbeitgeber wirtschaftlich Berechtigter bleibt. Der Treuhandvertrag enthält in der Regel eine Sicherungsabrede zu Gunsten der Arbeinehmer. Bei Treuhandsicherung sind keine Pfandfreigaben des Beschäftigten erforderlich. Allerdings verursacht eine Treuhandsicherung in der Regel weitere Kosten, so dass es erst bei einer bestimmten Mindestteilnehmeranzahl zu empfehlen ist.

[1)] Etwas anderes gilt, soweit die Wertguthabenvereinbarung eine strikte Trennung von Arbeitsentgeltguthaben und Arbeitgeberanteil vorsieht (dynamischer Wertguthabenbegriff). In diesem Fall kann vergleichsweise einfach über das Arbeitsentgeltguthaben informiert werden, wenn beispielsweise die Rückdeckung ebenfalls differenziert nach Arbeitsentgeltguthaben und Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag erfolgt.

Fazit

Die mit Einführung eines Zeitwertkontenmodells verbundene Komplexität wird vielfach unterschätzt, da die in diesem Beitrag diskutierten Fragestellungen die unterschiedlichsten Fachbereiche eines Unternehmens betreffen. Es empfiehlt sich daher frühzeitig die entsprechenden Stellen im Unternehmen einzubinden. Hierzu gehören für die arbeitsrechtliche Ausgestaltung soweit erforderlich die Arbeitnehmervertreter und der rechtliche Berater des Unternehmens.

Wegen der Administrationsfragen sollten ferner die Experten für die Lohn- und Gehaltsabrechnung und wegen der Kapitalanlage der Finanzbereich bzw. ggf. das Rechnungswesen oder die Bilanzbuchhaltung hinzugezogen werden. Auch der Wirtschaftsprüfer sollte frühzeitig mit eingebunden werden.

Autoren:

Dr. Thomas Haßlöcher
Mitglied der Geschäftsleitung
netvisory Beratungsgesellschaft mbH

Katrin Kümmerle
Mitglied der Geschäftsleitung
febs Consulting GmbH

Sven Beste
Leitender Justiziar
Allianz Lebensversicherungs-AG

Motivation bedeutet,
das Ziel nach dem Ziel ist zielentscheidend.

Julian Scharnau, (*1983), Immobilienfachmann und Aphoristiker

Fachkreis Steuern und Bilanzen

Lohnsteuerliche Behandlung von Organen

Prof. Dr. Dietmar Wellisch

Das BMF hat mit seinem Schreiben vom 17.6.2009 Organe und Arbeitnehmer, die wesentlich an ihrem Unternehmen beteiligt sind, von der lohnsteuerlichen Flankierung der Entgeltumwandlungen zugunsten von Zeitwertkonten ausgeschlossen. Die Finanzverwaltung unterstellt bei solchen Arbeitnehmern einen steuerpflichtigen Lohnzufluss. Bereits im zeitlichen Zusammenhang mit der Veröffentlichung dieses Schreibens wurde von vielen Experten angezweifelt, ob diese Sichtweise mit der aktuellen Rechtslage übereinstimmt.

Allein im Jahr 2012 haben bislang drei Finanzgerichte nun bestätigt, dass die Ausklammerung von Organen aus der lohnsteuerlichen Anerkennung von Zeitwertkonten rechtswidrig ist. Die Finanzverwaltung ging jeweils in Revision und möchte bis auf weiteres von ihrer Sichtweise nicht abrücken. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung möchte der vorliegende Beitrag den aktuellen Stand der Diskussion zusammenfassen, indem er – ausgehend von den grundlegenden Rechtsprechungsgrundsätzen zum steuerlichen Lohnzufluss, die durch den BFH festgelegt wurden, – die wesentlichen Aussagen der jüngeren FG-Urteile beschreibt und gegenüberstellt sowie die aktuelle Reaktion der Finanzverwaltung auf diese Entwicklung skizziert.

1. Ständige Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes zum Zeitpunkt des Lohnzuflusses

Der Bundesfinanzhof hat sich mehrfach grundsätzlich mit Fragen des steuerlichen Lohnzuflusses (d.h. unabhängig vom Thema Zeitwertkonten) beschäftigt. Er hat dabei Prinzipien entwickelt, nach denen ein Lohnzufluss anzunehmen ist. An diesen Grundsätzen haben sich die Finanzgerichte in ihren Entscheidungen zur lohnsteuerlichen Behandlung im Zusammenhang mit Zeitwertkonten orientiert. Auch die künftige Rechtsprechung des BFH im Zusammenhang mit der lohnsteuerlichen Behandlung von Zeitwertkonten wird diese Grundsätze entsprechend anwenden.

Ohne den Anspruch auf eine abschließende Aufzählung aller einschlägigen Urteile zu erheben, lässt sich die grundsätzliche Sichtweise des BFH anhand von vier Entscheidungen umreißen. In seinem Urteil vom 14.5.1982 (VI R 124/77, BStBl. II 1982, 469) hatte sich der BFH mit Fragen einer Novation beschäftigt, d. h. mit der Frage, ob eine nicht ausbezahlte Gewinnbeteiligung eine Darlehensvergabe des Arbeitnehmers an seinen Arbeitgeber unter Abkürzung des Zahlungsweges darstellt. Darin hielt der BFH fest, dass Gutschriften zugunsten des Arbeitnehmers nur dann als Novation mit der Folge eines Lohnzuflusses anzusehen sind, wenn der Arbeitnehmer die wirtschaftliche Verfügungsmacht über die Gutschriften besitzt. Bei der Beurteilung des Zuflusses sind auch die Gründe für eine Nichtauszahlung des Lohns zu berücksichtigen; das subjektive Interesse einer Person kann indiziell für deren wirtschaftliche Verfügungsmacht wirken.

In seinem Urteil vom 23.9.1998 (XI R 18/98, BStBl. II 1999, 98) entschied der BFH, dass kein Lohnzufluss einsetzt, wenn ein Arbeitnehmer nur auf die Lohnauszahlung verzichtet und daran keine Bedingungen (z. B. Lohnverwendungsabrede) knüpft. In seinem Urteil vom 3.2.2011 (VI R 66/09, BFH/NV 2011, 1057) bestätigte der BFH seine ständige Rechtsprechung dahingehend, dass ein Zufluss mit Erlangung der wirtschaftlichen Verfügungsmacht (über die Vergütungen) eintritt. In der Regel sei dies der Zeitpunkt des Eintritts des Leistungserfolgs (d. h. die Barauszahlung des Arbeitslohns) oder der Möglichkeit, den Leistungserfolg herbeizuführen. Schließlich befand der BFH i. S. seiner ständigen Rechtsprechung nach dem Urteil vom 3.2.2011 (VI R 4/10, BFH/NV 2011, 904), dass ein Zufluss von Lohn bei auf Geld gerichteten Vergütungen regelmäßig durch bare Auszahlung oder durch Gutschrift auf das Konto des Empfängers anzunehmen ist. Jedoch kann auch die buchmäßige Erfassung einer Verpflichtung einen Zufluss beim Arbeitnehmer (als Gläubiger) bewirken, wenn dieser in der Lage ist, den Leistungserfolg ohne weiteres Zutun des im Übrigen leistungsbereiten und leistungsfähigen Schuldners als Arbeitgeber herbeizuführen. Ein steuerlicher Lohnzufluss richtet sich nach den tatsächlichen Verhältnissen und kann daher grundsätzlich nicht fingiert werden.

Bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern wird allerdings ein Zufluss geschuldeter Vergütungen bereits im Zeitpunkt der Fälligkeit angenommen, soweit die Gehaltsbeträge/Vergütungen von der Kapitalgesellschaft geschuldet werden und (als Verbindlichkeiten) deren Einkommen gemindert haben.

Zwischenfazit:
Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der BFH bei einer auf Geldzahlungen ausgerichteten Vergütung regelmäßig den Lohnzufluss in der Auszahlung an den Arbeitnehmer bzw. der Gutschrift auf dessen Konto sieht. Ein Lohnzufluss ohne Auszahlung kann nur in Ausnahmefällen bei einer so genannten Novation angenommen werden. Dies setzt allerdings voraus, dass der Arbeitnehmer über seine Vergütung im verabredeten Sinne verfügt hat und einen eigenen Vorteil aus der Gutschrift im Unternehmen zieht. Nur bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern fließt Lohn bereits zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Gehaltsansprüche zu. Auf eine Auszahlung kommt es hier nicht an, da diese aufgrund der beherrschenden Stellung vom Geschäftsführer jederzeit veranlasst werden kann.

2. Aktuelle Entwicklung in der Rechtsprechung

Mehrere Finanzgerichte hatten in jüngerer Zeit diese allgemeinen Grundsätze zum Lohnzufluss auf die spezielle Frage anzuwenden, unter welchen Umständen und für welchen Personenkreis Entgeltumwandlungen zugunsten von Zeitwertkonten, bzw. sonstigen Arbeitszeitkonten einen Lohnzufluss auslösen.

