

## Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 24.08.2009

### Neue steuerliche Regelung für Zeitwertkonten: Das BMF-Schreiben vom 17.06.2009

Nachdem bisher Zeitwertkonten im BMF-Schreiben vom 17.11.2004 lediglich mit einem Absatz erwähnt worden waren, ist ihnen seit dem 17.06.2009 ein eigenes BMF-Schreiben gewidmet. Dieses Schreiben ist mit Wirkung ab 01.01. 2009 anzuwenden. Zur bilanziellen Berücksichtigung von Arbeitszeit-, Zeitwert- und Lebensarbeitszeitkonten wird in einem künftigen gesonderten BMFSchreiben Stellung genommen.

Hintergrund des aktuellen BMF-Schreibens sind die Änderungen des Flexi-Gesetzes II (Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21.12.2008, BGBl. I S. 2940), das in seinen wesentlichen Bestandteilen am 01.01.2009 in Kraft trat (siehe dazu Cisch/Ulbrich, BB 2009, S. 550 – 557). Die Sozialversicherungsträger hatten sich bereits am 31.03.2009 in einem Rundschreiben, das jenes aus dem Jahr 2003 ablöst, zur neuen Rechtslage geäußert (siehe dazu Ulbrich/Rihn, DB 2009, S. 1466 - 1470).

#### I. Steuerlicher Begriff des Zeitwertkontos

Um zu bestimmen, welche Arbeitszeitkonten steuerlich als Zeitwertkonten anzuerkennen sind, lehnt sich die Finanzverwaltung an den sozialversicherungsrechtlichen Begriff der Wertguthaben-Vereinbarung an. Anerkannt werden also Vereinbarungen, die den Anforderungen des § 7b SGB IV entsprechen. Eine Wertguthaben-Vereinbarung liegt danach vor, wenn

1. sie schriftlich abgeschlossen wurde,
2. sie nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktion- und Arbeitszyklen verfolgt,
3. Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen,
4. das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird und
5. das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 400 Euro monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

Das Abstellen auf den Zweck der Freistellung als Abgrenzungsmerkmal dürfte dazu führen, dass die meisten der in der Praxis üblichen Kontenarten besser als bisher zugeordnet werden können. Die in Nr. 2 genannten Ziele werden regelmäßig mit Verstetigungs-Modellen (bspw. Gleitzeitkonten, Jahresarbeitszeitkonten, Flexi-Konten) umgesetzt, die insoweit also aus dem Kreis der steuerlich anzuerkennenden Zeitwertkonten ausscheiden. Nr. 3 schließt sie endgültig aus. Bei ihnen erfolgt also Zufluss mit Auszahlung des Arbeitslohns bzw. anderweitiger Erlangung der wirtschaftlichen Verfügungsmacht. Als Zeitwertkonten im steuerlichen Sinne werden also die Aufschubmodelle, die in der Regel auf längerfristige Freistellungen gerichtet sind, anerkannt, bspw. Lebensarbeitszeitkonten, Altersteilzeitkonten. Nr. 5 schließlich bewirkt, dass nun auch geringfügig Beschäftigte gem. § 8 Abs. 1 SGB IV steuerlich anerkannte Wertguthaben-Vereinbarungen abschließen können.

#### II. Besteuerungszeitpunkt

Da bei Wertguthaben-Vereinbarungen der Anspruch auf Arbeitsentgelt bereits im Zeitpunkt der Erarbeitung entsteht, würde das aufgeschobene Entgelt zu diesem Zeitpunkt auch zufließen. Deswegen ist es erforderlich, den Zuflusszeitpunkt zu verschieben. In diesem Sinne führt nach Ansicht des BMF weder die Vereinbarung eines Zeitwertkontos noch die Wertgutschrift auf diesem Konto zum Zufluss von Arbeitslohn, sofern die im BMF-Schreiben genannten Regeln eingehalten werden. Erst die Auszahlung des Guthabens während der Freistellungsphase löst Zufluss von Arbeitslohn und damit eine Besteuerung aus.

