

Zeitwertkonten – gesetzliche Änderungen in der Diskussion Folgen möglicher Einschnitte bei der Insolvenzsicherung sowie Kapitalanlage

Sebastian Uckermann

Um die gesetzlichen Rahmenbedingungen von Langzeitarbeitszeitkonten, beziehungsweise Zeitwertkonten, weiter zu verbessern (vergleiche Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD vom 11. November 2005, Seite 30), hat das zuständige Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zwei sich ergänzende Diskussions-Gesetzesentwürfe („Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ vom 6. Juni 2007 und vom 14. März 2008) zur Umsetzung der gesetzgeberischen Reformbestrebungen vorgelegt, die am 30. Mai 2008 in einen förmlichen Referentenentwurf des BMAS mündeten.

Der nachfolgende Beitrag befasst sich mit einem in der Fachliteratur diskutierten Kernelement der gesetzgeberischen Vorhaben, wonach die Rückdeckungsanlagen der jeweiligen Zeitwertkonten immer extern geführt werden sollen. (Red.)

Ein Kernpunkt des Gesetzesentwurfs sieht vor, dass die Anlagewerte nicht mehr im Betriebsvermögen des Arbeitgebers geführt werden dürfen, sondern an einer externen, dritten Stelle. Gleichzeitig möchte der Gesetzgeber explizite Anlagerichtlinien vorgeben, nach denen die Kapitalanlagestrategie von Wertguthaben ausgerichtet werden soll. Eine komplette Darstellung aller gesetzlichen Änderungsvorhaben im Rahmen der Einrichtung und fortlaufenden Betreuung von Zeitwertkonten ist im Internet unter www.kenston-pension.de zu finden.

Grundlagen der vorgesehenen Änderungen

Nachfolgend ist das wesentliche Änderungsvorhaben des Gesetzgebers be-

schrieben und kritisch hinterfragt, wonach eine Anlage der gebildeten Wertguthaben grundsätzlich getrennt vom Firmenvermögen zu erfolgen hat und gleichzeitig diese Wertguthaben einer genauen Anlagerichtlinie unterworfen werden sollen.

Nach der Argumentation des Gesetzgebers erleiden Wertguthaben im Falle der Insolvenz des jeweiligen Arbeitgebers häufig einen Totalverlust, weil sie mangels Separierung vom übrigen Betriebs- und Anlagevermögen dann vollständig in der Insolvenzmasse aufgehen und zur allgemeinen Gläubigerbefriedigung zur Verfügung stehen.

Zusätzlich argumentiert der Gesetzgeber, dass Wertguthabenansprüche von Arbeitnehmern grundsätzlich aus Ent-



Sebastian Uckermann ist gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH, Kanzlei für betriebliche Altersversorgung, Köln, und Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e. V.

geltbestandteilen bestehen, auf die der jeweilige Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit verzichtet hat, um sich hieraus, zum Beispiel in Zukunft, sozialversicherungsrechtlich abgesicherte Freistellungsphasen finanzieren zu können.

Daher gehöre das gebildete Wertguthaben nicht mehr zum Vermögen des Arbeitgebers, sondern verbleibe meistens ausschließlich aufgrund einer fehlenden Absonderung vom Betriebsvermögen beim Arbeitgeber.

Doppelter Insolvenzschutz angedacht

Aus diesem Grund ist es für den Gesetzgeber gerechtfertigt, das dem jeweiligen Arbeitnehmer zustehende Wertguthaben im Falle der Insolvenz beziehungsweise der Zahlungsunfähigkeit des jeweiligen Arbeitgebers, trotz einer

Aus Sicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales besteht aktueller Reformbedarf zum Schutz von Wertguthaben der in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer. Dies vor allem aufgrund des sehr geringen Verbreitungsgrades von Wertguthaben beziehungsweise Zeitwertkontenmodellen, unzureichender und häufig fehlender Insolvenzsicherung von Wertguthaben und fehlender Festlegungsbestimmungen von Anlagerichtlinien gebildeter Wertguthaben sowie fehlender Sanktionen hinsichtlich einer diesbezüglichen Nichtbeachtung.

bereits bestehenden Insolvenzschutzverpflichtung nach Paragraph 7 b SGB IV, in besonderer Weise vor einem insolvenzbedingten Verlust zu schützen.

