ZWK
Arbeitsgemeinschaft
Zeitwertkonten e.V.

Yearbook 2011/2012

Vorwort 04
von Prof. Dr. Dietmar Wellisch

Fachkreis Personalwirtschaft 06
Zeitwertkonten in der Praxis –
Auswertung einer nicht repräsentativen Stichprobe
bestehender Betriebsvereinbarungen

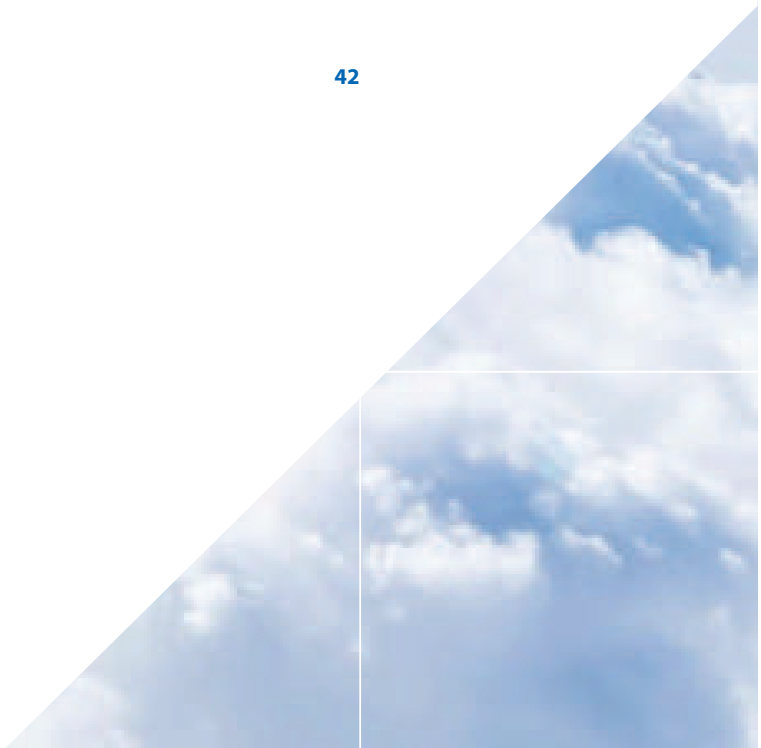
Fachkreis Arbeits- und Sozialversicherungsrecht 16
Altersteilzeit im Blockmodell – der insolvenzbedingte Störfall

Fachkreis Steuern und Bilanzen 24
Erhebung von Kapitalertragsteuern im Fall der Insolvenz des Treugebers

Fachkreis Anlage von Wertguthaben 32
Entwicklung und Ausrichtung der Kapitalanlage von
Lebensarbeitszeitkonten nach Flexi-Gesetz II – eine aktuelle Umfrage

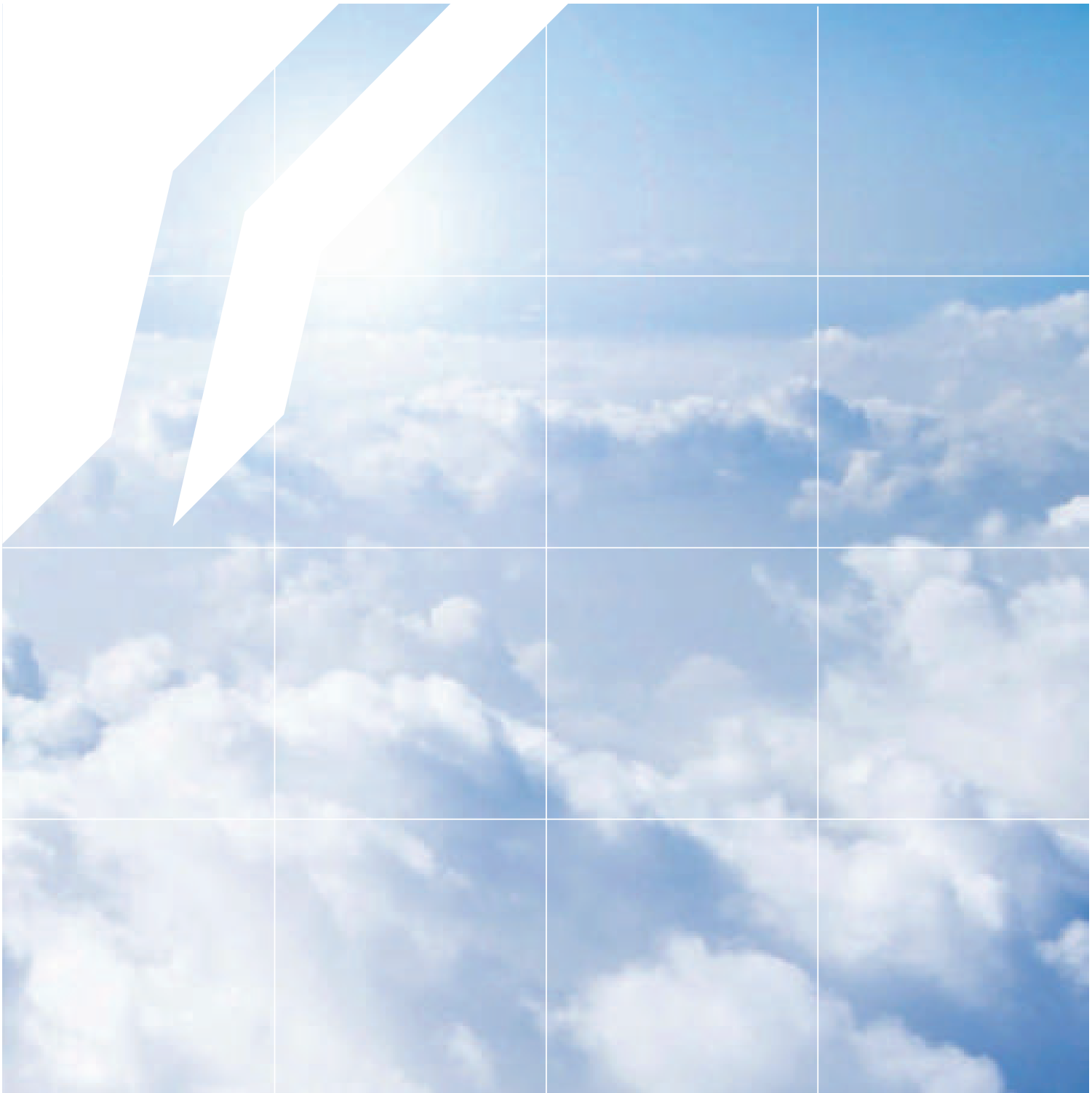
Fachkreis Administration 38
Administrative Herausforderungen der Störfallabrechnung

Danksagung/Impressum 42



ZWK

Arbeitsgemeinschaft
Zeitwertkonten e.V.



Vorwort

Prof. Dr. Dietmar Wellisch

Die Demographiedebatte: Ausgangspunkt Zeitwertkonten

Prof. Dr. Dietmar Wellisch

Kaum eine Veranstaltung zu personalpolitischen Fragestellungen vergeht in jüngerer Zeit, die nicht von innerbetrieblichen Demographiethemen beherrscht wird oder zumindest unter einer solchen Bezeichnung steht. Überalterung der Belegschaften, Pflege von Familienangehörigen, Elternzeiten, Arbeitszeitflexibilität und Arbeitskräfteknappheit sind jeweils Ausprägungen dieses Themas.

Ein Blick in die jüngere Geschichte zeigt jedoch, dass diese Themen bereits vor etwa 10 – 15 Jahren im Fokus der Diskussion standen, allerdings unter einem anderen Label. Denn wer die Gründe zur Bildung von Zeitwertkonten, beginnend mit dem Auslaufen der 90er Jahre des vorigen Jahrhunderts, mit der heutigen Diskussion vergleicht, erkennt leicht, dass viele, wenngleich nicht alle der personalpolitischen Themen, die heute die Demographiedebatte prägen, ihren Ursprung in der Diskussion um die Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit haben. So muss man z. B. möglichen gesundheitlichen Problemen einer alternden Belegschaft natürlich mit bestimmten gesundheitspolitischen Maßnahmen gegensteuern. Man muss aber ebenfalls deren Wunsch nach einer gewissen Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Alter, sei es durch Teilzeitarbeit, sei es durch vorgezogenen Ruhestand, respektieren. Dies gilt insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass jüngere Rechenmodelle zur Frage, wie die Finanzierbarkeit staatlicher Renten aufrecht erhalten werden kann, mit einem immer höheren Rentenbezugsalter kalkulieren.

Nicht nur Arbeitnehmer werden älter, sondern auch deren Eltern können sich auf einen längeren Lebensabend freuen. Vielfach besteht der Wunsch, diesen in der Familie zu verbringen, und damit steigt der familieninterne Betreuungsaufwand an. Um diesen bewältigen zu können, benötigen die pflegenden Familienangehörigen neben flexiblen Arbeitsmöglichkeiten auch die finanziellen Möglichkeiten, solche vorübergehenden Auszeiten bestreiten zu können. Die Diskussion, inwieweit Familienpflegezeiten aus Wertguthaben finanziert werden können, sei hier beispielhaft angesprochen. Dass die nicht amtliche Statistik kürzlich die durchschnittliche Geburtenrate pro Frau von 1,4 auf 1,6 Kinder für die letzten Jahre in Deutschland nach oben korrigiert hat, ist sicherlich ein ermutigendes Zeichen. Zur Aufrechterhaltung des Bevölkerungsstandes reicht diese Verhaltenskorrektur aber nicht aus. Neben finanzieller staatlicher Unter-

stützung für junge Eltern und einem Ausbau von frühkindlichen Betreuungsmöglichkeiten ist hier auch eine höhere Flexibilität im Arbeitsleben junger Mütter und Väter erforderlich, die für die Betroffenen finanzierbar sein muss.

Schließlich kann das Problem der Arbeitskräfteknappheit nicht unmittelbar durch eine flexible Gestaltung der Lebensarbeitszeit gelöst werden. Dafür sind mittelfristig Maßnahmen wie gezielte Immigrationspolitik, Erhöhung der Frauenerwerbsquote und auch die Verlängerung der durchschnittlichen Lebensarbeitszeit (bei gleichzeitiger voraussichtlich noch stärker ausgeprägter Heraufsetzung des Rentenbezugsalters) eher geeignet. Jedoch verbessern flexible Arbeitszeitmöglichkeiten in der langen Frist die Möglichkeiten des einzelnen betroffenen Unternehmens, im Wettbewerb um knappe Arbeitskräfte nicht allzu sehr ins Hintertreffen zu geraten.

Zusammengefasst kann man festhalten, dass Zeitwertkonten von ihrer ursprünglichen Idee und der konzeptionellen Ausgestaltung immer auf Fragen der langfristigen Arbeitszeitflexibilisierung und somit auf originäre Demographiefragen zugeschnitten waren. Natürlich wird man mittels Zeitwertkonten nicht jede einzelne demographische Herausforderung einer befriedigenden Klärung zuführen können. Sie müssen von gesundheitspolitischen Maßnahmen, von Maßnahmen zum Schutz vor Arbeitsunfähigkeit und von Maßnahmen zur Versorgung älterer und erwerbsunfähiger Mitarbeiter flankiert werden. Es dürfte jedoch kaum ein anderes personalpolitisches Instrument zur Verfügung stehen, das von seiner konzeptionellen Ausrichtung derart vielschichtig und genau auf die Lösung demographischer Fragen zielt wie der Einsatz von Zeitwertkonten.

Ich wünsche Ihnen bei der Beschäftigung mit diesem nach wie vor hoch aktuellen personalwirtschaftlichen Ansatz viel Erfolg und gutes Gelingen!

Ihr D. Wellisch

Fachkreis Personalwirtschaft

Zeitwertkonten in der Praxis – Auswertung einer nicht repräsentativen Stichprobe bestehender Betriebsvereinbarungen

Gregor Greten Dr. Thomas Kick Dr. Burkhard Scherf

Der Fachkreis Personalwirtschaft der AGZWK ist der Frage nachgegangen, wie die betriebliche Praxis die Nutzung von Zeitwertkonten in Betriebsvereinbarungen umsetzt. Zu diesem Zweck wurden Betriebsvereinbarungen von Unternehmen ausgewertet, die bei der Einführung von Zeitwertkonten von in der AGZWK vertretenen Beratungsfirmen unterstützt wurden. Insgesamt 19 Unternehmen verschiedener Branchen und Größe haben uns Auskünfte zu ihren Betriebsvereinbarungen erteilt.

Die Studie erhebt keinen Anspruch auf Repräsentativität; die Ergebnisse lassen jedoch Rückschlüsse darauf zu, welche Themenfelder häufiger und welche eher seltener geregelt werden, wobei der Schwerpunkt hier auf der Analyse der personalwirtschaftlichen und nicht der technischen Aspekte (Berechtigtenkreis, Einrichtung und Verwaltung von Konten, Datenschutz, Insolvenzsicherung, etc.) liegt.

Wenn den Unternehmen, die sich mit der Einführung von Zeitwertkonten beschäftigen, mit diesem Artikel hilfreiche Hinweise darauf gegeben werden, welche Punkte in Betriebsvereinbarungen aus personalwirtschaftlicher Perspektive geregelt werden, haben wir unser Ziel erreicht.

1. Vorgehensweise

Befragt wurden nicht die Unternehmen direkt, sondern die in der AGZWK vertretenen Beratungsfirmen. Diese wurden gebeten, für die bei ihren Kunden eingeführten Zeitwertkonten-Modelle in anonymisierter Form und lediglich unter Angabe von Branche, Mitarbeiteranzahl und ggf. geltendem Tarifvertrag die entsprechenden Regelungsinhalte mittels strukturierter Fragebögen zu erfassen und die wesentlichen Inhalte der Betriebsvereinbarung einzutragen (i.d.R. durch Ankreuzen oder ja/nein). Darüber hinaus war die Möglichkeit gegeben, die eingetragenen Informationen frei zu kommentieren.

1.1. Inhalte des Fragebogens

Im Fokus der Praxis unseres Fachkreises stehen naturgemäß personalwirtschaftliche Fragestellungen, auf die sich der Fragebogen folgerichtig konzentrieren sollte. Den Schwerpunkt bildeten deshalb die Einbringungsvarianten, die Freistellungszwecke sowie die Förderungsmechanismen der Arbeitgeber. Zudem wurden Mindest- und Höchstbeträge bei der Einbringung, Ankündigungsfristen und Möglichkeiten des Arbeitgebers zur Ablehnung bestimmter Mitarbeiterwünsche erfragt, da diese Sachverhalte für die operative Umsetzung immer wieder konkret nachgefragt werden. Nicht abgefragt, da für die Erreichung personalwirtschaftlicher Zielsetzungen nicht bzw. weniger relevant, wurden die Form der Administration, die Art der Insolvenzsicherung, die Form der Rückdeckung bzw. Kapitalanlage und der Prozess der Einführung und Kommunikation, auch wenn deren Erörterung sicher nicht weniger interessant wäre.

1.2. Rücklauf und Verteilung auf Branchen und Unternehmensgrößen

In die Auswertung der Fragebögen floss die bereitgestellte Information von 19 Unternehmen (gemeldet von 7 Beratungsfirmen) mit ihren Betriebsvereinbarungen ein, davon wurden für 9 Unternehmen auch die geltenden Tarifverträge benannt. Es sind 8 Branchen vertreten *(siehe Abb. 1),* wobei knapp 50% der gemeldeten Unternehmen der Chemie- oder der Metall-Branche angehören. Dies überrascht allerdings nicht unbedingt, da diese beiden Branchen mit die ersten in Deutschland waren, die Regelungen zu Zeitwertkonten in ihren Tarifwerken verankert haben.

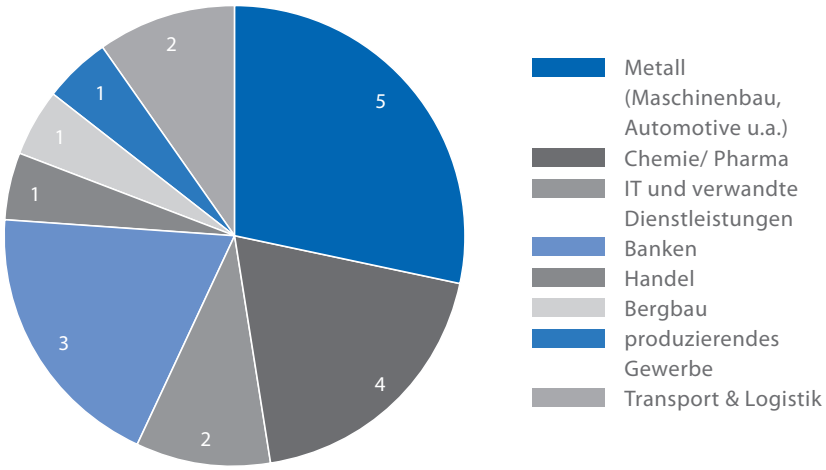


Abb. 1: Branchenverteilung der ausgewerteten Betriebsvereinbarungen

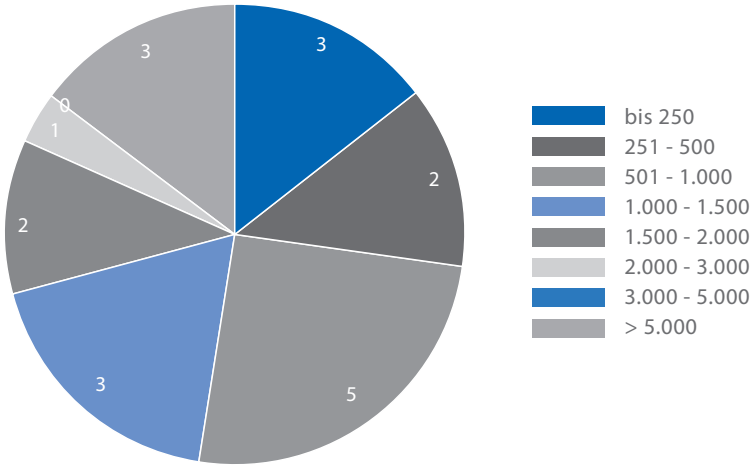


Abb. 2: Größe der ausgewerteten Unternehmen nach Mitarbeitern

Die Größe der teilnehmenden Unternehmen ist relativ heterogen; über die Hälfte der Unternehmen beschäftigt maximal 1.000 Mitarbeiter in Deutschland *(vgl. Abb. 2).* Es sind also nicht nur die großen Unternehmen, die Zeitwertkonten nutzen, vielmehr ist davon auszugehen, dass auch kleine und mittelständische Unternehmen mit einer Einführung das Erreichen konkreter Ziele verbinden.

2. Auswertungsergebnisse

Die Auswertung erfolgt auf Basis der abgefragten Themenkomplexe und soll einen Überblick über die schwerpunktmäßig vorliegenden Regelungsinhalte geben. Generell lassen sich durchaus einige eindeutige Trends ableiten.

2.1. Einbringungsmöglichkeiten

Die Einbringungsmöglichkeiten sind generell – und nicht nur aus dem Flexi-Gesetz II abgeleitet – sehr vielfältig. Sowohl Einbringungen aus Entgeltbestandteilen als auch aus Zeitbestandteilen werden breit genutzt *(vgl. Tabelle 1)*.

Gleichwohl dominieren eindeutig Einbringungen aus Entgeltbestandteilen, wobei eine Einbringung aus dem lfd. Entgelt in allen Unternehmen mit nur einer Ausnahme zugelassen ist. 75% und mehr der Unternehmen lassen die „typischen" Einbringungen aus Entgelt zu: Teile des laufenden Entgelts, Boni, Tantiemen, Gewinn- oder Erfolgsbeteiligungen, Weihnachtsgeld, 13./14. Monatsgehalt. Eine Einbringung aus Entgeltbestandteilen ist i.d.R. jeweils auch dann vorgesehen, wenn im Unternehmen der Schwerpunkt auf Einbringungen aus Zeitbestandteilen liegt.

Einbringungen aus Zeitbestandteilen werden im Vergleich dazu meist nur sehr eingeschränkt zugelassen. Dies spiegelt sicherlich das befürchtete, latente Risiko des „Abbummelns" von Arbeitszeit für Freistellungszwecke wider, obwohl bei funktionierenden Führungsstrukturen die Einbringung von Zeitbestandteilen generell kein Problem darstellen sollte. Die am häufigsten vorzufindende und oft einzige Option der Gutschrift von Zeit ist die Einbringung von Resturlaubstagen, die in fast zwei Drittel der Fälle (63 %) eingebracht werden können. Zwei Unternehmen lassen überhaupt keine Einbringung aus Zeitbestandteilen zu; einige eben ausschließlich Resturlaubstage (neben Entgelteinbringungen).