Die Gutschrift von Arbeitslohn (laufender Arbeitslohn, Einmal- und Sonderzahlungen) zugunsten eines Zeitwertkontos wird aus Vereinfachungsgründen auch dann steuerlich anerkannt, wenn die Wertguthaben-Vereinbarung bereits erdiente, aber noch nicht fällig gewordene Arbeitslohnanteile

umfasst. Dies gilt auch, wenn eine Einmal- oder Sonderzahlung einen Zeitraum von mehr als einem Jahr betrifft. Insoweit besteht also Gleichklang mit der bAV (siehe BMF-Schreiben vom 20.1.2009, BStBl. I S. 273, 304; Rdnr. 192).

Nach Flexi II ist seit dem 01.01.2009 gem. § 7d Abs. 1 SGB IV neben dem (Brutto-) Entgeltguthaben des Arbeitnehmers auch der darauf entfallende Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag Bestandteil eines Wertguthabens. Deswegen sind diese Beiträge beim Arbeitnehmer lohnsteuerlich ebenso wie das aufgeschobene Entgelt zu behandeln. Erst wenn aus einem steuerlich anzuerkennenden Zeitwertkonto tatsächlich Arbeitslohnzahlungen erfolgen, gelten auch die dann fälligen Sozialversicherungsbeiträge als zugeflossen; wobei für den Arbeitgeberanteil die Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 62 EStG anzuwenden ist.

### III. Verwendung des Wertguthabens zugunsten betrieblicher Altersversorgung

Die Möglichkeit, unter den Voraussetzungen des § 23b Abs. 3a SGB IV, Wertguthaben beitragsfrei in eine betriebliche Altersversorgung zu überführen, wurde durch Flexi II für nach dem 13.11.2008 geschlossene Vereinbarungen abgeschafft. Zwar erkennt die Finanzverwaltung auch diese Überführungen nach wie vor an, sofern sie vor planmäßiger Auszahlung während der Freistellungsphase vereinbart wurden.

Die fehlende sozialversicherungsrechtliche Begleitung dürfte das Interesse der Praxis an diesem Vorgehen jedoch dämpfen. Der Zeitpunkt des Zuflusses der zugunsten der betrieblichen Altersversorgung umgewandelten Beträge richtet sich nach dem Durchführungsweg der zugesagten betrieblichen Altersversorgung (vgl. BMF-Schreiben vom 20. Januar 2009, BStBl I S. 273, Rz.189).

### IV. Begünstigter Personenkreis

1. Ein Zeitwertkonto im steuerlichen Sinne kann für alle Arbeitnehmer gem. § 1 LStDV im Rahmen eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses eingerichtet werden. Dazu gehören auch Arbeitnehmer mit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung i. S. d. § 8 bzw. § 8a SGB IV. Organe einer Gesellschaft, die insoweit nicht als Arbeitnehmer gelten, sind also bereits deshalb steuerlich vom Abschluss eines Zeitwertkontos ausgeschlossen (bspw. beherrschender GGF).

2. Bei befristeten Dienstverhältnissen werden Zeitwertkonten steuerlich nur dann anerkannt, wenn das Wertguthaben bei normalem Ablauf während der Dauer des befristeten Dienstverhältnisses, d. h. innerhalb der vertraglich vereinbarten Befristung, durch Freistellung aufgebraucht wird. Das ergibt sich bereits daraus, dass bei planmäßiger Entsparung in der Freistellungsphase das Arbeitsverhältnis nicht endet, sondern unter Suspendierung der Hauptleistungspflichten fortbesteht.

3. Nach Ansicht der Finanzverwaltung ist die Einrichtung von Zeitwertkonten bei Arbeitnehmern, die zugleich als Organ einer Körperschaft bestellt sind - z. B. bei Mitgliedern des Vorstands einer Aktiengesellschaft oder Geschäftsführern einer GmbH - mit dem Aufgabenbild des Organs einer Körperschaft nicht vereinbar.