Trennung vom Vermögen des Arbeitgebers

Es ist beabsichtigt, sämtliche Wertguthabenbestandteile zu jedem Zeitpunkt vom Vermögen des Arbeitgebers zu trennen und auch eine spätere Rückführung in das Vermögen des Arbeitgebers auszuschließen. Nach Begründung des Gesetzgebers würde dieser Sachverhalt bedeuten, dass gebildete Wertguthaben immer von einem Treuhänder oder einem sonstigen Dritten verwaltet und geführt werden müssen.

Als besondere Ausnahme soll es jedoch auch möglich sein, dass der Arbeitgeber das dem jeweiligen Arbeitnehmer zustehende Wertguthaben in ein besonderes Konto des Berechtigten transferiert, ohne dass dieser die Möglichkeit hat, vor der vereinbarten Freistellung Zugriff auf dieses Konto zu nehmen. Die Abtrennung des Wertguthabens vom Vermögen des Arbeitgebers umfasst hierbei auch die auf diese Entgeltbestandteile zu leistenden Sozialversicherungsbeiträge.

Zusätzlich beabsichtigt der Gesetzgeber, dass die Anlage der gebildeten Wertguthaben den Vermögensanlagevorschriften für die Sozialversicherungsträger gemäß Paragraph 80 ff. SGB IV zu folgen beziehungsweise sich diesen zu unterwerfen hat. Diese Vorgabe wird dahingehend eingeschränkt, dass eine Wertguthabenanlage in Aktien oder Aktienfonds bis zu einer Höhe von 20 Prozent zulässig ist.

Angebracht ist erhebliche Kritik

Ein höherer Anlageanteil in Aktien oder Aktienfonds ist nur dann zulässig, wenn

1. in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung ein hiervon abweichender Anteil vereinbart und
2. ein Rückfluss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens

mindestens in der Höhe des angelegten Betrages gewährleistet ist.

Mit der beabsichtigten Einführung der zuvor beschriebenen Regelungsinhalte in Paragraph 7 Abs. 1 a SGB IV offenbaren die verantwortlichen Stellen des Gesetzgebers erhebliche Fehlkenntnisse bezüglich der praktischen und technischen Umsetzung von Zeitwertkontensystemen.

Denn: Bei Realisierung des Vorhabens würden sämtliche Attraktivitätsmerkmale, die Zeitwertkontensysteme für Arbeitgeber bieten, auf einen Schlag beseitigt, sodass die Umsetzung und Verbreitung von sozialpolitisch unabdingbar benötigten Zeitwertkontensystemen nahezu beendet wären.

1. Ungerechtfertigter Ausschluss von Verpfändungslösungen?

Zunächst ist das beabsichtigte Vorhaben hinsichtlich des Aspektes zu würdigen und zu hinterfragen, wonach sämtliche Wertguthabenbestandteile zu jedem Zeitpunkt vom Vermögen des Arbeitgebers zu trennen sind und auch eine spätere Rückführung in das Vermögen des Arbeitgebers ausgeschlossen sein soll.

Zunächst stellt sich hierbei aus insolvenzrechtlichen Gesichtspunkten die Frage, ob bestehende und rechtlich sichere Insolvenzschutzmechanismen durch neue Modelle beziehungsweise Treuhandlösungen vom Markt gedrängt werden sollen?

Folge: Diesbezügliche Anbieter würden eine ungerechtfertigte und nicht hinzunehmende Monopolstellung erhalten.

Denn: Der Gesetzgeber spricht in seiner Entwurfsbegründung auf Seite 27 selber davon, dass das Wertguthaben „immer von einem Treuhänder oder sonstigen Dritten geführt und verwaltet werden darf“. Nach wörtlicher Auslegung wären somit rechtlich anerkannte und kostengünstige Verpfändungslösungen nicht mehr möglich.