Die häufigere Einbringung aus Entgeltbestandteilen im Vergleich zu Zeitbestandteilen ist vermutlich auch der einfacheren Abwicklung beim Entgelt geschuldet.

Einbringungen aus Entgeltbestandteilen sind i.d.R. aus Gründen der Praktikabilität bzw. der personalpolitischen Steuerung mit Mindest- oder Höchstbeträgen verbunden. Ein Mindestbeitrag kann vor dem Hintergrund definiert sein, dass für eine nennenswerte Freistellung signifikante Sparbeiträge erforderlich sind. Höchstbeträge können der „sozialen Absicherung" dienen oder dabei helfen, zu lange Freistellungszeiträume bzw. aufwändige Planungen der Personalbeschaffung zu vermeiden.

Limitierungen gelten insbesondere für regelmäßige Einbringungen aus dem monatlichen Entgelt, wobei Mindestbeträge in ihrer Höhe durchaus unterschiedlich ausfallen. Exemplarische Mindestbeträge:

- 50 € pro Monat, sieben Nennungen, davon zweimal zusätzlich mit jährlichen Mindestbeträgen von 500 € bzw. 600 €
- 30 € pro Monat, eine Nennung
- 100 € pro Monat, eine Nennung
- 600 € pro Jahr, zwei Nennungen.

Der Mindestbetrag liegt also im Durchschnitt bei etwa 50 € pro Monat bzw. 600 € pro Jahr, die Bandbreite zwischen 30 € und 100 € pro Monat.

Während die Mindestbeträge ausschließlich betraglich (in EURO) festgelegt sind, werden Höchstbeträge meist prozentual in Bezug auf das Monatsgehalt definiert. Beispiele aus der Stichprobe sind wie folgt:

- 10% des regelmäßigen Bruttomonatsgehalts, zwei Nennungen;
- 12,5% des regelmäßigen Bruttomonatsgehalts, eine Nennung;
- 15% des regelmäßigen Bruttomonatsgehalts, eine Nennung;
- Einmal erfolgt die Festlegung der Höchstgrenze in Kombination mit einem Maximum von 8 Urlaubstagen;
- In einem Fall besteht die Beschränkung nur mit Bezug auf die Anzahl der Urlaubstage (5 pro Jahr);
- In zwei Fällen wird die Obergrenze so definiert, dass das monatliche Gehalt nach Entgeltumwandlung nicht unter 1.000 € sinken darf.

Nicht gezählt wurden hier Beschränkungen mit Bezug auf gesetzliche Vorgaben (kein Absinken der Bezüge unter die Schwelle der Geringfügigkeit, Maximalgrenze vor Freistellung vor Rentenalter). Höchstbeträge sind also in der Regel als Anteil des regelmäßigen Monatsgehalts definiert und bewegen sich dort zwischen 10% und 15%; ansonsten finden sich noch Vorgaben, dass das Monatsgehalt nicht unter einen bestimmten Sockelbetrag (z.B. 1.000 €) sinken darf.

Vorgaben für Höchst- oder Mindestbeiträge findet man bei der Einbringung von

„Zeit“ mit Ausnahme der Urlaubstage keine – dies überrascht ein wenig. Andererseits deckt sich dies mit der Erkenntnis aus der Stichprobe, dass Einbringungen aus einem Ampelkontenmodell, bei welchem Mindest- und Höchststundenzahlen relevant sind, offensichtlich nicht vorliegen. Weiterhin überrascht, dass in der Stichprobe kein Modell existiert, bei dem Mitarbeiter mit Vertrauensarbeitszeit einen pauschalen Zeitanteil in ein Zeitwertkonto einbringen können. Entweder wird in den 19 erfassten Unternehmen überhaupt keine Vertrauensarbeitszeit praktiziert, oder aber Zeitwertkonten in Kombination mit Vertrauensarbeitszeit werden nicht als praxisgerecht eingestuft.

2.2. Verwendungszwecke

Bei den Verwendungszwecken *(vgl. Tabelle 2, S. 10)* ist generell zu unterscheiden zwischen Freistellungen unmittelbar vor dem Ruhestand (voll oder gleitend) und sonstigen Erwerbsunterbrechungen. Die Unterstützung von Zeitwertkonten zum Zweck eines vorzeitigen Übergangs in den Ruhestand steht eindeutig im Vordergrund: Alle gemeldeten Unternehmen ermöglichen eine Freistellung vor dem Rentenbezug. Dies ist aus der Unternehmenspraxis heraus nachvollziehbar, zumal Zeitwertkonten per se eher langfristig ausgerichtet sind und oftmals als „Ersatz“ für die nicht mehr staatlich geförderte Altersteilzeit eingesetzt werden. Es überrascht ein wenig, dass ein gleitender Übergang in den Ruhestand auf Teilzeitbasis mit einer Reduzierung der Arbeitszeit bei gleichzeitiger Entnahme aus dem Wertguthaben bei einem Drittel der Unternehmen nicht zugelassen wird, sondern nur die komplette Freistellung.

Einbringungsmöglichkeiten

Einbringungsart	Anzahl Nennungen	in % der gemeldeten Unternehmen
• Teile des laufenden Entgelts	18	95%
• Boni, Tantiemen o.ä.	16	84%
• Gewinn- oder Erfolgsbeteiligungen	15	79%
• Weihnachtsgeld	15	79%
• 13./14. Monatsgehalt	14	74%
• Resturlaubstage	12	63%
• Urlaubsgeld	11	58%
• Jubiläumszahlungen	11	58%
• Schichtzulagen, Funktionszulagen o.ä.	9	47%
• Überschüssige Guthaben auf Zeitkonto zum Ausgleichszeitpunkt	7	37%
• Direkte Umwandlung von Mehrarbeit	7	37%
• Abgeordnete Mehrarbeit, die nicht rechtzeitig in Freizeit ausgeglichen wurde	6	32%
• Überschüssige Zeitkontenguthaben zum Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Zeitwertkontenmodells	5	26%
• Prämien aus dem betrieblichen Vorschlagswesen	5	26%
• Mehrarbeitszuschläge	5	26%
• Altersfreizeit-Ansprüche	3	16%
• Gegenüber tariflicher Wochenarbeitszeit erhöhte wöchentliche Arbeitszeit	2	11%
• Festgelegter Anteil an der tariflichen Wochenarbeitszeit	2	11%
• Reisezeiten oberhalb der täglichen Soll-Arbeitszeit	2	11%
• Pauschalen für Rufbereitschaft	2	11%
• Steuer- und SV-freie Entgeltbestandteile (Sonn-, Feiertags-, Nachtzuschläge)	2	11%
• Schichttage (bis 30 p.a.)	1	5%
• vermögenswiksame Leistungen	1	5%
• übertarifliche Bestandteile des Monatsgehalts bei Tarifmitarbeitern	1	5%
• Entfernungspauschalen bei längerfristigen externen Einsätzen	1	5%
• Rot- oder Gelphase eines Ampelkontos	0	0%
• Pauschaler Zeitanteil für Mitarbeiter mit Vertrauensarbeitszeit	0	0%

• Einbringung aus Entgeltbestandteilen
• Einbringung aus Zeitbestandteilen

Tab. 1: Möglichkeiten der Einbringung in Wertguthaben in den ausgewerteten Betriebsvereinbarungen

Möglicherweise ist dies der angespannteren gesundheitlichen Situation im späteren Erwerbslebensalter geschuldet und soll helfen, Krankheitskosten zu vermeiden. Andererseits fehlt hier vielleicht (noch) die Sensibilität zur Schaffung eines flexiblen Übergangs für ältere qualifizierte Fach- und Führungskräfte vor dem Hintergrund der bevorstehenden demografischen Entwicklung in den Unternehmen. Die übrigen Verwendungszwecke zur Finanzierung einer Unterbrechung des Erwerbslebens – Pflegezeiten, Elternzeiten, Qualifizierung und Sabbaticals – werden annähernd gleich häufig unterstützt (zwischen 47% und 58%); etwas weniger häufig wird die Verringerung der Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ermöglicht (37%). Somit scheint generell die Nutzung von Zeitwertkonten für „Teilzeitmodelle“ nicht so gern gesehen zu sein. Vermutlich ein strategischer Fehler?

Freistellungsmöglichkeiten

Verwendungszweck	Anzahl Nennungen	in % der gemeldeten Unternehmen
• Freistellung vor Rentenbezug	19	100%
• Reduzierte Arbeitszeit vor Rentenbezug	13	68%
• Pflegezeiten	11	58%
• Elternzeiten	10	53%
• Sabbatical	10	53%
• Teilnahme an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen	9	47%
• Verringerte Arbeitszeiten gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz	7	37%
• Aufstockung bei Arbeitsverkürzung gem. TV-Beschäftigungssicherung (Metall)	1	5%
• Vorruhestand/Übergang in den Ruhestand		
• sonstige Erwerbsunterbrechungen		

Tab. 2: Möglichkeiten der Verwendung von Wertguthaben in den ausgewerteten Betriebsvereinbarungen

2.3. Ankündigungsfristen und Ablehnungsgründe

Vor allem hinsichtlich einer rechtzeitigen Planung der Ersatzbeschaffung für freizustellende Mitarbeiter haben Ankündigungsfristen für geplante Freistellungen große Praxisrelevanz. Jedes gemeldete Unternehmen definiert in der Betriebsvereinbarung eine Ankündigungsfrist, die teilweise generell definiert ist, teilweise abhängig von Freistellungszweck und –dauer variiert. Die am häufigsten genannte Ankündigungsfrist beträgt 6 Monate (6 Nennungen), teilweise werden 3 Monate (3 Nennungen) oder 4 Wochen definiert. Regelmäßig sind Staffelungen der Ankündigungsfrist in Abhängigkeit von der Freistellungsdauer oder vom Verwendungszweck zu finden, z.B.

- 6 Monate bei Freistellung bis 12 Monate, sonst 12 Monate Ankündigungsfrist;
- 6 Wochen bei Freistellung bis 3 Monate, sonst 3 Monate Ankündigungsfrist;
- 12 Monate bei Vorruhestand und 6 Monate sonst (zwei Nennungen);
- 12 Monate bei Vorruhestand (zwei Nennungen);
- Zweifacher Freistellungszeitraum, jedoch max. 1 Jahr;
- 6 Monate bei Sabbatical, 9 Monate bei Vorruhestand.

Generelle Ankündigungsfristen liegen in der Bandbreite zwischen 4 Wochen und 12 Monaten, im Mittel liegt der Wert bei ca. 6 Monaten. Bei der Definition der Vorankündigungsfrist relativ zur Freistellungsdauer wird in der Regel eine Frist in Höhe der halben bis einfachen Dauer des Freistellungszeitraums definiert.

Ebenfalls sehr praxisrelevant ist die Möglichkeit des Arbeitgebers, Freistellungswünsche der Mitarbeiter ablehnen oder dagegen Einspruch erheben zu können. In der Regel wird dem Arbeitgeber diese Möglichkeit aus dringenden betrieblichen Gründen eingeräumt; teilweise muss ausdrücklich der Betriebsrat hinzugezogen werden; in einem Fall müssen alle Freistellungen für Pflege ausdrücklich genehmigt werden; in zwei Fällen kann der Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Gründen widersprechen, sofern es sich nicht um Vorruhestand handelt.

Sowohl für die Dauer der Ankündigungsfristen als auch für die Möglichkeit des Einspruchs sind die Bedarfe auf Unternehmensebene für die Ausgestaltung relevant. In jedem Fall sollten beide Sachverhalte in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

2.4. Förderung durch den Arbeitgeber

Die Förderung durch den Arbeitgeber kann generell in zweierlei Hinsicht erfolgen: Zum einen durch eine direkte Bezuschussung der individuellen Einbringungsbeträge oder der Bezüge während der Freistellung. Eine andere Möglichkeit ist die indirekte Alimentierung. Diese geschieht, indem auch in Zeiten der bezahlten Freistellung von der Arbeit eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Urlaubstage gewährt werden bzw. nicht zu Lasten des jeweiligen Wertguthabens gehen. Möglich ist auch die Gewährung anderer Benefits, die im Normalfall nicht an das Arbeitsverhältnis, sondern an die Beschäftigung geknüpft sind. Generell ist festzuhalten, dass eine gezielte Förderung bestimmter Freistellungszwecke durch eine Bezuschussung des Arbeitgebers eher selten ist. Lediglich 42 % der gemeldeten Unternehmen nehmen überhaupt eine Förderung vor; wobei die indirekte Bezuschussung dominiert (vgl. Tabelle 3).

Eine Bezuschussung der Zeitwertkonten ist bezogen auf die Stichprobe, aber vermutlich auch generell, bei weitem kein Standard. Relativ viele Unternehmen se-

hen überhaupt keine Bezuschussung vor (58%). 7 (37%) Unternehmen sehen den Erhalt der Entgeltfortzahlung für Urlaub oder bei Krankheit vor, 8 (42%) bzw. 6 (32%) Unternehmen den Erhalt von Zahlungen, die dem Mitarbeiter auch außerhalb einer Freistellung zustehen (Sonderzahlungen, AG-Beiträge zur bAV). Nur 7 (37%) Betriebsvereinbarungen sehen einen Zuschuss des Arbeitgebers im engeren Sinne auf die vom Arbeitnehmer eingebrachten Wertguthaben vor. Arbeitgeber sollten jedoch überprüfen, ob sie Zeitwertkonten wirklich als wesentliches Element der demographischen Vorsorge sehen – dann wäre eine Bezuschussung in jedem Fall sinnvoll, um eine hohe Beteiligungsquote sicher zu stellen.

Förderung durch Arbeitgeber

Art der Bezuschussung	Anzahl Nennungen	in % der gemeldeten Unternehmen
• Erhalt von Ansprüchen auf Sonderzahlungen während der Freistellung	8	42%
• Entgeltfortzahlung bei Krankheit während der Freistellung	7	37%
• Anrechnung von Urlaubstagen während der Freistellung	7	37%
• Zuschuss des Arbeitgebers zum Zeitpunkt der Einbringung	7	37%
• Erhalt von Ansprüchen auf AG-Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung	6	32%
• Zuschuss zum Wertguthaben zum Zeitpunkt der Verwendung	3	16%
• Verbindlicher Zuschuss aufgrund Tarifvertrag (z.B. Demografiefonds Chemie)	3	16%
• Maximaler Umfang des Zuschusses festgelegt?	2	11%

• „Direkter" Zuschuss des Arbeitgebers
• indirekte Bezuschussung

Tab. 3: Formen der Bezuschussung von Wertguthaben in den ausgewerteten Betriebsvereinbarungen

Die Bezuschussung durch den Arbeitgeber kann zum Zeitpunkt der Einbringung und zum Zeitpunkt einer Freistellung stattfinden. Zum Zeitpunkt der Einbringung wird der Zuschuss des Arbeitgebers mit der Einbringung des Mitarbeiters in der Regel in der gleichen Anlageform angelegt, dies muss aber nicht zwingend so sein. Beispiele für die Bezuschussung zum Zeitpunkt der Einbringung sind:

- 10% der Einbringung;
- 12,5% der Einbringung;
- 100% Zuschuss bis zum Gegenwert von 30 eingebrachten Arbeitsstunden pro Jahr;
- 50% bis 300 € Einbringung und 10% für Einbringungen über 300 € pro Jahr
- 10% der Einbringung bis maximal 750 € im Jahr.

Es ist demnach zu unterscheiden zwischen ungedeckelten prozentualen Zuschüssen (hier 10% bis 12,5%) und gedeckelten Zuschüssen. Der Prozentsatz der gedeckelten Zuschüsse variiert zwischen 10% und 100%, wobei bei den prozentual hohen Zuschüssen früher gedeckelt wird. Offenbar sollen damit gezielt auch Mitarbeiter mit geringerem Einkommen angesprochen werden, sich an diesem Modell zu beteiligen. In der Regel sind die Zuschüsse gedeckelt, was insbesondere bei prozentual bemessenen Zuschüssen implizit erfolgt. Deshalb finden sich in der Stichprobe nur 2 Unternehmen, bei denen der Arbeitgeberzuschuss auf einen maximalen Gesamtbetrag, hier z.B. auf jeweils 740 € pro Jahr, gedeckelt ist.

Zuschüsse zum Zeitpunkt der Freistellung sind dagegen von untergeordneter Bedeutung (3 Unternehmen = 16%) und liegen in einer Bandbreite zwischen 10% und 17% des angesparten Wertguthabens. Allerdings können zu diesem Zeitpunkt der Bezuschussung konkrete Arbeitgeberziele in Abhängigkeit von der jeweiligen personalwirtschaftlichen Situation hinsichtlich der Freistellungsdauer und ggf. des Freistellungsgehalts explizit gefördert werden.

3. Fachliche Bewertung

Welche Schlussfolgerungen können aus den Umfrageergebnissen im Hinblick auf die drei Themenblöcke Einbringung, Verwendung und Bezuschussung gezogen werden?

3.1. Welche Themen werden besonders häufig/eher selten in den BV's aufgegriffen?

Die typischste Form der Besparung von Zeitwertkonten ist die Entgeltumwandlung, möglicherweise auch aufgrund der gesetzlichen Regelung, dass Zeitwertkonten in Geld zu führen sind. Am häufigsten genannt werden Umwandlungen aus laufendem Entgelt, aus erfolgs- oder leis-

tungsabhängigen und aus tariflichen oder betrieblichen Einmalzahlungen. Eher selten werden Entgeltumwandlungen aus aperiodischen Zahlungen wie Rufbereitschaftsentschädigung, Mehrarbeitszuschlägen, Prämien aus dem betrieblichen Vorschlagswesen, etc. toleriert. Dies könnte u.E. eher mit dem damit verbundenen höheren Administrationsaufwand zusammenhängen als mit einer bewusst intendierten Beschränkung solcher Einbringungsmöglichkeiten. Die unterschiedlichen Optionen zur Besparung aus Zeitguthaben (Überhänge aus Kurzzeitkonten, direkte Umwandlung von Mehrarbeitszeiten, etc.) sind hingegen mit Ausnahme von Resturlaubstagen eher selten anzutreffen. Einige Unternehmen sehen überhaupt nur eine Einbringung aus Entgelt vor. In diesen Unternehmen vermuten wir, dass auch hier administrative Beweggründe die Ursache sind. Oft wird auch die „mangelnde Konsequenz im Rahmen eines strikten Arbeitszeitmanagements" der Grund sein. Zu beachten wäre bei der Gestaltung entsprechender Vereinbarungen aus unserer Sicht, dass die Zulassung der Einbringung aus Arbeitszeit insbesondere dann wichtig wird, wenn auch für Mitarbeiter aus niedrigeren Entgeltstufen substantielle Freistellungszeiträume aus Wertguthaben möglich werden sollen.

Bei den Verwendungszwecken dominieren klar die ruhestandsnahen Freistellungen, dahinter rangiert die ebenfalls auf den Übergang in den Ruhestand abzielende Reduzierung der Arbeitszeit vor Rentenbezug. Eine temporäre Freistellung (Sabbatical, Eltern-, Pflegezeit, Qualifizierung, etc.) während der aktiven Zeit wird erstaunlicherweise nur in ca. der Hälfte der Unternehmen in der ein oder anderen Form zugelassen. Dies könnte verschiedene Ursachen haben. Zum einen sehen sich die Unternehmen möglicherweise vor größere Probleme bei der Kapazitätssteuerung der Mitarbeiterressourcen gestellt, wenn temporäre Freistellungen in größerem Umfang genutzt werden. Auf Arbeitgeberseite könnte die Furcht vor Schwierigkeiten, die Freistellungsphasen zu verwirklichen (Stellvertreterproblem) ein Motiv sein, solche Freistellungen nicht zuzulassen, denn diese binden den Arbeitgeber in der Hinsicht, dass dadurch Ansprüche auf Mitarbeiterseite begründet werden. Zum anderen könnte es auch mit der eingeschränkt attraktiven Kapitalanlage[1)] bei dem Verwendungszweck der temporären Freistellung zusammenhängen. Ein weiterer Grund für die Zurückhaltung bei der Zulassung solcher Freistellungszwecke könnte die Sorge vor einer „Kannibalisierung" der Wertguthaben sein, wenn diese aus Sicht des Arbeitgebers in erster Linie als Vorruhestandsmodell intendiert sind: Eine zu starke Nutzung der Zeitwertkonten für kurzfristige Freistellungen kann den aus Sicht der Unternehmen vorrangigen Zweck eines Vorruhestandsmodells gefährden, weil die Wertguthaben zwischenzeitlich immer wieder reduziert werden können und damit ggf. nicht mehr ausreichend hohe Wertguthaben für substantielle Freistellungszeiträume vor dem Renteneintritt zur Verfügung stehen.