In seinem Urteil vom 24.3.2011 (8 K 3696/10 E, EFG 2011, 1712) befasste sich das FG Münster mit einem Fall, in dem ein Arbeitgeber zugunsten seiner Arbeitnehmer Entgeltteile einem sonstigen Arbeitszeitkonto gutschreiben wollte, ohne dass es im Zeitpunkt der Gutschrift zum Zufluss von Arbeitslohn kommt, das Finanzamt im Wege einer Anrufungsauskunft dies aber ablehnte. Da es sich bei der Gestaltung nach übereinstimmender Auffassung nicht um Zeitwertkonten i. S. d. § 7b SGB IV handelte, wandt das Finanzamt bei seiner Ablehnung nicht das BMF-Schreiben vom 17.6.2009 an. Das Besondere dieses Falles war, dass die Arbeitnehmer weitgehend in die Entscheidung über die Art der Anlage der Guthaben einbezogen waren. Das FG Münster entschied, dass zwar grundsätzlich weder die Vereinbarung noch die Wertgutschrift auf einem sonstigen Arbeitszeitkonto zu einem steuerpflichtigen Lohnzufluss führt. Der Anspruch auf Lohn begründe noch keinen Zufluss, dafür müsse wirtschaftliche Verfügungsmacht bestehen. Ein steuerlich relevanter Lohnzu-

fluss sei dagegen anzunehmen, wenn ein Arbeitnehmer die Kapitalanlage des Rückdeckungsvermögens beeinflussen könne, diese dem Arbeitnehmer eine Partizipation an Gewinn und Verlust (bis zum Totalverlust) ermöglicht, keine Wertsicherungsverpflichtung des Arbeitgebers vorliegt und der Arbeitnehmer darüber hinaus faktisch jederzeit auf das Guthaben des Ar-

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der BFH bei einer auf Geldzahlungen ausgerichteten Vergütung regelmäßig den Lohnzufluss in der Auszahlung an den Arbeitnehmer bzw. der Gutschrift auf dessen Konto sieht.

beitszeitkontos durch Veranlassung eines Störfalls zugreifen kann. Insbesondere der letzte Umstand begründe die wirtschaftliche Verfügungsmacht des Arbeitnehmers über die in das Konto eingestellten Werte. Da von einer wertmäßigen Übereinstimmung zwischen dem Arbeitszeitkonto und dem Anlagedepot auszugehen sei, bestehe die Verfügungsmacht auch hinsichtlich der gutgeschriebenen Lohnbestandteile bereits zum Zeitpunkt der Gutschrift. Die Revision wurde für dieses FG-Urteil nicht zugelassen.

Als nächstes entschied das Hessische FG mit seinem Urteil vom 19.1.2012 (1 K 250/11, EFG 2012, 1243) einen Fall, der den Ausschluss von Organen von der lohnsteuerlichen Anerkennung von Entgeltumwandlungen zum Gegenstand hatte. Dabei ging es um einen beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer, für den zugunsten eines Zeitwertkontos Entgeltumwandlungen vorgenommen werden sollten. Im Rahmen einer entsprechenden Anrufungsauskunft und eines ergangenen Einkommensteuerbescheids verweigerte das zuständige Finanzamt die Anerkennung mit Verweis auf das BMF-Schreiben vom 17.6.2009. Das Hessische FG hielt dieser Entscheidung entgegen, dass nicht bereits deshalb, weil der Arbeitnehmer Organ sei, ein Lohnzufluss anzunehmen ist. Vielmehr gelten auch hier die allgemeinen Grundsätze zum Lohnzufluss. Es stellte in seinem Urteil fest, dass im vorliegenden Fall nicht von einer Erlangung der wirtschaftlichen Verfügungsmacht ausgegangen werden könne, da keine Auszahlung von Lohn erfolgt. Die buchmäßige Erfassung der Verbindlichkeiten begründe keinen Zufluss.

Auch ein beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer könne den Leistungserfolg nicht ohne weiteres herbeiführen. Die Gutschrift stelle insofern keine Novation dar, als der Arbeitnehmer keine wirtschaftliche Verfügungsmacht über das Anlagedepot besitzt. Zwar besteht die Möglichkeit zur Beeinflussung der Anlageform, gewährleistet ist weiterhin eine Beteiligung an erwirtschafteten Gewinnen, jedoch keine Verlustpartizipation (Wertsicherungsklausel). Auch erfolge die Auszahlung nur dann, wenn bestimmte vertraglich vereinbarte Verwendungszwecke vorliegen. Aus der Position als beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer ergebe sich nichts anderes, soweit das Zeitwertkonto in Geld- und nicht in Zeiteinheiten geführt wird (Verbot der Überstundenvergütung). Die Revision gegen dieses Urteil ist eingelegt (Az. des BFH: VI R 25/12).

In einem nächsten Fall erging ein Urteil des Niedersächsischen FG vom 16.2.2012 (14 K 202/11, EFG 2012, 1397). Betroffen war ein Geschäftsführer einer GmbH & Co. KG, der gleichzeitig Gesellschafter-Geschäftsführer der Komplementär GmbH ist. In der Eigenschaft als Geschäftsführer der Komplementär GmbH sollten Entgeltumwandlungen zugunsten eines Zeitwertkontos erfolgen. Das zuständige Finanzamt lehnte die lohnsteuerliche Anerkennung im Rahmen einer Anrufungsauskunft zunächst ab.

Auch hier nahm das Niedersächsische FG keinen Lohnzufluss an und lehnte eine lohnsteuerliche Sonderbehandlung für Zeitwertkonten von Organen ab. Ein Lohnzufluss sei nicht anzunehmen, da es vertraglich fixierte Verwendungsvorgaben gebe. Eine wirtschaftliche Verfügungsmacht könne auch nicht aus der Interessenlage der Vertragsparteien abgeleitet werden, denn die Gutschrift auf dem Zeitwertkonto diene nicht der Kapitalanlage des Geschäftsführers, sondern der späteren Arbeitsfreistellung.

Die Kapitalerträge dienen nur als Kompensation für die aufgeschobene Fälligkeit der Vergütung. Die Einzahlung auf dem Zeitwertkonto begründe zunächst nur einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber, aber noch keine Anspruchserfüllung. Auch schließe die Anlage der Wertguthaben eine Verlustpartizipation aus. Auch dadurch lasse sich keine Verfügungsmacht ableiten. Die Revision gegen dieses Urteil ist eingelegt (Az. des BFH: VI R 19/12).

Schließlich erging das Urteil des FG Düsseldorf v. 21.3.2012 (4 K 2834/11 AO, EFG 2012, 1400) zu dem Fall eines Geschäftsführers einer GmbH, der nicht am Unternehmen beteiligt ist. Das Finanzamt hatte für eine Anrufungsauskunft die lohnsteuerliche Anerkennung unter Verweis auf das BMF-Schreiben vom 17.6.2009 abgelehnt.

Das FG Düsseldorf entschied, dass Wertgutschriften auf Zeitwertkonten grundsätzlich keinen Zufluss von Arbeitslohn darstellen. Aus der Stellung des Geschäftsführers ergebe sich nichts Abweichendes, da dessen Dienstvertrag in wesentlichen Punkten dem eines Arbeitnehmers entspreche. Der Geschäftsführer erlange keine Verfügungsmacht über die dem Zeitwertkonto zugeführten Beträge. Durch die Gutschrift werde dieser aufgrund entsprechender vertraglicher Vereinbarungen noch nicht in die Lage versetzt, den Leistungserfolg, ohne weiteres Zutun des Arbeitgebers herbeizuführen.

Das FG Düsseldorf entschied, dass Wertgutschriften auf Zeitwertkonten grundsätzlich keinen Zufluss von Arbeitslohn darstellen. Aus der Stellung des Geschäftsführers ergebe sich nichts Abweichendes, da dessen Dienstvertrag in wesentlichen Punkten dem eines Arbeitnehmers entspreche.

Auch liege kein Lohnverzicht mit Verwendungsauflage vor, da ohnehin kein Verzicht auf Lohnansprüche vorliege und ungeachtet dessen auch keine Bedingungen für die Mittelverwendung durch den Geschäftsführer aufgestellt wurden (zwar besteht ein vertragliches Mitspracherecht hinsichtlich der Art der Kapitalanlage, welches jedoch durch den Verweis auf §§ 80ff. SGB IV stark eingeschränkt ist; auch schließe diese gesetzliche Vorgabe einer sicheren und liquiden Kapitalanlage eine nachhaltige Verlustpartizipation fast aus). Die Revision ist auch hier eingelegt (Az. des BFH: VI R 26/12).

Zwischenfazit:
Die befassten Finanzgerichte folgen strikt den vom Bundesfinanzhof abgeleiteten Grundsätzen zur Frage des Lohnzuflusses. Entgeltumwandlungen zugunsten von Zeitwertkonten werden ausschließlich nach diesen Grundsätzen beurteilt. Eine Sonderrolle von Organen sehen die Finanzgerichte nicht. Nur bei Arbeitnehmern, die faktisch jederzeit über die Gutschriften verfügen können, indem sie eine Auszahlung herbeiführen können, wird ein Lohnzufluss bereits mit der ersten Gutschrift auf dem Zeitwertkonto angenommen. Ein weiteres wichtiges Kriterium für einen Lohnzufluss ist das Risiko von Verlusten für die Arbeitnehmer, das allerdings durch die Anerkennungsvoraussetzungen aus dem BMF-Schreiben vom 17.6.2009 minimiert ist.

Nur bei Arbeitnehmern, die faktisch jederzeit über die Gutschriften verfügen können, indem sie eine Auszahlung herbeiführen können, wird ein Lohnzufluss bereits mit der ersten Gutschrift auf dem Zeitwertkonto angenommen.

