

Betriebs Berater

// WIRTSCHAFTSRECHT

Dr. Liane Bednarz, RAin

Die Gesellschafterliste als Rechtsscheinträger für einen gutgläubigen Erwerb von GmbH-Geschäftsanteilen 1854

Christian Fingerhut, RA/StB, und Dr. Thorsten Voß, RA

Die geplante Abschaffung des Finanzkommissionsgeschäfts – Sippenhaft im Aufsichtsrecht? 1862

LG Hamburg: Zur Wirksamkeit einer formularmäßigen Vollstreckungsunterwerfung bei gleichzeitiger Abtretbarkeit der gesicherten Darlehensforderung
BB-Kommentar von Martin Gladenbeck, RA

1865

// STEUERRECHT

Dr. Hardy Fischer, RA, und Dr. Thomas Wagner, StB

Das BMF-Schreiben zur Zinsschranke – Überblick/Bewertung/Verbleibende Gestaltungen 1872

Jörg Kühnold und Marcus Mannweiler

Erbschaftsteuer-Reform – Fehlerhafter Entwurf der Anteils- und Betriebsvermögensbewertungsverordnung ? 1879

BFH: Verlängerte Festsetzungsfrist nach § 169 Abs. 2 Satz 2 AO in Erstattungsfällen? – Begriff der hinterzogenen Steuer
BB-Kommentar von Dr. Marcus Geuenich, RA/StB

1883

// BILANZRECHT & BETRIEBSWIRTSCHAFT

Jürgen Dahlke, WP/StB, und Armin Seitz

Fachliche und technische Grundlagen der Umsetzung eines Steuerbilanzsystems in der Praxis 1890

FG Rheinland: Vertragsarztzulassung als unselbstständiger Teil des abschreibbaren Praxiswerts

BB-Kommentar von Ralph van Kerkom, WP/StB/RA

1896

// ARBEITSRECHT

Sebastian Uckermann

Update II zu den Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen von Zeitwertkonten 1898

Dr. Anke Freckmann, RAin/FAinArbR, und Sabine Wahl, RAin

Überwachung am Arbeitsplatz 1904

// BB-MAGAZIN

Prof. Dr. Otto Sandrock

Der Entwurf eines Gesetzes zur Kontrolle von Staatsfonds: ein Flop M1

Silke Haars

Marktüberblick Anwaltsnetzwerke: Drum prüfe sich, wer sich bindet M16

Sebastian Uckermann, Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V.

Update II zu den Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen von Zeitwertkonten

– Fortsetzung zu BB 2008, 1281 und 1566 –

Heiß gekocht, aber nicht so heiß gegessen – so oder so ähnlich kann die aktuelle Entwicklung im Rahmen des aktuellen Gesetzgebungsverfahrens zur Änderung des „Flexi-Gesetzes“¹ beschrieben werden. Nachdem in der Fachöffentlichkeit bzw. -literatur² die diesbezüglichen Diskussionsentwürfe und der nachfolgende Referentenentwurf vom 30.5.2008 (sämtliche Entwürfe abrufbar unter: www.kenston-pension.de/Publikationen) erheblich kritisiert worden sind sowie die rechtliche Haltbarkeit grundlegend in Frage gestellt worden ist, hat das Bundeskabinett am 13.8.2008, auf Vorlage des zuständigen Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), den erwarteten „Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“³ verabschiedet. Zur freudigen Überraschung erweist sich der neue Entwurf erheblich konstruktiver und abgemilderter als die bislang im Raum stehenden Planspiele. Jedoch bleibt in einigen wesentlichen Bereichen weiterhin ein akuter gesetzgeberischer Nachbesserungsbedarf bestehen.

I. Einführung

Der zuständige Gesetzgeber erweckte im bisherigen Gesetzgebungsverfahren zur Änderung des Flexi-Gesetzes den Eindruck einer gewissen Beratungsresistenz. Sämtliche Änderungsvorschläge der Fachöffentlichkeit⁴ wurden schlichtweg übergangen oder diesen bei öffentlichen Meinungsaustauschen keine Bedeutung beigemessen. Nun scheint aber berechtigter Grund zur Hoffnung zu bestehen: Der am 13.8.2008 neu veröffentlichte Gesetzesentwurf überrascht mit nicht mehr für möglich gehaltenen Korrekturen, die hoffen lassen, dass die letzten Beanstandungspunkte im noch ausstehenden Gesetzgebungsverfahren ausgemerzt werden.

Nachfolgend werden nun sämtliche wesentlichen Änderungsvorhaben des Gesetzgebers gesetzeschronologisch aufgeführt und durch den Autor umfassend kritisch gewürdigt.

HINWEIS DER REDAKTION: In den einzelnen Klammern werden die durch das Gesetzgebungsverfahren tangierten bzw. neugefassten Normen genannt.

II. Gesetzgeberische Vorhaben und Würdigung

1. Abgrenzung von Wertguthabenvereinbarungen, die unter § 7 Abs. 1a sowie die §§ 7b ff. fallen (§ 7 Abs. 1a Satz 1 und § 7b SGB IV)

a) Beabsichtigte Änderung

Zur Aufrechterhaltung des sozialversicherungsrechtlichen Grundprinzips im Rahmen der Bildung von Wertguthaben, wonach das Gesetz

davon ausgeht, dass auch, entgegen § 7 Abs. 3 SGB IV, während der Freistellungsphase durchgehend eine entgeltliche Beschäftigung besteht bzw. bestanden hat, fügt der Gesetzgeber in § 7 Abs. 1 a Satz 1 SGB IV des Gesetzesentwurfs zunächst die Klarstellung ein, dass unter noch näher zu beschreibenden Voraussetzungen auch eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht, wenn die Freistellungsphase länger als einen Monat beträgt. Diese genannten Voraussetzungen sind zunächst eine bestehende Wertguthabenvereinbarung im Sinne des neu gefassten § 7b SGB IV.