Die Bezuschussung von Zeitwertkonten in Betriebsvereinbarungen ist wenig verbreitet; im Gegenteil: Relativ viele Betriebsvereinbarungen sehen überhaupt keine Bezuschussung vor, weder in der Einbringung noch zum Zeitpunkt der Verwendung. Das Ergebnis überrascht, wenn man bedenkt, dass die Attraktivität von Zeitwertkonten stark von der erwarteten Rendite auf die eingezahlten Beträge abhängt. Diese Rendite gerät nach in Kraft setzen der Beschränkungen der Kapitalanlage im Kontext von Flexi II erheblich unter Druck. Aus diesem Grund hätten wir eher häufiger eine Bezuschussung der Wertkonten erwartet, um in den Unternehmen eine hohe Beteiligungsquote zu sichern. Denkbar wäre auch, dass aus Sicht der Unternehmen der personalwirtschaftliche Nutzen im Rahmen der konkreten Verfolgung bestimmter Ziele keine betriebliche Förderung erfordert, weil die Ziele auch ohne Arbeitgeberförderung erreicht werden – dies scheint uns aber doch eher eine gewagte Vermutung zu sein.

3.2. Was kann aus den Regelungen auf die personalwirtschaftlichen Ziele der Betriebsvereinbarungen geschlossen werden?

Der Arbeitskreis Personalwirtschaft hat sich in den Newslettern 4/2010 und 1/2011 mit den personalwirtschaftlichen Zielsetzungen auseinandergesetzt, die Unternehmen dazu bewegen, Zeitwertkonten einzuführen. Die Ziele können in zwei Hauptkategorien unterteilt werden: Steuerung der betrieblichen Altersstruktur als Antwort auf den demografischen Wandel und Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber mit Hilfe von flexiblen (Lebens-) Arbeitszeitmodellen. Hierauf aufbauend können zwei Hypothesen formuliert werden:

a.) Wenn das Hauptmotiv bei der Einführung von Zeitwertkonten in einer Antwort auf den demografischen Wandel liegen soll (Verkürzung der Lebensarbeitszeit oder gleitender Übergang in die Rente),

[1)] Da eine jederzeitige Entnahme möglich ist und der Arbeitgeber infolgedessen zu jedem Zeitpunkt die Nominalgarantie der eingezahlten Beträge gewährleisten muss, ist eine renditestarke Kapitalanlage kaum möglich, wenn der Arbeitgeber nicht das komplette Anlagerisiko übernehmen will.

müsste man eine Fokussierung bei dem Verwendungszweck der ruhestandsnahen Freistellung und der Unterstützung eines gleitenden Übergangs in den Rentenbezug feststellen können. Für die Hypothese spricht, dass die ruhestandsnahe Freistellung in allen Unternehmen fest etabliert ist. Einschränkend ist festzuhalten, dass ca. ein Drittel der Unternehmen einen gleitenden Übergang in den Rentenbezug durch Reduzierung der Arbeitszeit nicht zulässt. Auch die gezielte Bezuschussung der ruhestandsnahen Freistellung durch den Arbeitgeber ist nicht festzustellen. Empfehlenswert erscheint uns hierbei, dass die Arbeitgeber während der Freistellung jedenfalls die Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge weiter bedienen, um eine Belastung der bAV-Leistungen zu verhindern. Dennoch: Wir vermuten auf Grundlage der vorliegenden Ergebnisse, dass die Risiken des demografischen Wandels die Unternehmen am ehesten veranlassen werden, über Zeitwertkonten nachzudenken.

b.) Stehen Attraktivität als Arbeitgeber und Arbeitszeitflexibilisierung im Vordergrund der Überlegungen zur Einführung von Zeitwertkonten, müsste ein umfangreicher Freistellungskatalog bei den Verwendungszwecken vorzufinden sein, weil dies aus Sicht der Mitarbeiter besonders attraktiv ist. Die Rückmeldungen der Unternehmen unterstützen diese Hypothese nicht. Die temporären Freistellungsmöglichkeiten rangieren in ihrer Bedeutung deutlich hinter der ruhestandsnahen Freistellung. Ähnlich wie bei dem Punkt Bezuschussung durch den Arbeitgeber sehen wir hier noch unausgeschöpfte Potenziale, um die Attraktivität von Zeitwertkonten, aber auch die als Arbeitgeber zu steigern. Wenn man bedenkt, dass in einer kürzlich unter 20.000 Studenten durchgeführten Umfrage die Work-Life-Balance als besonders erstrebenswert genannt wurde[2)] und gleichzeitig der Kampf um qualifizierten Nachwuchs immer verschärfter geführt wird, ist es verwunderlich, dass die Unternehmen nicht häufiger die Chance ergreifen, mit Hilfe von Zeitwertkonten auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter einzugehen. Wir sind davon überzeugt, dass die Bedeutung von temporären Freistellungen, sei es für die Pflege von Angehörigen, für die Kindererziehung, für Qualifikationsmaßnahmen oder auch für die Inanspruchnahme von Sabbaticals in einem immer längeren Arbeitsleben zunehmen wird. Trotz berechtigter Hinweise auf den administrativen Aufwand empfehlen wir den Unternehmen, verstärkt über Angebote von zeitlich befristeten Freistellungen in Betriebsvereinbarungen nachzudenken. Klare Regeln zur Inanspruchnahme vorab zu definieren, hilft sicherlich auf Arbeitgeberseite, Unwägbarkeiten in Grenzen zu halten.

4. Zusammenfassung

Betriebsvereinbarungen zu Zeitwertkonten beinhalten neben den eher technischen Regelungen (Berechtigtenkreis, Einrichtung, Verwaltung, Insolvenzschutz, etc.) solche, die die Einbringung, die Verwendung und die Bezuschussung von Wertkonten durch den Arbeitgeber regeln. Aus den Antworten der von uns befragten Unternehmen lassen sich folgende Trendaussagen ableiten:

Wir vermuten auf Grundlage der vorliegenden Ergebnisse, dass die Risiken des demografischen Wandels die Unter nehmen am ehesten veranlassen werden, über Zeitwertkonten nachzudenken.

- Zeitwertkonten werden in der Hauptsache aus Entgeltumwandlungen (laufendes Entgelt und Einmalzahlungen) bespart. Einbringungen in Form von Zeit sind vergleichsweise selten vorgesehen.

- Zeitwertkonten werden offensichtlich vorwiegend mit dem Ziel eingerichtet, den Mitarbeitern einen früheren Renteneintritt zu ermöglichen. Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber durch flexible Angebote von temporären Freistellungen scheinen eine eher nachrangige personalwirtschaftliche Zielsetzung bei der Einführung von Zeitwertkonten zu sein. Dies wird auch durch den Umstand unterstützt, dass eine auf einzelne Verwendungszwecke ausgerichtete Bezuschussung durch den Arbeitgeber nicht zu beobachten ist.

Für den Fachkreis Personalwirtschaft der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V.: Gregor Greten, Leiter Personalcontrolling, Vergütung u. betr. Altersversorgung der Landesbank Baden-Württemberg, Dr. Thomas Kick, Mitglied des Vorstands der IWV Institut für Wirtschaftsmathematik und betriebliche Versorgungssysteme AG und Dr. Burkhard Scherf, Geschäftsführender Partner der Dr. Scherf Schütt & Zander GmbH

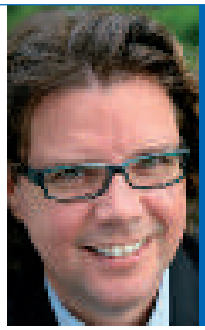
[2)] Umfrage von Universum Europe 2011, zitiert nach www.personalwirtschaft.de (http://www.personalwirtschaft.de/de/html/news/details/1285/Work-Life-Balance-ist-das-Karriereziel-Nummer-eins/).

Die Zukunft erkennt man nicht, man schafft sie.

Stanislaw Brzozowski, (1878–1911), polnischer Schriftsteller

Fachkreis Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Altersteilzeit im Blockmodell – der insolvenzbedingte Störfall



Sven Beste Dr. Andreas Peiter

Auf Zeitwertkonten werden Wertguthaben im sozialversicherungsrechtlichen Sinne angespart. Hierbei gilt es zwischen den sogenannten Lebensarbeitszeit- oder Langzeitkonten einerseits und den Altersteilzeitkonten andererseits zu unterscheiden.

Ein Altersteilzeitkonto kann bei einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber nur eingerichtet werden, wenn der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet hat, er seine Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit vermindert hat, er innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stand und sich das Altersteilzeitverhältnis zumindest auf die Zeit erstreckt, bis eine Rente wegen Alters in Anspruch genommen werden kann[1]. Für die Altersteilzeitkonten wurden spezialgesetzliche Regelungen im Altersteilzeitgesetz (AltTZG)[2] erlassen[3]. Entsprechend den Regelungen des AltTZG sind die im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell gebildeten Wertguthaben gem. § 8a Absatz 1 AltTZG gegen das Risiko der Zahlungsunfähigkeit bzw. der Insolvenz[4] des Arbeitgebers abzusichern.

Verwirklicht sich das Insolvenzrisiko, stellen sich für den beteiligten Arbeitnehmer, den Insolvenzverwalter und den ggf. eingebundenen Insolvenzsicherer zahlreiche Fragen. Die nachfolgenden Ausführungen sollen den insolvenzbedingten Störfall einer Altersteilzeit im Blockmodell beleuchten und insbesondere auf die mit der Störfallabrechnung auftretenden Fragen eingehen.

1. Funktionsweise der Altersteilzeit im Blockmodell

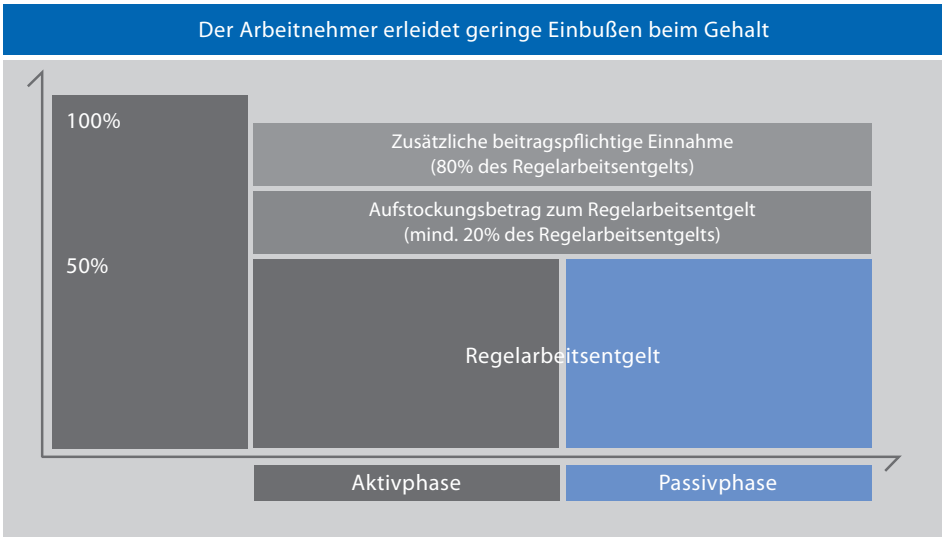
Charakteristisch für die Altersteilzeit im Blockmodell ist die Verkürzung der Restlebensarbeitzeit in eine jeweils gleich lange Aktiv- und eine Freistellungsphase. Während der Aktivphase arbeitet der Arbeitnehmer nach wie vor entsprechend seiner bisherigen Regelarbeitszeit und bezieht im Grundsatz die Hälfte seines ehemaligen regelmäßigen Gehalts (Regelarbeitsentgelt). Die zweite – also bereits erarbeitete aber nicht ausbezahlte – Hälf-

[1] Vgl. § 1 AltersteilzeitG; zum rechtlichen Rahmen und Sonderproblemen der Altersteilzeit vgl. Ahlbrecht, BB 2002, 2440ff.

[2] Basierend auf Altersteilzeitgesetz vom 20.12.1988, BGBl. I 1988, 2343, 2348 und verkündet als Art. 1 des Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand v. 23.07.1996, BGBl. I, 1078, angepasst im Zuge der Gesetze für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2003, BGBl. I, 2910ff. bzw. vom 24.12.2003, BGBl. 2993; zuletzt geändert durch Art. 10 des Gesetzes vom 22. Juni 2011, BGBl. I, 1202.

[3] Ausführlich zum Altersteilzeitrecht Zwanziger, RdA 2005, 226ff.

Funktionsweise der Altersteilzeit im Blockmodell



te seines ehemaligen Bruttogehalts wird (zunächst steuer- und beitragsfrei) seinem innerbetrieblichen Wertguthaben[5] gutgeschrieben. In der Passivphase wird dieses Wertguthaben zur Finanzierung seines Regelarbeitsentgeltes dann beitrags- und lohnsteuerpflichtig unter Berücksichtigung der dann jeweils gültigen Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen ausbezahlt.

Neben dem Regelarbeitsentgelt erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber während der Aktiv- und Freistellungsphase gem. § 3 Absatz 1 Ziffer 1a) AltTZG auch noch eine steuer- und beitragsfreie Aufstockung zum Regelarbeitsentgelt (in der Regel i.H.v. 20% des Regelarbeitsentgeltes). Gleichzeitig verbeitragt der Arbeitgeber (für die gesetzliche Altersrente) gem. § 3 Absatz 1 Ziffer 1b) AltTZG zusätzlich (allein) zur Vermeidung von zu großen Einbußen eine zusätzliche beitragspflichtige Einnahme in der deutschen Rentenversicherung Bund (in der Regel i.H.v. 80% des Regelarbeitsentgelts, maximiert auf 90% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze). Beide Aufstockungspositionen werden vom Arbeitgeber während der gesamten Altersteilzeit gewährt und sind für Altersteilzeitfälle, die gem. § 1 Absatz 2 AltTZG vor dem 01.01.10 begonnen haben, erstattungsfähig durch die Bundesagentur für Arbeit.

2. Insolvenzsicherung

Die Insolvenzsicherung verlangt gem. § 8a AltTZG die Sicherung des Wertguthabens (seit Flexi II[6]) einschließlich des darin enthaltenen Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, also die Sicherung der Differenz vom ehemaligem Vollzeitbrutto und dem bereits ausbezahlten Regelarbeitsentgelt in der Aktivphase (Arbeitnehmerguthaben Brutto) zuzüglich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Der mit Flexi II eingeführte § 7e SGB IV zur Insolvenzsicherung von Wertguthaben findet für Altersteilzeitverhältnisse keine Anwendung.

Weder die Aufstockung zum Regelarbeitsentgelt noch die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme gehören zum sicherungspflichtigen Wertguthaben[7]. Sie sind ohne Gegenleistung des Arbeitnehmers laufend zum Regelarbeitsentgelt durch den Arbeitgeber geschuldet und stellen lediglich wegen des Zwecks der Existenzsicherung[8] Entgelt i.S.d. § 611 BGB dar[9]. Aus Finanzierungs- und nicht aus Sicherungsgründen werden in der Praxis – bei einer kapitalgedeckten Insolvenzsicherung – teilweise auch beide Aufstockungspositionen mit rückgedeckt. Im Ergebnis zahlt der Arbeitgeber in diesen Fällen in jedem Monat der Aktivphase die Aufstockungsbeträge doppelt: Einmal als Ergänzung zum Regelarbeitsentgelt bzw. als zusätzlichen Beitrag zur Deutschen Rentenversicherung Bund an den Arbeitnehmer und einmal in das Kapitalanlageprodukt zur Ausfinanzierung der ggf. anfallenden Aufstockungsbeträge in der Freistellung. Aus dieser Ausfinanzierungspraxis darf aber nicht geschlossen werden, dass damit auch die Aufstockungsbeträge insolvenzgesichert seien. Kommt es in der Aktivphase zum Insolvenzfall, fließen die für die Freistellungsphase mitfinanzierten Aufstockungsbeträge in die Insolvenzmasse und erhöhen nicht etwa das

[4] Obwohl nach dem Gesetzeswortlaut nur auf Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers abgestellt wird, dürfte nach Sinn und Zweck des Gesetzes auch der Insolvenzgrund der Überschuldung bei juristischen Personen nach § 19 Insolvenzordnung abzusichern sein. Beide Fälle werden im Weiteren als „Insolvenz" bezeichnet.

[5] Das Wertguthaben verstand sich in der Vergangenheit als Bruttoguthaben des Arbeitnehmers. Nach dem „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze" BGBl vom 21.12.2008 I, 2940ff im Schrifttum uneinheitlich unter dem Begriff „FlexiG II", so z.B. Ars/Blümke/Scheithauer, BB 2009, 1358ff; Harder-Buschner, NWB 2009, 2132ff; Langohr-Plato/Sopora, NZA 2008, 1377ff; Cisch/Ulbrich, BB 2009, 550ff oder dem Begriff „Flexi-Gesetz II"; Wellisch/Lenz, DB 2008, 2762ff oder einfach unter dem Begriff Flexi II behandelt, versteht man das Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

[6] Vgl. FN. 5 • [7] Vgl. STNE der Sozialversicherungsträger zur ATZ vom 02. November 2010, Ziffer 2.5.9.1

[8] Keine synallagmatische Gegenleistung des Arbeitnehmers i.S.d. §§ 320ff BGB. • [9] BAG vom 14.10.2003 9 AZR 146/03.

Guthaben des Altersteilzeitarbeitnehmers, der die Aufstockungen bei einem insolvenzbedingten Störfall Störfall andernfalls (für den gleichen Zeitraum) ein zweites Mal erhalten würde. Bei Insolvenz in der Freistellungsphase gilt das Gleiche, soweit arbeitsrechtlich in der Freistellungsphase nicht ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf Zahlung der (zukünftigen, durch den Insolvenzfall nunmehr entgangenen) Aufstockungsbeträge besteht und das gewählte Insolvenzsicherungsinstrument – also beispielsweise die Verpfändungsvereinbarung (bei einer Pfandrechtssicherung) oder die Sicherungsabrede (bei einer Treuhandlösung) auch die ggf. bestehenden Aufstockungsansprüche umfasst. Dies ist derzeit in der Praxis nicht der Fall, da die bestehenden Sicherungsinstrumente entsprechend den Bestimmungen des § 8a AltTZG in der Regel nur das gebildete Wertguthaben und nicht darüber hinausgehende Ansprüche absichern.

Nichtbesserstellungsklauseln dürfen bei der Bestimmung des gegen Insolvenz zu sichernden Wertguthabens nicht mitberücksichtigt werden.

Von der Frage, ob die Aufstockungsbeträge mitgesichert werden, zu unterscheiden ist die Frage, ob eine arbeitsrechtliche Regelung, nach der bei vorzeitiger Beendigung der Altersteilzeit in der Vergangenheit bezogene Aufstockungsbeträge zum Regelarbeitsentgelt abgezogen werden dürfen, zulässig ist. Derartige Vereinbarungen (sog. „Nichtbesserstellungsklauseln") sind zulässig[10]. Allerdings ist eine Berücksichtigung im Rahmen der Ermittlung des zu sichernden Wertguthabens (also der Bestimmung des richtigen Insolvenzsicherungsbetrages) gem. § 8a Absatz 2 AltTZG nicht erlaubt[11]. Bei einem Regelarbeitsentgelt von mtl. 1.000,00 € und einem Aufstockungsbetrag von mtl. 200,00 € sind mithin auch bei vereinbarter Nichtbesserstellungsklausel mtl. 1.000,00 € und nicht etwa nur 800,00 € zu sichern. Im Ergebnis sind somit die Wertguthaben und nicht die Aufstockungsbeträge zu sichern. Werden zur Ausfinanzierung der Aufstockungsbeträge in der Freistellungsphase auch hierfür während der Aktivphase Beiträge in eine Anlagensicherung entrichtet, ist ein Insolvenzschutz dieser Komponenten in der Praxis dennoch nicht gegeben, soweit die Sicherungsinstrumente nur das Wertguthaben umfassen. Nichtbesserstellungsklauseln dürfen bei der Bestimmung des gegen Insolvenz zu sichernden Wertguthabens nicht mitberücksichtigt werden.