3. Die Haltung der Finanzverwaltung

Die Finanzverwaltung hält hinsichtlich der Ausklammerung der Organe von der lohnsteuerlichen Anerkennung vorerst an ihrem umstrittenen Schreiben vom 17.6.2009 fest. Dies zeigt sich auch daran, dass die durch die einschlägigen FG-Urteile betroffenen Finanzbehörden jeweils Revision eingelegt haben. Es bleibt zu hoffen, dass es bald zu einem einschlägigen BFH-Urteil in der Sache kommt. Unschön, wenn auch leider immer wieder beobachtbar, wäre, wenn die Finanzverwaltung die Revision zurückziehen würde, sobald sich im Verfahren abzeichnet, dass der Bundesfinanzhof den Finanzgerichten folgt, da ja diese schließlich ihre Aussagen zum Lohnzufluss aus den Grundsätzen früherer BFH-Entscheidungen abgeleitet haben. Mit einem Rückzug könnte die Finanzverwaltung eine Entscheidung in der Sache durch das oberste deutsche Finanzgericht und damit wohl eine Anpassung des BMF-Schreibens vermeiden.

Es bleibt zu hoffen, dass sie sich gegen diese prozessuale Vorgehensweise entscheidet, eine Entscheidung in der Sache zulässt und für eine Rechtssicherheit bei der lohnsteuerlichen Behandlung von Organen sorgt. Vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtslage, stellt sich die Frage, wie analog betroffene Unternehmen, die für Organe Zuführungen zu einem Zeitwertkonto nach Februar 2009 vornahmen oder künftig vornehmen wollen, reagieren können.

Die Betriebsstättenfinanzämter, die lohnsteuerliche Anrufungsauskünfte nach § 42e EStG in diesem Zusammenhang zu beantworten haben, oder die im Rahmen von Lohnsteuerprüfungen mit solchen Fragen

beschäftigt werden, können aufgrund der internen Bindung der Verwaltung nicht von der Sichtweise des BMF-Schreibens vom 17.6.2009 abweichen. Sie werden daher Entgeltumwandlungen zugunsten von Zeitwertkonten für Organe lohnsteuerlich auch künftig nicht anerkennen. Die betroffenen Unternehmen können dennoch Zeitwertkonten für entsprechende Personen einführen und versuchen, diese auf dem Klagewege durchzusetzen. Die Chancen, damit vor einem Finanzgericht Erfolg zu haben, sind nicht schlecht. Alternativ kann man entsprechende Pläne auch zurückstellen und auf eine Entscheidung in der Sache durch den Bundesfinanzhof warten.

Zwischenfazit:
Das Bundesfinanzministerium möchte dem Vernehmen nach auf eine Entscheidung des Bundesfinanzhofes zur lohnsteuerlichen Behandlung von Zeitwertkonten in der Sache warten, bevor es sich mit einer Anpassung des Schreibens vom 17.6.2009 beschäftigt. Solange sind die Finanzämter in ihrer Beurteilung an dieses Schreiben gebunden. Betroffene Unternehmen können gegen die Ausklammerung von Organen klagen. Auch ist ein Antrag auf Aussetzung der Vollziehung von Lohnsteuerbescheiden aufgrund der einschlägigen FG-Urteile zu prüfen.

4. Fazit

Wenn kein Verlustrisiko droht und Arbeitnehmer nicht jederzeit aus eigener Entscheidung die Auszahlung von Zeitwertkonten veranlassen können, führt die Gutschrift auf einem Zeitwertkonto aus Sicht der Rechtsprechung nicht zu einem steuerlichen Lohnzufluss. Die Frage des Lohnzuflusses für Organe ist nach den allgemeinen Grundsätzen zu entscheiden.

Da Organe im Lohnsteuerrecht keine Sonderbehandlung erfahren, kann diese aus Sicht der Rechtsprechung auch nicht für Entgeltumwandlungen zugunsten von Zeitwertkonten erfolgen. Insbesondere habe die Sichtweise, dass Freistellungen mit dem Aufgabenbild von Organen unvereinbar sind, keine Bedeutung für die Beurteilung des Lohnzuflusses. Die von den einschlägigen FG-Urteilen betroffenen Finanzbehörden sind jeweils in die Revision gegangen. Es bleibt zu hoffen, dass der BFH bald eine Entscheidung in der Sache herbeiführen kann.

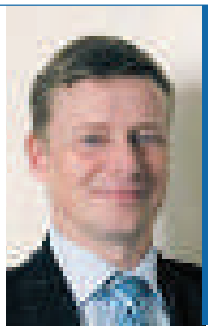
Autor:
Prof. Dr. Dietmar Wellisch
Mitglied der Geschäftsleitung
Wellisch Steuerberatungsgesellschaft mbH

Nur wer sein Ziel kennt, findet den Weg.

Laotse, (um 6 v. Chr.), chinesischer Philosoph

Fachkreis Anlage von Wertguthaben

Auswirkungen des aktuellen Niedrigzinsumfeldes auf die Performance gängiger Anlagestrukturen für Wertkontenmodelle



Christian Remke

N. Schmidt-Narischkin

Die Schuldenkrise hat die Märkte noch immer fest im Griff. Eine wesentliche Folge daraus ist, dass die Zinsen an den Kapitalmärkten weiterhin auf einem sehr niedrigen Niveau verharren und in absehbarer Zeit auch nicht ansteigen werden. Da bei Anlagekonzepten für Wertkontenmodelle ein bedeutender Teil der Portfolios in festverzinsliche Wertpapiere investiert wird, stellt sich nun die Frage welche Auswirkungen der Niedrigzins auf die Produkte und Strategien von Anbietern dieser Wertkontenmodelle hat.

Zur Klärung der Frage lohnt es sich, zunächst einen Blick auf die aktuelle Situation bei klassischen Versicherungsprodukten mit Garantieleistung zu richten.

Die deutschen Versicherungen legen das gebundene Vermögen traditionell sehr vorsichtig an. Nach Angaben des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) waren Ende 2011 89,3 Prozent der Kapitalanlagen der Lebensversicherer in festverzinsliche Anlagen investiert. Die Quote reiner Staatsanleihen betrug lediglich 3,7 Prozent. Allerdings liegt der größte Teil der Investments in Papieren, deren Rendite mehr oder weniger direkt an der Entwicklung von Staatsanleihen hängt.

Die sinkenden Renditen festverzinslicher Kapitalanlagen schlagen sich bei den Erträgen nieder. Obwohl die Versicherer derzeit noch von dem hohen Zinsniveau der vergangenen Jahre zehren, wurde für das laufende Jahr erstmals eine Verzinsung (Garantiezins zzgl. Überschuss) von unter 4 Prozent in Aussicht gestellt. Trotz des seit 2000 kontinuierlich sinkenden Garantiezinses von 4 auf (aktuell) 1,75 Prozent liegt der Durchschnitt des garantierten - und damit zu erwirtschaftenden - Zinses über alle Verträge hinweg bei 3,23 Prozent. Diese Rendite zu erzielen wird jedoch immer schwieriger, je länger das niedrige Zinsniveau Bestand hat.

Das aktuelle Niedrigzinsumfeld stellt nicht nur die Versicherungsbranche vor Herausforderungen. Bei Wertkontenmodellen sind es die Fondsanbieter, in deren Produkte von jeher größere Anteile der Sparbeiträge investiert werden. Insbesondere Garantie- aber

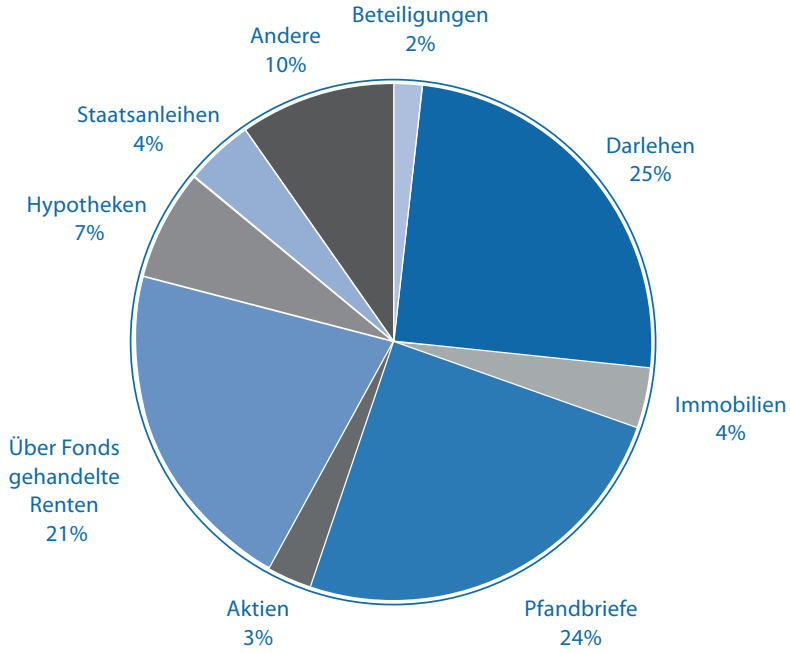


Abbildung: Lebensversicherer investieren insbesondere in Rentenpapiere
Quelle: GDV, BaFin Stand: 31.12.2011

auch „Life-Cycle-Modelle", die mit dem Ziel entwickelt wurden, individuelle Risiken zu minimieren und dennoch eine attraktive Rendite zu erwirtschaften, weisen für die letzten Jahre ansprechende Renditen aus, befinden sich aber künftig „in schwerem Gelände". Ziel dieses Beitrags ist, den Hintergrund der Problemstellung zu erforschen, mit dem sich nicht nur die Produktanbieter auseinandersetzen müssen, sondern auch die Vertreter von Trägergesellschaften, die ihren Planteilnehmern ein „new normal" kommunizieren und ein auf einen langfristigen Anlagehorizont ausgerichtetes Anlagemodell ggf. anpassen müssen.