Die zunächst wichtigsten Regelungselemente des § 7b SGB IV sind:

1. Aufbau von Wertguthaben auf Basis einer schriftlichen Vereinbarung;
2. Wertguthabenvereinbarungen dürfen nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgen;
3. das in das Wertguthaben eingebrachte Arbeitsentgelt ist für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen,
4. das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt ist mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung zu erzielen.

b) Würdigung

Zunächst ist in diesem Zusammenhang festzustellen, dass die genannte sozialversicherungsrechtliche „Fiktion“ zutreffend dahingehend abgeändert worden ist, dass nun eine notwendig gewordene Bezugnahme auf den noch näher zu erläuternden und neu gefassten § 7b SGB IV erfolgt. Zudem ist der Gesetzgeber erfreulicherweise der Forderung des BDA⁵ nachgekommen, wonach der Wortlaut des Referentenentwurfes gestrichen worden ist, dass Wertguthaben vorliegen solle, „wenn der Ausgleichszeitraum, in dem das Wertguthaben auszugleichen ist, 12 oder mehr Kalendermonate beträgt“. Wäre diese arbeitgeberseitige Untragbarkeit Wirklichkeit geworden (bzw. würde es noch werden), wären in der Praxis viele Arbeitszeit- bzw. Gleitzeitkonten erheblich in ihrer praktischen Existenz bedroht gewesen, da mitunter sozialversicherungsrechtliche- und insolvenzversicherungsrechtliche Folgewirkungen eingetreten wären, die unabsehbare Kosten und Bürokratieaufwendungen für die Arbeitgeberseite hervorgebracht

¹ Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6.4.1998, BGBl. I S. 688).

² Vgl.: Stellungnahme der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, abrufbar unter: [http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/2C5D0A55E2F1EA65C125748A004F371E/\\$file/StnArbeitsztktn2.pdf](http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/2C5D0A55E2F1EA65C125748A004F371E/$file/StnArbeitsztktn2.pdf) (letzter Abruf: 18.8.2008); vgl. Uckermann, BB 2008, 1281 und 1566.

³ Gesetzesentwurf abrufbar unter: www.kenston-pension.de/Publikationen_Artikel/Gesetzesentwurf_13.8.2008.pdf.

⁴ Vgl. Fn. 2.

⁵ Vgl. Fn. 2 Stellungnahme des BDA S. 5 u. 6.

hätten. Somit ist der Gesetzgeber nunmehr endgültig auf die flehenden Ermahnungen eingegangen und hat klargestellt, dass keine Wertguthaben gemäß § 7 SGB IV vorliegen, wenn die zugrunde liegenden Arbeitszeitkontenbestände den Zweck verfolgen, die flexible Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen individuellen Arbeitszeiten in Unternehmen zu gewährleisten oder betriebliche Arbeits- und Produktionszyklen auszugleichen.

Der Gesetzgeber lässt in diesem Zusammenhang in der zugehörigen Gesetzesbegründung auf Seite 28 erstmalig erkennen, den rechtlichen Hintergrund einer Wertguthabenabrede verinnerlicht zu haben. Denn da eine Wertguthabenvereinbarung als Ergänzung und Bestandteil des jeweiligen Arbeitsvertrages zu verstehen ist⁶, befinden sich die Beteiligten an dieser Stelle im Rahmen des klassischen Zivilrechts, mit dem Hintergrund einer grundsätzlich bestehenden Vertrags-, Tarif und Privatautonomie. Grundlage der Privatautonomie des deutschen Zivilrechts ist daher zusammenfassend, dass es jedermann gestattet ist, Verträge zu schließen, die sowohl hinsichtlich des Vertragspartners als auch des Vertragsgegenstandes frei bestimmt werden können, sofern sie nicht gegen zwingende Vorschriften des geltenden Rechts, gesetzliche Verbote oder die guten Sitten verstoßen⁷. Auf diesem Hintergrund aufbauend stellt der Gesetzgeber folgerichtig heraus, dass es im Rahmen des Vorliegens einer Wertguthabenvereinbarung zukünftig darauf ankommen soll, welches Ziel die zugrunde liegende Vereinbarung verfolgt. Somit wird es also in den alleinigen Entscheidungsbereich der Vertragspartner (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) gelegt, welche Zielsetzung mit der jeweiligen Vereinbarung verfolgt wird. Es kommt somit darauf an, „was geschrieben steht und was die Parteien wollen“. Zustimmenderweise werden daher unabdingbare zivilrechtliche Gegebenheiten befolgt, wonach Verträge grundsätzlich auszulegen sind und bei Unklarheiten auf den mutmaßlichen Willen der Vertragspartner abzustellen ist⁸.

Nach dieser erfolgten Belobigung des Gesetzgebers, muss jedoch leider festgestellt werden, dass es derselbige im Zuge der Neufassung des § 7b SGB IV einmal mehr vergisst abschließend zu definieren, was denn überhaupt genau unter dem Begriff „Wertguthaben“ zu verstehen ist. Zwar wird nun der Begriff Wertguthaben in der Fom definiert, dass die zugehörigen Wirksamkeitsvoraussetzungen genannt werden. Jedoch wird der „Kern“ nicht allgemeinverständlich offengelegt. Dabei ist es sehr eindringlich geboten einmal genau für den Rechtsanwender zu definieren, was begriffsdefinitiv unter einem Wertguthaben zu verstehen ist. Aus Sicht des Autors sind daher folgende Begrifflichkeiten zu unterscheiden, die hilfreich sein sollen, eine genaue Definition des Begriffes „Wertguthaben“ vornehmen zu können:

aa) Wertguthaben:

Unter den Begriff Wertguthaben fallen alle durch den Arbeitnehmer eingebrachten Vergütungsbestandteile zzgl. einer entstehenden Wertentwicklung bei erfolgreicher Anlage der Arbeitnehmer-Einbringungen. Wichtig hierbei: Oftmals wird in der Praxis von Arbeitgeberleistungen in Zeitwertkonten analog einer arbeitgeberseitig finanzierten betrieblichen Altersversorgung gesprochen. Beitrags- und steuerrechtlich wird die arbeitgeberseitige Bezuschussung jedoch nur gleichbedeutend einer Arbeitnehmer-Einbringung in ein Wertguthaben zu behandeln sein können⁹, da alle anderen Gestaltungen in die Gefahr eines geldwerten Vorteils gelangen könnten, wodurch die Lohnsteuerfreiheit der Arbeitnehmer-Einbringung vollständig ausgeschlossen wäre¹⁰.