3. Umgang mit der Altersteilzeit im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers

Wird der Arbeitgeber während der Altersteilzeit im Blockmodell zahlungsunfähig oder wird gar das Insolvenzverfahren eröffnet, kommen für die Beteiligten verschiedene Handlungsalternativen in Betracht.

a) Einvernehmliche Aufhebung des Beschäftigungs- und Altersteilzeitverhältnisses

Zunächst besteht die Möglichkeit der einvernehmlichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und damit auch der Altersteilzeit zwischen dem Insolvenzverwalter und dem Altersteilzeitarbeitnehmer[12]. In diesem Fall wird das bis zum Beendigungstermin gebildete Wertguthaben als Störfall abgerechnet (vgl. unten Ziffer 4). Nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses besteht ggf. ein Anspruch auf Arbeitslosengeld gem. § 117 SGB III. Das hierfür zur Ermittlung zu Grunde zu legende Bemessungsentgelt i.S.d. § 131 SGB III wird in diesem Fall auf das vor Beginn der Altersteilzeit bezogene Entgelt gem. § 10 Abs. 1 AltTZG erhöht.

Diese Erhöhung entfällt allerdings zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer eine vorgezogene Altersrente beantragen kann. Das in diesem Fall zu Grunde zu legende, nicht erhöhte Bemessungsentgelt bestimmt sich von diesem Zeitpunkt an nach den allgemeinen Vorschriften der §§ 130, 131 SGB III. Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, dass dabei die Dauer des Bezugs eines reduzierten Arbeitsentgeltes im Rahmen der Altersteilzeit zur Bestimmung des Bemessungsentgeltes regelmäßig mit zu berücksichtigen ist. Etwas anderes kann gem. § 130 Absatz 2 Satz 2 SGB III im Falle einer insolvenzbedingten Beendigung der Altersteilzeit allerdings für Zeiträume gelten, in denen der Arbeitnehmer seine Beschäftigung auf unter 80% reduziert hat, wenn er innerhalb der letzten dreieinhalb Jahre vor Entstehung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld mindestens sechs Monate seine Tätigkeit ungemindert ausgeübt hat[13].

[10] BAG vom 14.10.2003 9 AZR 146/03 • [11] LAG Hamm vom 12.12.2007 3 Sa 1468/07

[12] Mit Eröffnung eines Insolvenzverfahrens und damit verbunden dem Übergang des Verwaltungs- und Verfügungsrechts gehen alle Arbeitgeberfunktionen mit sämtlichen damit verbundenen Rechten und Pflichten für die Dauer des Insolvenzverfahrens auf den Verwalter über, vgl. Münchener Kommentar zur Insolvenzordnung, Band 2, 1. Auflage 2002, vor §§ 113 bis 128 Rdnr. 11.

b) Kündigung durch den Arbeitgeber/ Insolvenzverwalter

Im Falle einer Kündigung muss zwischen Arbeitnehmern in der Aktiv- und Arbeitnehmern in der Freistellungsphase differenziert werden.

aa) Befindet sich der Altersteilzeitarbeitnehmer bei Insolvenz in der Aktivphase, kann ihm bei Betriebsstilllegung auf Grund eines dringenden betrieblichen Erfordernisses in der Regel gem. § 1 Absatz 2 KSchG wie einem „Nicht-Altersteilzeitarbeitnehmer" gekündigt werden. Im Fall der Kündigung ist das gebildete Wertguthaben zum Beendigungstermin als Störfall abzurechnen (vgl. unten Ziffer 4). Der Altersteilzeitarbeitnehmer hat nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Kündigung ggf. einen Anspruch auf Arbeitslosengeld gem. § 117 SGB III. Im Hinblick auf die Höhe des Arbeitslosengeldes gilt das unter a) Gesagte.

bb) Bereits freigestellte Arbeitnehmer werden hingegen von einer Betriebsstilllegung nicht mehr berührt, so dass in diesen Fällen sowohl dem Arbeitgeber als auch einem ggf. eingesetzten Insolvenzverwalter in der Regel ein Kündigungsgrund für eine Beendigungskündigung fehlt und das Beschäftigungsverhältnis als Altersteilzeit fortbesteht[14]. Auf Grund der Insolvenzsicherungspflicht verfügt der Arbeitgeber bzw. der Insolvenzverwalter – bei Insolvenz in der Freistellungsphase – in der Praxis über die notwendigen Mittel zur Finanzierung des bis zum Ende der Freistellungsphase geschuldeten Regelarbeitsentgelts. Allerdings dürften ihm meist die Mittel zur Finanzierung der nicht zum Wertguthaben zählenden und damit nicht sicherungspflichtigen Aufstockungsbeträge fehlen. Fraglich ist daher, ob einem Insolvenzverwalter in diesem Fall das Recht einer Änderungskündigung zusteht, so dass er bei Insolvenz in der Freistellung zukünftig zwar das Regelarbeitsentgelt, nicht aber die Aufstockungsbeträge leisten muss[15]. Eine Störfallabrechnung ist in diesem Fall entbehrlich, da im Grundsatz die Freistellung fortgesetzt wird und der Arbeitnehmer weiterhin Arbeitsentgelt aus dem gebildeten Wertguthaben bezieht und lediglich die künftigen Aufstockungsbeträge einbüßt. Der so freigestellte Arbeitnehmer gilt bei Vorliegen der Voraussetzungen gem. § 7 Absatz 1a SGB IV weiterhin als sozialversicherungspflichtig beschäftigt[16]. Eine Gewährung von Arbeitslosengeld ist für ungekündigte Arbeitnehmer in der Freistellungsphase (mit Bezug eines Freistellungsgehaltes) mangels „Beschäftigungslosigkeit" i.S.d. § 119 SGB III nicht vorgesehen[17].

cc) Im Ergebnis führt eine Beendigungskündigung zu einer Störfallabrechnung. Ist diese nicht möglich, kommt unter Umständen eine Änderungskündigung in Betracht, die eine Störfallabrechnung entbehrlich macht. Wird weder eine Beendigungskündigung noch eine Änderungskündigung ausgesprochen, bleiben die Ansprüche des Arbeitnehmers aus der Altersteilzeitvereinbarung in vollem Umfang bestehen. Können sie mangels Sicherungsmittel nicht befriedigt werden, kann der Arbeitnehmer Ansprüche ggf. im Wege des Schadensersatzes gegen den Arbeitgeber geltend machen.

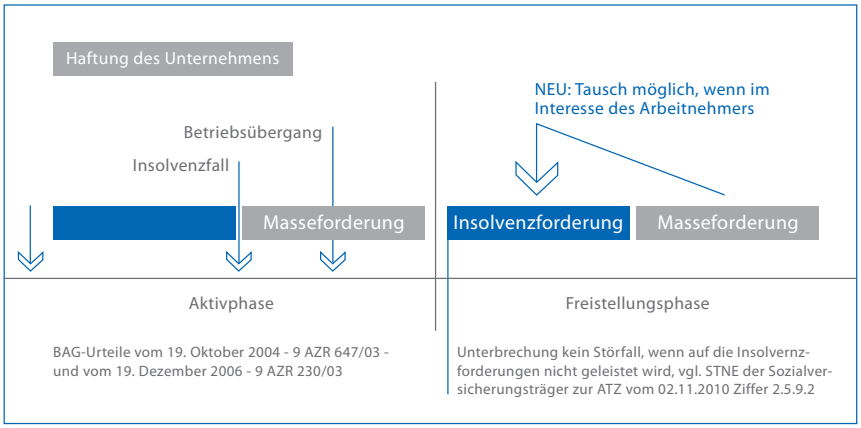
c) Betriebsübergang

aa) Denkbar ist nach Insolvenzeröffnung auch ein Betriebsübergang. Hier werden regelmäßig die unkündbaren Arbeitnehmer in der Freistellungsphase mit gesichertem Wertguthaben vom Betriebsübernehmer übernommen und die vorhandenen Sicherungsmittel vom ehemaligen Arbeitgeber übertragen. Reichen die Sicherungsmittel nicht zur Finanzierung der zukünftigen Aufstockungsleistungen, wird der Betriebsübernehmer die Übernahme ablehnen oder von einer zuvor auszusprechenden Änderungskündigung abhängig machen. Reichen die Sicherungsmittel nicht zur vollständigen Finanzierung des Regelarbeitsentgelts in der Freistellungsphase aus, kommt zur Störfallvermeidung auch eine Vereinbarung über den sofortigen Beginn einer ggf. verkürzten Freistellungsphase zum Übernahmezeitpunkt bis zum Verbrauch der Sicherungsmittel in Betracht[18]. Zahlt der Betriebsübernehmer gegen Übertragung der Sicherungsmittel auf das vor Insolvenz gebildete Wertguthaben (Insolvenzforderung[19]), besteht in Ermangelung einer „Beschäftigungslosigkeit" kein Anspruch auf Arbeitslosengeld. Werden dem Betriebsübernehmer keine Sicherungsmittel übertragen und lehnt der Betriebsübernehmer eine Haftung für die Insolvenzforderungen ab, liegt „Beschäftigungslosigkeit" i.S.d. § 119 SGB III vor und die Bundesagentur für Arbeit gewährt ggf. Arbeitslosengeld[20].

bb) Bei Altersteilzeitarbeitnehmern in der Aktivphase haftet der Insolvenzverwalter für die nach Insolvenz gebildeten Wertguthaben (Masseforderungen[21]) für die er auch im Rahmen der Freistellungsphase Aufstockungsleistungen schuldet. Den Betriebsübernehmer trifft diese Verpflichtung ab der Gültigkeit der Betriebsübernahme, sofern vertraglich nichts anderes geregelt wurde. Die vor Insolvenz gebildeten Wertguthaben stellen dagegen nur Insolvenzforderungen dar, für die der Übernehmer

[13] Die Voraussetzungen dieser Begünstigung dürften in der Praxis regelmäßig nur bei Altersteilzeitmitarbeitern im sog. Gleichverteilungsmodell vorliegen.
[14] BAG v. 05.12.2002, 2 AZR 571/01 • [15] BAG v. 05.12.2002, 2 AZR 571/01, Hanau ZIP 2002, 2028, 2031 f • [16] Vgl. STNE der Sozialversicherungsträger zur ATZ vom 02.11.2010 Ziffer. 2.5.9.1 • [17] Vgl. DA-Arbeitslosengeld zu § 119 Ziffer 1.2.3 (119.17f) Stand 04/2011 • [18] Vgl. STNE der Sozialversicherungsträger zur ATZ vom 02.11.2010 Ziffer. 2.5.8. • [19] Vgl. BAG v. 19.10.2004, 9 AZR 647/03 • [20] Vgl. DA-Arbeitslosengeld zu § 119 Ziffer 1.2.3 (119.17i) Stand 04/2011
[21] Vgl. BAG v. 19.10.2004, 9 AZR 647/03

Insolvenz und Masseforderungen bei Betriebsübergang



lediglich im Rahmen der ggf. mit übertragenen Sicherungsmittel haften muss[22]. Kann der Betriebsübernehmer in Ermangelung übertragener Sicherungsmittel die Freistellungsphase des als Insolvenzforderung übernommenen Wertguthabens nicht finanzieren, so tritt nach Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger eine Unterbrechung und noch kein Störfall ein[23]. Soweit es im Interesse des Beschäftigten ist, kann die Freistellungsphase nunmehr auch mit dem Abbau des nach der Insolvenz gebildeten Wertguthabens (Masseforderung[24]) beginnen[25]. Die Bundesagentur für Arbeit nimmt für die Zeit der Unterbrechung mittlerweile ebenfalls „Beschäftigungslosigkeit" an und gewährt Arbeitslosengeld[26], so dass der Altersteilzeitarbeitnehmer während der Unterbrechung nicht länger seinen Sozialversicherungsschutz verliert.

cc) Im Ergebnis ist bei übernommenen unkündbaren Altersteilzeitarbeitnehmern in der Freistellungsphase, genauso wie bei übernommenen Altersteilzeitarbeitnehmern in der Aktivphase, eine Störfallabrechnung entbehrlich, wenn die Freistellungsphase – ggf. unter Kürzung der Aufstockungsbeträge – aus mit übertragenen Sicherungsmitteln beim Betriebsübernehmer fortgesetzt wird.

4) Störfallabrechnung

Ist das Wertguthaben aus den vorgenannten Gründen als Störfall abzurechnen, sind das im Wertguthaben enthaltene Arbeitnehmerguthaben (Brutto), die darauf entfallenden Sozialversicherungsabgaben und die Lohnsteuer zu bestimmen, bevor der an den Arbeitnehmer auszuzahlende Nettozahlungsanspruch zu ermitteln und zu befriedigen ist.

a) Bestimmung des im Wertguthaben enthaltenen Arbeitnehmerguthabens (Brutto)

Die Bestimmung des Arbeitnehmerguthabens (Brutto) orientiert sich an dem arbeitsrechtlich vereinbarten Maßstab. Bis dato wurde die Altersteilzeit in der Regel in Zeit geführt, so dass das gebildete Zeitguthaben lediglich mit dem zum Störfall gültigen Zeitlohn zu multiplizieren war.
Soweit die Altersteilzeit in Geld geführt wird, ist eine Umrechnung entbehrlich. Die Sozialversicherungsträger scheinen – bei einem durch eine Kapitalanlage rückgedeckten Wertguthaben – das Arbeitnehmerguthaben zu bestimmen, indem sie (analog zu Wertkonten i.S.d. SGB IV) vom zum Störfall erreichten Kapitalstand der Anlagensicherung (einschließlich erreichter Erträge) den dann zum Störfallzeitpunkt gültigen Arbeitgeberanteil abziehen („statischer Wertguthabenbegriff")[27]. Diese Methode lässt Gehaltssteigerungen während der Altersteilzeit zum Nachteil des Arbeitnehmers unberührt und dürfte in vielen Branchen zur Kollision mit geltendem Tarifrecht zur Altersteilzeit führen,[28] da sich ein bis zur Gehaltssteigerung gebildetes Wertguthaben – anders als bei der Führung in Zeit – nicht nachträglich erhöhen würde. Ferner führt die Berechnungsmethode der Sozialversicherungsträger dazu, dass steigende Beitragssätze in den Sozialversicherungszweigen einseitig das im Wertguthaben enthaltene Arbeitnehmerguthaben (Brutto) belasten. Im Gegenzug soll der Arbeitnehmer im Falle einer Anlagensicherung die Erträge auch dann erhalten, wenn eine Ertragsregelung in der Altersteilzeitvereinbarung nicht vorgesehen ist. Um die nachteiligen Folgen bei einer ggf. in Geld geführten Altersteilzeit zu vermeiden und den (sachgerechten) Zustand vor Flexi II wieder herzustellen, können die Altersteilzeitverträge in Abweichung des Wertguthabenverständnisses der Sozialversicherungsträger zukünftig folgende Regelungen enthalten:

- Klarstellung, dass auch in Geld geführte Arbeitnehmerguthaben aus Altersteilzeit an Tariflohnsteigerungen partizipieren und ggf. eine Nachsicherung – auch des bis zur Lohnsteigerung gebildeten Guthabens – nach sich zieht.
- Klarstellung, dass sich ändernde Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen nicht auf das im Wertguthaben enthaltene Arbeitnehmerguthaben (Brutto) auswirken.
- Verändert sich der im Wertguthaben enthaltene Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag durch steigende oder fallende Beitragssätze bzw. Beitragsbemessungsgrenzen, sollte der Arbeitgeber bei Unterdeckung zum Nachschuss verpflichtet und im Überdeckungsfall zur Entnahme berechtigt sein.
- Im Falle einer Anlagensicherung sollte klargestellt sein, dass die Erträge de Anlage – soweit sie zur Sicherung des

[22] BAG v. 05.12.2002, 2 AZR 571/01 • [23] Vgl. STNE der Sozialversicherungsträger zur ATZ vom 02.11.2010 Ziffer. 2.5.9.2 • [24] Vgl. BAG v. 19.10.2004, 9 AZR 647/03
[25] Vgl. STNE der Sozialversicherungsträger zur ATZ vom 02.11.2010 Ziffer. 2.5.9.2 • [26] Vgl. DA-Arbeitslosengeld zu § 119 Ziffer 1.2.3 (119.17h) Stand 04/11
[27] Vgl. DA-Arbeitslosengeld zu § 119 Ziffer 1.2.3 (119.17h) Stand 04/11 • [28] Vgl. STNE der Sozialversicherungsträger zur ATZ vom 02.11.10 Ziffer. 3.8.2.2.

Wertguthabens nicht benötigt werden – allein dem Arbeitgeber zustehen.

Ist das im Wertguthaben enthaltene Arbeitnehmerguthaben (Brutto) bestimmt, stellt sich die Frage, ob dies im Falle einer vereinbarten „Nichtbesserstellungsklausel" nunmehr zu einer Kürzung des Arbeitnehmeranspruchs in Höhe der in der Vergangenheit bezogenen Aufstockungen zum Regelarbeitsentgelt führt. Dies ist an dieser Stelle zu verneinen, da die Aufstockungsbeträge beitragsfrei gewährt wurden und somit sozialversicherungsrechtlich nur eine Kürzung aus dem Nettoauszahlungsanspruch und nicht aus dem Arbeitnehmerguthaben (Brutto) vorzunehmen ist.

b) Verbeitragung

Auf der Basis des Arbeitnehmerguthabens (Brutto) werden nunmehr die Sozialversicherungsabgaben bestimmt. Hierbei ist die besondere Verbeitragungsregelung des § 23 b Absatz 2 SGB IV anzuwenden. Danach ist als Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherungsabgaben gesondert je Sozialversicherungszweig der kleinere Wert von Arbeitnehmerguthaben (Brutto) und der gesondert je Sozialversicherungszweig gebildeten sog. SV-Luft zu verwenden.

c) Auszahlungsanspruch (Netto)

Auf der Basis des Arbeitnehmerguthabens (Brutto) und der Sozialversicherungsabgaben kann ein Auszahlungsanspruch des Arbeitnehmers ermittelt werden. Dieser Anspruch ist im Falle einer vereinbarten „Nichtbesserstellungsklausel" um die bis zur Beendigung des Altersteilzeitverhältnisses bezogenen Aufstockungen zum Regelarbeitsentgelt zu kürzen. Die Lohnsteuer ermittelt sich im Unterschied zu den Sozialversicherungsabgaben u.E. erst nach ggf. notwendiger Berücksichtigung der „Nichtbesserstellungsklausel", da dem Arbeitnehmer nur dieser Betrag im steuerrechtlichen Sinne „zufließt".

d) Erstattung von Insolvenzgeld

Wenn der Altersteilzeitarbeitnehmer für den Zeitraum von max. 3 Monaten vor der Insolvenz gem. § 183 SGB III Insolvenzgeld für Ansprüche auf Arbeitsentgelt bezogen hat, ist dieses gem. § 184 Absatz 2 SGB III vom Arbeitnehmer an die Bundesagentur zurückzuerstatten, soweit das Arbeitsentgelt, für das Insolvenzgeld bezogen wurde, im Rahmen einer Störfallabrechnung nunmehr nachgezahlt wird. Für Arbeitnehmer in der Aktivphase wird das Insolvenzgeld auf der Basis des Regelarbeitsentgelts unter Berücksichtigung der Aufstockungsleistungen gewährt[29]. Für in der Aktivphase im Insolvenzgeldzeitraum gebildetes Wertguthaben wird daher kein Insolvenzgeld geleistet, das im Störfall vom Arbeitnehmer zu erstatten wäre. Für Arbeitnehmer in der Freistellungsphase besteht nach Ansicht der Bundesagentur für Arbeit demgegenüber bereits kein Anspruch auf Insolvenzgeld gem. § 183 SGB III, soweit das Freistellungsgehalt aus gegen Insolvenz gesicherten Wertguthaben finanziert werden kann[30]. Da Aufstockungsbeträge nicht mitgesichert werden, gewähren einzelne Bundesagenturen in diesen Fällen nur Insolvenzgeld in Höhe der Aufstockungsbeträge. Soweit Insolvenzgeld auch für eine Freistellungsvergütung von gesichertem Arbeitsentgelt gewährt wird, muss der Arbeitnehmer bei einer Störfallauszahlung mit einem Erstattungsanspruch der Bundesagentur für Arbeit rechnen. Soweit die Arbeitnehmeransprüche pfandrechtsgesichert sind, geht gem. § 1250 BGB auch das bestellte Pfandrecht auf die Bundesagentur für Arbeit über.