Infolgedessen führt bei diesen Personen die Gutschrift auf dem Zeitwertkonto – vorbehaltlich einer verdeckten Gewinnausschüttung, die bei einem Zufluss ab 2009 der 25%igen Abgeltungsteuer unterliegt (§ 20 Abs. 1 Nr. 1 Satz 2 EStG) - zu Zufluss von Arbeitslohn. Wird die Organstellung erst später erworben, hat dies keinen Einfluss auf das bis zu diesem Zeitpunkt aufgebaute Wertguthaben. Wird sie beendet und besteht das Dienstverhältnis fort, kann Wertguthaben (weiter) aufgebaut oder aufgebautes Wertguthaben für Zwecke der Freistellung verwendet werden. Die genannten Grundsätze gelten auch für Arbeitnehmer, die keine Organe sind, aber die Gesellschaft, bei der sie angestellt sind, beherrschen.

Das BMF stellt jedoch eine Vertrauensschutzregel auf. Für Zeitwertkonten vorab genannter Personen, die bis zum 31. Januar 2009 eingerichtet wurden und steuerlich anzuerkennen gewesen wären, werden Zuführungen bis zum 31.12.2009 anerkannt, wenn schützenswertes Vertrauen vorlag. In welchen Fällen das der Fall ist, wird nicht ausgeführt. Hier kommt es auf eine Einzelfallbetrachtung an. Die allgemeinen Grundsätze der verdeckten Gewinnausschüttung bleiben unberührt.

### V. Vorgaben zum Inhalt einer Wertguthaben-Vereinbarung

1. Sämtliche Zeitwertkonten beruhen auf dem Prinzip, die Arbeitsleistung und die dafür zu zahlende Vergütung zeitlich zu entkoppeln. Auch während der Freistellungsphase liegt also ein Arbeitsverhältnis vor. Deswegen widerspricht es der Konzeption eines Zeitwertkontos, Geld anzusammeln, das nicht mehr für eine Freistellung verwendet werden kann. Die Finanzverwaltung setzt diese Grundsätze um, indem nach ihrer Ansicht in ein Zeitwertkonto keine weiteren Gutschriften mehr un versteuert eingestellt werden können, sobald feststeht, dass die dem Konto zugeführten Beträge nicht mehr durch Freistellung vollständig aufgebraucht werden können.

Um insoweit Missbrauchsfälle zu vermeiden, darf gem. § 7 Absatz 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweichen, in denen Arbeitsentgelt bezogen wurde. Das ist nach den Sozialversicherungsträgern dann der Fall, wenn es 70 Prozent nicht unter- und 130 Prozent nicht überschreitet (Rundschreiben vom 31. 03. 2009, S. 21). Soll sich nach der Zeitwertkonten-Vereinbarung das in der Freistellungsphase zu zahlende Entgelt in diesem Korridor bewegen, geht das BMF davon aus, dass die dem Konto zugeführten Beträge durch Freistellung auch vollständig aufgebraucht werden können.

Werden diese Anforderungen nicht erfüllt und bezweckt das Zeitwertkonto eine Freistellung unmittelbar vor einer Altersrente nach dem SGB VI, muss insoweit einmal jährlich eine Prognoseentscheidung getroffen werden, ob das Wertguthaben in der Freistellungsphase planmäßig verbraucht werden kann. Maßstab dafür sind der Arbeitslohnanspruch (ohne Berücksichtigung der Gehaltsänderungsvereinbarung) und der nach der Vereinbarung voraussichtliche Zeitraum der maximal noch zu beanspruchenden Freistellung. Das Ende des voraussichtlichen Freistellungszeitraums kann allerdings nicht über die für den betreffenden Arbeitnehmer relevante Regelaltersgrenze hinausgehen.

2. Die Sozialversicherungsträger waren bisher der Ansicht, dass die mit dem aufgeschobenen Entgelt erwirtschafteten Erträge grundsätzlich zum Wertguthaben gehörten (Rundschreiben vom 29.08.2003, S.22). Seit dem 01.01.2009 lassen sie nun auch eine Aufteilung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter zu (Rundschreiben vom 31.03.2009, S. 24). Die Finanzverwaltung greift dies auf und ist konsequenterweise der Ansicht, dass die Zinsen zwar das Wertguthaben erhöhen, jedoch erst bei tatsächlicher Auszahlung an den Arbeitnehmer als Arbeitslohn zu erfassen sind.