bb) Arbeitgeber-Sozialversicherungsanteil

Hierunter versteht man grundsätzlich den fiktiven, auf die jeweilige Arbeitnehmer-Einbringung entfallenden Arbeitgeber-Sozialversicherungsanteil. Dieser wird bereits in der Einbringungsphase durch den Arbeitgeber bereitgestellt, damit im möglichen Falle einer Firmeninsolvenz die resultierende Störfallverbeitragung erfolgen kann. Explizit muss herausgestellt werden, dass der Gesetzgeber sowohl in der bislang bestehenden Version des § 7b SGB IV (Insolvenzschutz) sowie in der Begründung zur avisierten Neuregelung des Insolvenzschutzes von Wertguthaben gemäß § 7e SGB IV¹¹ richtigerweise schreibt (aber wohl, wie in diesem Beitrag dargelegt, nicht so meint), dass der genannte Arbeitgeber-Anteil nur aus Gründen der Insolvenzversicherung mit in das Wertguthaben eingebracht werden muss. Alles andere kann aus Gründen von Privateigentumsgrundsätzen auch nicht in Betracht kommen, da im Falle des Nicht-Eintretens einer Firmeninsolvenz der Arbeitgeber berechtigt sein muss, seinen Arbeitgeber-Anteil wieder zurückzufordern. Denn als Schuldner des Gesamtsozialversicherungsbeitrages bezieht sich die Verpflichtung des Arbeitgebers auf die Zahlung des jeweiligen Arbeitgeberanteils – aber auch nur dann wenn er dazu verpflichtet ist¹². Im Falle des Nicht-Eintretens einer Firmeninsolvenz ist bei Auszahlungen aus dem Wertguthaben vor Pfandreife auch noch nicht die Bedingung zur aufschiebenden Vewertung des Insolvenzversicherungsgegenstandes eingetreten, so dass durch geeignet gestaltete Insolvenzversicherungsabreden weiterhin der Arbeitgeber über seine zu sichernden Anteile verfügen kann, um in Freistellungsphasen des jeweiligen Arbeitnehmers die fälligen Verbeitragungen bestreiten zu können. Schlussfolgernd ist daher auch festzuhalten, dass der Arbeitgeber im Falle von Arbeitnehmer-Einbringungen in ein Wertguthaben, die mit Arbeitsentgelten überhalb der Beitragsbemessungsgrenzen beschriftet werden, folglich keine Arbeitgeber-Anteile am Gesamtsozialversicherungsanteil zu sichern hat, da auf die genannten Arbeitgeber-Einbringungen keine Beitragspflicht des Arbeitgebers resultiert¹³. Zumal in diesem Zusammenhang im eintretenden Störfall für Arbeitnehmer-Einbringungen überhalb der Beitragsbemessungsgrenze keine Verbeitragung erfolgt¹⁴. Lediglich die Folgen im Falle einer Freistellung in der zuvor geschilderten Konstellation gilt es zu beachten¹⁵. Obwohl der Gesetzgeber grundsätzlich Formulierungen wählt, die den zuvor beschriebenen Schluss ebenfalls zulassen, wird im weiteren Verlauf dieses Aufsatzes deutlich, dass der Gesetzgeber anscheinend einen ganz anderen Wertguthabenbegriff sein eigen nennt. Daher ist auch die zuvor getätigte Belobigung des Gesetzgebers, wonach eine richtige Verinnerlichung der rechtlichen Systematik von Wertguthabenvereinbarungen stattgefunden hat, zu relativieren. Weitere Aspekte zu diesem Thema unter II. 4.

Zusammenfassung

Es lässt sich aus den zuvor getätigten Beschreibungen schlussfolgernd herleiten, dass der Begriff „Wertguthaben“ gesetzeskonform sehr sensibel und differenziert zu betrachten ist. Letztlich ist der Begriff recht-

6 Vgl. Uckermann, *Vermögen & Steuern* 4/2008, S. 34.

7 Vgl. in diesem Zusammenhang zur geschützten Vertragsfreiheit: Art. 2 Abs. 1 GG; ständige Rechtsprechung des BVerfG, BVerfG 8, 274, Rn. 212 und BVerfG 95, 267, Rn. 142.

8 Vgl. § 133 in Verbindung mit § 157 BGB.

9 Vgl. im Ergebnis ebenso: Wellisch/Quast, *DStR* 2/2007, S. 54 – 56.

10 Vgl. allgemein zur Definition eines geldwerten Vorteils: Tipke/Lang, *Steuerrecht*, 19. Auflage, § 9, Rn. 477 ff.

11 Vgl. Lüdtke, in: Winkler, *LPG-SGB IV*, 1. Aufl. 2007, § 7d Rdn. 2 ff. und Fn. 3, S. 32.

12 Vgl. Oxenknecht-Witzsch, in: Winkler, *LPG-SGB IV*, 1. Aufl. 2007, § 28e Rdn. 3 ff.

13 Fn. 12.

14 Vgl. Rundschreiben der Sozialversicherungsträger vom 29.8.2003, S. 24 ff.

15 Vgl. Uckermann, *BB* 2008, 1282.

lich nur der Wert, den der Arbeitnehmer aus Eigenleistungen im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung bereitstellt zzgl. der hierauf entfallenden Wertentwicklung. Wird dieser Betrag nun mit dem hierauf individuell entfallenden Arbeitgeber-Sozialversicherungsanteil aufkumuliert erhält man den vor einer eventuellen Arbeitgeber-Insolvenz zu sichernden Wertguthaben-Sicherungsbetrag.