Ursprung und Entwicklung des Renditeverfalls

Der für die Anlage von Beiträgen zu Gunsten eines Wertkontenmodells maßgebliche § 80 SGB IV verpflichtet den Arbeitgeber Vermögensanlagen so vorzunehmen, dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint. Der Grundsatz der Anlagesicherung hat dabei noch Vorrang vor dem Gebot zur Erzielung eines angemessenen Ertrags.

Der seitens des Gesetzgebers zum Maßstab erkorene § 83 SGB IV stellt festverzinsliche Anleihen od. Schuldverschreibungen in das Zentrum einer Positivliste möglicher Investitionsziele. Das Bundesversicherungsamt war noch in 2004 so hilfreich, Investoren aus dem Kreis der Sozialversicherungsträger die Beachtung eines guten Ratings in Frage kommender Papiere ans Herz zu legen – als sicher galten auch ungesicherte, aber zum amtlichen Handel zugelassene Anleihen, deren Bewertung einer Ratingagentur innerhalb der 7 höchsten Stufen lag (z.B. AAA – A- bei S+P). Es darf also davon ausgegangen werden, dass ein Wertkonten-Portfolio bestehend aus 20 Prozent Aktien (Benchmark z. B. EUR STOXX 50) und 80 Prozent Staats- und Unternehmensanleihen mit einem Rating > A- bzw. A3 (Benchmark z. B. iBoxx EUR overall) allen Ansprüchen des Gesetzgebers und der Sozialversicherungsträger genügte und zum Muster taugt.

Wie hat sich die Rendite eines solchen Portfolios über die letzten Jahre entwickelt und was dürfen wir für die Zukunft erwarten? Sowohl Aktien als auch Anleihen weisen seit Anfang 2009 eine positive Performance aus. Bei Aktien fällt die Veränderung je nach Index sehr unterschiedlich aus: beim EUR STOXX 50 war die positive Veränderung mit kumuliert 4,6 Prozent bis 31.12.2011 bescheiden, breiter aufgestellte Indices wie der EUR STOXX (+11,1 Prozent) oder der MSCI World (+ 37,6 Prozent) gaben mehr Anlass zur Freude.

Bemerkenswert ist natürlich die hohe Volatilität der Aktienmärkte, die in den vergangenen Jahren zu beobachten war. Auf der Rentenseite fällt der Rückblick insgesamt ebenfalls positiv aus: der iBoxx EUR overall legte im Betrachtungszeitraum rd. 13 Prozent zu. Je nach anbieterspezifischer Produktausprägung, Asset Mix und Performance des aktiven Managements dürfen wir also vermuten, dass die Erwartungen der Teilnehmer eines Wertkontenplans erfüllt wurden.

Deutlich problematischer fällt der Blick nach vorn aus. Für europäische Aktien wird bei den derzeitigen Marktbedingungen von einem Ertrag i. H. v. 4,34 Prozent p. a. ausgegangen, bei Unternehmensanleihen (EUR Corp. Ex. Fin., Investment Grade) von 1,08 Prozent, bei europäischen Pfandbriefen dürfen wir noch 0,87 Prozent p. a. erwarten und bei AAA gerateten Staatsanleihen 0,34 Prozent p. a.[1)] Nicht überall fallen Renditeschätzungen so konservativ aus, die Tendenz ist aber immer dieselbe und „des Pudels Kern", der Dreh- und Angelpunkt aller Berechnungen ist der rekordniedrige risikofreie Zins für Anleihen der Kernländer Europas.

Die Ausweitung der zehnjährigen Renditen von Staatsanleihen der Eurozone setzte im Oktober 2009 ein, als Griechenland das tatsächliche Ausmaß seines Haushaltsdefizites und des Schuldenstandes offen-

[1)] Renditeschätzungen: DB Advisors, August 2012

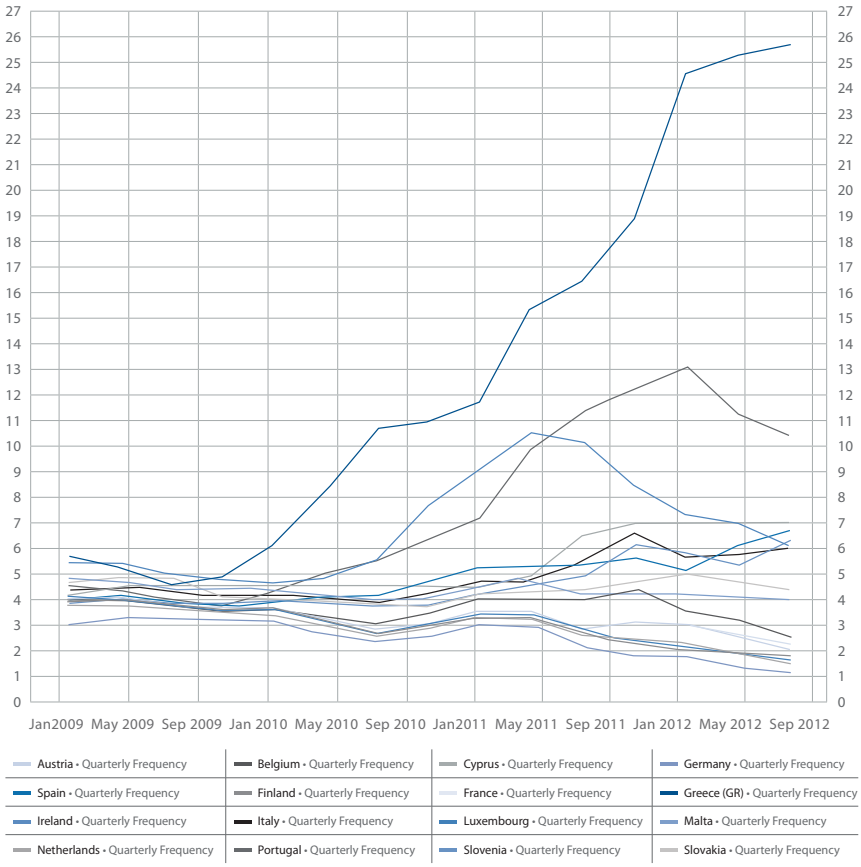


Abbildung: Renditen zehnjähriger Staatsanleihen ausgewählter Euroländer
Quelle: ECB – Statistical Data Warehouse

barte. Bald folgten Irland, Portugal und Zypern, die ebenfalls auf externe Hilfen bei der Finanzierung ihres Staatshaushaltes angewiesen waren. Zu den Krisenstaaten zählt auch Spanien, hier mussten systemrelevante Finanzdienstleister kürzlich gestützt werden, auch Italien und Slowenien hatten zeitweise Probleme am Kapitalmarkt Kredite aufzunehmen.

Der Renditeverfall an den Rentenmärkten, welche noch über das bestmögliche Rating verfügen, scheint derzeit kein Ende zu finden. In Deutschland befindet sich die Verzinsung im Staatsanleihesektor auf einem historisch niedrigen Niveau. Bundesanleihen mit zehn Jahren Laufzeit markierten im Sommer 2012 mit weniger als 1,2 Prozent einen neuen Tiefststand. Die dreißigjährige Bund brachte dem Anleger weniger als 1,7 Prozent und zweijährige Bundesschatzanweisungen sogar leicht negative Renditen.

Trotz des an den Kernmärkten aktuell vorherrschenden Zinsniveaus bleibt der Faktor Sicherheit ein zentrales Anlagekriterium vieler Investoren. Diese Entwicklung führte zu einer Verflachung der Zinsstrukturkurven. Während im kurzen Laufzeitbereich so gut wie kaum noch Spiel nach unten besteht, verflacht die Zinskurve durch den Renditeverfall im mittleren und vor allem langen Laufzeitbereich.

Im Ergebnis werden alle Prognoserechnungen für das oben beschriebene, „One-Size-Fits-all-Flexi II Portfolio" für die Zukunft deutlich zurückgenommene Gesamterträge ausweisen. Dies reflektiert – wie beschrieben – das extrem niedrige Zinsniveau im Bereich der EWU Kernländer, sowohl für Staatsanleihen und Covered Bonds, als auch für Unternehmensanleihen. Schon für geringe Steigerungen der Ertragsprognosen müsste man sich auf eine auskömmliche Performance des Aktienanteils verlassen oder in signifikantem Umfang Anleihen aus Emerging Markets beimischen – in der Hoffnung, dass dies mit den Maßgaben von § 80 SGB IV vereinbar sei …

Unterschiedliche Auswirkungen auf verschiedene Anlagestrategien

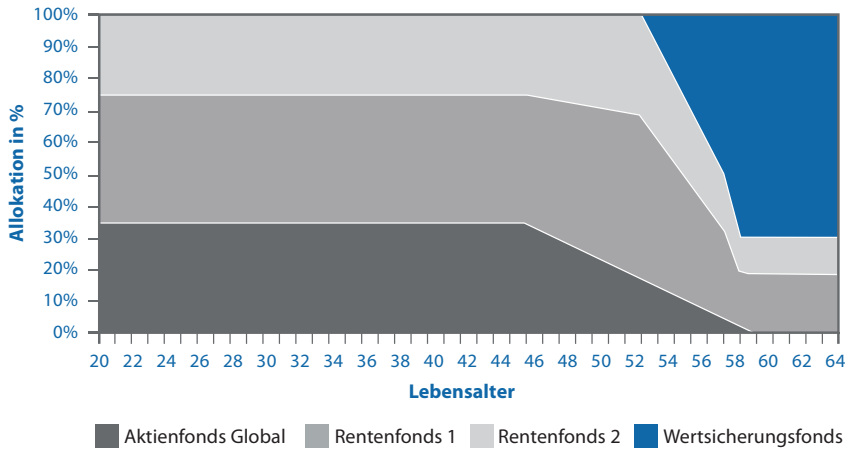
Es wird in der Regel nicht das eingangs beschriebene, idealtypische „Flexi II-Portfolio" sein, das in den Trägergesellschaften deutscher Wertkontenmodelle zum Einsatz kommt. Häufig anzutreffen sind vielmehr sog. Life-Cycle Modelle und Garantieprodukte, bei denen sich das Phänomen künftig sinkender Renditen ähnlich aber keinesfalls identisch auswirkt.

