

I. Insolvenzschutz von Wertguthaben aus Arbeitszeitkonten, insbesondere Altersteilzeit

Nach § 7 d SGB IV sind die Vertragsparteien bereits seit 1998 dazu verpflichtet, Vorkehrungen zu treffen, die zur Erfüllung der im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle angesammelten Wertguthaben bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers dienen. Eine Insolvenzschutzpflicht ergibt sich bislang aber nur, wenn kein Anspruch auf Insolvenzgeld des Arbeitnehmers besteht und das Wertguthaben des Beschäftigten einen Betrag in Höhe des Dreifachen der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (2004: $3 \times 2.415 \text{ €} = 7.245 \text{ €}$) überschreitet sowie der vereinbarte Zeitraum, in dem das Wertguthaben auszugleichen ist, 27 Monate nach der ersten Gutschrift übersteigt (Tatbestände müssen additiv erfüllt sein).

Neues Insolvenzrecht für Altersteilzeitverträge

In der Praxis erfolgte die Insolvenzschutzpflicht nur teilweise durch entsprechende Betriebsvereinbarungen oder im Rahmen von Tarifverträgen. Der Gesetzgeber hat aber nunmehr durch Änderung des Altersteilzeitgesetzes die Insolvenzschutzpflicht für Wertguthaben bei Altersteilzeit festgelegt. Durch den neu eingefügten § 8 a Altersteilzeitgesetz (AtG) wird im so genannten Blockmodell (Arbeits-/ Freistellungsphase) die Verpflichtung zur Insolvenzschutz ab 01.07.2004 geregelt. Die alte Regelung des § 7 d SGB IV greift damit noch für sonstige Arbeitszeitguthaben (z.B. Überstundenguthaben, Langzeitkon-

ten etc.) bzw. für Altersteilzeitverträge vor dem Stichtag 01.07.2004. Die Neuregelung des § 8 a AtG gilt nur für Altersteilzeitverträge, die ab 01.07.2004 beginnen. Es kommt also nicht auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses an. Außerdem sind nur Altersteilzeitverträge im Rahmen des Blockmodells betroffen (die selten anzutreffenden Teilzeitmodelle werden nicht erfasst). Im Blockmodell leistet der Arbeitnehmer 50 % seiner Arbeitszeit zur Ansparung seines Wertguthabens für die gleichlange an die Arbeitsphase anschließende Freistellungsperiode. Im Falle der Insolvenz handelt es sich bei dem Wertguthaben um sog. Masseschulden, die nur – wenn überhaupt – quotenmäßig befriedigt werden. Der Arbeitnehmer erhält lediglich für die letzten drei Monate Insolvenzgeld, das übrige Wertguthaben ist nicht abgesichert. Diese fehlende Sicherung wird durch § 8 a AtG erreicht.

Mindestgrenzwert 3faches Regelarbeitsentgelt

Durch die Einführung des § 8 a AtG wird der Arbeitgeber von der ersten Gutschrift an zur geeigneten Absicherung der Wertguthaben von Altersteilzeit beschäftigten Arbeitnehmern verpflichtet, wenn das Wertguthaben den dreifachen Betrag des Regelarbeitsentgeltes nach § 6 Abs. 1 AtG, also des bisherigen sozialversicherungspflichtigen Entgeltes zuzüglich der Arbeitgeberanteile an den Gesamt-Sozialversicherungsbeiträgen, über-

In dieser Ausgabe:

Insolvenzschutz von Wertguthaben aus Arbeitszeitkonten	1
Fortsetzung von Seite 1	2
GGF-Versorgung und Vorwegabzug	3
Impressum	4

steigt. Maßgeblich für das Überschreiten des Grenzwertes ist, dass ein Wertguthaben auf Basis der getroffenen Altersteilzeitvereinbarung aufgebaut wird, das den Betrag des dreifachen Regelarbeitsentgeltes zuzügl. Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung überschreitet. Das bedeutet, die Insolvenzschutzpflicht setzt unmittelbar nach dem ersten Monat der Arbeitsphase (erster Erfüllungsrückstand) ein, wenn das Wertguthaben (Summe der künftigen Erfüllungsrückstände und Aufstockungsbeträge zur Sozialversicherung) während der Arbeitsphase den Grenzwert (§ 6 Abs. 1 AtG) überschreiten wird.