2. Beispielhafte Aufzählung des zu vereinbarenden Verwendungszwecks von Wertguthaben mit vertraglicher Abweichungsmöglichkeit (§ 7c SGB IV)

a) Beabsichtigte Änderung

Weiterhin werden im Gesetzesentwurf Regelbeispiele von Freistellungs-zwecken festgeschrieben. Wertguthaben können demnach von Mitarbeitern in Anspruch genommen werden für gesetzlich geregelte Freistellungen. Insbesondere werden durch den Gesetzgeber folgende, gesetzlich vorgeschriebenen Freistellungsansprüche genannt: Pflegezeit (§ 3 Pflegezeitgesetz – PflegeZG), Elternzeit (§ 15 (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) und Teilzeitarbeit (§ 15 *Teilzeit- und Befristungsgesetz* - TzBfG). Darüber hinaus kann Wertguthaben auch für vertraglich vereinbarte Freistellungen – explizit genannt werden im Entwurf in diesem Zusammenhang der mögliche Bezug einer Altersrente nach SGB VI sowie die Teilnahme des Beschäftigten an beruflichen Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen – verwendet werden. Abschließend wird im zugehörigen § 7c Satz 2 SGB IV festgelegt, dass die Vertragspartner beliebig von den oben genannten Verwendungszwecken einzelvertraglich abweichen können.

b) Würdigung

Vorab sollte in diesem Zusammenhang herausgestellt werden (was der Gesetzgeber in seiner kompletten Gesetzesbegründung leider unterlässt), was genau unter dem Begriff „Vertragspartner“ zu verstehen ist und welcher arbeitsrechtlicher Hintergrund sich dahinter verbirgt. Unter Vertragspartner bzw. Vertragsparteien sind grundsätzlich diejenigen zu verstehen, die rechtlich wirksame Vereinbarungen über flexible Arbeitszeitgestaltung (Wertguthaben) schließen können. Das sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei einer Regelung im Individualarbeitsvertrag, Arbeitgeber und Betriebsrat bei einer Betriebsvereinbarung und die Tarifvertragsparteien bei tariflicher Regelung¹⁶. Diese Definition ist daher unabdingbar zu beachten, da auch im Falle von in Tarifverträgen und/oder Betriebsvereinbarungen geregelten Wertguthabenmodalitäten im Nachgang immer mit dem jeweiligen Arbeitnehmer eine separate Entgeltverzichtserklärungen als Ergänzung des bestehenden Arbeitsvertrages zu schließen ist¹⁷. In dieser Vereinbarung wird dann beispielsweise die genaue Höhe des jeweiligen Verzichts Betrags des Arbeitnehmers festgelegt. Oftmals jedoch wird in diesem Zusammenhang in der Praxis der Eindruck erweckt, dass sich auf Arbeitnehmer beziehende Wertguthabenabreden im Sinne einer Zusage auf betriebliche Altersversorgung im Rahmen einer betrieblichen Übung oder einer Gesamtzusage realisieren lassen. Dies ist jedoch mitnichten der Fall. Denn im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung findet grundsätzlich eine Finanzierung über einzubringende Arbeitnehmer-Entgeltbestandteile statt, so dass kein Arbeitnehmer gezwungen werden kann, auf vertraglich fixierte Entgeltbestandteile zu verzichten. Unterstrichen wird dies mit arbeitnehmerseitigen Ansprüchen in Fällen von Lohnklagen: Der in diesem Zusammenhang bestehende und durch das BAG¹⁸ bestätigte Bruttolohnanspruch bleibt unzweifelhaft auch vor und nach arbeitnehmerseiti-

gen Einbringungen in ein Wertguthaben bestehen, so dass ein „aufgebürdeter“ Verzicht arbeitsrechtlich keine Haltbarkeit finden würde.

Etwas anderes kann nur gelten, wenn Arbeitgeber bzw. tarifvertragliche Regelungen verfügen, dass durch den Arbeitgeber neben den vertraglichen fixierten Gehaltsbestandteilen bereitgestellte „Zusatzvergütungen“ in ein Zeitwertkonto bzw. Wertguthaben einzubringen sind¹⁹. Wenn in diesem Falle der Arbeitnehmer auf die Auszahlung der „Zusatzvergütung“ bestehen würde, liegt es sehr nahe, dass der jeweilige Arbeitgeber die „Zusatzvergütung“ erst gar nicht bereitstellen wird.

Darüber hinaus erweckt die Formulierung und der Inhalt der Norm eher den Anschein eines „Placebos“, als dass eine wirklich sinnvoller Regelungsgehalt beschrieben wird. Denn warum werden Freistellungsbeispiele explizit genannt, wenn die Vertragsparteien beliebig von diesen abweichen können? Der Gesetzgeber hätte einfach eingestehen sollen, dass gar kein Bedarf für die Neufassung der hier beschriebenen Norm bestanden hat und weiter besteht, da sich an den rechtlichen Gestaltungen einer Verwendungsabrede bei Wertguthaben nichts ändert. Aufgrund dessen, dass eine Wertguthabenvereinbarung einen Vorgang des Zivilrechts und der Privatautonomie darstellt (vgl. II. 1.), hat der Gesetzgeber bei Begründung des Flexi-Gesetzes im Jahre 1998 die Verwendungszwecke bewusst offen gelassen, um den Vertragsparteien den arbeitsrechtlich notwendigen Gestaltungsspielraum zu eröffnen²⁰. Somit werden auch in Zukunft Arbeitgeber regelmäßig einzelvertragliche Verwendungsabreden im Rahmen von Wertguthaben mit den jeweiligen Arbeitnehmern treffen, um bereits vorweg arbeitsrechtliche Streitpunkte auszuschließen. Ggf. zeigt der Gesetzgeber im weiteren Gesetzgebungsverfahren doch noch Einsicht und streicht die überflüssigen Inhalte dieser Norm?

Im gleichen Atemzug könnte dann auch Abs. 2 des neu gefassten § 116 SGB IV („Übergangsregelungen für bestehende Wertguthaben“) gestrichen werden, der sich unmittelbar auf die hier beschriebene Neufassung des § 7c SGB IV bezieht. Denn: Warum soll es eine diesbezügliche Übergangsregelung geben, wenn sich am rechtlichen Inhalt nichts ändert?

3. Führung und Verwaltung von Wertguthaben (§ 7d Abs. 1 bis 3 SGB IV)

a) Beabsichtigte Änderung

Nach wie vor hält der Gesetzgeber auch in seinem neuen Entwurf daran fest, dass Wertguthaben (einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag) ausschließlich nur noch als Arbeitsentgeltguthaben zu führen ist. Bestehende Arbeitszeitguthaben sind in Arbeitsentgelt umzurechnen. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber den Beschäftigten „mindestens einmal jährlich in Textform über die Höhe ihres im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens zu unterrichten.“ Zusätzlich ordnet der Gesetzgeber in seiner beabsichtigten Neueinführung des § 7d Abs. 3 SGB IV an, dass die Anlage der gebildeten Wertguthaben den Vermögensanlagevorschriften für die Sozialversicherungsträger gemäß §§ 80 ff. SGB IV zu folgen hat bzw. sich diesen zu unterwerfen hat.