Am stärksten ausgeprägt erscheint das Problem im Kontext von Garantieprodukten. Garantiemodelle ermöglichen Anlegern ein renditeorientiertes Investment mit garantierter Sicherheit. Ein typischer Repräsentant ist das für die Mitarbeiter der Deutschen Bank zum Einsatz kommende Garantiemodell für den Vorruhestand.[2)] Acht Laufzeitenfonds ermöglichen eine altersabhängige Allokationsanpassung – wenn die ruhestandsnahe Freistellung für einen Mitarbeiter für das Jahr 2024 ansteht, werden seine Beiträge in den Fonds mit dem entsprechenden Ablaufdatum investiert, die KAG garantiert die Rückzahlung mindestens der von ihm geleis-

[2)] Im Detail dargestellt in „Yearbook 2010/2011" der AGZWK, S. 28 f

teten Beiträge. Die Fonds investieren in Rententitel, Aktien und Geldmarktinstrumente. Eingebrachte Beiträge werden in eine Sicherheits- und eine Renditekomponente zerlegt: In die Sicherheitskomponente fließt das Kapital, das für die Sicherstellung der Garantie notwendig ist, investiert wird in laufzeitkongruente Zero-Coupon-Anleihen europäischer Staatsanleihen bester Bonität. Der andere Teil des Beitrags wird in renditeorientierte Wertpapiere, wie Aktien oder Aktienfonds investiert. Bewegen sich die Kurse an den Kapitalmärkten nach oben, wird sukzessiv in renditeorientierte Anlagen umgeschichtet. Das Konzept ist während der letzten Jahre aufgegangen: der oben erwähnte Garantiefonds mit Laufzeitende 2024, der derzeit in etwa zu 20 Prozent in Aktien- und ca. 80 Prozent in Renten- und Geldmarktpapieren investiert ist, kann seit Auflegung (2009) auf eine durchaus zufriedenstellende Wertentwicklung von 5,12 Prozent p. a. zurückblicken- im aktuellen Geschäftsjahr (01.01.2012 – 31.07.2012) betrug der Wertzuwachs sogar 9,68 Prozent.

Bewegen sich die Kurse an den Kapitalmärkten nach unten, wird die Quote der sicheren Staatsanleihen erhöht, denn die Bewahrung der einmal erreichten Kursgewinne und damit die Sicherstellung einer faktischen Höchststand-Garantie ist oberstes Anlageziel. Aufgrund volatiler Aktienmärkte, gepaart mit niedrigen Renditen von Rentenpapieren, fehlt vielen Garantiefonds für dieses Umschichten aktuell der Spielraum. Ein Großteil des vorhandenen Kapitals ist in festverzinslichen Anleihen oder Geldmarkttiteln investiert um die versprochene Höchststand-Garantie überhaupt erreichen zu können. Die Garantiefonds befinden sich in einer Art Sicherungs-



Allokationsbeispiel eines traditionellen Life-Cycle Modells
Quelle: eigene Darstellung DB Advisors

Falle, aus welcher sie im aktuellen Niedrigzinsumfeld nur sehr mühselig ausbrechen können. Insbesondere die Laufzeitfonds mit Ablaufdatum in naher oder nächster Zukunft sind (der Logik des Systems geschuldet) fast ausschließlich im Renten und Geldmarkt investiert und partizipieren somit ganz grundsätzlich nur in geringem Maße von steigenden Aktienmärkten. Diese Problematik wird bei der Wertentwicklung des „2014er Fonds" besonders deutlich: investiert mit weniger als 1 Prozent in Aktien- und zu gut 99 Prozent in kurzlaufende Anleihen weist er seit Auflegung (2009) eine Wertentwicklung von knapp 1,6 Prozent p. a. auf, im abgelaufenen Jahr waren es noch ca. 1,3 Prozent, aktuell nur noch 0,1 Prozent (bis 31.7.2012). Dies nach einem deutlichen Zinsanstieg im Juni d. J. in dessen Folge sich die Renditen insbesondere der Anleihen der europäischen Kernstaaten positiv entwickelten.

Das zentrale Problem bleibt: kurze Laufzeiten handeln so lange auf einer Rendite nahe „Null" oder sogar negativ, wie Investoren als Folge der Schuldenkrise die Qualität dieser Papiere suchen. Renditeförderliche Ausweichmöglichkeiten im Rahmen der Anlagestrategie sind allenfalls Anlei-

Das zentrale Problem bleibt: kurze Laufzeiten handeln so lange auf einer Rendite nahe „Null" oder sogar negativ, wie Investoren als Folge der Schuldenkrise die Qualität dieser Papiere suchen.

hen staatsnaher Emittenten wie der KfW. Eine weitere Alternative wäre die Ausweitung des zugelassenen Anlageuniversums auf Spreadprodukte – eine Maßnahme, die allerdings die Unterlegung entsprechender Garantieprodukte mit Eigenkapital und einem nochmals deutlich verschärften Prozess des Risikomanagements nach sich ziehen würde. Beides wäre preistreibend und ginge damit zu Lasten der möglichen Performance. Fazit: Im aktuellen Marktumfeld und ausgestattet mit den bisher üblichen „Features" werden echte Garantieprodukte nur die eine Seite ihres Versprechens halten können und das häufig auch nur, wenn sie Gebühren senken. Die Rendite bleibt insbesondere für kurze Restlaufzeiten bestehender Wertkontenmodelle auf der Strecke.

Das aktuelle Niedrigzinsumfeld trübt den Blick auf die Anlagekonzepte „lediglich" hinsichtlich der künftig zu erwartenden Renditen. Sofern allen Parteien der Zusammenhang klar ist und die Sicherheit weiterhin als höchstes Gut geschätzt wird, muss auch eine Akzeptanz einer zumindest mittleren Phase von niedrigen Renditen hergestellt werden.

Traditionelle Life-Cycle Modelle unterscheiden sich in zwei zentralen Punkten von den unterschiedlichen Spielarten des oben dargestellten Garantieproduktes. Zum einen garantiert der Produktanbieter nicht die geleisteten Beiträge – die Verantwortung für die Gewährleistung des Werterhalts verbleibt beim Arbeitgeber. Der zweite Unterschied ist technischer Natur: Typischerweise werden die individuellen Beiträge altersabhängig auf verschiedene Publikumsfonds mehrerer Assetklassen (Aktien, Renten, Geldmarkt) verteilt. Für die Allokation eines individuellen Beitrags ist das Alter des Teilnehmers die maßgebliche Determinante. Die Zuordnung entsprechender Anteile zu einem (in der Regel virtuellen) Mitarbeiterdepot liegt bei einer Administrations- oder Depotbankfunktion. Die Kombination beider Faktoren lässt dem Arbeitgeber bei der Reaktion auf sinkende Renditen sicherer Staatsanleihen mehr Möglichkeiten: der Verzicht auf eine Garantie von Seiten des Produktgebers erweitert den Investmenthorizont von vornherein um Anleihen außerhalb des Spektrums von „AAA Sovereign" und der modulare Aufsatz eines Modells, das aus mehreren Einzelfonds zusammengesetzt ist, erlaubt einen Austausch der Rentenkomponente, z.B. durch einen Fonds mit erhöhtem Anteil an Unternehmens- oder Hochzinsanleihen (High Yield). Hier können die zu erwartenden Renditen, trotz des aktuellen Marktumfeldes, bei entsprechenden Laufzeiten im Mittel oberhalb von 4,5 Prozent p. a. liegen.

Grenzen des Denkbaren ergeben sich hier allenfalls aus den Vorgaben des § 80 SGB IV bzw. (soweit anwendbar) des § 83 SGB IV. Auch das früher immer wieder zu hörende Argument, Publikumsfonds wären häufig zu intransparent in der Umsetzung ihrer Strategie und teuer, zieht nicht mehr wirklich. Sogenannte „Pooled Funds", aufgesetzt als Spezialfonds für mehrere institutionelle Investoren gewährleisten volle Transparenz und Möglichkeiten des Durchgriffs, wenn z.B. über einen zentralen Treuhänder investiert wird.

Alternative Vorgehensweisen für die Zukunft

Zunächst muss konstatiert werden, dass die seit Flexi II konzipierten und eingesetzten Anlagekonzepte der Versicherungs- und Fondsbranche nicht falsch oder ungenügend sind. Allen Konzepten zu Eigen war die Ausrichtung an die Vorgaben des Gesetzgebers, den Garantieanforderungen der Arbeitgeber und den Performanceanforderungen der Arbeitnehmer. Die Anlagekonzepte erfüllen daher – mehr oder weniger – den Zweck für den sie konzipiert und ausgewählt wurden. Es darf auch nicht vergessen werden, dass der Gesetzgeber Rendite als Ziel sekundär gegenüber der Sicherheit eingestuft hat.

Das aktuelle Niedrigzinsumfeld trübt den Blick auf die Anlagekonzepte „lediglich" hinsichtlich der künftig zu erwartenden Renditen. Sofern allen Parteien der Zusammenhang klar ist und die Sicherheit weiterhin als höchstes Gut geschätzt wird, muss auch eine Akzeptanz einer zumindest mittleren Phase von niedrigen Renditen hergestellt werden.