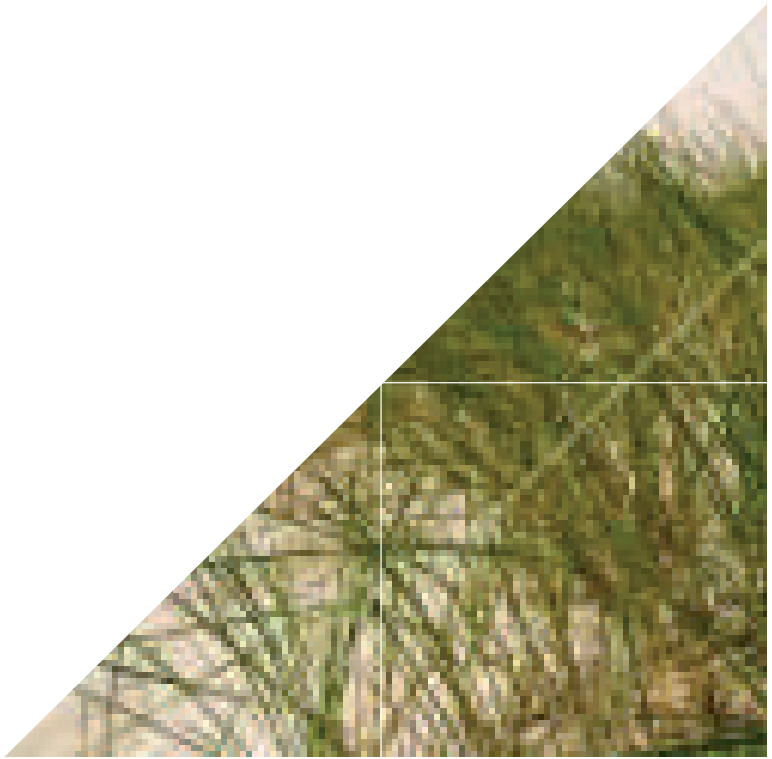
Ergebnis: Die Abrechnung eines insolvenzbedingten Störfalls ist komplex und sollte auch im Insolvenzfall die Ausnahme darstellen. Zur Vermeidung eines Störfalls gehört vor allem das Festhalten an einer bereits begonnenen Freistellungsphase, soweit die Mittel zur Finanzierung des Freistellungsgehalts (wenngleich unter Verlust zukünftiger Aufstockungszahlungen) zur Verfügung stehen. Die Verlautbarung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 02.11.2010 verzichtet – bei Fehlen entsprechender arbeitsrechtlicher Regelungen – auf eine Nachsicherungspflicht von Gehaltssteigerungen und weist den Arbeitnehmern (nur) für den Fall einer kapitalgedeckten Insolvenzsicherung die Erträge der Rückdeckung zu. Da bestehende arbeitsrechtliche Regelungen zur Altersteilzeit mit diesem Verständnis kollidieren können und die Arbeitgeber nur in Ausnahmefällen in der Lage sein werden, zwischen den (dem Arbeitnehmer zustehenden) Erträgen der für das Arbeitsentgelt bestimmten Sicherungsmitteln und den Erträgen der für den Arbeitgeberanteil bestimmten Sicherungsmittel zu differenzieren, sollte der Altersteilzeitvertrag zukünftig zusätzliche Regelungen enthalten.

Für den Fachkreis Arbeits- und Sozialversicherungsrecht der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V.: Sven Beste, leitender Justiziar im Leitungsbereich Firmen und Spezialsegmente der Allianz Lebensversicherungs-AG und Dr. iur. Andreas Peiter, RA, Prokurist und Leiter der Rechtsabteilung der Höchster Pensions Benefits Services GmbH

[29] Vgl. DA Insolvenzgeld zu § 183 Ziffer 2.2 Stand 11/2009 [30] • Vgl. DA Insolvenzgeld zu § 183 Ziffer 5.1 Abs. 6 Stand 11/2009

Motivation bedeutet,
das Ziel nach dem Ziel ist zielentscheidend.

Julian Scharnau, (*1983), Immobilienfachmann und Aphoristiker



Fachkreis Steuern und Bilanzen

Erhebung von Kapitalertragsteuern im Fall der Insolvenz des Treugebers

Ein Arbeitgeber kann die Kapitalanlage von Wertguthaben i. S. d. § 7b SGB IV aus Zeitwertkonten beispielsweise in Fonds- oder in Versicherungsprodukten vornehmen. Die Wertguthaben einschließlich der darin enthaltenen Beiträge zur Sozialversicherung sind nach § 7e SGB IV gesetzlich gegen eine Insolvenz des Arbeitgebers abzusichern.Die Insolvenzsicherung kann dabei beispielsweise über ein Treuhandverhältnis oder ein schuldrechtliches Verpfändungsmodell erfolgen.

Das Wertguthaben gem. § 7b SGB IV weist im Zeitablauf annahmegemäß eine positive Wertentwicklung auf, so dass die Kapitalerträge hieraus grds. der Kapitalertragsteuer unterliegen. Die Frage, ob die einzubehaltende Kapitalertragsteuer im Sicherungsfall für Zwecke der Wertguthaben zur Verfügung steht, ist derzeit noch nicht abschließend durch die Finanzverwaltung geklärt. Ursächlich hierfür ist das System des Kapitalertragsteuerabzugs und die Folge, dass ein Kapitalertragsteuerabzug faktisch (in Höhe der Kapitalertragsteuer) zu einer „Verringerung“ des Kapitalanlagevolumens führt. Diese „Verringerung“ wird über die Kapitalertragsteuerbescheinigung dokumentiert und ermöglicht dem Gläubiger der Kapitalerträge im Grundsatz eine Anrechnung bzw. Erstattung des im Voraus abgezogenen Steuerbetrages in seiner steuerlichen Veranlagung. Ob sich aus der Systematik der Kapitalertragsteuer Rückwirkungen auf die Sicherung der vollständigen Ansprüche aus dem Wertguthaben ergeben, muss im jeweiligen Einzelfall geprüft werden. Hierzu ist insbesondere die arbeitsrechtliche Grundlage, die die arbeitsrechtlichen Ansprüche aus dem Wertguthaben determiniert, und ihr Zusammenspiel mit dem unterlegten Anlagemodell von entscheidender Bedeutung.

Die folgende (Kurz-) Darstellung stellt zunächst die grundsätzliche Konstruktion der vorgenannten Insolvenzsicherungsmodelle dar. Anschließend erfolgt eine allgemeine Darstellung des Kapitalertragsteuersystems bei inländischen Kapitalerträgen, welches auf Zeitwertkontenmodelle übertragen wird.

Modelle der Insolvenzsicherung bei Zeitwertkonten

CTA

Bei einer Treuhandhandvereinbarung (CTA, Contractual Trust Arrangement), die aus einer Verwaltungs- und Sicherungstreuhand besteht, wird von einer „doppelseitigen Treuhand" gesprochen. [1)]

Im Rahmen der Verwaltungstreuhand überträgt der Arbeitgeber als Treugeber Vermögensmittel als Treuhandvermögen auf einen Treuhänder. Der Treuhänder verpflichtet sich, das Treuhandvermögen nach den Vorgaben des Arbeitgebers anzulegen (bspw. in Fonds oder Produkte von Versicherungsunternehmen wie etwa Lebensversicherungen oder sogenannte Kapitalisierungsprodukte) und zu verwalten. Der Treuhänder wird zivilrechtlicher Eigentümer des Treuhandvermögens.[2)]

Vereinbarungsgemäß darf das Treuhandvermögen vom Treuhänder nur zum Zwecke der Erfüllung der Verpflichtungen des Arbeitgebers aus dem Wertguthaben der Zeitwertkonten gegenüber den Arbeitnehmern verwendet werden. Neben der Verwaltungstreuhand übernimmt der Treuhänder mittels Sicherungstreuhand zu dem die Verpflichtung, die Sicherungsinteressen der Arbeitnehmer als Anspruchsberechtigte aus dem Treuhandvermögen zu berücksichtigen. Im Insolvenzfall erwirbt der einzelne Arbeitnehmer einen Erfüllungsanspruch gegen den Treuhänder. Je nach Ausgestaltung des Treuhandvertrages kann dies ein eigenständiger und unmittelbarer Zahlungsanspruch gegen den Treuhänder in Höhe des auf den einzelnen Mitarbeiter entfallenden Teils des Treuhandvermögens sein.[3)] Der Treuhänder hat diesen Zahlungsanspruch entsprechend der Sicherungstreuhandvereinbarung zu erfüllen, wobei der Zahlungsanspruch grundsätzlich dem Wertguthaben als Leistungsanspruch entsprechen sollte. Der Erfüllungsanspruch kann sich aber auch auf die Verwertung des Treugutes und die Erfüllung der Wertguthaben hieraus durch den Sicherungstreuhänder beschränken.

Verpfändung an einen Treuhänder (Verpfändungsmodell unter Einbeziehung eines Treuhänders)

Die Anlage des Wertguthabens erfolgt dabei entweder in Fonds oder in Produkte von Versicherungsunternehmen, zumeist eine Lebensversicherung bzw. ein Kapitalisierungsprodukt. Die Ansprüche hieraus werden zur Insolvenzsicherung an einen Treuhänder verpfändet. Hierbei ist zu beachten, dass die Verpfändung ein akzessorisches Sicherungsrecht ist, welches das Bestehen einer entsprechenden Forderung des Treuhänders voraussetzt. Dies wird in der Praxis über ein abstraktes Schuldversprechen bzw. die Vereinbarung einer Gesamtgläubigerschaft erreicht. Die Kapitalanlage wird im Gegensatz zur doppelseitigen Treuhand nicht für Zwecke einer Verwaltungstreuhand vom Arbeitgeber auf den Verwalter ausgelagert, der Arbeitgeber bleibt somit zivilrechtlicher Eigentümer. Der Treuhänder verpflichtet sich im Rahmen einer Sicherungstreuhand gegenüber dem Arbeitgeber dazu, in der Insolvenz das verpfändete Vermögen nur zum Zwecke der Erfüllung der Verpflichtungen aus den Zeitwertkonten des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern zu verwenden. Im Insolvenzfall erwirbt der einzelne Arbeitnehmer wie beim CTA einen eigenständigen und unmittelbaren Zahlungsanspruch gegen den Treuhänder. Sofern das Treuhandvermögen die Ansprüche der Arbeitnehmer übersteigt, kann – wie im CTA – endgültig nicht mehr benötigtes Treuhandvermögen an den Arbeitgeber zurück übertragen werden.

Einzelverpfändung

Nach § 7e Abs. 2 SGB IV ist auch der Insolvenzschutz durch (Einzel-) Verpfändung zulässig, sofern eine ausreichende Sicherung gegen Kündigung gegeben ist. Der Arbeitgeber schließt hier mit dem einzelnen Arbeitnehmer eine Verpfändungsvereinbarung über die Kapitalanlage des Wertguthabens ab, der zivilrechtliche Eigentümer bleibt somit auch hier der Arbeitgeber. Durch das Pfandrecht kann der Arbeitgeber nicht ohne Zustimmung des Arbeitnehmers über die Kapitalanlage verfügen.

Kapitalertragsteuer

Die Systematik des Kapitalertragsteuerabzugs wird kurz dargestellt und folgend exemplarisch auf eine Kapitalanlage in Versicherungsprodukten bzw. in Fondsprodukten übertragen. Anschließend wird der Kapitalertragsteuerabzug bei Zeitwertkonten für den Regelfall (ohne Insolvenz) des Arbeitgebers dargestellt. Zuletzt erfolgt eine Betrachtung bei Zeitwertkonten im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers.

[1)] vgl. Budde/Karig, in Beck´scher Bilanzkommentar, zu § 246, Rz. 12, 4. Auflage; vgl. Rüger, Die Doppeltreuhand zur Insolvenzsicherung von Arbeitnehmeransprüchen, Nomos Verlag, 1. Auflage 2010, S. 221 ff.

[2)] vgl. Noodt, in Bertram/Brinkmann/Kessler/Müller, HGB Bilanzkommentar, zu § 246 HGB Rz. 20, 22

[3)] vgl. Niermann, Der Betrieb 2006, S. 2595; vgl. Küppers/Louven/Schröder, Betriebsberater 2005, S. 764

Grundzüge der Kapitalertragsteuer bei Zeitwertkonten

Systematik des Kapitalertragsteuerabzugs

Die Kapitalertragsteuer (zzgl. Solidaritätszuschlag) wird als Steuerabzug vom Kapitalertrag erhoben und ist eine vorab erhobene Steuer auf bestimmte Kapitalerträge. Die Kapitalertragsteuer entsteht gem. § 44 Abs. 1 S. 2 EStG in dem Zeitpunkt, in dem die Kapitalerträge dem Gläubiger zufließen, § 44 Abs. 1 S. 2 EStG. Der Schuldner der Kapitalerträge (z. B. Kreditinstitut, Versicherungsunternehmen) ist verpflichtet, dem Gläubiger der Kapitalerträge auf Verlangen eine Kapitalertragsteuerbescheinigung auszustellen, § 45a Abs. 2 S. 1 EStG. Der jeweilige Aussteller der Kapitalertragsteuerbescheinigung haftet für deren Richtigkeit (§ 45a Abs. 7 EStG). Die so bescheinigte Kapitalertragsteuer kann auf die in der individuellen steuerlichen Veranlagung ermittelten Steuerschuld des Gläubigers angerechnet werden, § 36 Abs. 2 Nr. 2 EStG. Sofern keine Steuerschuld besteht, würde die steuerliche Anrechnung zu einer vollständigen Erstattung der im Voraus erhobenen Kapitalertragsteuer führen. Liegen betriebliche Einkünfte – insbesondere auch bezogen auf den Umfang der der Kapitalertragsteuer unterliegenden Sachverhalte – vor, findet die „Abgeltungssteuer" privater Kapitaleinkünfte insoweit keine Anwendung. Demzufolge ist ggf. auch keine Kirchensteuer einzubehalten.

Steuerlicher Zufluss

Wesentliches Element der Kapitalertragsteuer ist zunächst der Zufluss der steuerpflichtigen Kapitalerträge aus der jeweiligen Kapitalanlage. Ein steuerlicher Zufluss i. S. d. § 11 EStG liegt vor, sobald über die Kapitalerträge wirtschaftlich verfügt werden kann, ein tatsächlicher Zufluss erfolgt ist oder eine potentielle Verfügungsmacht gegeben ist.[4)]

Steuerliche Zurechnung der Kapitalanlage

Wesentliche Frage ist, wem die Kapitalanlagen und die daraus resultierenden Kapitalerträge als Gläubiger der Kapitalerträge steuerlich zuzurechnen sind.[5)] Letztlich kann derjenige, dem die Kapitalanlage und die Kapitalerträge im Zeitpunkt des steuerlichen Zuflusses zuzurechnen sind, über die Kapitalertragsteuerbescheinigung eine Erstattung/Anrechnung der Kapitalertragsteuer beanspruchen.

A) Regelzurechnung

Vom Grundsatz („Regelzurechnung") her sind Wirtschaftsgüter und die hieraus resultierenden Erträge steuerlich dem zivilrechtlichen Eigentümer zuzurechnen.[6)]

B) Wirtschaftliche Zurechnung

Abweichend von der Regelzurechnung gem. § 39 Abs. 1 AO kann steuerlich eine andere Zurechnung geboten sein, wenn ein anderer als der zivilrechtliche Eigentümer die tatsächliche Herrschaft über das Wirtschaftsgut ausübt und er den zivilrechtlichen Eigentümer wirtschaftlich von der Nutzung ausschließen kann.[7)] So sind demnach bei Treuhandverhältnissen die Wirtschaftsgüter dem Treugeber, beim Sicherungseigentum dem Sicherungsgeber zuzurechnen.[8)] Voraussetzung nach wohl ständiger Rechtsprechung des BFH ist, dass dem zivilrechtlichen Eigentümer kein oder nur ein praktisch bedeutungsloser Herausgabeanspruch zusteht oder dieser seinerseits verpflichtet ist, das Wirtschaftsgut herauszugeben.[9)]

Als Konsequenz der wirtschaftlichen Betrachtungsweise erfolgt nach Auffassung der Finanzverwaltung bei CTAs die Zurechnung von Kapitalerträgen beim Treugeberunternehmen, somit dem Arbeitgeber. Für andere Treuhandkonten und -depots, die als CTA-Konstruktionen „offen angezeigt" sind, hat die Finanzverwaltung die nach ihrer Sicht maßgeblichen kumulativen Voraussetzungen für eine von der Regelzurechnung abweichende Zurechnung beschrieben.[10)]

Kapitalertragsteuerbescheinigung

Die Kapitalertragsteuerbescheinigung steht dem Gläubiger der Kapitalerträge für die steuerliche Anrechnung zur Verfügung, wobei für Zwecke der Kapitalertragsteuer der Begriff „Gläubiger" in einem steuerrechtlichen und nicht in einem zivilrechtlichen Sinne auszulegen ist (Zurechnung). Gläubiger ist danach, wer im steuerrechtlichen Sinne durch den Kapitalertrag Einkünfte erzielt und zu dessen Lasten daher die Kapitalertragsteuer einbehalten wird – wobei derjenige die Einnahmen erzielt, „der die rechtliche und tatsächliche Macht hat, das … Kapitalvermögen entgeltlich auf Zeit zur Nutzung zu überlassen". [11)] Die Finanzverwaltung führt aus, dass die Ausstellung der Kapitalertragsteuerbescheinigung für den zivilrechtlichen und nicht für den steuerlichen Gläubiger vorzunehmen ist. Bei Wertpapierdepots darf die Kapitalertragsteuerbescheinigung jedoch nicht auf den Depotinhaber (zivilrechtlichen Eigentümer) ausgestellt werden, wenn dieser bekanntlich nicht der „steuerliche Anteilseigner" ist.[12)] Im Zweifel dürften somit u. E. ggf. der Adressat (zivilrechtlicher Eigentümer) und der in der Kapitalertragsteuerbescheinigung bezeichnete Gläubiger der Kapitalerträge auseinander fal-

[4)] vgl. Glenk: in Blümich, EStG-Kommentar, § 11 EStG Rz. 9 – 13 • [5)] vgl. Kruse: in Tipke/Kruse, AO-Kommentar, Rz. 44 zu § 39 AO • [6)] § 39 Abs. 1 AO (vgl. Kruse: in Tipke/Kruse, AO-Kommentar, Rz. 20 zu § 39 AO • [7)] § 39 Abs. 2 Nr. 1 S. 1 AO • [8)] § 39 Abs. 2 Nr. 1 S. 2 AO • [9)] vgl. Kruse: in Tipke / Kruse, AO-Kommentar, Rz 23 zu § 39 AO m. w. N.; vgl. Brockmeyer, in Klein, AO-Kommentar, 8. Auflage, zu § 39 Rz. 10 m. w. N. • [10)] vgl. BMF-Schreiben v. 22.12.2009, Rz. 156 f., BStBl I, 2010, S. 94; BMF-Schreiben v. 23.05.2008, DStZ 2008, S. 502

len; die Kapitalertragsteuerbescheinigung wäre entsprechend vom zivilrechtlichen Eigentümer an den wirtschaftlichen Gläubiger der Kapitalerträge weiterzureichen.

Zu beachten bleibt, dass für „normale" Treuhandverhältnisse ohne Kenntnis des steuerlichen Anteilseigners abweichend eine Ausstellung auf den Depotinhaber erfolgen kann, wenn eine Kennzeichnung mit dem Hinweis „Treuhanddepot" erfolgt. Die Finanzverwaltung prüft dann nach Vorlage der Steuerbescheinigung, wem die Kapitalerträge steuerlich zuzurechnen sind.[13] Bei einem CTA sollte der steuerliche Anteilseigner bekannt sein, so dass die Steuerbescheinigung wohl auf diesen auszustellen sein sollte. U. E. dürften die vorgenannten Grundsätze allgemein und damit auch bei einer Kapitalanlage zu Gunsten von Versicherungsprodukten anzuwenden sein.

Kapitalanlage in Versicherungsprodukten

Steuerlicher Zufluss

Bei einer Anlage zu Gunsten von Lebensversicherungen fließen die Kapitalerträge dem Gläubiger der Kapitalerträge grds. im Zeitpunkt der Versicherungsleistung durch Vertragsablauf oder Rückkauf – und somit in der „Leistungsphase/Freistellungsphase" zu.[14] Dies betrifft sowohl konventionelle als auch fondsgebundene Produkte. Auf die Erträge i. S. d. § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG ist grds. Kapitalertragsteuer gem. § 43 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 EStG einzubehalten. Sofern die Lebensversicherung gem. § 20 Abs. 2 S. 1 Nr. 6 EStG veräußert wird, ist auf einen Veräußerungsgewinn keine Kapitalertragsteuer einzubehalten und abzuführen. Bei Kapitalisierungsprodukten i.S.v. § 1 Abs. 4 S. 2 VAG kommt es auf die konkrete Produktausgestaltung an. Sofern die vertragliche Leistung wie bei einer Lebensversicherung ausgestaltet ist, erfolgt der Zufluss ebenfalls im Leistungszeitpunkt. Ansonsten fließen die Kapitalerträge entsprechend der allgemeinen steuerlichen Regelungen dann zu, wenn über die Kapitalerträge wirtschaftlich verfügt werden kann (tatsächlicher Zufluss oder potentielle Verfügungsmacht gegeben). Bei Kapitalisierungsprodukten liegen Erträge i. S. d. § 20 Abs. 1 Nr. 7 EStG vor, auf die gem. § 43 Abs. 1 S. 1 Nr. 7 EStG Kapitalertragsteuer einzubehalten ist. Auf Erträge aus der Veräußerung eines Kapitalisierungsvertrags ist gem. § 20 Abs. 2 S. 1 Nr. 7 EStG und § 43 Abs. 1 S. 1 Nr. 10 EStG Kapitalertragsteuer einzubehalten.