Diese Vorgabe wird dahingehend eingeschränkt, dass eine Aktien oder Aktienfonds bis zu einer Höhe von 20 v.H. zulässig ist, jedoch ein

¹⁶ Vgl. *Reinicke* in: Küttner, Art. Arbeitszeitmodelle Rn. 3. ff.

¹⁷ Fn. 6.

¹⁸ BAG vom 21.4.1966, AP 13 zu § 611 BGB Lohnanspruch.

¹⁹ Vgl. „Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie“ zwischen der Gewerkschaft IG BCE und dem chemischen Arbeitgeberverband BAVC, der zum 1.5.2008 in Kraft getreten ist.

²⁰ Im Ergebnis ebenso: *Lüdtker*, in: Winkler, LPG-SGB IV, 1. Aufl. 2007, § 7 Rn. 19 ff.

Rückfluss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens in der Höhe des angelegten Betrages gewährleistet ist. Ein höherer Anlageanteil in Aktion oder Aktienfonds ist nur dann zulässig, wenn 1. in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung ein hiervon abweichender Anteil vereinbart ist oder 2. das Wertguthaben nach der Wertguthabenvereinbarung ausschließlich für Freistellungen nach § 7c Abs. 1 Nr. 2 Buchst. in Anspruch genommen werden darf.

b) Würdigung

Eindeutig ist dem BDA zuzustimmen²¹, dass es grundsätzlich wünschenswert wäre, dass eine Kontenführung sowohl in Zeit als auch in Geld weiterhin möglich sein könnte. Denn auch dieser Eingriff des Gesetzgeber stellt einen Eingriff in die bereits beschriebene Vertragsfreiheit zwischen den jeweiligen Vertragspartnern ein. Viele Unternehmen profitieren gerade davon, da maßgeschneiderte Parallelkontenlösungen gefahren werden können, die den jeweiligen individuellen Unternehmensinteressen am besten gerecht werden. Obwohl sich die Fachkreise grundsätzlich aber mit einer diesbezüglichen Änderung wahrscheinlich abgefunden haben, entstehen leider doch wieder, bedingt durch gesetzgeberische Ungenauigkeiten, einige Fragestellungen. Denn in den diesbezüglichen Bestandsschutzregelungen des neuen § 116 Abs. steht zwar geschrieben, dass bereits bestehende Zeitguthaben auch nach dem Inkrafttreten des novellierten Gesetzes weiterhin in Zeit geführt werden dürfen. Jedoch besticht der Gesetzgeber mit der Formulierungsungenauigkeit, dass auch für „Neuverträge, die auf Basis einer bestehenden und die Führung in Zeit vorsehenden Wertguthabenvereinbarung geschlossen werden, die Möglichkeit weiter besteht, diese in Zeitguthaben zu führen.“ Es wird daher eindringlich um die Beantwortung folgender Fragen gebeten: Was versteht man unter einem Neuvertrag auf Basis einer bestehenden Wertguthabenvereinbarung? Betrifft dies jeden Arbeitnehmer, der vor der Gesetzesänderung noch keine Wertguthabenvereinbarung hatte, nun aber eine selbige abschließen möchte? Eigentlich kann dies nur so gemeint sein, denn es darf nur darauf abgestellt werden, ob die betreffende Unternehmung bereits eine Wertguthabenführung in Zeit vor der Änderung des SGB IV vorgehalten hat (was die Gesetzesbegründung auf Seite 39 wohl auch sagen will). Denn Abs. 2 des neuen § 116 regelt ja bereits, dass bestehende Vereinbarungen ohne Änderung fortgeführt werden dürfen. Es wird für den Rechtsanwender abschließend deutlich, dass der Gesetzgeber sehr leichtfertig mit Begrifflichkeiten umgeht, die in der Folgewirkung erhebliche Auswirkungen auf andere Normenbereiche nehmen können²².

Im Zusammenhang der avisierten Neueinführung des § 7d Abs. 2 SGB IV ist dem Gesetzgeber erst einmal Anerkennung zu zollen. Denn anstatt weiter, wie im genannten Referentenentwurf, auf einer jährlichen, schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber zu bestehen, wie hoch der jeweilige Stand des Wertguthabens valutiert, spricht der Gesetzgeber nun von der entbürokratisierenden Schriftformerfordernis nach § 126b BGB.

Leider unterläuft dem Gesetzgeber in gleicher Normenformulierung jedoch wieder der Einbau einer begrifflichen Ungenauigkeit, der nach wie vor darauf schließen lässt, dass die zuständigen Stellen nicht handhabungssicher mit dem Begriff Wertguthaben umgehen. Nachdem unter II. 1. kritisiert worden ist, dass der Gesetzgeber immer noch eine genaue Definition des Begriffes Wertguthaben vermissen lässt, überrascht der Gesetzgeber im neuen Abs. 2 des § 7d SGB IV mit der Aussage: „...über die Höhe ihres im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltgut-

habens zu unterrichten“. Das heißt im Klartext: im zuvor genannten Abs. 1 setzt der Gesetzgeber die Begriffe Wertguthaben und Arbeitsentgeltguthaben noch weitgehend gleich, in dem er sagt, dass „Wertguthaben in Arbeitsentgeltguthaben“ zu führen sind. In Abs. 2 sagt er nun, dass Arbeitsentgeltguthaben in Wertguthaben enthalten sind. Dies suggeriert wiederum, dass der Gesetzgeber selbstbestimmend festlegt, dass genannte Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag gemäß den Ausführungen des Autors unter II. 1. ebenfalls als Wertguthabenbestandteil zu betrachten sind. Diese Rechtsauffassung, die aufgrund des grundgesetzlich geschützten Eigentumsbegriffes (Art. 14 Abs. 1 – 3 GG) bedenklich stimmt, ist jedoch vollumfänglich abzulehnen und wird arbeits- wie auch eigentumsrechtlich keinen Bestand haben können. In diesem Zusammenhang gelten zudem die Ausführungen unter II. 1. und 4. als Begründung zu beachten.