Sofern eine höhere Rendite als konzeptionell leistbar gefordert wird (aus Sicht des Mitarbeiters sollte die Rendite auf sein Wertguthaben mindestens so hoch wie die durchschnittliche Lohnentwicklung sein), ist dies zunächst grundsätzlich mit dem Eingehen von höheren Risiken bzw. einem höheren Risikobudget verbunden. Höhere Renditen im Zeitablauf bieten auch für den Arbeitgeber mehr Puffer zu seiner Einstandsgarantie. Dabei darf angemerkt werden, dass die vom Gesetzgeber gutgläubig vorgegebenen Anlagevorschriften zur Risikominimierung beitragen sollten, der Kapitalmarkt jedoch die Anlagevorschriften ad absurdum führt, wenn beispielsweise die als „sicher" deklarierten Staatsanleihen Bewertungsschwankungen von bis zu 70 Prozent innerhalb eines Jahreszeitraums aufweisen, wie z. B. zuletzt irische und portugiesische Staatsanleihen.

Dem Niedrigzinsumfeld, im Rahmen der vom Gesetzgeber vorgegebenen Vorschriften, ist daher unseres Erachtens unter kalkulierter Aufgabe einer jederzeitigen Sicherstellung der Werterhaltungsgarantie mit einem aktiveren, dynamischen Management der Asset Klassen Renten und Aktien zu begegnen. Ein aktives Management kann risikoorientiert im Rahmen von vordefinierten Risikobudgets eingebettet werden. Über mehrere Zielfonds mit unterschiedlichen Risikobudgets kann damit wiederum ein Life-Cycle-Modell umgesetzt werden.

Damit geht der Arbeitgeber ein kalkulierbares Risiko ein. Da Wertkontenmodelle mittlerweile gezielt auch eingesetzt werden, um den ansonsten stetig steigenden Aufwendungen der Arbeitgeber für Vorruhestandsregelungen zu begegnen, scheint das Risiko vertretbar zu sein. Arbeitgeber und Unternehmer sind es gewohnt Risiken zu beurteilen und einzugehen. Ihre unternehmerische Stärke sollte daher von Produktanbietern aber auch seitens des Gesetzgebers nicht unterschätzt werden.

Autoren:

Nikolaus Schmidt-Narischkin
Mitglied der Geschäftsleitung
DB Advisors

Christian Remke
Mitglied der Geschäftsleitung
Metzler Asset Management GmbH

Ingmar Kluger
Senior Consultant Fiduciary Management
DB Advisors

Zu wissen, was man weiß,
und zu wissen, was man tut ... das ist Wissen.

Konfuzius, (551–479 v. Chr.), chinesischer Philosoph

Fachkreis Administration

Administrative Herausforderung bei der Insolvenzsicherung von ATZ-Verpflichtungen

Wertguthaben, ob für Altersteilzeit- oder Lebensarbeitszeitmodelle, sind gegen Insolvenz zu schützen. Die Einrichtung oder Änderung eines Insolvenzschutzes ist dem Grunde nach ein einfaches Verfahren, die Tücken stecken aber im Detail.

Hintergrund und rechtliche Rahmenbedingungen

Seit 2004 besteht mit dem § 8a AltTZG bei Altersteilzeit im Blockmodell eine eigene Insolvenzschutzregelung. Insolvenzsicherungspflicht besteht für Arbeitgeber danach immer dann, wenn die Vereinbarung über Altersteilzeitarbeit zum Aufbau eines Wertguthabens führt, welches das Dreifache des Regelarbeitsentgelts einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag übersteigt. Aufstockungszahlungen nach § 3 Abs.1 Nr. 1a und 1b AltTZG, sowie vom Arbeitgeber gemäß § 187a SGB VI zusätzlich erbrachte Beiträge zur Rentenversicherung, um die Rentenminderung infolge vorzeitiger Inanspruchnahme von Altersrente auszugleichen, dürfen auf den Insolvenzsicherungsbetrag nicht angerechnet werden.

Nach § 8a Abs. 3 AltTZG hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die zur Sicherung des Wertguthabens ergriffenen Maßnahmen mit der ersten Gutschrift und danach alle sechs Monate in Textform (§ 126b BGB) nachzuweisen. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach oder sind die nachgewiesenen Maßnahmen nicht geeignet, kann der Arbeitnehmer nach Maßgabe des § 8a Abs. 4 AltTZG Sicherheitsleistungen im Umfang des bestehenden Wertguthabens verlangen.

Im Falle einer unzureichenden Insolvenzsicherung kann sogar eine über das Gesellschaftsvermögen hinausgehende persönliche Haftung von Organvertretern drohen. Vom Bundesarbeitsgericht (BAG) wurde bisher zwar lediglich entschieden, dass eine persönliche Haftung eines Arbeitnehmer-Geschäftsführers auf Schadensersatz auf Grundlage des § 8a AltTZG in der Fassung vom 01.07.2004 bis 31.12.2008 nicht besteht. Inwieweit diese Aussage allerdings auch für Sachverhalte gilt, die dem Zeitraum ab dem 01.01.2009 zuzuordnen sind, ist unklar, weil mit der Einführung des Flexi II-Gesetzes zum 01.01.2009

für Zeitwertkonten in § 7e Abs. 7 SGB IV eine Haftung für Schäden aufgrund unzureichender Insolvenzsicherung für organschaftliche Vertreter einer juristischen Person ausdrücklich normiert wurde. Dies könnte zu einer anderen Bewertung der Haftung von Organpersonen im Kontext mit der Insolvenzsicherung von Altersteilzeitmodellen führen.

Eine Eigenhaftung von Organvertretern gegenüber Arbeitnehmern wegen unzureichender bzw. schuldhaft unterlassener Insolvenzsicherung kann jedoch in Einzelfällen auch aufgrund vertraglicher Ansprüche oder strafrechtlich relevanter Handlungen nicht ausgeschlossen werden.

Ebenfalls denkbar sind Ansprüche gegenüber den Sozialversicherungsträgern wegen nicht ordnungsgemäß abgeführter Sozialversicherungsbeiträge. Daher sollten sich Entscheidungsträger von Unternehmen mit Altersteilzeitvereinbarungen im Blockmodell schon im eigenen Interesse mit der Insolvenzsicherung von Altersteilzeitmodellen auseinandersetzen.

Qualifizierung der Ansprüche aus Altersteilzeit und Zeitwertguthaben

Bei Altersteilzeitmodellen (Blockmodell) tritt der Arbeitnehmer während der Arbeitsphase mit seiner vollen Arbeitsleistung im Hinblick auf die anschließende Freistellungsphase in Vorleistung. Er hat hierdurch Entgeltansprüche erarbeitet, die nicht im Monat der aktiven Beschäftigung ausgezahlt wurden, sondern für die sich anschließende Freistellungsphase angespart werden. Vergleichbares geschieht bei Wertkontenmodellen. Der Arbeitnehmer erarbeitet sich somit im Umfange seiner Vorleistungen zum einen Ansprüche auf die spätere Zahlung der Bezüge und zum anderen einen entsprechenden Anspruch auf Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung.[1)] Das während der Freistellungsphase ausgezahlte Entgelt ist daher Gegenleistung für die bereits während der Arbeitsphase geleistete, über die vergütete Arbeitszeit hinausgehende Arbeit.

Altersteilzeit in der Insolvenz

Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht steht der Eintritt eines Insolvenzfalls dem Fortbestand des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses nicht entgegen, solange der Anspruch des (ggf. freigestellten) Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt (auch aus einem Wertguthaben) besteht.

Nach Eröffnung eines Insolvenzverfahrens kann ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis bzw. eine Wertguthabenvereinbarung aber auch durch den Arbeitgeber bzw. Insovenzverwalter beendet werden (einvernehmlich oder durch Kündigung, z. B. nach Ablauf der Frist des § 113 InsO). Mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in der Arbeitsphase der Altersteilzeitarbeit im Blockmodell tritt ein Störfall ein. Fällt das Insolvenzereignis in die Freistellungsphase der Altersteilzeitarbeit im Blockmodell und wird das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nicht gekündigt, liegt bis zum vertraglichen Ende der Altersteilzeitarbeit eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt vor.[2)] Wird aus dem Wertguthaben kein Arbeitsentgelt mehr gezahlt, tritt zu diesem Zeitpunkt ein Störfall ein, der auch das sozialversicherungsrechtliche Altersteilzeitarbeits-/Beschäftigungsverhältnis beendet.[3)]

Auszahlung des Arbeitsentgelts in der Insolvenz

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Abrechnung von Arbeitsentgelt nach § 108 GewO, wenn das Arbeitsentgelt gezahlt wird. Der Arbeitgeber hat anzugeben, wie er das Arbeitsentgelt tatsächlich berechnet, welche Abzüge er aus welchen Gründen tatsächlich vorgenommen und welche Beträge er abgeführt hat. Nach Meinung der Autoren, sollten Insolvenzsicherungsmodelle für die Erfüllung der Verpflichtungen aus einem bestehenden Wertguthaben aus Altersteilzeit vorsehen, dass im Sicherungsfall (Insolvenz) die Störfallabrechnung von der insolvenzsichernden Stelle durchgeführt werden kann.