Steuerliche Zurechnung der Kapitalanlage

Die steuerliche Zurechnung erfolgt beim Arbeitgeber als Gläubiger der Kapitalerträge, da ihm im Zeitpunkt des Zuflusses[15] die Kapitalanlage in Verpfändungsmodellen zivilrechtlich (keine abweichende wirtschaftliche Zurechnung) bzw. im CTA wirtschaftlich zuzurechnen ist (vgl. „Systematik des Kapitalertragsteuerabzugs").

Kapitalertragsteuerbescheinigung

Die Ausstellung sollte bei allen vorgenannten Modellen auf und für den Arbeitgeber als steuerlichen Gläubiger der Kapitalerträge erfolgen.

Kapitalanlage in Fondsprodukten

Steuerlicher Zufluss

Bei einer Fondsanlage erfolgt ein steuerlicher Zufluss von Kapitalerträgen auf Grund unterschiedlicher Tatbestände; zum einen durch Ausschüttungen bzw. ausschüttungsgleiche Erträge, die auf Ebene des Fonds entstehen und dem wirtschaftlichen Eigentümer zugerechnet werden[16], zum anderen durch Veräußerung der Fondsanlage[17]. Eine Veräußerung liegt beispielsweise auch bei Umschichtungen der Fondsanlage – nicht aber bei Umschichtungen innerhalb eines Fonds – vor.

Steuerliche Zurechnung der Kapitalanlage

Die steuerliche Zurechnung erfolgt beim Arbeitgeber als Gläubiger der Kapitalerträge im Zeitpunkt des Zuflusses.

Kapitalertragsteuerbescheinigung

Die Ausstellung sollte bei Verpfändungsmodellen auf und für den Arbeitgeber als zivilrechtlichen und steuerlichen Gläubiger der Kapitalerträge erfolgen. Bei einem CTA sollte die Ausstellung u. E. für den Treuhänder als zivilrechtlichen Eigentümer und auf den Arbeitgeber als den dem Schuldner der Kapitalerträge bekannten steuerlichen Gläubiger erfolgen (vgl. „Systematik des Kapitalertragsteuerabzugs – Kapitalertragsteuerbescheinigung"). Die Kapitalertragsteuerbescheinigung wäre demnach vom Treuhänder an den Arbeitgeber weiterzureichen.

Freistellung vom Kapitalertragsteuerabzug

Bei inländischen unbeschränkt steuerpflichtigen Körperschaften (z.B. AG, GmbH) ist kraft Rechtsform eine Freistellung von der Kapitalertragsteuer für Erträge aus der Veräußerung von Fondsprodukten und Kapitalisierungsprodukten vorgesehen.[18] Ausschüttungen oder ausschüttungs-

[11] vgl. BFH-Urteil v. 15.03.1995 – I R 82/93, BFHE 177, S. 257; vgl. BFH-Urteil v. 22.08.1990 – I R 69/89, BStBl. II 1991 S. 38 • [12] vgl. BMF-Schreiben v. 18.12.2009, Rz. 1, 11, BStBl I, 2010, S. 79 • [13] vgl. BMF-Schreiben v. 18.12.2009, Rz. 11 f., 49, a.a.O. • [14] vgl. BMF-Schreiben v. 01.10.2009, Rz. 40 f., 48, BStBl 2009 I S 1172
[15] vgl. analog BMF-Schreiben v. 01.10.2009Rz. 50 – 53, a.a.O. • [16] vgl. § 7 Abs. 1 – 4 InvStG • [17] vgl. § 8 Abs. 6 InvStG • [18] § 43 Abs. 2 S. 3 Nr. 1 EStG i. V. m. § 43 Abs. 1 S. 1 Nr. 9, 10 EStG

gleiche Erträge aus Fondsanlagen fallen als laufende Erträge hingegen grds. nicht unter die vorgenannte Freistellung vom Kapitalertragsteuerabzug.

Diese Freistellung von der Kapitalertragsteuer ist auch für auf CTAs ausgelagerte Kapitalanlagen möglich, nicht jedoch, sofern die Kapitalanlage in einer „einfachen" Treuhand gehalten wird.[19)]

Alternativ zu einer Leistung aus dem Wertguthaben an den Arbeitnehmer ist eine Übertragung des Wertguthabens auf einen neuen Arbeitgeber oder auf die deutsche Rentenversicherung Bund möglich.

Kapitalertragsteuer bei Zeitwertkonten im Insolvenzfall des Arbeitgebers

Bei Insolvenz des Arbeitgebers tritt der Sicherungsfall ein. Da die Wertguthaben nicht mehr für eine Freistellung beim Arbeitgeber verwendet werden können, werden in der Folge die Wertguthaben und die zugehörige Kapitalanlage unter Beachtung der jeweiligen Insolvenzsicherung grds. aufgelöst. Die Leistung aus der Kapitalanlage wird hierbei i. d. R. um die einzubehaltende Kapitalertragsteuer gemindert. Der Gläubiger der Kapitalerträge ist wie zuvor beschrieben derjenige, dem die Kapitalanlage und die Erträge hieraus im Leistungszeitpunkt gem. § 39 AO steuerlich zuzurechnen sind. Alternativ zu einer Leistung aus dem Wertguthaben an den Arbeitnehmer ist eine Übertragung des Wertguthabens auf einen neuen Arbeitgeber oder auf die deutsche Rentenversicherung Bund möglich. Die Übertragung erfolgt grds. unter Auflösung der Kapitalanlage, wobei gleichfalls die kapitalertragsteuerlichen Folgen zu beachten sind.

CTA

Das CTA besteht – wie beschrieben – aus einer Verwaltungstreuhand und aus einer Sicherungstreuhand. Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers erlischt die Verwaltungstreuhand (für den Arbeitgeber), die Sicherungstreuhand (für den Arbeitnehmer) bleibt hingegen bestehen und fällt nicht in den Anwendungsbereich der §§ 115 Abs. 1, 116 S. 1 InsO.[20)]). Das Recht zur Absonderung und Verwertung der Ansprüche aus der Kapitalanlage des Wertguthabens i. S. d. §§ 50, 51 Nr. 1, 166 InsO liegt nun (regelmäßig) beim Treuhänder, auch weil das Verwertungsrecht des Insolvenzverwalters gem. § 166 Abs. 2 InsO bei Forderungen regelmäßig leer laufen dürfte.[21)]

Sicherungsfall – steuerliche Zurechnung

Es stellt sich die Frage, ob sich im Sicherungsfall eine vom „Normalfall" (siehe „Steuerliche Zurechnung der Kapitalanlage B) Wirtschaftliche Zurechnung") abweichende wirtschaftliche Zurechnung ergibt. Hierzu werden in der Praxis im Wesentlichen zwei verschiedene Auffassungen vertreten.

Nach der ersten Auffassung verbleibt auch im Sicherungsfall das wirtschaftliche Eigentum beim Treugeber (Arbeitgeber). Dies wird insbesondere damit begründet, dass die Finanzverwaltung bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Zurechnung beim Treugeber[22)] nicht zwischen „Normalfall" und Sicherungsfall unterscheidet. Hierbei könnte natürlich vermutet werden, dass die Finanzverwaltung einen potenziellen Sicherungsfall nicht gesehen hat und dementsprechend für diesen Fall keine Beurteilung der wirtschaftlichen Zurechnung vorgenommen hat. Nachdem die Finanzverwaltung aber im Abschnitt „Treuhanddepots" in der unmittelbar vor ihren Ausführungen zu CTAs (vgl. BMF-Schreiben v. 22.12.2009, Rz. 155, BStBl I, 2010, S. 94) stehenden Passage zur Verwaltung betrieblicher Konten und Depots durch einen Insolvenzverwalter Stellung nimmt, wird nach dieser Auffassung die Einschätzung vertreten, dass die Finanzverwaltung sehr wohl den Insolvenzfall gesehen hat und in allen Fällen – also auch im Sicherungsfall – grundsätzlich von einer wirtschaftlichen Zurechnung beim Treugeber ausgeht.

Nach der zweiten Auffassung erfolgt die steuerliche Zurechnung im Sicherungsfall beim Treuhänder. Dies wird damit begründet, dass ab Eintritt der Insolvenz des Arbeitgebers und mit Auflösung der Verwaltungstreuhand sowie bestehender Verwertungsreife der Sicherungstreuhand der Treuhänder den Arbeitgeber von der Einwirkung auf das Treuhandvermögen ausschließen kann und somit gem. § 39 Abs. 2 AO die steuerliche Zurechnung beim Treuhänder erfolgt. Nach dieser Auffassung ist auch das BMF-Schreiben vom 22.12.2009 (a.a.O.) mit den Ausführungen zur steuerli-

[19)] vgl. BMF-Schreiben v. 22.12.2009 i. d. F. vom 16.11.2010, Rz. 154, 156 f., BStBl I, 2010, S. 1305 • [20)] vgl. Ditz / Tcherveniachki, DB 2010 S. 633; Küppers / Louven/ Schröder, Betriebsberater 2005, S. 764 • [21)] vgl. Rüger, a.a.O., S. 275 – 281; vgl. Küppers / Louven, Betriebsberater 2004, S. 343 m. w. N. • [22)] vgl. BMF-Schreiben v.22.12.2009, Rz. 156 f., BStBl I, 2010, S. 94 • [23)] § 3 Nr. 65 S. 1 lit. c) S. 2 ff. EStG; vgl. BMF-Schreiben v. 17.06.2009, B. IV., BStBl I, 2009, S. 1286

chen Zurechnung bei CTAs/CTA-Konstruktionen demnach lediglich zum Regelfall außerhalb einer Insolvenz des Arbeitgebers ergangen – die Ausführungen sind somit im Sicherungsfall nicht mehr anwendbar. Dies wird damit begründet, dass z. B. das zivilrechtliche Eigentum der Kapitalanlage und die Regelzurechnung (unverändert) beim Treuhänder liegen und der Arbeitgeber ab Eintritt „seiner" Insolvenz und Auflösung der Verwaltungstreuhand dem Treuhänder nicht mehr die Richtlinien zur Kapitalanlage und -verwaltung vorgeben kann – nach dieser Auffassung sollte damit zumindest eine der kumulativen Voraussetzungen gem. BMF-Schreiben v. 23.05.2008 für eine vom Zivilrecht abweichende steuerliche Zurechnung der Kapitalanlage beim Treuhänder nicht mehr erfüllt sein.

Kapitalertragsteuerbescheinigung

Die Kapitalertragsteuerbescheinigung ist – je nachdem welche Auffassung bzgl. der wirtschaftlichen Zurechnung im Insolvenzfall vertreten wird – unterschiedlich auszustellen. Wenn die erste Auffassung vertreten wird, so gelten die allgemeinen oben dargestellten Ausführungen auch im Sicherungsfall.

Wenn die zweite Auffassung vertreten wird, ist die Kapitalertragsteuerbescheinigung aufgrund der zivilrechtlichen und wirtschaftlichen Zurechnung des Treuhandvermögens auf und für den Treuhänder auszustellen. Fraglich könnte sein, ob die Steuerbescheinigung mit dem Vermerk „Treuhänder" zu kennzeichnen ist. U. E. könnte auf den Vermerk verzichtet werden, da dem Treuhänder die Erträge nach der zweiten Auffassung zivilrechtlich und steuerlich zuzurechnen sind. Aus Sicherheitsgründen dürfte dieser Vermerk erfolgen können. Die Finanzverwaltung prüft letztlich die steuerliche Zurechnung. Eine fehlerhaft ausgestellte Kapitalertragsteuerbescheinigung kann nach Maßgabe des § 45a Abs. 6 EStG korrigiert werden, wenn sie irrtümlich auf einen falschen Begünstigten ausgestellt worden sein sollte. Der Aussteller der Kapitalertragsteuerbescheinigung haftet allerdings, wenn er die Kapitalertragsteuerbescheinigung auf einen falschen Gläubiger der Kapitalerträge ausgestellt hat und es dadurch zu Steuerausfällen kommt. Die Ausführungen zur Freistellung vom Kapitalertragsteuerabzug nach § 43 Abs. 2 S. 3 EStG gelten auch im Insolvenzfall des Arbeitgebers, zumal auch ein Treuhänder (z. B. in Rechtsform der GmbH oder des e. V.) grds. unter die Regelung des § 43 Abs. 2 S. 3 EStG fällt.

Auffassungen bzgl. der Zurechnung der Kapitalerträge im Sicherungsfall vertreten. Nach der ersten Auffassung bleibt der Arbeitgeber zivilrechtlicher Eigentümer – auch die steuerliche Zurechnung der Kapitalerträge erfolgt während der Abwicklung des Sicherungsfalls durchgängig beim Arbeitgeber. Hieran ändert nach dieser Auffassung auch die Auszahlung der Vermögensmittel durch den Treuhänder an die Berechtigten nichts. Nach dieser Auffassung gibt es keinen Grund nach § 39 Abs. 2 Nr. 1 S. 1 AO von einer abweichenden wirtschaftlichen Zurechnung auszugehen. Nach der zweiten Auffassung kann der Treuhänder durch den Eintritt der Absonderungs- und Verwertungsreife (s. o.) den Arbeitgeber von der weiteren Einwirkung (Verwertung) auf die Kapitalanlage ausschließen. Die steuerliche Zurechnung erfolgt nach dieser Auffassung letztlich bei dem Treuhänder gem. § 39 Abs. 2 Nr. 1 S. 1 AO, da mit der Auflösung und Auszahlung der Kapitalanlage der Treuhänder auch zivilrechtlicher Eigentümer der Leistung aus der Kapitalanlage wird. Die steuerliche Anrechnung sollte somit nach dieser Auffassung dem Treuhänder als wirtschaftlichen Gläubiger der Kapitalerträge zustehen. Eine Zurechnung des Treuguts beim Treugeber (Arbeitgeber) hat vor allem dann zu erfolgen, wenn der Arbeitnehmer im

Der Aussteller der Kapitalertragsteuerbescheinigung haftet allerdings, wenn er die Kapitalertragsteuerbescheinigung auf einen falschen Gläubiger der Kapitalerträge ausgestellt hat und es dadurch zu Steuerausfällen kommt.

Verpfändung an einen Treuhänder

Im Insolvenzfall erfolgt auf Grund der im Rahmen der Sicherungstreuhand vorgenommenen Verpfändung die Auszahlung der Versicherungsleistung an den Treuhänder. Zum Absonderungs- und Verwertungsrecht wird auf die Ausführungen zum CTA verwiesen.

Sicherungsfall – steuerliche Zurechnung

Auch im Fall der Verpfändung an einen Treuhänder werden zwei unterschiedliche

Sicherungsfall nach der Treuhandvereinbarung nur einen Erfüllungsanspruch gegen den Treuhänder erwirbt. Dies ist der Fall, wenn der Sicherungstreuhänder das Treugut nur als Sicherungstreugut hält und hieraus zur Verwertung und Erfüllung der Ansprüche der Arbeitnehmer verpflichtet ist (vgl. „Modelle der Insolvenzsicherung bei Zeitwertkonten - CTA").

Kapitalertragsteuerbescheinigung

Die Kapitalertragsteuerbescheinigung ist – je nachdem welche Auffassung bzgl. der wirtschaftlichen Zurechnung im Insolvenzfall vertreten wird – unterschiedlich auszustellen. Wenn die erste Auffassung vertreten wird, so gelten die allgemeinen oben dargestellten Ausführungen auch im Sicherungsfall. Wenn die zweite Auffassung vertreten wird, sollte auf den Treuhänder als den zivilrechtlichen und wirtschaftlichen Gläubiger der Kapitalerträge ausgestellt werden, eine Kennzeichnung mit dem Vermerk „Treuhänder" für eine abschließende Prüfung der steuerlichen Zurechnung durch die Finanzverwaltung sollte grds. vorgenommen werden können. Die Ausführungen zur Freistellung vom Kapitalertragsteuerabzug nach § 43 Abs. 2 S. 3 EStG gelten auch im Insolvenzfall des Arbeitgebers, zumal auch ein Treuhänder (z. B. in Rechtsform der GmbH oder des e. V.) grds. unter die Regelung des § 43 Abs. 2 S. 3 EStG fällt.

Einzelverpfändung

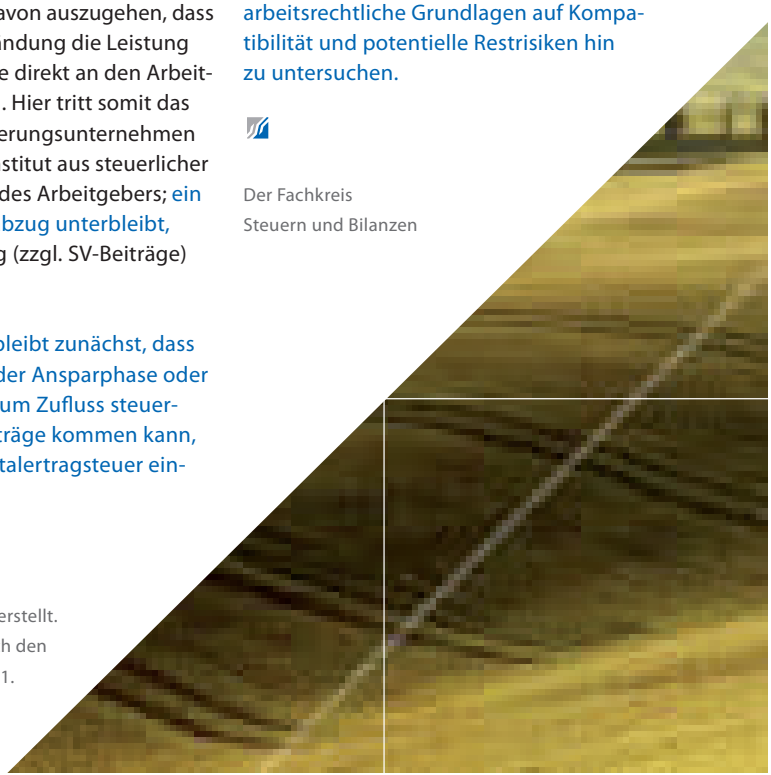
Sicherungsfall – steuerliche Zurechnung

Auch im Fall der Einzelverpfändung werden zwei unterschiedliche Auffassungen bzgl. der Zurechnung der Kapitalerträge im Sicherungsfall vertreten. Nach der ersten Auffassung bleibt der Arbeitgeber zivilrechtlicher Eigentümer – auch die steuerliche Zurechnung der Kapitalerträge erfolgt während der Abwicklung des Sicherungsfalls durchgängig beim Arbeitgeber. Hieran ändert nach dieser Auffassung auch die Auszahlung der Vermögensmittel an die Berechtigten nichts. Nach dieser Auffassung gibt es keinen Grund nach §39 Abs. 2 Nr. 1 S. 1 AO von einer abweichenden wirtschaftlichen Zurechnung auszugehen. Wenn die erste Auffassung vertreten wird, so gelten die allgemein dargestellten Ausführungen auch im Sicherungsfall. Wenn die zweite Auffassung vertreten wird, erfolgt die steuerliche Zurechnung der Kapitalanlage ab Eintritt der Insolvenz beim jeweiligen Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer erhält auf Grund des Pfandrechts im Insolvenzfall einen unmittelbaren Anspruch gegen das Versicherungsunternehmen/ Kapitalanlageinstitut, so dass er seinen insolventen Arbeitgeber von der Einwirkung auf die Kapitalanlage und deren Nutzung ausschließen kann. Nach dieser Auffassung ist im Insolvenzfall davon auszugehen, dass auf Grund der Verpfändung die Leistung aus der Kapitalanlage direkt an den Arbeitnehmer gezahlt wird. Hier tritt somit das auszahlende Versicherungsunternehmen bzw. Kapitalanlageinstitut aus steuerlicher Sicht in die Stellung des Arbeitgebers; ein Kapitalertragsteuerabzug unterbleibt, ein Lohnsteuerabzug (zzgl. SV-Beiträge) ist vorzunehmen.[23)]

Fazit: Festzuhalten bleibt zunächst, dass es unabhängig von der Ansparphase oder Freistellungsphase zum Zufluss steuerpflichtiger Kapitalerträge kommen kann, auf die zumeist Kapitalertragsteuer einzubehalten ist. Die Kapitalerträge fließen im „Normalfall", d. h. außerhalb des Sicherungsfalls, in den dargestellten Insolvenzsicherungsmodellen steuerlich jeweils dem Arbeitgeber zu, da ihm zumindest wirtschaftlich die Erträge zuzurechnen sind. Die Kapitalertragsteuer steht somit dem Arbeitgeber für eine steuerliche Anrechnung zur Verfügung.