Der zuständige Gesetzgeber beweist mit seinem Ansinnen, wonach die Anlage von Wertguthaben den bereits vielfach in der Öffentlichkeit diskutierten Anlagerestriktionen unterworfen werden sollen, weiterhin ein grundlegendes Fehlverständnis nachfolgender Prinzipien: a) arbeitsrechtliche Wertguthabenvoraussetzungen, b) sozialstaatliche Prinzipien, c) Aufgaben öffentlicher Verwaltungsbehörden und d) privatrechtliche Eigentumsverhältnisse.

Zur Erinnerung: Durch den Arbeitnehmer gebildete Wertguthaben (bzw. besser gesagt Einbringungen) bleiben bis zur Auszahlung im Falle von Freistellungen oder Störfällen juristisches Eigentum des Arbeitgebers. Lediglich im Innenverhältnis besitzen Arbeitnehmer einen schuldrechtlichen Verschaffensanspruch aufgrund eines zweiseitigen Vertrags mit dem Arbeitgeber²³. Dem Arbeitgeber nun aufoktroieren zu wollen, wie er denn sein Eigentum anzulegen hat, grenzt an Verstaatlichungs-Politik. Denn welcher private Arbeitgeber soll es denn gewährleisten können, wie gefordert, die gebildeten Wertguthaben zu weiten Teilen gemäß §§ 80ff. SGB IV anzulegen. Selbst anerkannte Vermögensverwalter und Asset-Manager werden erhebliche Probleme bekommen, derartige Portfolios zusammenzustellen. Zumal aus Arbeitnehmersicht die Teilnahme an Zeitwertkontensystemen in hohem Maße von gewissen Renditevorstellungen abhängig ist²⁴. Dem Arbeitgeber muss also eigenverantwortlich überlassen bleiben, in Zusammenarbeit mit dem jeweils wertguthabenbildenden Arbeitnehmer, unter welchen Risikoaspekten²⁵ die Anlage der Wertguthaben erfolgen soll (zumal der Gesetzgeber selber in seiner aktuellen Begründung wörtlich schreibt auf Seite 30: „...Eine Regelung, wem die Rendite aus der Anlage zusteht, bleibt den Vertragsparteien überlassen.“...!). Andernfalls würde der Arbeitgeber gezwungen sein, staatliche Anlagerichtlinien zu befolgen, wodurch dieser dann in großem Maße überwachen kann, in welchen Kapitalsammelstellen die Vermögenswerte sich befinden.

Es muss nämlich in diesem Zusammenhang auch verhindert werden, dass der Gesetzgeber die Arbeitgeber unter den Generalverdacht stellt, dass mit gebildeten Arbeitnehmer-Wertguthaben grundsätzlich fahrlässig umgegangen wird. Dies wird damit dokumentiert, dass trotz einer möglichen 20%igen Anlagenquote in Aktientiteln, bei Inanspruchnahme der Wertguthaben eine 100%ige Kapitalgarantie der

21 Vgl. Fn. 2 Stellungnahme des BDA, S. 9.

22 Vgl. Uckermann, BB 2008, 1284.

23 Vgl. BAG vom 24.9.2003, Az.: 10 AZR 640/02.

24 Vgl. zur sinnvollen Kapitalanlage von Zeitwertkonten: Uckermann BB 2008, 1281 ff., 1566 ff.; Petersmeier, BB 2005, 931 ff.

25 Wichtig: zur Vermeidung eines steuerlichen Zuflusses darf der Arbeitnehmer nicht die konkrete Anlageform auswählen, sondern nur die jeweilige Risikostufe. Vgl. hierzu: Niemann/Risthaus, DB 2008, Beilage 4 zu Heft 17, S. 74.

eingebrachten Werte vorhanden sein muss. Zwar ist die Kapitalgarantie grundsätzlich zu begrüßen, kann aber nicht staatlich aufgezwungen werden, weil hier eindeutig die Eigentumsgrundsätze und Willensentscheidungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorzuziehen sind. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen zivilrechtliche Regelungsabreden treffen, die den AGB-Klauseln gemäß §§ 307 ff. BGB standhalten. Aus Eigeninteresse wird der vernünftige Arbeitgeber schon Anlageformen zur Auswahl bereithalten, die den genannten Inhaltskontrollen Rechnung tragen. Sollten dementsprechend riskante Anlageformen gewählt werden, die die Wertguthaben unverhältnismäßig schrumpfen lassen, wird es sich arbeitsrechtlichen Haftungsthemen gegenüberstellen, die ihn zu einem eventuellen Nachschuss verpflichten. Selbst wenn die beschriebene Norm, wie vom Gesetzgeber gewünscht, Inkrafttreten sollte, ist es eigentlich undenkbar, dass diese verfassungsrechtlichen Bestand haben kann.

In seiner aktuellen und diesbezüglichen Gesetzesbegründung dokumentiert der Gesetzgeber auch sehr eindringlich, warum er das rechtlich geschützte Eigentumsprinzip nicht anerkennt. Auf Seite 31 der genannten Begründung unter Abs. 3 heißt es u. a.: „Wertguthaben sind keine Privatvermögen, sondern bestehen zu weit mehr als der Hälfte des Betrages aus noch abzuführenden Sozialversicherungsbeiträgen und der zu entrichtenden Einkommenssteuer.“

Diese Aussage bezeugt doch ein recht abenteuerliches Rechtsverständnis des zuständigen Gesetzgebers, welches in einer freiheitlich, demokratischen Grundordnung nicht hingenommen werden kann. Der Gesetzgeber degradiert die wertguthabenführenden – und bildenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Untertanen, die Ihre ganze Arbeitsleistung in die Dienste des Staates zu stellen haben. Der Gesetzgeber sollte sich einmal vergegenwärtigen was der Begriff Arbeitsentgelt (und Arbeitnehmereinbringungen in ein Wertguthaben sind nichts anderes, als nicht ausgezahltes Arbeitsentgelt) bedeutet: *Das Arbeitsentgelt ist die Leistung, in der Regel ein Geldbetrag, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aufgrund eines zwischen den beiden geschlossenen Arbeitsvertrages schuldet.* Arbeitsentgelt ist also erstmal Privateigentum und nur auf Grundlage des maßgeblichen Sozialstaatsprinzips²⁶ leisten Arbeitnehmer dann Ihren Beitrag zur sozialen Gerechtigkeit in Form der Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen. Die dieses Prinzip umdrehende Argumentation des zuständigen Gesetzgebers sollte daher umgehend und inständig aufgegeben werden. Zumal der Gesetzgeber dann auch inkonsequent ist, weil er die Insolvenzsicherungspflicht von Wertguthaben nach wie vor erst ab den bekannten Schwellenwerten zulassen möchte, statt bereits ab dem ersten eingebrauchten Euro für eine Insolvenzsicherungspflicht einzutreten. Denn was bewirkt eine Kapitalerhaltungsgarantie ohne Insolvenzschutz? Bereits *Weber-Grellet* hat zum staatlichen Rechtsverständnis in der heutigen Zeit bemerkenswert Stellung bezogen, was den Gesetzgeber doch sehr zum Nachdenken anregen sollte²⁷.