3. Auch nach Flexi II kann sich ein Wertguthaben grundsätzlich nur aus Arbeitsentgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinne gem. § 14 SGB IV speisen. Wird steuerfreies Arbeitsentgelt (d. h. hier, Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nacharbeit) auf ein Zeitwertkonto überführt und war dies zuvor vereinbart worden, so bleibt es auch bei Auszahlung in der Freistellungsphase steuerfrei, wenn es auf dem Zeitwertkonto gesondert ausgewiesen wird. Dieser in R 3b Abs. 8 LStR 2008 enthaltenen Grundsatz wird im BMF-Schreiben bestätigt. Wird das steuerfreie Entgelt jedoch (ebenfalls) verzinst oder unterliegt einer Wertsteigerung, so ist jene Verzinsung oder Wertsteigerung nicht steuerfrei.

4. Eines der Hauptziele von Flexi II ist es, die bislang als unzureichend empfundenen Insolvenzschutzvorschriften zu verbessern. § 7e Abs. 2 SGB IV bspw. bestimmt, dass Wertguthaben grundsätzlich in Treuhandmodellen oder gleichwertigen Sicherungsmitteln geführt werden müssen. Wird der erstgenannte Weg vereinbart, erfolgt eine Übertragung des Wertguthabens auf einen Treuhänder. In diesem Fall, äußert nun die Finanzverwaltung, darf der Arbeitnehmer zur Vermeidung eines Lohnzuflusses keinen unmittelbaren Rechtsanspruch gegenüber diesem Dritten haben. In jedem Fall einer Insolvenzschutz jedoch ist das Entstehen eines Anspruchs gegen den Sicherungsgeber (bspw. Rückdeckungsversicherung) im Insolvenzfall gem. § 3 Nr. 65 c) 2. Halbsatz EStG nicht steuerschädlich.

Eine aus der Anlage des aufgeschobenen Entgelts bei einem Dritten resultierende Minderung oder Erhöhung des Wertguthabens (z. B. Zinsen und Wertsteigerungen infolge von Kursgewinnen) wirkt sich steuerlich beim Arbeitnehmer erst bei Auszahlung der Beträge in der Freistellungsphase aus. Ein Kapitalanlagewahlrecht des Arbeitnehmers ist nach Ansicht des BMF insoweit unschädlich.

5. Eine der neuen Regelungen für Zeitwertkonten besagt gem. § 7d Abs. 3 S. 1 SGB IV, dass nach der Vereinbarung ein Rückfluss des aufgeschobenen Entgelts zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens in der Höhe des angelegten Betrages gewährleistet sein muss

(Werterhaltungsgarantie). Um dieser Vorschrift Nachdruck zu verleihen, macht das BMF ihre Einhaltung zur Bedingung der steuerlichen Anerkennung. Die Werterhaltungsgarantie gilt hier jedoch - ebenso wie im sozialversicherungsrechtlichen Bereich (Rundschreiben vom 31.03.2009, S. 26) - nur für die planmäßige Entspargung des Wertguthabens, d. h. zum Zeitpunkt der planmäßigen Auszahlung. Wertschwankungen (auch ein Absinken unter die Summe der eingebrachten nominalen Beträge) vor planmäßiger Inanspruchnahme, sind also zulässig. U. U. gem. der Vereinbarung vom Arbeitnehmer zu tragende Kosten der Anlage und der Verwaltung in der Ansparphase können von der Werterhaltungsgarantie in Abzug gebracht werden.