Im Falle des Fortbestands des Beschäftigungsverhältnisses ist grundsätzlich der Insolvenzverwalter in der Rolle des Arbeitgebers, dennoch ist es sehr empfehlenswert zu vereinbaren, dass die insolvenzsichernde Stelle diese Leistung im Zweifel übernehmen könnte. In diesen Fällen ist es entscheidend, dass der Insolvenzsicherer nicht nur die Sicherungsmittel zur Erfüllung der Verpflichtungen bereitstellt, sondern auch die Abrechnung zugunsten der Arbeitnehmer durchführen kann. Der Insolvenzsicherer muss dann in der Lage sein Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge zu ermitteln und abzuführen, das Nettoentgelt an die Arbeitnehmer auszuzahlen und die entsprechenden Meldebescheinigungen für die Sozialversicherungsträger erstellen zu können.

Zur Durchführung des besonderen Beitragsberechnungsverfahrens gemäß § 23 b Abs. 2 SGB IV (Störfallabrechnung)

[1)] BAG-Urteil vom 24. Juni 2003 – 9 AZR 353/02

[2)] Vgl. BAG-Urteil vom 5. Dezember 2002 – 2 AZR 571/01

[3)] Gemeinsames SV-Rundschreiben vom 02.11.2010, S. 31

benötigt der Anbieter eines Insolvenzsicherungsmodells die Lohnunterlagen. Nach § 8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BVV hat der Arbeitgeber Angaben zum Beginn und zum Ende der Altersteilzeitarbeit in die Entgeltunterlagen aufzunehmen. Darüber hinaus ist nach Nr. 12 die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AltTZG in den Entgeltunterlagen festzuhalten. Bei einer Altersteilzeitarbeit im Blockmodell hat der Arbeitgeber nach § 8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 BVV Änderungen im Wertguthaben (Zu- und Abgänge), den Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift sowie den Abrechnungsmonat für jede Änderung aufzuzeichnen.

Anbieter von Insolvenzsicherungsmodellen bieten als Serviceleistung die vollumfängliche Administration und Übernahme aller gesetzlich erforderlichen Aufzeichnungspflichten (z.B. SV-Luft) an. Dies hat im Insolvenzfall den Vorteil, dass der Anbieter der Insolvenzsicherung bereits über die meisten der erforderlichen Daten zur Durchführung von Auszahlungen oder Störfallabrechnungen verfügt.

Für die Verbeitragung im Störfall sieht § 23b Abs. 2 bis 3 SGB IV für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung und § 10 Abs. 5 AltTZG für die Rentenversicherung ein besonderes Beitragsberechnungsverfahren vor. Zur Berechnung des Wertguthabens sind Zeitguthaben mit dem aktuellen Stundensatz zu multiplizieren und Entgeltguthaben sind der tariflichen Erhöhung anzupassen, wenn Arbeitnehmern auch in der Freistellungsphase der aktuelle Stundensatz zu gewähren ist.[4)]

Die Insolvenzsicherungsmodelle lassen sich in kapitalgedeckte (Treuhand und Verpfändung) und nicht-kapitalgedeckte Sicherungsmodelle (Kautionsversicherung und Bankbürgschaft) unterteilen.

Zwischenfazit:

Die Autoren sind der Auffassung, dass die Insolvenzsicherungsstelle neben der Information und Bescheinigung über das Bestehen der Insolvenzsicherung hinaus auch in der Lage sein sollte, die Aufgabe des Arbeitgebers (zumindest teilweise in Abstimmung mit dem Insolvenzverwalter) zu übernehmen und die Löhne auszuzahlen. Nicht nur eine reine Störfallabrechnung ist notwendig. Der Insolvenzsicherer muss im Insolvenzfall mit dem Insolvenzverwalter klären, ob es aufgrund der Insolvenz zu Störfällen kommt oder sich Arbeitnehmer in Freistellung befinden, deren Beschäftigungsverhältnis fortgesetzt wird, und entsprechend verfahren.

Insbesondere bei Bankbürgschaften ist sicherzustellen, dass alle Beteiligten die Folgen einer Insolvenz kennen und Regelungen zu Gunsten der Arbeitnehmer getroffen sind. Als regelmäßige Lösung kommt hierbei eine Kombination aus Treuhand und Bürgschaft, ggf. mit teilweiser Kapitaldeckung zum Tragen.

Mögliche Insolvenzsicherungsmodelle

Die Insolvenzsicherungsmodelle lassen sich in kapitalgedeckte (Treuhand und Verpfändung) und nicht-kapitalgedeckte Sicherungsmodelle (Kautionsversicherung und Bankbürgschaft) unterteilen. Aufgrund der divergierenden Anforderungen an die Insolvenzsicherung eignen sich nicht alle Modelle gleichermaßen für die Insolvenzsicherung.

Bei der Abwägung des Für und Wider der Lösungsoptionen sind folgende Aspekte von wesentlicher Bedeutung:

- Anzahl der Teilnehmer
- Bonität/Rating des Unternehmens
- Liquiditätssituation des Unternehmens
- Voraussichtliche Laufzeit

Zu berücksichtigen ist weiterhin die Fähigkeit und Bereitschaft des Trägerunternehmens die mit der Verwaltung eines Altersteilzeitmodells verbundenen administrativen Zusatzleistungen zu erbringen – dies ist insbesondere für Unternehmen wichtig, die hierfür keine spezialisierte HR-Einheit vorhalten. Die Übersicht zeigt einige Vor- und Nachteile gängiger Insolvenzsicherungsmodelle.

[4)] Gemeinsames SV-Rundschreiben vom 02.11.2010, S. 31

Insolvenzsicherung	Vorteile	Nachteile
Treuhandmodelle	• Vergleichsweise geringer Verwaltungsaufwand (keine Einzelunterschriften erforderlich) • Gut geeignet für große Anzahl an Planteilnehmern • Kostengünstige Lösung bei großen Kollektiven, da Initialkosten durch die Anzahl der Teilnehmer geteilt werden können • Kombinationen von Avalen und Kapitaldeckung möglich	• Insolvenzfestigkeit wurde bisher höchstrichterlich nicht entschieden und hängt wesentlich von der Qualität der vertraglichen Ausgestaltung der Treuhandverträge ab • Hoher Liquiditätsbedarf durch erforderliche Kapitaldeckung, wenn nicht mit Aval bedeckt • Die tatsächliche Höhe der Absicherung ist auf das Treuhandvermögen begrenzt. Je nach Kapitalanlage kann es zu Lücken in der Insolvenzsicherung kommen. • Für kleine Kollektive relativ hohe Einrichtungskosten und laufende Kosten
Verpfändungsmodelle	• Gesetzlich geregeltes Sicherungsinstrument mit hoher Akzeptanz • Akzessorisch, d.h. das Pfandrecht richtet sich immer nach der zu sichernden Forderung • Ansprüche aus der ATZ können ausfinanziert werden	• Hoher Liquiditätsbedarf durch erforderliche Kapitaldeckung • Die tatsächliche Höhe der Absicherung richtet sich nach dem Wert der verpfändeten Ansprüche des Arbeitgebers aus dem Depot oder der Versicherung • Hoher Verwaltungsaufwand, da Verpfändungsvereinbarung, Anzeige der Verpfändung und bei Zahlung Freigabe des Pfandgegenstandes erforderlich • In der Regel keine Administrationsleistung „enthalten", daher besteht Regelungsbedarf
Kautionsversicherung und Bankbürgschaft	• Zunächst nur ein Liquiditätsabfluss in Höhe der Versicherungsprämie/Gebühr • Kombinierbar mit Kapitaldeckung wenn in eine Treuhandlösung integriert	• Es müssen Sicherheiten gestellt werden • Kreditlinien werden belastet • Prämie/Gebühr richtet sich nach der Bonität und ist dynamisch, daher absolut oft sehr hoch • Kündigungsrecht bei Verschlechterung der Bonität • In der Regel keine Administrationsleistung „enthalten", daher besteht Regelungsbedarf • Häufig befristete Laufzeiten, was bei ZWK zum Ausschluss führen kann
Kombination Treuhand und Bürgschaft	• Zunächst nur ein Liquiditätsabfluss in Höhe der Versicherungsprämie/Gebühr und der Kosten für die Treuhand • In die Liquiditätsplanung des Unternehmens integrierbar • Administrationsleistungen eines Treuhänders	• Es müssen Sicherheiten gestellt werden • Kreditlinien werden belastet • Prämie/Gebühr richtet sich nach der Bonität und ist dynamisch, daher absolut oft sehr hoch • Kündigungsrecht bei Verschlechterung der Bonität • Häufig befristete Laufzeiten, was bei ZWK zum Ausschluss führen kann

Zusammenfassende Bewertung der Modelle:

Bei der laufenden Verwaltung von ATZ-/ZWK Verpflichtungen unterscheiden sich die Modelle stark.

Nicht alle Modelle beinhalten die notwendigen Administrationsdienste um eine Abwicklung der Ansprüche im Insolvenzfall gegenüber den Arbeitnehmern, Finanzämtern und Sozialversicherungsträgern sicherzustellen. Insbesondere bei Bürgschaftsmodellen von Banken sind in der Regel keine Administrationsdienstleistungen enthalten, im Gegenteil, diese werden oft explizit ausgeschlossen. Hier hat sich die Einbringung der Bürgschaft in eine Treuhandlösung als probates Mittel erwiesen. So kann auch sichergestellt werden, dass im Falle einer Insolvenz die Auszahlungen erfolgen und die Mitarbeiter Ihr Gehalt – rechtzeitig – erhalten. Auf der Kostenseite divergieren die Modelle ebenfalls erheblich. So sind Treuhandmodelle in der Regel für größere Kollektive wirtschaftlich am sinnvollsten, da die laufende Administration innerhalb des Unternehmens geringer ist als bei Einzelverpfändungen und die höheren Einrichtungskosten rechnerisch auf alle Mitarbeiter umgelegt werden können. Zudem übernimmt der Treuhänder im Sicherungsfall i. d. R. die mit der Abwicklung verbundenen Tätigkeiten, so dass in einer Insolvenz für die Geschäftsführung zumindest aus der In-

solvenzsicherung kein Ungemach droht. Bankbürgschaften sind im Falle guter Bonität und ausreichender Kreditlinien schnell und in der Regel unproblematisch zu bekommen, die Preisgestaltung hängt allerdings stark von der wirtschaftlichen Situation des Trägerunternehmens und dem Risikomodell des jeweiligen Finanzdienstleisters ab. Zudem haben entsprechende Avale oder Höchstbetragsgarantien häufig eng befristete Laufzeiten oder sind mit Kündigungsklauseln versehen. Die Administration wird in den seltensten Fällen angeboten und ist somit einzuplanen bzw. vertraglich zu lösen (s. o.).