Die Absicherung gegen die Insolvenz des Unternehmens bezieht sich nur auf das vom Arbeitnehmer erarbeitete Wertguthaben und die hierauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Nicht zu sichern sind die Aufstockungsleistungen, d. h. die gesetzlichen 20 % auf das Regelarbeitsentgelt (70 % Nettoentgelt) oder ggf. höhere Aufstockungsleistungen auf Grund eines Tarifvertrages (z. B. Metall-Tarifvertrag zur Altersteilzeit 82 % Nettoentgelt) oder einzelvertragliche Vereinbarungen.

Das Regelarbeitsentgelt im Sinne des § 6 Abs. 1 AtG umfasst das sog. sozialversicherungspflichtige Entgelt:

- * alle regelmäßigen Entgeltbestandteile,
- * alle Sachbezüge
- * ggf. steuerfreie Zulagen wie Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge
- * aber keine Einmalzahlungen

Sonderzahlungen (wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld) können aufgeteilt werden (1/12 je Monat) und zählen so zum Regelarbeitsentgelt.

Fortsetzung von Seite 1

Möglichkeiten des Insolvenzschutzes

Während § 7 d SGB IV nur davon spricht, dass Vorkehrungen für einen geeigneten Insolvenzschutz zu treffen sind, werden in der neuen Vorschrift des § 8 a AtG eine Reihe von Sicherungsformen ausgeschlossen, die bislang auf Grund der niedrigen Kosten (bzw. geringer Liquiditätsabfluss) und des geringen Verwaltungsaufwandes von den Unternehmen zur Absicherung der Arbeitszeitkonten bevorzugt wurden. Das Altersteilzeitgesetz schreibt keine konkreten Sicherungsformen vor, allerdings reichen bilanzielle Rückstellungen, die für Handels- und Steuerbilanz angesetzt werden müssen, nicht aus (§ 8 a Abs. 1 Satz 1 AtG). Das gilt auch für zwischen Konzern verbundenen Unternehmen praktizierte Einstandspflichten wie Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schulbeiträge.

In der Praxis wurden folgende Modelle des Insolvenzschutzes entwickelt (teilweise abgeleitet aus der betrieblichen Altersversorgung):

1. Versicherungslösungen mit Pfandrechten
2. Fondslösungen
3. (Doppelseitige) Treuhand (CTA)
4. Kautionsversicherung
5. Bankbürgschaft

1. Versicherungslösungen

Die Versicherungslösung in Form von Rückdeckungsversicherungen ist aus der betrieblichen Altersversorgung bekannt. Der Arbeitgeber zahlt während der Arbeitsphase kontinuierlich das Wertguthaben in eine kongruente Rückdeckungsversicherung ein. Die Rückdeckungsversicherung wird zum Schutze des Arbeitnehmers an diesen verpfändet. Während der Freistellungsphase zahlt die Versicherung das verzinste Kapital an den Arbeitgeber zurück (Versicherungsnehmer und bezugsberechtigt ist das Unternehmen), der die Abrechnung des Teilzeitgehaltes vornimmt (Abführung von Steuern und Sozialabgaben, Auszahlung des Nettobetrag). Im Falle der Insolvenz ist das Rückdeckungsvermögen durch die Verpfändung der Insolvenzmasse entzogen (Eintritt der Pfandreife). Das Versicherungsunternehmen übernimmt dann die Aufgabe des Arbeitgebers, das verbleibende Rückdeckungskapital wird bis zur Höhe der bestehenden Erfüllungsrückstände als Einmalleistung an die Arbeitnehmer ausgezahlt.

2. Fondslösungen

In diesem Fall wird das Wertguthaben während der Arbeitsphase kontinuierlich in einem Investmentfonds in Form risikoarmer, gering volatiler Anlagen angelegt (z. B. Geldmarktfonds). Depotinhaber ist das Unternehmen, das Wertpapierdepot wird wiederum verpfändet, so dass für den Insolvenzfall eine entsprechende Absicherung gewährleistet wird.