Damit wäre nur über die beschriebenen Treuhänderlösungen eine Trennung vom eigentlichen Betriebsvermögen zu gewährleisten. Eine derartige Umsetzung würde in der Praxis aber in weiten

Teilen mittelständischer Unternehmen zu keiner Vermehrung von Zeitwertkontensystemen führen, sondern vielmehr eine dramatische Abnahme der bislang nur spärlich verbreiteten Zeitwertkonten auslösen.

2. Zeitwertkonten-Umsetzungen per Verpfändungslösung

Zur Begründung der hier vertretenen Aussagen muss die praktische Umsetzung von Zeitwertkontensystemen in der gegenwärtigen Unternehmenspraxis verdeutlicht werden: Ein Wertguthaben auf einem Zeitwertkonto spiegelt die Vorleistung des Arbeitnehmers wider. Der Arbeitnehmer verzichtet auf bestimmte Entgeltbestandteile für geleistete Arbeit.

Im Gegenzug werden die entsprechenden Bestandteile auf seinem Zeitwertkonto gutgeschrieben. Das Wertguthaben erfasst die ursprünglichen dem Arbeitnehmer geschuldeten Entgeltansprüche. Diese Ansprüche inklusive der vereinbarten Verzinsung muss der Arbeitgeber jederzeit an den Arbeitnehmer auszahlen können.

Es muss jedoch auch berücksichtigt werden, dass der auf den jeweiligen Umwandlungsbetrag entfallende Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung ebenfalls zurückgestellt beziehungsweise passiviert werden muss. Für diese genannten steuerbilanziellen Verpflichtungen ist für Arbeitgeber das BMF-Schreiben vom 11. November 1999 (IV C 2 – S 2 176 – 102/99) einschlägig.

Die Entgeltbestandteile des Arbeitnehmers werden durch den Arbeitgeber dann zumeist in wertpapiergebundenen Anlageformen investiert. Die in diesem Vermögensgegenwert angelegten Wertguthaben bleiben wirtschaftliches und rechtliches Eigentum des Arbeitgebers. Lediglich im Innenverhältnis bestehen Sicherungsabreden (zum Beispiel Verpfändungen), mit denen der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Rechte an dem Depot- beziehungsweise Vermögensgegenwert einräumt. Somit wird an dieser Stelle unzweifelhaft deutlich, dass der Arbeitgeber die Wertguthabenanlagen in seinen bilanziellen Darstellungen erfassen muss, sodass die Wertguthaben zwangsläufig dem Betriebsvermögen angehören.

Scheidet ein Arbeitnehmer, beispielsweise während einer Freistellungsphase für einen gewissen Zeitpunkt, aus dem Unternehmen aus, so wird der Arbeitgeber in diesem Falle die zu dem jeweiligen Wertguthaben gehörenden Wertpapiere verkaufen. Der Gegenwert wird dem internen Firmenkonto des Arbeitgebers gutgeschrieben. Von hier aus zahlt der Arbeitgeber im Anschluss das fällige „Freistellungsgehalt“ im Rahmen einer routinemäßigen Entgeltabrechnung über eine zugehörige Lohnsteuerkarte aus.

3. Literatur sieht Pfandrecht als absolut rechtssicher an

Der Wunsch des Gesetzgebers, wonach das Wertguthaben des Arbeitnehmers nicht mehr im Betriebsvermögen des Arbeitgebers geführt werden darf, würde weitreichende Konsequenzen nach sich ziehen. So müsste immer ein Dritter beziehungsweise ein Treuhänder mit der zuvor genannten Auszahlung beauftragt werden.

Dies wäre für viele mittelständische Unternehmen das Hauptargument, keine Wertguthabenbildung mehr zuzulassen beziehungsweise überhaupt einzuführen. Denn die entstehenden Aufwendungen für Treuhänderkosten würden alle Dimensionen sprengen, die Arbeitgeber bereit wären zu zahlen. Zumal solche Treuhandlösungen auch oftmals ihre Sinnhaftigkeit vermissen lassen, außer dass bestimmte Anbieter hier ein größeres Geschäftsfeld entdeckt haben (vergleiche vertiefend: Seeger, DB 2007 Seite 697–703; Uckermann, V&S, 8/2007 Seite 28–31).