Im Sicherungsfall ist die Situation nicht so einfach und eindeutig. Bei allen Sicherungsmodellen stellt sich die Frage, ob sich im Sicherungsfall eine vom „Normalfall" abweichende (wirtschaftliche) Zurechnung ergibt. Die jeweils hierzu vertretenen Auffassungen und Folgen für die Abführung von Kapitalertragsteuer wurden dargestellt und erläutert. Aufgrund der derzeit noch fehlenden Rechtsprechung in diesem Bereich wird erst in einigen Jahren vollständige Klarheit vorliegen. Bis dahin gilt es, bestmöglich vorhandene Sicherungsmodelle und arbeitsrechtliche Grundlagen auf Kompatibilität und potentielle Restrisiken hin zu untersuchen.

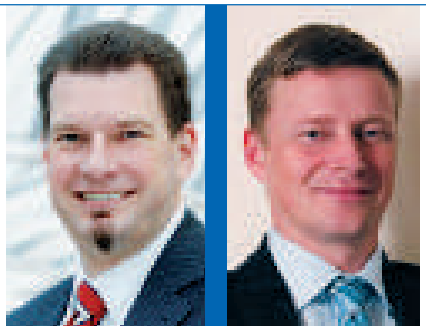
Der Fachkreis
Steuern und Bilanzen



Diese Ausarbeitung wurde mit größtmöglicher Sorgfalt nach aktuellem Recht erstellt. Eine Haftung kann nicht übernommen werden. Eine individuelle Beratung durch den Steuerberater kann durch die Ausarbeitung nicht ersetzt werden. Stand: 09.2011.

Fachkreis Anlage von Wertguthaben

Entwicklung und Ausrichtung der Kapitalanlage von Lebensarbeitszeitkonten nach Flexi-Gesetz II – eine aktuelle Umfrage



Dr. Thomas Keil Christian Remke

Der Fachkreis Anlage von Wertguthaben hat eine Befragung zur Art und Struktur der Anlagen in Wertkonten durchgeführt. Obwohl die Datenbasis aufgrund teilweise unvollständiger Rückmeldungen noch nicht repräsentativ ist, zeigt sich: Die Anlagen sind unter Flexi II deutlich konservativer geworden.

Der Fachkreis hatte bereits im Jahr 2008 eine erste Umfrage unter Anbietern von Anlagekonzepten zur Rückdeckung von Verpflichtungen aus Wertkontenmodellen (ohne Altersteilzeit und beitragsorientierte Versorgungszusagen) durchgeführt. Die Umfrage bot einen bis dato nicht bekannten Einblick in die Struktur der Anlagekonzepte von bereits umgesetzten Wertkontenmodellen. Nebenbei konnte ein Überblick über die am Markt tätigen Anbieter gewonnen werden.

Die Ergebnisse der ersten Umfrage ließen den Schluss zu, dass die in den Trägergesellschaften implementierter Wertkontenmodelle zum Einsatz kommenden Anlagekonzepte in der Regel sehr flexibel ausgerichtet waren, über eine Aktienquote im Durchschnitt von ca. 30% verfügten und überwiegend fondsbasiert waren. Vereinbarungen, die den Arbeitnehmern eine Auswahlmöglichkeit unter verschiedenen Anlageoptionen gaben, hatten ihren Platz, waren aber die Ausnahme. Versicherungslösungen waren unterrepräsentiert und Garantiefondskonzepte so gut wie nicht vorhanden. Eine erneute Umfrage sollte Aufschluss über die Entwicklung der Anlagekonzepte insbesondere nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi II“) bringen.
Wir erinnern uns: Flexi II brachte 2009 eine deutliche Verschärfung der Anlagevorschriften für Wertkontenmodelle – diese wurden grundsätzlich den Vorschriften des SGB IV zur Anlage der Mittel von Sozialversicherungsträgern unterworfen. Danach ist das Wertguthaben so anzulegen, dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint, ein angemessener Ertrag erzielt wird und ausreichend Liquidität gewährleistet ist. Eine Ergänzung erfuhr die Bestimmung dadurch, dass

- ein Rückfluss zum Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme des Wertguthabens mind. in Höhe des angelegten Betrages zu gewährleisten ist (Werterhaltungsgarantie) und

- die Anlage in Aktien oder Aktienfonds bis zu einer Höhe von 20% zulässig ist. Die Quote kann bei einer entsprechenden Regelung in einem Tarifvertrag oder der Beschränkung der Entnahmemöglichkeit auf eine ruhestandsnahe Verwendung angehoben werden.

Ein Paradigmenwechsel also, der den Wertkonten den Nimbus eines weitgehend unregulierten deutschen Pendants zum amerikanischen 401k Plan nahm, der von Politik und Branche emotional diskutiert wurde und bei dem man davon ausging, dass er bestehende Modelle, ihre Akzeptanz und Verbreitungschance, aber auch die Welt der Serviceanbieter für Insolvenzsicherung, Administration und Kapitalanlage nachhaltig verändern würde.

Wiederum wurden maßgebliche Anbieter von Anlagekonzepten aus der Versicherungs- und Investmentfondsbranche angeschrieben. Abgefragt wurden Branche und Größe von Trägergesellschaften, Fortbestand oder Schließung bereits implementierter Systeme nach 2009 und natürlich Investments. Von Interesse bei Letztgenannten waren die genutzten Vehikel, die Strategie und eine etwaige Zuordnung bestimmter Anlageformen zu vordefinierten Entnahmeoptionen.

Aus den Rückläufen konnte zunächst die Erkenntnis gewonnen werden, dass die Anzahl und die Namen der Anbieter von Anlagekonzepten aus der Investmentfonds- und Versicherungsbranche weitgehend unverändert geblieben sind. Prognostiziert worden war ein massenhafter Rückzug von Anbietern insbesondere aus der Investmentfondsbranche. Diese Annahme war durchaus schlüssig: man ging von nachlassendem Interesse der Unternehmen vor dem Hintergrund sprunghaft zugenommener Regulierung und Garantierisiken einerseits und rückläufigen Absatzchancen komplexer und damit margenstarker Produkte andererseits aus. Tatsächlich haben sich einige Anbieter vollständig aus dem Markt zurückgezogen. Ihre Anzahl ist allerdings ebenso überschaubar, wie es ihr „Footprint" vor dem Rückzug war. Im Gegenzug hat der eine oder andere den Markteintritt gewagt. Insgesamt haben sich die zunächst geäußerten Befürchtungen aber nicht bestätigt. Weiterhin ist einzugestehen, dass auch diese zweite Umfrage nicht den Anspruch erheben darf, repräsentativ zu sein. Dies hat zum einen methodologische Gründe: wie die erste Erhebung aus 2008 stützen wir uns auf die Aussagen von Anbietern – Trägergesellschaften, die die Kapitalanlage intern verwalten, sind demzufolge „out of scope". Weiterhin hat sich der Fachkreis an „bekannte" Anbieter gewandt. Die Wahrscheinlichkeit, eine Adresse übergangen zu haben, ist gering, auszuschließen ist es allerdings nicht. Schließlich kann sich die Umfrage nicht auf die Daten aller angefragten Anbieter stützen, da einige Anbieter keine Angaben gemacht haben und die Provider der Versicherungsbranche unter Verweis auf datenschutz- und kartellrechtliche sowie Complianceregelungen lediglich aggregierte und damit eingeschränkt verwertbare Angaben über die Gesamtzahl der Unternehmen und die Volumina der Rückdeckung machen konnten. Die vorliegenden Ergebnisse der verwertbaren Angaben lassen dennoch fundamentale und plausible Erkenntnisse über die Entwicklung der Anlagekonzepte insbesondere nach dem Flexi II Gesetz zu.

Im Einzelnen sind folgende Angaben in die Auswertung eingeflossen:

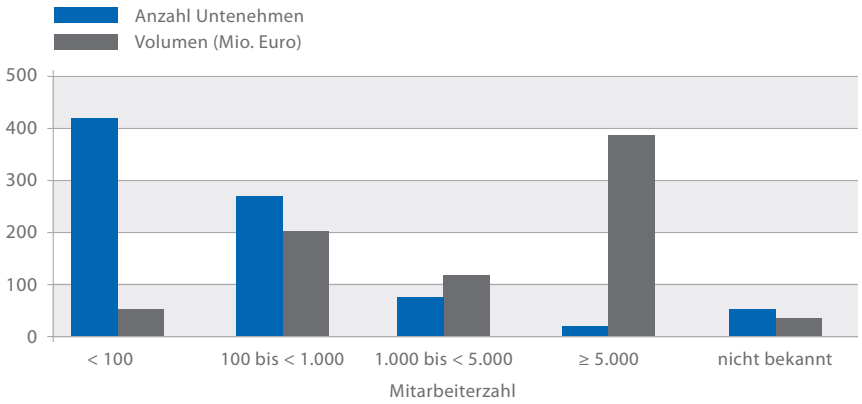
- Daten der vier größten Investmentfondsanbieter
- Insgesamt wurden 820 Unternehmen und 790 Mio. € Deckungsmittel erfasst. Die Zahl an Planteilnehmern wegen Datenlücken ist nicht exakt bekannt, bezieht sich nach einer Hochrechnung aber auf über 50.000 Personen. Die Zahl der berechtigten Arbeitnehmer dürfte um ein Vielfaches höher liegen.

Struktur der untersuchten Anwenderunternehmen

Eine Analyse der Anwenderunternehmen offenbart einige klare Tendenzen: Die Hälfte der Anwender sind Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern, gleichzeitig stehen diese aber für nur ca. 9% der Planteilnehmer und 6% des erfassten Volumens. Der Löwenanteil der Wertguthaben (47%) wurde von den Mitarbeitern einiger weniger Unternehmen mit über 5.000 Mitarbeitern angespart.

Aussagen über die Verteilung der Wertguthaben auf Planteilnehmer sind aus den Datensätzen der Kapitalanlagegesellschaften nicht sinnvoll abzuleiten. Die Anlage erfolgt i.d.R. kollektiv, die Zuordnung zu individuellen Planteilnehmern regelmäßig durch die virtuelle Kontoführung eines Dienstleisters. Auch in den Fällen, wo Kapitalanlage und Konto-/Depotführung in einer Hand liegen, führen Durchschnittsbetrachtungen regelmäßig zu falschen Bildern, da in Unternehmen aller Größen ein signifikanter Anteil des Gesamtvolumens von einem kleinen Teil der Mitarbeiter aufgebracht wird.

Unternehmen nach Größenklassen



In einer Sektorbetrachtung fallen zwei Branchen besonders auf: Zum Ersten ist die chemische Industrie klar überrepräsentiert. Offensichtlich zahlen sich hier die Bemühungen der Tarifpartner aus, Wertkonten über den Tarifvertrag zu etablieren. Es ist zu hoffen, dass weitere Verbände diesem guten Beispiel folgen und Ihre Mitgliedsunternehmen zum Einsatz von Wertkonten ermutigen.

Ebenfalls auffallend ist die hohe Verbreitung von Wertkonten im Bankenbereich. Grund hierfür könnte sein, dass Banken besonders offen für den Einsatz neuartiger Vergütungs- und Benefitsysteme sind. Aber auch der Betrachtungsschwerpunkt Investmentfonds dürfte eine Rolle spielen, da diese bei den Banken stärker zum Zuge kommen werden als Versicherungslösungen. So verwundert es auch nicht, dass die Planteilnehmer von Unternehmen der Finanzindustrie einen überproportionalen Anteil am Gesamtvolumen bestreiten.

Etwas enttäuschend ist, dass sich im gesamten Feld kein Träger findet, der sich der Verwaltung zurechnen lässt und nur eine zu vernachlässigend geringe Anzahl von Unternehmen der öffentlichen Hand. Das flexible Modell, das der Staat der Wirtschaft ermöglicht, kommt seinen eigenen Beschäftigten kaum zu Gute.

Struktur der Rückdeckung

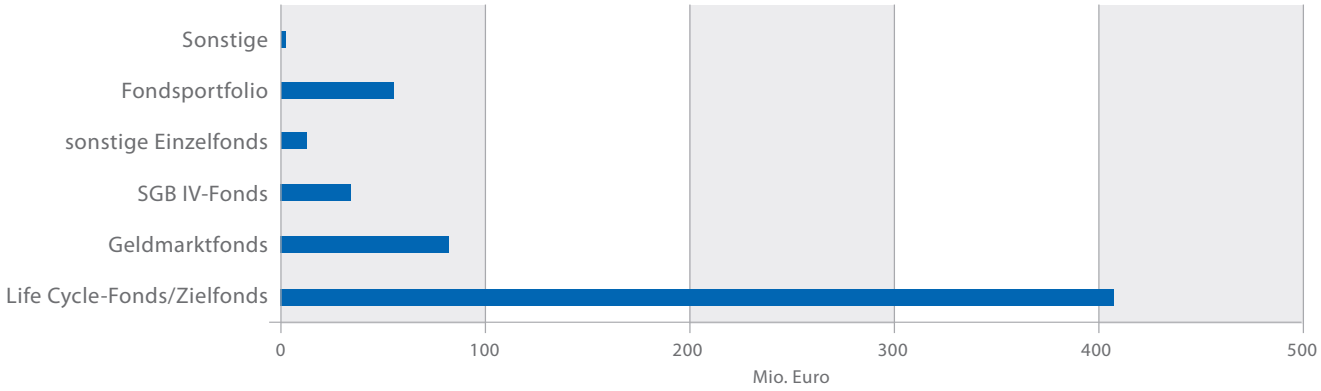
Die Flexi II – Gesetzgebung hatte deutliche Auswirkungen auf die Rückdeckung von Wertguthaben. Wie nicht anders zu erwarten und vom Gesetzgeber beabsichtigt, hat sich die Anlage deutlich in Richtung konservativer Strategien verändert, vielfach noch unterfüttert durch Garantien der Anbieter, die den Werterhalt geleisteter Beiträge z.B. zum Zeitpunkt einer geplanten Freistellung gewährleisten. Nur vereinzelt (3%) finden sich unter den Flexi II – Strategien Kombinationen von Versicherungs- und Fondslösungen. Nach Inkrafttreten des Gesetzes hatten viele Experten eine Dominanz solcher Kombimodelle erwartet (z.B. Versicherungen für Sabattical, Fonds für Vorruhestand). Tatsächlich entscheiden sich aber die allermeisten Unternehmen für eine dieser Welten, um ihr dann ganz treu zu bleiben. Zu berücksichtigen ist bei dieser Feststellung allerdings, dass ein Trägerunternehmen solche Kombinationslösungen i.d.R. nachfragen muss, aktiv angeboten werden sie von den wenigsten Dienstleistern.

Der Fachkreis ging mit der These in die Umfrage, dass die Versicherungswirtschaft der klare Gewinner des eingangs geschilderten Paradigmenwechsels sein würde. Die aggregierten Rückmeldungen, die den Autoren zugänglich gemacht wurden, bestätigen diese Vermutung ein Stück weit. Wenn ein einzelner Anbieter aktuell 2.700 betreute Unternehmen mit insgesamt 33.000 Planteilnehmern meldet, ist dies ein Vielfaches aller in 2008 gemeldeten Trägergesellschaften. Die relativ geringe Anzahl der Planteilnehmer legt allerdings den Schluss nahe, dass es häufig kleinere Unternehmen sind, die für eine Versicherungslösung optieren. Noch einmal: es ist bedauerlich, dass keine aussagekräftigen Daten über die Struktur der Anlagen bei Versicherungen vorliegen.

Detaillierte Angaben zur Struktur von Anlagen in Investmentfonds liegen dagegen vor, und sie sprechen eine klare Sprache. Zum Einsatz kommen insbesondere systematische Anlagepläne mit einem Ablaufmanagement: Lebenszyklusstrategien und Zielfonds. Diese Anlagestrategien beinhalten ein Anlagemanagement, das auf ein vordefiniertes Ablaufdatum hin ausgerichtet ist. Bei langer Restlaufzeit steht der Renditeaspekt im Vordergrund, gegen Ende werden die vorhandenen Werte gesichert.

Bei Plänen mit Verwendungsart „Vorruhestand" machen entsprechende Anlagen 66% des Planvolumens aus, bei Plänen, die auch Sabatticals zulassen, gar 75%. Darüber hinaus sind 90% dieser Anlagen bei beiden Verwendungsarten mit Produktgarantien ausgestattet. Solche Ablaufpläne mit Garantien werden von den Anlegern am ehesten als Angebote wahrge-

Anlagestrategien Flexi II-Fonds



nommen, die mit den weit verbreiteten Versicherungslösungen vergleichbar sind: Während die Versicherung eine relativ konstante, moderate Rendite garantiert, sichern diese Anlagestrategien den Anleger zwar nur gegen Verlust ab, eröffnen ihm aber gleichzeitig höhere Ertragschancen.

Daneben fällt die Anlageform Geldmarktfonds ins Auge, die mit einem Anteil von 13% des Volumens auf Platz zwei gelandet ist. Wenn man von der Übergangslösung der chemischen Industrie absieht, die u. a. die Anlage zu Gunsten von Banksparplänen vorsieht, dürfte der geringste Teil dieser Anlagen tatsächlich die Geldmarktanlage als „Strategie" verfolgen. Vielmehr werden Geldmarktfonds vielfach zum „Parken" von Guthaben verwendet, etwa zwischen Eintritt eines Störfalls und Auszahlung/Übertragung oder als sichere Anlage von Mitteln, die bereits für die Auszahlung verplant sind. Auch dienen Geldmarktfonds oft als Anlageform am Ende der Laufzeit von gemanagten Anlageplänen, beispielsweise für die Phase zwischen Auslaufen eines Zielfonds und Auflösung des Wertguthabens. Schließlich hat die aktuelle Finanzkrise dazu geführt, dass einzelne Unternehmen die Anlagen aus risikoreicheren Fonds in Geldmarktfonds umgeschichtet haben, da diese nur geringeren Preisschwankungen unterliegen.

Bemerkenswert ist schließlich, dass speziell aufgelegte oder ansonsten z.B. für Anleger aus dem Kreis der Sozialversicherungsträger vorgehaltene „SGB IV - Fonds" kaum eingesetzt werden. Sie machen nur 6% des Volumens aus. Offensichtlich hat sich die, von der AGZWK von Anfang an propagierte Auffassung durchgesetzt, dass der Verweis auf die Anlagevorschriften der §§83ff SBG IV im §7d SGB IV zur Anlage von Wertgutachten nur entsprechend und nicht dem Wortlaut der §83 folgenden Vorschriften nach zu verstehen ist.