Fonds- und Versicherungslösungen sind jeweils mit entsprechendem Liquiditätsabfluss verbunden. Bei der Alterszeit handelt es sich im Vergleich zur betrieblichen Altersver-

sorgung um kurzfristige Vermögensanlagen. Biometrische Risiken (Tod, Invalidität) sind nur im geringen Umfang vorhanden. Das Anforderungsprofil der Finanzierung und Absicherung der Altersteilzeitkonten spricht somit eher für die Fondslösung.

3. Treuhandmodelle

Treuhandmodelle (Contractual Trust Arrangements, CTA) werden in der betrieblichen Altersversorgung zur Finanzierung unmittelbarer Pensionszusagen seit kurzem praktiziert. CTA's bieten die Vorteile der bilanziellen Verrechnung von Verpflichtung (Pensionsrückstellung) und Kapitalwerten (assets) nach internationalen Bilanzierungsansätzen (IFRS, US-GAAP) sowie die Insolvenzsicherung der Vermögenswerte für die Versorgungsberechtigten (doppelseitige Treuhand).

Im Rahmen des Treuhandvertrages verwaltet der Treuhänder das ihm vom Arbeitgeber übertragene Vermögen. Der Treuhänder verpflichtet sich, dieses Vermögen ausschließlich nur zur Erfüllung der Ansprüche (in diesem Fall Erfüllungsrückstände aus Altersteilzeit) der Arbeitnehmer zu verwenden. Das vom Treuhänder verwaltete Vermögen fällt nicht in die Insolvenzmasse, solange nicht alle arbeitsrechtlichen Verpflichtungen erfüllt sind. Alle Wertguthaben können unternehmensbezogen angelegt werden (keine Einzelanlage oder –deposits je Arbeitnehmer).

Die Einzelverpfändung (Versicherung, Fonds) empfiehlt sich bei Unternehmen mit einem kleinen Bestand an Altersteilzeit-Arbeitnehmern (bis 20 Personen). Bei größeren Beständen hat das Treuhandmodell Vorteile. Der Treuhänder übernimmt auch die Führung der Arbeitnehmerkonten und die Informationspflicht gegenüber den Arbeitnehmern.

4. Kautionsversicherung

Erste Versicherungsgesellschaften bieten dieses Produkt zur Absicherung der Altersteilzeit-Wertguthaben an. Das zu sichernde Wertguthaben muss durch ein versicherungsmathematisches Gutachten ermittelt werden. Der Arbeitgeber zahlt dann eine Kautionsversicherung in Höhe von z. B. 25 % des abzusichernden Guthabens an die Versicherungsgesellschaft. Im Falle der Insolvenz kann der Arbeitnehmer die Versicherungsleistung in Anspruch nehmen. Da der Versicherer eine Bonitätsprüfung vor Zeichnung der Kautionsversicherung durchführt, eignet sich diese Sicherungsform nur für solvente Unternehmen.

5. Bankbürgschaft

Auch hier ist das maximal zu sichernde Wertguthaben versicherungsmathematisch zu ermitteln. Die Bank verlangt für eine solche Bürgschaft eine Avalprovision in Abhängigkeit von der Höhe der zu sichernden Forderung und der Bonität des Unternehmens.

Die Bankbürgschaft kann auch dazu führen, dass bestehende Kreditlinien gekürzt werden.

Fortsetzung von Seite 2

Arbeitnehmerrechte

Der Arbeitgeber hat mit der ersten Gutschrift und dann jeweils nach 6 Monaten eine Informationspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer (Höhe und Form der Insolvenzversicherung, § 8 a Abs. 3 AtG). Kommt der Arbeitgeber seiner Sicherungsverpflichtung nicht nach, hat der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Sicherungsleistung (Bürgschaften durch einen tauglichen Bürgen im Sinne von § 239 BGB, mündelsichere Anlage einer Geldleistung).

Soweit die Absicherung in Form von Versicherungs- oder Fondsanlagen mit Einzelpfandrecht oder auf Basis eines Treuhandvertrages erfolgt, übernimmt der Dienstleister i.d.R. die Informationspflicht. Die Treuhandlösung kann in Form eines eigenen Trusts für das Unternehmen aufgelegt werden (aus Kostengründen nur für große Unternehmen geeignet) oder durch Beitritt zu einer Gruppen-Treuhand.