Zusätzlich würden auch rechtlich sichere Verpfändungslösungen in Frage gestellt beziehungsweise unmöglich gemacht werden, da hierbei die Wertguthaben im Betriebsvermögen verbleiben. Auf schuldrechtlicher Basis werden dann den einzelnen Arbeitnehmern die dementsprechenden Ansprüche rechtssicher verpfändet.

Gemäß BGB (vergleiche BGB 1205 ff.) und den eigenen Verlautbarungen des zuständigen Ministeriums (Bericht des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung nach Paragraph 7 d Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) über die Vereinbarungen zur Absicherung

von Wertguthaben und zu Vorschlägen zur Weiterentwicklung des Insolvenzschutzes vom 18. Dezember 2001, Seite 18–21; BT-Drucksache 14/7944) ist die Verpfändung aber vollkommen rechtssicher beziehungsweise vollumgreifend insolvenzsicher.

Zudem ist der Einsatz sehr kostengünstig möglich, da es sich, zum Beispiel bei der Verpfändung von Wertpapieren, um ein alltägliches Rechtsgeschäft handelt, bei dem der jeweiligen Depotbank die Verpfändung angezeigt und von ihr im Anschluss dann bestätigt wird (vergleiche grundsätzlich zu diesem Sachzusammenhang: Grabmeier, Insolvenzschutz von Arbeitszeitkonten durch die Anlage der Wertguthaben in Investmentfonds, 2003).

Diesen Ausführungen folgend ist es also insolvenzrechtlich problemlos möglich, dass Wertguthabenvermögen im Aktivvermögen eines Arbeitgebers gehalten werden, jedoch dann über Verpfändungslösungen an den betreffenden Arbeitnehmer verpfändet werden und somit zweckgebunden dem originären Betriebsvermögen nicht zur Verfügung stehen. Denn gemäß Paragraph 1281 BGB dürfen über den Pfandgegenstand vor Eintritt der Pfandreife nur der Pfandgeber und Pfandnehmer gemeinsam verfügen.

4. Zeitwertkonto analog einer Direktversicherung bewerten?

Zusätzlich stellt sich die Frage, wie in dem durch den Gesetzgeber beabsichtigten Fall die bilanzielle und steuerliche Betrachtung in den Arbeitgeber-Bilanzen zu erfolgen hätte? Wären dann keine Rückstellungen mehr zu bilden? Würde das Wertguthaben dann analog einer Direktversicherung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung behandelt werden (zum Wesen einer Direktversicherung vergleiche Höfer, BetrAVG, Band 2, RN 1455 ff.)?

5. Fehlende Abstimmung zwischen den Ministerien

Es ist auch zu kritisieren, dass im Vorfeld des Diskussionsentwurfs anscheinend keine Abstimmung zwischen dem Bundesfinanzministerium (BMF) und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) stattgefunden hat.

Dies wird auch dadurch sichtbar, dass der Gesetzgeber die Ausnahme zulassen möchte, dass es statt der Zuführung des Wertguthabenvermögens an einen externen Dritten beziehungsweise Treuhänder auch möglich sein soll, dass das Vermögen in einem besonderen Arbeitnehmerkonto „geparkt“ wird, ohne dass der Arbeitnehmer einen Zugriff auf dieses Konto erhält.

Diese Regelung ist im Grunde nicht nachvollziehbar, da ein Arbeitnehmerkonto mit Wertguthabenvermögen aus steuerrechtlicher Sicht zum sofortigen Zufluss führen könnte (vergleiche grundlegend zum Zuflussprinzip: Tipke/Lang, Steuerrecht, 19. Auflage, Paragraph 9, RZ 254) beziehungsweise von einer Zufluss auslösenden Lohnverwendungsabrede (vergleiche Grabmeier, Insolvenzschutz von Arbeitszeitkonten durch die Anlage der Wertguthaben in Investmentfonds, 2003, Seite 36) gesprochen werden müsste.