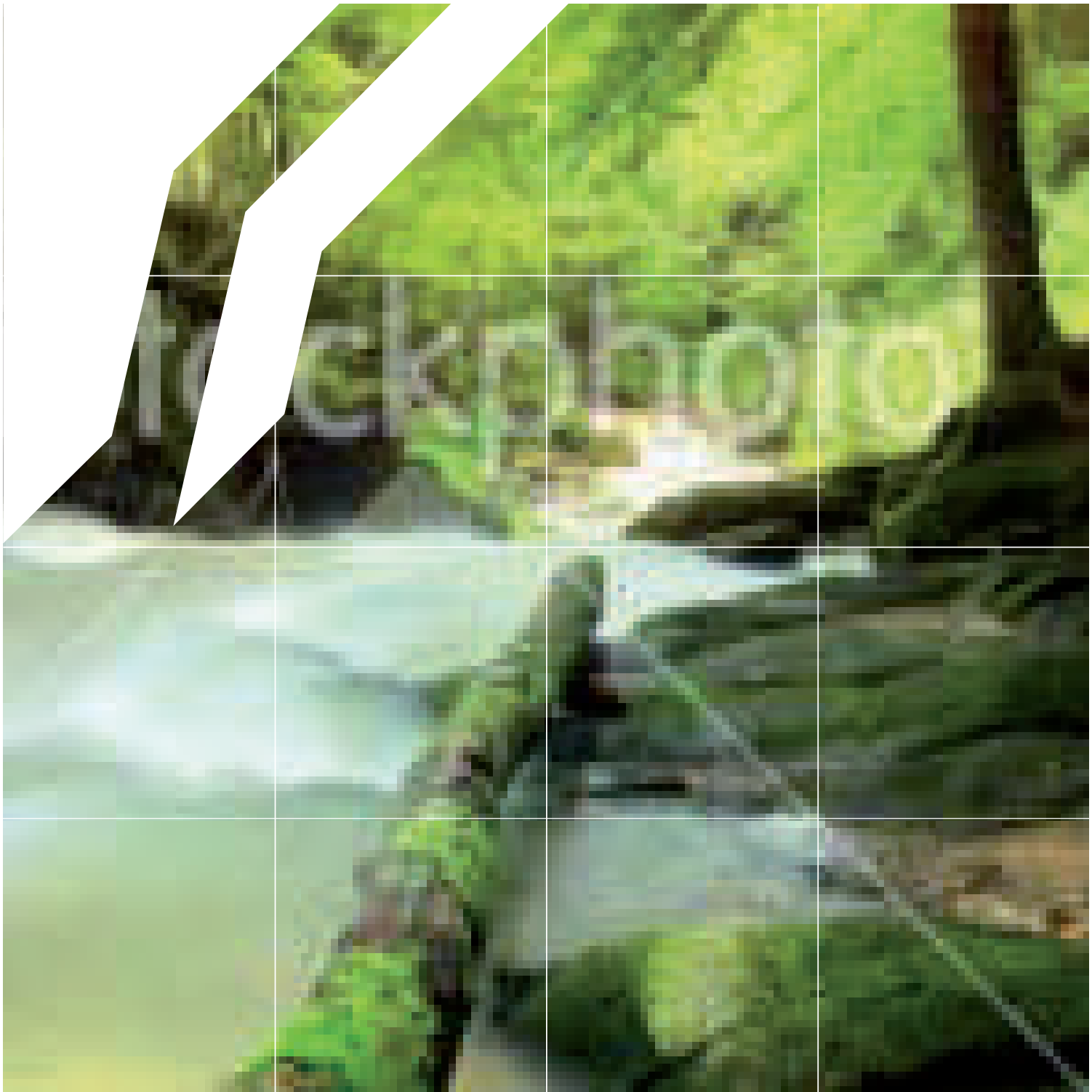
Festzuhalten ist, dass Flexi II die Struktur der Anlagen in Wertguthaben grundlegend verändert hat. Dominierten bis zum Inkrafttreten des Gesetzes die echten Partizipationsmodelle, bei denen Risiko und Ertrag voll auf den begünstigten Arbeitnehmer durchschlugen, zeigen sich Risiko und Ertragschancen in 2011 deutlich ausgewogener und – natürlich – reduziert. Dieses war die Intention der Sozialpolitik, der zufolge beim Sparvorgang weniger der Anlagegewinn, als vielmehr die Planbarkeit der Lebensarbeitszeit im Vordergrund zu stehen habe. Dies hat sie möglicherweise erreicht und sei es zu Lasten derer, die vorgehabt hatten, ihre Lebensarbeitszeit mit etwas mehr Freizeit zu unterlegen.

Abschließend lässt sich feststellen, dass der von einigen Anbietern erwartete drastische Einbruch bei investmentfondsbasierten Lösungen nach Inkrafttreten des Flexi II Gesetzes nicht eingetreten ist. Es darf davon ausgegangen werden, dass mangelnde Risikotragfähigkeit der Trägergesellschaften während der Finanzkrise einerseits und leichtere Kommunizierbarkeit andererseits ein schnelles Aufholen versicherungsbasierter Lösungen zunächst begünstigten. Angesichts zahlreicher Neuentwicklungen von Produkten und Strategien darf die Investmentfondsbranche allerdings nunmehr wieder von einem „level playing field" und einem funktionierenden Wettbewerb zwischen Lösungen aus der Versicherungsbranche und der Investmentfondsbranche ausgehen.

Für den Fachkreis Anlage von Wertguthaben der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V.: Dr. Thomas Keil, KEIL funding advisors und Christian Remke, Mitglied der Geschäftsführung, Metzler Asset Management GmbH

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

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



Fachkreis Administration

Administrative Herausforderungen der Störfallabrechnung

Dr. Michael Höhnerbach

Die Störfallabrechnung hat ihren Ursprung im Modell der Altersteilzeit. Mit Einführung der Wertguthaben nach Flexi-Gesetz (sog. Zeitwertkonten) wurde die Störfallabrechnung auch hier ein Aspekt, der in der administrativen Abwicklung durchaus anspruchsvoll ist. Unabhängig von einer rechtlichen Bewertung eines Störfalls und seiner Abrechnung ist es an der Zeit, sich mit den administrativen Anforderungen zu beschäftigen und zu beleuchten, worin sich die Herausforderungen begründen.

Störfall im Modell der Altersteilzeit (ATZ)

Störfälle sind aus administrativer Sicht mit der Einführung des Modells der Altersteilzeit (vgl. AltTZG[1)]) relevant geworden. Demnach liegt ein Störfall vor, wenn die geplante Freistellungsphase nicht mehr durchgeführt werden kann. Dies kann durch eine Kündigung oder - was ursächlicher und häufiger der Fall war - durch Tod des Arbeitnehmers hervorgerufen werden. Angesichts der Auslöser eines Störfalls könnte man trefflich über den Begriff als solchen philosophieren, wir wollen uns hier aber eingehender mit den Auswirkungen in der Praxis beschäftigen. Unabhängig vom Auslöser steht als administrativer Geschäftsprozess die aufwändige, aber von der fachlichen Komplexität eher überschaubare Störfallabrechnung an. Abgesehen davon, dass der Störfall in der Altersteilzeit die Ausnahme für ein Vertragsende darstellt, vereinfachen auch die folgenden Aspekte die Verarbeitung:

- Im Altersteilzeit-Modell wird das Wertguthaben für die Freistellungsphase ausschließlich durch den Arbeitgeber über die Lohn-/Gehaltszahlung aufgebaut. In der Freistellung werden aufgeschobene Ansprüche des Arbeitnehmers für bereits geleistete Arbeit abgebaut. Die Alterteilzeit wird üblicherweise in Zeit geführt. Damit stellen sich die komplexen Fragen des Wertguthabenbegriffs in der Regel nicht.

- Die aufgebauten Wertguthaben waren vor der Gesetzesänderung in 2004 nicht extern kapitalisiert. Dies bedeutet, eine Rückdeckung der Ansprüche durch den Arbeitgeber erfolgte – wenn überhaupt – oftmals allein über Bürgschaften.

[1)] Altersteilzeitgesetz; Quelle: http://www.gesetze-im-internet.de/alttzg_1996/

- Im Falle einer externen Kapitalanlage zur Finanzierung der Ansprüche spielte die Kapitalentwicklung für den einzelnen ATZ-Vertrag eine eher untergeordnete Rolle. Dies kann für Einzelverträge unter anderem mit der maximalen Laufzeit einer Altersteilzeitvereinbarung von sechs Jahren erklärt werden. Wegen der Führung in Zeit spielt die Performance der Kapitalanlage nur für den Arbeitgeber (Nachschussrisiko) eine Rolle, nicht dagegen für den Arbeitnehmer.

- Die Berechnung der SV-Luft erfolgt nach dem Summenfeldermodell. Komplexere Berechnungsmethoden, wie beispielsweise das Alternativ/Optionsmodell mit ggf. monatlicher Abgrenzung finden keine Anwendung.

Neue Aspekte bei Wertguthaben nach Flexi-Gesetz II

Mit dem Flexi-Gesetz wurde neben der Altersteilzeit das Instrument der Zeitwertkontenmodelle zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit eingeführt. Anspruch war es, den Arbeitnehmern eine Möglichkeit einzuräumen, entweder den Vorruhestand oder berufliche Auszeiten aktiv selbst zu finanzieren und dem Arbeitgeber ein zusätzliches Instrument zur Mitarbeiterbindung an die Hand zu geben. Die Modellidee spiegelt bereits wider, dass es eine Vielzahl von Konstellationen hinsichtlich eines Wertguthabenaufbaus und dessen Verwendung geben kann. Somit ist naheliegend, dass die Störfallabrechnung einen Bedeutungszuwachs erfahren hat. Als vorrangige Gründe lassen sich hierfür anführen:

- Lange Laufzeit der Zeitwertkontenvereinbarung

- Finanzierung durch den Arbeitnehmer und ggf. auch durch den Arbeitgeber

- Veränderungen in den Beschäftigungsverhältnissen (Arbeitgeberwechsel)

- Modifizierung der Portabilität mit der Novelle des Flexi-Gesetzes in 2009

- Zuordnung der Wertentwicklung auf das individuelle Konto (Partizipationsmodell)

War die Komplexität im Falle der Altersteilzeit noch begrenzt, so erfordert die Störfallabrechnung von Zeitwertkonten in der Praxis klare Geschäftsprozesse für die administrative Abwicklung. Soweit z.B. im Falle einer Insolvenzsicherung über eine kollektive Kapitalanlage zur Führung virtueller Unterkonten auf Arbeitnehmerebene ein Administrator eingebunden ist, liegt diese Aufgabe in den Händen des externen Administrators.

Die Störfallabrechnung bei Zeitwertkonten als strukturierter Geschäftsprozess

Eine Störfallabrechnung ist gekennzeichnet durch mehrere asynchrone Bearbeitungsschritte.

Im ersten Schritt meldet in der Regel der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Störfallabrechnung beim Administrator der Wertguthaben an. In Abhängigkeit vom bestehenden Modell kann diese Anmeldung auch beim Treuhänder[2)] erfolgen. Für die Abrechnung spielen zunächst zwei Daten eine tragende Rolle: Der Störfallstichtag einerseits und das Antragsdatum, also das Datum, an dem der Antrag zur Störfallabrechnung beim Administrator oder Treuhänder gestellt wurde[3)], andererseits. Der Störfallstichtag entspricht oftmals dem Ausscheidedatum, also dem Tag, an dem das Beschäftigungsverhältnis endet. Da hier die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber endet, muss zu diesem Termin die SV-Luft festgestellt werden.

Auf Grund der Kündigungsfristen kann in den meisten Fällen davon ausgegangen werden, dass der Störfall rechtzeitig beim Administrator angemeldet wird. Damit liegt das Antragsdatum vor dem Störfallstichtag und somit kann zeitnah die Auflösung des Wertguthabens veranlasst werden. Dafür haben sich verschiedene Verarbeitungsvarianten etabliert:

- Das Wertguthaben wird bei der Anmeldung des Störfalls aufgelöst und das vorhandene Sicherungskapital „liquidiert". In diesem Fall kann mit der letzten Gehaltsabrechnung auch der Störfall abgerechnet werden.

- Der Administrator wartet mit der Auflösung bis zum Störfallstichtag. Dadurch wird erreicht, dass das Auflösungsdatum mit dem Störfallstichtag zusammenfällt, wodurch Probleme mit der Behandlung der Wertentwicklung des Wertguthabens zwischen dem Störfallstichtag und dem Auflösungsdatum vermieden werden. In diesem Fall kann allerdings erst mit einer nachfolgenden Gehaltsabrechnung der Störfall abgerechnet werden.

[2)] oBdA gehen wir hier von einem Treuhandmodell aus. Bei anderen Sicherungsmodellen sind die Prozesse analog.

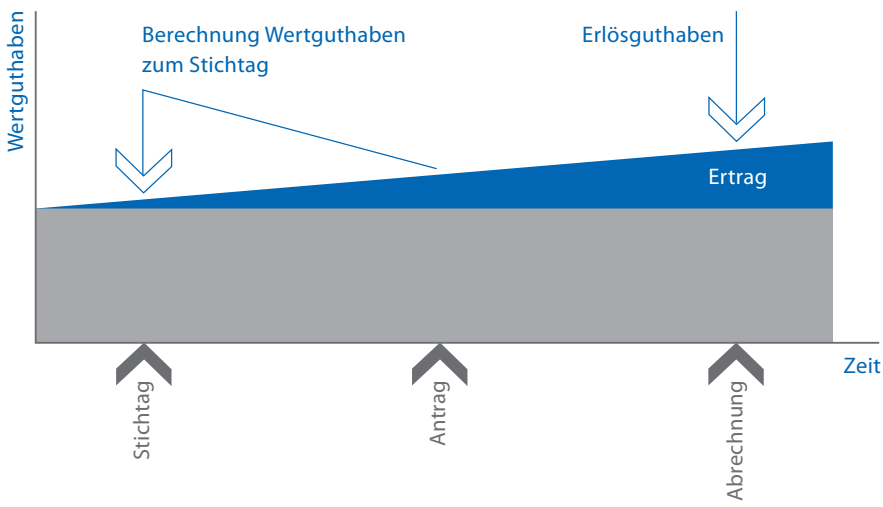
[3)] Auf die Beschreibung der Details einer Störfallanmeldung wird hier verzichtet. Oftmals wird der Störfall elektronisch angemeldet. Der Administrator generiert daraus ein Antragsformular für die Störfallanmeldung und leitet dies dem Arbeitgeber zu. Mit den notwendigen Unterschriften versehen wird der Antrag dem Treuhänder zugeleitet. Diesen Zeitraum wollen wir hier unter dem Antragsdatum subsumieren.

Es existieren aber auch Fälle, in denen das Antragsdatum deutlich nach dem Störfallstichtag liegt. Mögliche Gründe hierfür sind:

- Der Arbeitgeber hat die Meldung des Störfalls an den Administrator schlicht versäumt. Die Gründe dafür sind vielfältig.
- Der Gesetzgeber hat außerdem die Möglichkeit geschaffen, dass der Arbeitnehmer nach der Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses maximal sechs Monate Zeit hat, über die Verwendung seines Wertguthabens zu entscheiden. Dies gilt regelmäßig in Fällen, in denen nicht sofort eine neue Beschäftigung angetreten wird. Hier kann also der Fall auftreten, dass das Antragsdatum maximal sechs Monate nach dem Störfallstichtag liegt.

Im zweiten Schritt besteht für den Arbeitgeber/Administrator die Aufgabe, das Wertguthaben zum Störfallstichtag zu bestimmen. Der Stichtag ist Auslöser für die Störfallabrechnung und das entscheidende Datum für die sozialversicherungsrechtliche Verbeitragung des Wertguthabens. Hinzu kommt, dass gegebenenfalls zugesagte Mindestansprüche ebenfalls zum Stichtag bestimmt werden müssen, soweit dies nicht bereits durch die gewählte Kapitalanlage, beispielsweise mit einer garantierten Verzinsung, sichergestellt ist. Dies gilt getrennt für alle Unterkonten, aus denen das Wertguthaben ermittelt wird.

Abb.: Differenzentstehung



Diese Vorgehensweise erscheint auf den ersten Blick trivial, aber die Komplexität der Wertguthabenbestimmung steigt, sofern in der Zwischenzeit die Vertragsstruktur und Inhalte verändert sowie die Konten betreffende Geschäftsprozesse, wie beispielsweise Umschichtungen, Ertragsausschüttungen oder weitere Einbringungen, durchgeführt wurden.

Im dritten Schritt muss nun der Treuhänder prüfen, ob eine Auszahlung aus dem Sicherungsvermögen erfolgen kann und anschließend das Wertguthaben zur Auszahlung freigeben. Das Antragsformular wird im Idealfall bereits das ermittelte Wertguthaben enthalten. Die Genehmigung des Störfalls durch den Treuhänder ist notwendige Voraussetzung für die Auflösung der zugehörigen Konten des Arbeitnehmers, in deren Folge der Erlösbetrag dem Arbeitgeber zur Auszahlung zugeleitet wird. Der Erlösbetrag entspricht dem Wertguthaben zum Abrechnungsdatum. An dieser Stelle muss der Vollständigkeit halber erwähnt werden, dass Modelle existieren, in denen dieser dritte Schritt nicht erforderlich ist (Einzelverpfändungen oder auch entsprechende Treuhandvereinbarungen).

Wesentliche Aussage aber ist, dass zwischen dem Wertguthaben zum Störfallstichtag und dem Erlösbetrag eine Differenz bestehen kann (vgl. Abbildung). Der Erlösbetrag ist im Allgemeinen größer als das Wertguthaben zum Stichtag, in Folge weiterer Erträge bis zur eigentlichen Abrechnung.

Aus fachlicher Sicht besteht alternativ die Möglichkeit, nur das Wertguthaben zum Stichtag freizugeben. Das würde dazu füh-

ren, dass auf den Arbeitnehmerkonten Restbeträge verbleiben, deren weitere Verwaltung aufwändig und deren Zuordnung offen ist. Aus diesem Grunde werden in der Praxis bei einem Störfall alle zugehörigen Konten des Arbeitnehmers aufgelöst und der Erlösbetrag dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt, soweit die Regelungen der Wertguthabenvereinbarung keine anderweitige Zuordnung vorsehen.

Festzuhalten bleibt, dass ein Differenzbetrag existiert und auch berücksichtigt werden muss. Der Administrator muss dann in der Störfallabrechnung mindestens folgende Werte angeben:

- Stichtag
- Abrechnungsdatum
- Wertguthaben[4] (unter Berücksichtigung des arbeitsrechtlichen Anspruchs)
- SV-Luft zum Störfallstichtag für alle SV-Zweige
- Erlösbetrag zum Abrechnungsdatum

Die Störfallabrechnung nach erfolgter Freistellung

Ein neues Phänomen bei Zeitwertkonten ist auch, dass nach einer erfolgten Freistellung regelmäßig weiterhin Guthaben auf den Konten verbleibt. Dies geschieht naturgemäß immer dann, wenn nur Teilbeträge für die Freistellung verwendet werden. Aber auch in Fällen, in denen das Wertguthaben vollständig abgebaut werden soll, kommt es regelmäßig zu diesen Restguthaben. Dazu muss man verstehen, dass bei zeitgemäßen Zeitwertkontenmodellen während der Freistellungsphase das Wertguthaben synchron zu dem gezahlten Freistellungsgehalt abgebaut wird. Der Arbeitgeber erhält aus Insolvenzsicherungsgründen zu Beginn der Freistellung nicht das gesamte Wertguthaben, sondern bekommt nach erfolgter Lohn- und Gehaltsabrechnung nur den Wertguthabenanteil für diesen Monat ausgezahlt. Als Konsequenz wird das Wertguthaben während des Freistellungszeitraumes nur sukzessive abgebaut. In dieser Phase erwirtschaftet die Kapitalanlage weitere Erträge, welche dem Wertguthaben zugebucht werden. Bei Fondsprodukten erfolgt dies durch die normale Kursentwicklung, bei Versicherungsprodukten durch die standardmäßige Fortschreibung der Rückdeckungswerte.

Bei größeren Wertguthaben oder längeren Freistellungszeiträumen kann dieses Restguthaben durchaus höhere Beträge umfassen. Einige Modelle versuchen dem Rechnung zu tragen, indem eine durchschnittliche Performance während der Berechnung der Freistellung einkalkuliert wird. Dies ist aber – in Abhängigkeit vom Produkt – nicht ohne Risiko und wird letztendlich auch nicht exakt aufgehen.

Es kann also angenommen werden, dass auch nach der letzten Freistellung ein Restguthaben auf dem Zeitwertkonto verbleibt. Dieses Wertguthaben muss spätestens zum Renteneintritt ebenfalls aufgelöst werden. Da die sozialversicherungsfreie Überführung in die bAV seit Flexi II nicht länger existiert, erfolgt die Auflösung durch einen Störfall. Die Konsequenz ist, dass somit nahezu alle Wertguthaben über einen Störfall beendet werden.

Zusammenfassung:

In den ATZ-Modellen stellte die Störfallabrechnung weitestgehend eine Ausnahme dar. Bei Zeitwertkonten sind sie hingegen eher der Regelfall, der sich im Falle von Langzeit- oder Flexi-Konten gleichermaßen ergibt und strukturierte Prozesse notwendig macht. Aktuelle Zeitwertkontenmodelle werden überwiegend aus umgewandelten Gehaltsbestandteilen gespeist. Neben sozialversicherungsrechtlichen Aspekten spielen zusätzlich auch arbeitsrechtliche und steuerrechtliche Themen eine Rolle. Die Differenz zwischen dem Wertguthaben zum Stichtag und dem Erlösbetrag, entstanden in der Zeit zwischen Störfallstichtag und Auflösung des Wertguthabens, gilt es entsprechend zu dokumentieren. All dies zu berücksichtigen führt für den Arbeitgeber/Administrator i.d.R. zu einem höheren administrativen Aufwand und damit einer Herausforderung in der Störfallabrechnung.

Für den Fachkreis Administration der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V.:
Dr. Michael Höhnerbach, Vorstand der Collogia Unternehmensberatung AG, Köln

[4] Es ist nach Flexi II sinnvoll und notwendig die Beträge differenziert nach Arbeitnehmer-/Arbeitgeber-SV-Anteilen sowie nach Rechtskreis auszuweisen.

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 Becker für die Erstellung der Broschüre.

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

Gestaltung:
rutan GmbH

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