Die Gruppen-Treuhand ist insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen geeignet.

Unabhängig von der Altersteilzeit bieten sich die beschriebenen Finanzanlagen auch allgemein für Arbeitszeitkonten (Langzeitkonten, Überstundenguthaben) an. Hier ergeben sich auch interessante Anknüpfungspunkte für die betriebliche Altersversorgung (z.B. die Umwidmung der Wertguthaben in bAV-Modelle bei Eintritt eines Versorgungsfalles oder vorzeitigem Ausscheiden).

Bei der konkreten Umsetzung Ihrer Altersteilzeitverträge (oder auch allgemeiner Arbeitszeitkonten) können Sie unsere Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Hierzu zählen selbstverständlich auch Bilanzgutachten über die Höhe der Rückstellungen für Altersteilzeitverpflichtungen (Steuer-, Handelsrecht, internationale Bewertungen).

II. GGF- Versorgung und Vorwegabzug

Der BFH hat mit Urteil vom 16.10.2002 entschieden, dass der Vorwegabzug des Alleingeschäfters-Geschäftsführers einer GmbH nicht zu kürzen ist, wenn diese ihm eine betriebliche Altersversorgung zugesagt hat (s. a. unser DLQ 2003/03). Offen geblieben war die Frage, wie die Finanzverwaltung mit dieser Entscheidung umgeht (z.B. Anwendung nur auf den entschiedenen Fall).

Mit Verfügung der OFD Chemnitz vom 22.07.2004 – S 2221 – 86/14 – St22 wurde nun klargestellt, dass die BFH-Entscheidung auch in gleich gelagerten Fällen angewendet werden kann, d. h. dass eine Pensionszusage nicht zur Kürzung des Vorwegabzuges führt. Allerdings beschränke sich die Anwendung der Entscheidung auf GGF, die Alleingeschäfters sind. Andererseits hat das FG München in Urteilen vom 23.07.2003 den Vorwegabzug für Vorsorgeaufwendungen für zwei je zu 50 % be-

teiligte GGF nicht gekürzt. Gegen diese Urteile wurde jeweils Revision beim BFH eingelegt. Im Hinblick darauf können entsprechende Einspruchsverfahren ruhen, bzw. die Aussetzung der Vollziehung ist möglich.

Die mit Einspruch bezüglich der Kürzung des Vorwegabzuges von Alleingeschäfters belegten Einkommensteuerbescheide können nun korrigiert werden. Die OFD-Verfügung behandelt auch die Änderung von Einkommensteuerbescheiden, wenn der Steuerpflichtige von der Einlegung eines Einspruchs „abgehalten“ wurde bzw. durch „irreführende Äußerung“ den Einspruch zurück genommen hat und die Fristen i.S. der AO noch nicht abgelaufen sind. Soweit die verfahrensrechtlichen Möglichkeiten zur Änderung der Einkommensteuerbescheide nicht bestehen, sollen vorläufige Einkommensteuerbescheide im Billigkeitsweg zur Anwendung des BFH-Urteils korrigiert werden.

Impressum:

Herausgeber:



Bremsstrasse 12
50969 Köln

Tel.: +49-221-936 434-0
Fax: +49-221-936 434-40
E-Mail: koeln@dr-lutz-institut.de

WWW.DR-LUTZ-INSTITUT.DE

Verantwortlich:

Dr. Joachim Lutz

Dr. Lutz Institut - das ist umfassende und kompetente Beratung und Betreuung in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (BAV).

Wir entwickeln nicht nur individuelle Pensions- und Gesamtvergütungskonzepte für Führungskräfte und ihre Mitarbeiter, sondern sorgen auch zuverlässig für deren effektive Umsetzung.

Unser Team berät und betreut Sie

- kompetent mit erfahrenen und hochmotivierten Mitarbeitern*
- individuell mit kundenorientierten und flexiblen Konzepten*
- zielgerichtet mit strategisch durchdachter und systematischer Umsetzung*
- progressiv mit Bezug auf aktuelle Entwicklungen*
- partnerschaftlich mit Fairness und Offenheit*