Somit wäre ein lohnsteuerfreier Aufbau von Wertguthabenvermögen durch Arbeitnehmer nicht mehr möglich. Nach noch nicht offiziellen Verlautbarungen hat das BMF diesbezüglich aber wohl bereits reagiert und dem BMAS „einen Strich durch die Rechnung“ gemacht. Denn auch das BMF vertritt intern die Auffassung, dass bei einem „Arbeitnehmer-Konto“ die Zuflussfiktion nicht umgangen werden kann, sodass die Vorstellungen des BMAS an dieser Stelle schon einmal zu Recht gerade gerückt worden sind.

6. Vorgabe einer Anlagerichtlinie für Wertguthaben

Schließlich kann auch nicht den beabsichtigten Kapitalanlagebeschränkungen des Gesetzgebers gefolgt werden. Eine Beschränkung der Aktienquote stellt einen erheblichen Eingriff in die Privatautonomie der Vertrag schließenden Parteien eines Zeitwertkontensystems dar.

Deren Akzeptanz hängt in großem Maße auch von der Rendite der zur Anlage der Wertguthaben gewählten Vermögenswerte ab. So werden auf dem Markt beispielsweise hoch professionelle und aktiv gesteuerte Investmentfondsportfolios angeboten, die mögliche Kapitalverluste auf ein Minimum

reduzieren. Solch sinnvolle Anlagen wären nach Vorgabe des Gesetzgebers dann nicht mehr möglich.

Zudem muss die Frage beantwortet werden, ob eine Anlage im Sinne der Sozialversicherungsträger gemäß Paragraph 80 ff. SGB IV im Interesse aller Beteiligten liegen kann.

Gewünscht: Anlageportfolio auf breiter Basis ...

Die diesbezügliche Kapitalanlagerendite der Sozialversicherungsträger und die dahinterstehenden Strategien können keine Zielsetzung für die Wertguthabenanlage sein, da die Finanzsituation der Sozialversicherungsträger wohl auch nicht durch überdurchschnittliche Anlageergebnisse brilliert. Hierbei stellt sich auch die Frage, ob es sinnvoll sein kann, 20 Prozent des Wertguthabens in Aktien beziehungsweise Aktienfonds anzulegen und die restlichen 80 Prozent Anlagen gemäß Paragraph 80 ff. SGB IV.

Ein sinnvoll diversifiziertes Anlageportfolio lässt sich auf diesem Wege wohl nur schwerlich darstellen.

Mit dem überarbeiteten Gesetzesentwurf vom 14. März 2008 legte der Gesetzgeber in diesem Zusammenhang die Modifikation vor, wonach ein höherer Anlageanteil in Aktien oder Aktienfonds nur dann zulässig ist, wenn erstens in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung ein hiervon abweichender Anteil vereinbart und zweitens ein Rückfluss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens in der Höhe des angelegten Betrages gewährleistet ist.

Auch hierbei stellt sich wieder eine grundsätzliche Sinnfrage: Wie soll ein höherer Aktienanteil zum Beispiel per Tarifvertrag möglich sein, wenn gleichzeitig aber die eingezahlten Beiträge garantiert sein sollen?

Soweit ersichtlich gibt es derzeit keine einzige Finanzanlage auf dem deutschen Markt, die derartiges garantieren könnte (es sei denn, der Arbeitgeber entscheidet sich für den Abschluss von klassischen Banksparrplänen zur Rückdeckung von Zeitwertkonten, was aber aus Renditegesichtspunkten nicht ge-

Gründung des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e. V.

Nachdem der Bundesverband der Rentenberater e. V. mit großem Erfolg zu Beginn dieses Jahres die Facharbeitsgruppe für betriebliche Altersversorgung ins Leben gerufen hat, wurde nun in Köln der Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e. V. gegründet.