Alles in allem ist also das Anliegen des Gesetzgebers zur Kapitalanlagebeschränkung im Rahmen der Bildung von Wertguthaben vollumfänglich abzulehnen.

Darüber hinaus ist anzumerken, dass sich der Gesetzgeber in seiner Begründung zum neuen § 7d Abs. 3 auch nicht geradlinig verhält, da er zum Schluss explizit Anlagemodelle – Versicherungsmodelle und Lebenszyklusmodelle – nennt, die aus seiner Sicht mögliche Wertguthabenanlagen darstellen. Zum einen stellt dies eine bislang durch öffentliche Stellen nicht gekannte Privilegierung und Bevorzugung einiger Produkthanbieter dar, was eigentlich einem zur Neutralität verpflichteten Gesetzgeber nicht zusteht. Zum anderen offenbart der Gesetzgeber

auch eine weitere Unkenntnis von arbeitsrechtlichen Erfordernissen an Zeitwertkontenregelungen. Hierzu gilt es zunächst folgende Fragestellung zu beachten: Welchen Sinn verfolgt der Punkt 2. des § 7 Abs. 3, wonach ein höherer Anlageanteil in Aktien bzw. Aktienfonds gerechtfertigt ist, wenn der Arbeitnehmer die gebildeten Wertguthaben für eine Vorruhestandsphase verwendet? Durch die generelle Kapitalerhaltungsklausel bei Inanspruchnahme der Wertguthaben, läuft die zuvor genannte Regelung eindeutig ins Leere. Denn selbst wenn die Vorruhestandsfinanzierung die Zielsetzung der zugrunde liegenden Wertguthabenvereinbarung ist, ist es arbeitsrechtlich jederzeit möglich, dass der Arbeitnehmer bereits weit im Voraus einer Vorruhestandsphase sein Wertguthaben in Anspruch nehmen muss.

Schließlich kann man nur hoffen, dass im noch anstehenden parlamentarischen Gesetzgebungsverfahren dem zuständigen Gesetzgeber der richtige Weg gewiesen wird.

4. Insolvenzschutz von Wertguthaben (§ 7e Abs. 1 bis 9 SGB IV)

a) Beabsichtigte Änderung

Durch die Neueinführung des § 7e definiert der Gesetzgeber seine Vorstellungen, welche Anforderungen zukünftig an die insolvenzrechtliche Absicherung von Wertguthaben gestellt werden. Folgende Regelungselemente sind daher für den Gesetzgeber von besonderer Bedeutung: 1) Einbezug des Gesamtsozialversicherungsbeitrages in den Insolvenzschutz, 2) explizite Vorgabe von Insolvenzsicherungsmaßnahmen, 3) Ausschluss ungeeigneter Insolvenzsicherungsmittel, 4) Mitteilungspflichten zum getroffenen Insolvenzschutz, 5) Kündigungsmöglichkeit des Arbeitnehmers bei ausbleibendem Insolvenzschutz, 6) Arbeitgeberprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung Bund, 7) persönliche haftungsrechtliche Sanktionen für organische Vertreter, 8) keine einseitige Aufhebung der Insolvenzschutzmaßnahme durch den Arbeitgeber.

b) Würdigung

Nachdem im bisherigen Gesetzgebungsverfahren die Suche nach Regelungsinhalten zur Insolvenzsicherung von Wertguthaben fast schon groteske Züge angenommen hatte²⁸, hat der Gesetzgeber wohl die Äußerungen der Fachöffentlichkeit angenommen und dem neu vorgesehenen § 7e SGB IV in einem grundsätzlich annehmbaren Rahmen gestaltet. Jedoch bleiben wieder einige Kritikpunkte bestehen.

Zunächst ist lobend zu erwähnen, dass die steuerlich höchst problematische Regelung, wonach das eingebrauchte Wertguthaben auch vor Auszahlung bereits zum Vermögen des Arbeitnehmers zählen sollte, ersatzlos gestrichen worden ist. Auch ist nun explizit aufgeführt worden, dass schuldrechtliche Insolvenzsicherungsmodelle in Form von Verpfändungslösungen weiterhin möglich sind. Somit ist ein wesentlicher und mittelstandsfeindlicher Kritikpunkt im gesamten Gesetzgebungsverfahren zur Änderung des Flexi-Gesetzes glücklicherweise entfernt worden. Einzig unverständlich ist noch, warum in der aktuellen Gesetzesbegründung auf Seite 33 nach wie vor Treuhandlösungen (gleichbedeutend sind wohl auch CTA-Modelle gemeint) als Standardlösungen vorgesehen sind und schuldrechtliche Lösungen als Ausnahme angesehen werden. Es scheint auch in diesem Zusammenhang eine Präferenzierung von Konzeptanbietern durch den Gesetzgeber stattzufinden, ob-

26 Vgl. Art. 20 GG als Grundlage des Sozialstaatsprinzips.

27 Vgl. *Weber-Grellet*, DB 2007, 1717 – 1720.

28 Vgl. *Uckermann* BB 2008, 1281 ff., 1566 ff.

wohl seit den eindrucksvollen Verlautbarungen von *Seeger*²⁹, CTA-Lösungen zum Teil ins rechte Licht gerückt worden sind.