Die Finanzverwaltung bezieht die Werterhaltungsgarantie lediglich auf die dem Zeitwertkonto zugeführten Arbeitslohn-Beträge. Relevant ist danach der Bruttoarbeitslohn im steuerlichen Sinne ohne den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Der sozialversicherungsrechtliche Begriff des „Wertguthabens“ gem. § 7d Abs. 1 SGB IV hingegen umfasst wegen seines abweichenden Normzwecks auch die genannten Arbeitgeberbeiträge. Steht der Arbeitgeber für die Werterhaltungsgarantie arbeitsrechtlich ein, hat die Finanzverwaltung keine Bedenken, wenn diese Verpflichtung insbesondere gem. § 7e SGB IV gegen Insolvenz geschützt ist. Dies gilt nicht nur zu Beginn, sondern während der gesamten Auszahlungsphase, unter Abzug der bereits geleisteten Auszahlungen.

Wird das Guthaben eines Zeitwertkontos auf Grund der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei einem externen Anlageinstitut geführt und liegt keine Zeitwertkontengarantie des Arbeitgebers vor, muss zur steuerlichen Anerkennung das Anlageinstitut eine vergleichbare Garantie abgeben.

Um die Wirkungen der neuen Regelungen abzufedern, stellt das BMF auch hier eine Vertrauensschutzregelung auf. Bei Wertguthaben-Vereinbarungen, die vor dem 01.01.2009 ohne Werterhaltungsgarantie eingerichtet wurden und in der Vergangenheit steuerlich anzuerkennen gewesen wären, ist der am 31.12.2008 vorhandene Bestand des Wertguthabens geschützt. Gleiches gilt für Zuführungen zu diesen Konten im Zeitraum zwischen 01.01.2009 und 31.12.2009. Wird nachträglich bis spätestens zum 31.12.2009 eine Zeitwertkontengarantie für das am 31.12.2008 vorhandene Wertguthaben sowie für die Zuführungen vom 01.01.2009 bis zum 31.12.2009 gegeben, werden diese Wertguthaben-Vereinbarungen steuerlich weiter als Zeitwertkonten anerkannt.

#### VI. Planwidrige Verwendung des Wertguthabens

Ein Wertguthaben wird angesammelt, um eine Freistellungsphase zu finanzieren (s. o.). Die Finanzverwaltung kennt neben dieser planmäßigen Verwendung nur die steuerlich unschädliche Verwendung des Guthabens für existenzbedrohende Notlagen. In allen anderen Fällen geht sie von einer planwidrigen Verwendung aus, die eine Besteuerung des gesamten Guthabens - also neben dem ausgezahlten Betrag auch des verbleibenden Guthabenbetrags - im Zeitpunkt der planwidrigen Verwendung nach sich zieht (siehe aber folgende Sonderfälle).

Eine planwidrige Verwendung liegt auch vor, wenn das Dienstverhältnis vor Beginn oder während der Freistellungsphase beendet wird (z. B. durch Erreichen der Altersgrenze, Tod des Arbeitnehmers, Eintritt der Invalidität, Kündigung) und der Wert des Guthabens an den Arbeitnehmer oder seine Erben ausgezahlt wird. Lohnsteuerlich gelten dann die allgemeinen Grundsätze, d. h. der Einmalbetrag ist in der Regel als sonstiger Bezug zu besteuern. Wurde das Guthaben über einen Zeitraum von mehr als 12 Monate hinweg angespart, ist ggfs. eine tarifermäßigte Besteuerung im Rahmen des § 34 EStG vorzunehmen (Arbeitslohn für mehrjährige Tätigkeit).

Der Nichteintritt oder die Verkürzung der Freistellung durch planwidrige Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers ist nach Ansicht des BMF ebenfalls eine planwidrige Verwendung. Eine lohnsteuerliche Erfassung erfolgt in diesen Fällen aber erst im Zeitpunkt der Auszahlung des Guthabens.