Erstrangiger Zweck des Vereins ist die Wahrung der Interessen des Berufsstandes, der sich ausschließlich auf die rechtliche Beratung sämtlicher Gebiete der betrieblichen Altersversorgung und der Arbeitszeit- beziehungsweise Zeitwertkontenmodelle konzentriert hat. Der Verein möchte zudem die Verbreiterung von Lösungen der betrieblichen Altersversorgung und von Arbeitszeit- beziehungsweise Zeitwertkontenmodellen in der Bundesrepublik Deutschland aus rechts- und unternehmensberatender Sicht fördern. Er unterstützt auf Basis einer rechts- und unternehmensberatenden Fokussierung alle fördernden Umsetzungsbestrebungen in den rechtlichen Aufgabengebieten der betrieblichen Altersversorgung und von Arbeitszeit- beziehungsweise Zeitwertkontenmodellen.

Darüber hinaus wirkt der Verein mit bei der sozialpolitischen, arbeits-, insolvenz-, sozial-, steuer- und bilanzrechtlichen, versicherungsmathematischen, betriebswirtschaftlichen, der anlage- und versicherungsrechtlichen Ausgestaltung von Umsetzungen der betrieblichen Altersversorgung und von Arbeitszeit- beziehungsweise Zeitwertkontenmodellen.

wollt sein kann). Denn auf Basis des Risikos, dass zu jedem Zeitpunkt eine Auszahlungsverpflichtung des Arbeitgebers aus einem Zeitwertkonto entstehen kann, scheiden festgelegte Laufzeitanlagen aus, sodass grundsätzlich nur risikoarme Wertpapieranlagen infrage kommen, die täglich liquidierbar sind.

Jedoch kann juristisch auch bei einem risikoarmen Rentenfonds keine Kapitalgarantie gewährleistet werden. Somit kann nur der Arbeitgeber persönlich die Garantie, in Form einer Auffüllverpflichtung, geben, dass die jeweiligen Wertguthaben zu jedem Zeitpunkt die eingezahlten Beiträge widerspiegeln. Dies wird wohl auch nicht zur Verbreiterung von Zeitwertkonten einladen.

... sowie Erhalt der Anlageflexibilität

Zusammenfassend sind somit die zuvor beschriebenen Bestrebungen abzulehnen, da gerade Zeitwertkonten von einer Anlageflexibilität profitieren. Vor allem kann es auch nicht die Aufgabe des Gesetzgebers sein, quasi per „Vormundschaft“ die Anlage zu bestimmen. Es müssen auch hier die zivilrechtlichen und arbeitsrechtlichen Usancen gelten. Hiernach gerät der Arbeitgeber in die Haftung, wenn er seinen Arbeitneh-

mern Anlageformen offeriert, die hohe Schwankungsrisiken beinhalten. Er muss als Anleger der Wertguthaben geeignete Anlagen auswählen zugunsten seiner Arbeitnehmer. Bei dementsprechend hohen Verlusten wird er sich dann auch den bekannten Risiken aus einer Nachschussverpflichtung stellen müssen.

Schlussfolgerungen

Alle Beteiligten – Sozialpartner, Verbände, Gesetzgeber und politische Parteien – sind aufgefordert, das bislang vorliegende Gesetzes- beziehungsweise Diskussionswerk von den hier explizit aufgeführten handwerklichen Fehlern zu befreien. Werden die Vorstellungen des Gesetzgebers Wirklichkeit, so wird sich die gerade entfachende Euphorie rund um das Thema der Zeitwertkonten abrupt wieder einstellen.

Jedoch kann dies auch nicht im Sinne des Gesetzgebers liegen, da dieser bereits mit der wahrscheinlichen Streichung von Fördermöglichkeiten für Altersteilzeitvereinbarungen ab dem Jahr 2010 erhebliche sozialpolitische Einschränkungen veranlasst hat. Es ist zu hoffen, dass auch diesmal im Hinblick auf das kommende, diesbezügliche Gesetzgebungsvorhaben die Weisheit Einzug hält: „Kommt Zeit, kommt Rat“. **V&S**