Ebenfalls lobend zu erwähnen ist, dass keine Trennung des Wertguthabens mehr vom Betriebs- und Anlagevermögen mehr erfolgen muss. Unklarheiten erwirkt der Gesetzgeber jedoch in diesem Zusammenhang mit Formlierung „...sind Wertguthaben unter Ausschluss der Rückführung durch einen Dritten zu führen,...“. Gepaart mit der Tatsache, dass der Gesetzgeber den auf die jeweilige Arbeitnehmer-Einbringung entfallenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag wohl fälschlicherweise ebenfalls zum Wertguthaben zählt, würde dies bedeuten, dass der Arbeitgeber sein rechtliches Eigentum an diesem Beitrag verliert, obwohl er diesen nur aus Insolvenzschutzgründen mit einbringt. In diesem Zusammenhang sind die Ausführungen des Autors unter II. 1. eindringlich zu beachten, um zu verhindern, dass sich Arbeitnehmer dem Verdacht der ungerechtfertigten Bereicherung (vgl. §§ 812 ff. BGB) aussetzen³⁰. Der Gesetzgeber ist somit nochmals aufgerufen, sich einer allgemein annehmbaren Wertguthabendefinition zu bedienen.

Desweiteren kann den übrigen Inhalten der Norm, bis auf folgende Regelungen, grds. zugestimmt werden:

- Die im Rahmen der Arbeitgeberprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung Bund vorgesehen 2-Monatsfrist zur Heilung einer fehlenden Insolvenzversicherung sollte aus Praktikabilitätsgründen auf 6 Monate hin ausgedehnt werden.
- Dem Arbeitgeber muss es weiterhin vorbehalten bleiben auch einseitig entscheiden zu können, ggf. sinnvollere Insolvenzschutzmaßnahmen wählen zu können³¹.

5. Übertragung von Wertguthaben (§ 7f Abs. 1 bis 3 SGB IV)

a) Beabsichtigte Änderung

Um der Störfallproblematik in den Fällen vorzubeugen, wenn bei einem Arbeitgeberwechsel der neue Arbeitgeber die bei einem alten Arbeitgeber gebildeten Wertguthaben nicht übernehmen möchte, kann der Arbeitnehmer einseitig ein Übertragung des Wertguthabens auf die Deutsche Rentenversicherung Bund verlangen, ohne dass ein Rückübertragungsanspruch auf den Beschäftigten besteht.

b) Würdigung

In diesem Zusammenhang wird ebenfalls vollumfänglich auf die Kritikpunkte des Autors in den Ausgaben Nr. 24/2008 (S. 1281 ff.) und Nr. 29/2008 (S. 1566 ff.) des Betriebs-Beraters verwiesen, die die zum Teil durch den Gesetzgeber in diesem Kontext zugelassenen Absurditäten eindeutig definieren. Es bleibt in diesem Zusammenhang mit Spannung zu erwarten, sollte sich keine Änderung der genannten Norm mehr erreichen lassen, wie Arbeitnehmer auf die Möglichkeit zur Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund ohne Rückübertragungsanspruch reagieren.

III. Folgeänderungen

Die weiteren Änderungen des Gesetzgebers im vorliegenden Gesetzesentwurf beziehen sich hauptsächlich auf redaktionelle Folgeänderungen, die durch die zuvor genannten Regelungsvorhaben bedingt werden. Aufgrund dieser beschriebenen rein redaktionellen Änderungen der tangierten Normenbereiche, wird an dieser Stelle auf eine nähere, inhaltliche Erläuterung verzichtet (näheres siehe unter Fn. 3).

IV. Ausblick

Gemäß aktuellen Informationen ist nun mit folgendem parlamentarischem Zeitplan im weiteren Gesetzgebungsverfahren zur „Erneuerung“ des Flexi-Gesetzes zu rechnen:

- 19.9.2008: 1. Durchgang Bundesrat
- 16.10.2008: 1. Lesung Bundestag
- Oktober 2008: Bundestag-Ausschüsse
- November 2008: 2. und 3. Lesung Bundestag
- 19.12.2008: 2. Durchgang Bundesrat
- 1.1.2009: Inkrafttreten

In der 2. November-Woche dieses Jahres ist zudem mit förmlichen Experten- und Sachverständigen-Anhörungen im zuständigen Bundestagsausschuss zu rechnen.

V. Mögliche Einflüsse aus dem Bundesfinanzministerium (BMF)

Gut unterrichteten Kreisen folgend sollen Arbeitszeitkontenvereinbarungen nach Vorstellungen des BMAS zukünftig nur noch eine steuerliche Anerkennung finden können, wenn der betreffende Arbeitnehmer zu 100% seine eingezahlten Einbringungen zurückerhält. Auch aus der Finanzverwaltung Nordrhein-Westfalen wird bereits von einem diesbezüglichen Ansinnen berichtet³². Jedoch ist auch dieses Vorhaben aus den bereits genannten Gründen unter II. 3. vollumfänglich abzulehnen. Denn wäre eine derartige Kapitalgarantie nichts anderes als eine Bestätigung des Vorhabens des BMAS. Vor allem müsste sich dann auch einmal eingehend zur Thematik entstehender Kosten von in Frage kommender Rückdeckungsanlagen von Zeitwertkonten- bzw. Arbeitszeitkontensystemen geäußert werden. Somit muss es in diesem Zusammenhang auch den einzelnen Vertragsparteien überlassen werden, welche Anlageentscheidung getroffen wird. Zumal Arbeitnehmer keine Verpflichtung trifft, Möglichkeiten zur Bildung von Wertguthaben in Anspruch zu nehmen.

VI. Fazit

Es liegt nun an den zuständigen Fachausschüssen des Deutschen Bundestages inkl. möglicher Expertenanhörungen sowie den Eingriffsmöglichkeiten des Bundesrates, um den weiterhin von erheblichen juristischen Handwerksfehlern und inkonsequenten Argumentationsketten besetzten Gesetzesentwurf in einem „fertigen Gesetz“ richtig zu justieren.

// Autor

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



²⁹ *Seeger*, DB 2007, 697–703; vgl. auch *Uckermann*, V & S, 8/2007 S. 28–31.

³⁰ Vgl. *Uckermann* BB 2008, 1569.

³¹ Begründungen siehe Fn. 30.

³² *Niermann/Risthaus*, DB 2008, Beilage 4 zu Heft 17, 74.