#### VII. Übertragung des Wertguthabens bei Beendigung der Beschäftigung

Bereits in der Vergangenheit konnten Ansprüche aus Wertguthaben bei einem Arbeitgeberwechsel auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden, ohne dass ein Störfall oder lohnsteuerlicher Zufluss ausgelöst wurde (Erlass des Finanzministeriums NRW vom 20.08.2001 – S 2332-75-VB 3.). Gem. § 7f SGB IV kann der Beschäftigte nun durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen, dass das Wertguthaben

1. auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn dieser mit dem Beschäftigten eine Wertguthaben-Vereinbarung abgeschlossen und der Übertragung zugestimmt hat,
2. auf die DRB (Deutsche Rentenversicherung Bund) übertragen wird, wenn es einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrags das Sechsfache der monatlichen Bezugsgröße (2009: 15.120 Euro West, 12.810 Euro Ost) übersteigt; die Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber ist dann abgeschlossen.

Die Leistungen aus dem Zeitwertkonto durch den neuen Arbeitgeber in der Freistellungsphase sind als Arbeitslohn zu besteuern. Im Fall der Übertragung des Guthabens auf die Deutsche Rentenversicherung Bund wird der zu übertragende Betrag gem. § 3 Nr. 53 EStG steuerfrei gestellt. Ein tatsächlich noch bestehendes Beschäftigungsverhältnis ist hierfür nicht erforderlich. Bei der Auszahlung des Guthabens durch die Deutsche Rentenversicherung Bund handelt es sich um Arbeitslohn, für den die Deutsche Rentenversicherung Bund gem. § 38 Abs. 3 S. 3 EStG Bund Lohnsteuer einzubehalten hat.

#### VIII. Besondere Aufzeichnungen für Übergangsfälle

Zuführungen zu Zeitwertkonten, die bereits vor dem 31.12.2008 bestanden und die steuerlich nicht nach den unter IV.3 und V.5 genannten Übergangsregelungen anzuerkennen sind, müssen im Zeitwertkonto gesondert aufgezeichnet werden. Eine etwaige Verzinsung (s. o.) ist entsprechend aufzuteilen; die auf zu besteuernde Zuführungen nach dem Stichtag entfallenden Zinsen fließen dem Arbeitnehmer als Einkünfte aus Kapitalvermögen zu.

#### IX. Fazit

Nachdem das BMF-Schreiben bereits Anfang des Jahres im Entwurf vorlag, verzögerte sich seine Veröffentlichung, um eine Abstimmung mit den Ansichten der Sozialversicherungsträger zu ermöglichen. Zwar geht die Finanzverwaltung in ihrem Schreiben in einigen Punkten eigene Wege, bspw. bei der Anerkennung einer Übertragung des Wertguthabens in eine bAV. In den meisten Punkten jedoch lehnt sie sich an das Sozialversicherungsrecht an. Das betrifft insbesondere die Definition eines Zeitwertkontos (§ 7b SGB IV) und die Vorgaben zum Inhalt einer Wertguthaben-Vereinbarung (§ 7 Abs. 1a S. 1 Nr. 2 SGB IV, § 7d SGB IV, § 7e SGB IV). Dadurch wird der Bereich der Zeitwertkonten nun auch steuerlich stärker reglementiert.

Besonders schmerzlich dürfte sich insoweit der Verlust der Anerkennung eines Zeitwertkontos für Organe einer Kapitalgesellschaft auswirken. Darüber hinaus wird durch die Anlehnung an das Sozialversicherungsrecht zwar einerseits Rechtssicherheit erzeugt. Andererseits könnten sich jedoch dessen ungeklärte Fragen zu Zeitwertkonten teilweise auch auf das Steuerrecht auswirken. Die Finanzverwaltung wird sich aber wohl nicht in allen Detailfragen der Ansicht bspw. der Sozialversicherungsträger anschließen.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen  
Jürgen Abstreiter

WIRTSCHAFTSBERATUNG  
Jürgen Abstreiter  
Herbststr. 36a  
82194 Gröbenzell

Tel: +49 (0)8142 58760  
Fax: +49 (0)8142 57103  
Mobil: +49 (0)171 4235081

Email: [j.abstreiter@wbja.de](mailto:j.abstreiter@wbja.de)  
Internet: [www.wbja.de](http://www.wbja.de)