Wechsel der Insolvenzsicherung

Häufig sind Altersteilzeitmodelle in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen etabliert und werden über einen langfristigen Zeitraum angeboten, im Laufe dessen ein Wechsel der Insolvenzsicherung erforderlich werden kann. Insbesondere wirtschaftliche Erwägungen durch Veränderungen der Liquidität, Bonität oder des Ratings spielen dabei eine große Rolle. Allerdings ist eine Beendigung des bestehenden Insolvenzsicherungsmodells bereits aus Gründen der Insolvenzfestigkeit nur sehr eingeschränkt möglich. Meist ist in den vertraglichen Vereinbarungen bei Bürgschafts-, Kautionsversicherungs- und Treuhandmodellen vorgesehen, dass eine vorzeitige Beendigung erst nach Absicherung über ein „gleichwertiges Sicherungsmittel“ möglich ist. Zwar findet bei Altersteilzeitmodellen gemäß § 8a Abs. 1 AltTZG die in § 7e Absatz 8 SGB IV geregelte Zustimmungserfordernis jedes einzelnen Beschäftigten bei einem Wechsel der Insolvenzschutzvorkehrungen keine Anwendung. Allerdings wird in Altersteilzeitvereinbarungen mit den Arbeitnehmern häufig eine bestimmte Form der Insolvenzsicherung vereinbart. Dadurch sind nachträgliche Änderungen häufig nur mit Zustimmung der einzelnen Betroffenen möglich. Dies ist in der Praxis jedoch kaum umsetzbar oder mit erheblichem Aufwand verbunden. Besteht eine kollektivrechtliche Altersteilzeitvereinbarung, kann eine kollektive Zustimmung durch den Betriebsrat für eine Änderung der Modalitäten der Insolvenzsicherung ausreichen.

Hürden eines Wechsels der Insolvenzsicherung an einem Beispiel

Ein Arbeitgeber hatte die Insolvenzsicherung über einen Bürgschaftsversicherung eingerichtet. Diese Sicherungsvereinbarung sah ein maximales Sicherungsvolumen vor. Aufgrund weiterer abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen wurde es erforderlich, den Sicherungsrahmen zu erweitern.

Diese Erweiterung war jedoch aus diversen Gründen mit dem Sicherungsgeber nicht darstell- bzw. verhandelbar. Vor diesem Hintergrund wurde es erforderlich, zusätzliche Wertguthaben entweder über ein weiteres Sicherungsvehikel gegen Insolvenz zu sichern oder neben der Neueinrichtung eines Sicherungsinstruments eine Vereinheitlichung herbei zu führen. Aus administrativen Gründen kam nur Letzteres in Frage.

Bei der Auswahl des neuen Sicherungsvehikels musste eine vergleichbare Sicherung ausgewählt werden. Die Wahl fiel dabei in Abstimmung mit einem Berater auf eine Sicherung über eine Kapitaldeckung in Verbindung mit einer doppelseitigen Treuhandvereinbarung. Nach Einrichtung der Treuhandvereinbarung wurden in einem ersten Schritt Sicherungsmittel (Kapital) für alle neu zu sichernden Altersteilzeitfälle in diese neue Sicherung eingebracht. In einem zweiten Schritt sollten die bisher über die Bürgschaftssicherung abgesicherten Mitarbeiter/innen in die Treuhandsicherung überführt werden und entsprechende Mittel eingezahlt werden.

Hierfür war es aus Sicht der Personalverantwortlichen wichtig, zum einen die Mitarbeitervertretung einzubinden und zum anderen die Umstellung den Betroffenen gegenüber transparent darzustellen. Transparenz war dabei kein Selbstzweck: bestehende individuelle Bürgschaftsurkunden mussten von den Mitarbeitern/innen in Altersteilzeit zurückgefordert werden, um die Bürgschaftssicherung abzulösen (bis zur Rückgabe der Bürgschaftsurkunden fallen weiterhin für den Arbeitgeber Gebühren an).

Nach der Ermittlung des Sicherungsvolumens für die Mitarbeiter/innen, die bisher über die Bürgschaftssicherung abgesichert waren, erstellte der Sicherungsgeber die für die Erstsicherung erforderliche Sicherungsbestätigung. Dieses Bestätigungsschreiben wurde zusammen mit einem erläuternden Schreiben an die Betroffenen versandt.

Wichtig hierbei war, dass im Schreiben die Hintergründe für die Umstellung dargestellt werden. Des Weiteren wurde dargelegt, wie der neue Sicherungsgeber ausgesucht worden ist und es wurde eine Referenz benannt. Auch wurden Ansprechpartner benannt (Telefonnummer und Mailadresse),

um Fragen zu beantworten. Von diesem Angebot wurde rege Gebrauch gemacht. Adressierte Fragestellungen reichten dabei von den Beweggründen zum Wechsel bis hin zur Erläuterung des neuen Modells der Sicherung.

Diese transparente Vorgehensweise führte zwar zu Aufwand für die zuständigen Personalverantwortlichen (Beantwortung von Fragen bis hin zu Nachfassaktionen), die Umstellung konnte allerdings erfolgreich abgewickelt werden. Dies ist ein Beispiel dafür, dass eine detaillierte Planung für eine Ablösung sinnvoll ist und gewährleisten kann, dass die Betroffenen eingebunden und ihre Bedenken ernst genommen werden.

Betrachtung zu den unterschiedlichen Sicherungsmitteln:

In dem beschriebenen Beispiel waren die Wertguthaben bis zum Wechsel des Sicherungsinstrumentes über eine Bankbürgschaft gesichert. Das Unternehmen beschloss die Verpflichtungen über eine externe Kapitalanlage auszufinanzieren und die Bürgschaft abzulösen. Als weiteres Ziel wurde eine Kostensenkung für Administration und Insolvenzsicherung formuliert.

Der Gesamtaufwand für die Bedeckung der Verpflichtungen aus den Wertguthaben wird bei einer Kapitaldeckung maßgeblich von folgenden Faktoren beeinflusst:

- Einmalige und laufende Kosten der Kapitalanlage
- Einmalige und laufende Verwaltungskosten
- Einmalige und laufende Kosten der Treuhand (Insolvenzsicherung)
- Durchschnittliche Lohnsteigerung
- Erwarteter Ertrag der Kapitalanlage

Neben dem Modell der Bankbürgschaft (Status quo) sind zwei typische Modelle denkbar:

A) Komplettlösung einer Kapitalanlagegesellschaft, bestehend aus Treuhänder, Administration und Kapitalanlage mit „harter“ Kapitalerhaltungsgarantie.

B) Individuelle Lösung, bestehend aus überbetrieblichem Treuhänder, gesonderter Administration und Kapitalanlage über ein individuelles Kapitalisierungsprodukt mit „harter“ Kapitalerhaltungsgarantie.

Ergebnis

Jedes der drei Modelle hat seine spezifischen Vor- und Nachteile. Eine Bankbürgschaft schont die Liquidität, kann aber mit vergleichsweise hohen Kosten für die Treuhand verbunden sein. Kapitaldeckungsmodelle können „en bloc“ eingekauft oder individuell gestaltet werden. Hierbei können „günstig“ erscheinende Kosten bei „en bloc-Modellen“ in der Summe teurer werden als scheinbar „hohe“ Verwaltungskosten bei individuell gestalteten Modellen. Das hängt beispielsweise von der Zahl der Teilnehmer und den Anlagerenditen ab. Letztlich kann jedes Modell aus der individuellen Sicht und für den individuellen Bedarf des Unternehmens das passende und günstigste sein. Auf jeden Fall sollte stets darauf geachtet werden, dass das Preis-/Leistungsverhältnis der Treuhand stimmt und ein umfangreicher Dienstleistungskatalog im Angebot ist. Wenn im Fall der Insolvenz die vorstehend beschriebenen Aufgaben des Treuhänders von diesem nicht vollumfänglich erbracht werden, wäre ein Modell mit „günstigem“ Treuhandmodell die schlechtere Wahl.

Autoren:

Michael Ries
Mitglied der Geschäftsleitung
Ries Corporate Solutions GmbH

Uwe Wild
Mitglied der Geschäftsleitung
Zusatzversorgungskasse der LBBW

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 Frau Heiderhoff und Frau Ries, die in bewährter Weise den organisatorischen Rahmen für die Jahrestagung bereitet haben, sowie Herrn Schmidt-Narischkin und Herrn Walinowski für die Erstellung der Broschüre.

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

Bildnachweise:
istockphoto.com
S.1, 3: anactor | S. 7: assalve | S .15, 39: PPAMPicture | S. 23: mammuth | S. 31: konradlew

Gestaltung:
rutan GmbH, Darmstadt

Die in die 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