ZWK
Arbeitsgemeinschaft
Zeitwertkonten e.V.

Yearbook 2013/2014

Vorwort 04
von Prof. Dr. Dietmar Wellisch

Fachkreis Personalwirtschaft 08
Der Generationenvertrag der Deutschen Post AG –
das Modell und seine Umsetzung

Fachkreis Arbeits- und Sozialversicherungsrecht 14
Das Spannungsverhältnis zwischen reinen Arbeitszeitregelungen
und Wertguthabenvereinbarungen

Fachkreis Anlage von Wertguthaben 22
Mögliche Auswirkungen einer Finanztransaktionssteuer
auf Ergebnisse der Kapitalanlage von Wertkonten

Fachkreis Administration 28
Internetbasierte Portale für Zeitwertkonten und
weitere betriebliche Vorsorgelösungen

Danksagung/Impressum 34

ZWK

Arbeitsgemeinschaft
Zeitwertkonten e.V.

Vorwort

von Prof. Dr. Dietmar Wellisch

Liebe Mitglieder der AGZWK, erfreulicherweise gibt es seit einigen Monaten Grund zur Annahme, dass die Politik der Verbreitung von Zeitwertkonten eine größere Bedeutung einräumt. Es ist inzwischen erklärtes Ziel des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), Wertguthabenvereinbarungen gerade in mittelständischen Unternehmen stärker einzusetzen.

Hierfür sind verschiedene Ansätze während des zweiten Demografiegipfels im Mai 2013 der interessierten Öffentlichkeit durch die Führung des Ministeriums vorgestellt worden. Auch finden sich Bekenntnisse zum Thema Zeitwertkonten in den Wahlplattformen der großen Parteien wieder. Wie nachhaltig diese Vorstellungen umgesetzt werden, wird sich aber erst nach der Bundestagswahl entscheiden, die bei Verlagsschluss für dieses Yearbook noch unmittelbar bevorstand.

Wie kommt es zu dieser politischen Initiative und welche Mittel sollen zur Förderung der weiteren Verbreitung eingesetzt werden?

Hintergrund dürfte zum einen sein, dass aufgrund der demographischen Veränderungen die künftige Arbeitswelt von einem Wechselspiel aus Arbeits- und Auszeiten während des Erwerbslebens gekennzeichnet sein wird. Das Wechselspiel oder generell die Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit kann durch kein anderes personalpolitisches Instrument so wirkungsvoll organisiert und finanziert werden wie durch ein System von Zeitwertkonten. Diese Einsicht ist bei den politischen Entscheidungsträgern angekommen. Zum anderen aber ist durch in Auftrag gegebene Studien bekannt geworden, dass die Verbreitung dieses wirkungsvollen personalpolitischen Instruments auch knapp 15 Jahre nach seiner sozialgesetzlichen Flankierung mit den beschriebenen Erfordernissen nicht Schritt gehalten hat.

Besonders zurückhaltend geht der Mittelstand mit der Einführung des Instruments um. Dies gilt aufgrund der großen Bedeutung von mittelständischen Unternehmen als Arbeitgeber auf dem deutschen Arbeitsmarkt inzwischen auch unter Politikern als bedenklich.

Nach Einschätzung der Bundesregierung hat die fehlende Verbreitung von Zeitwertkonten in erster Linie etwas mit mangelnder Information über die Vorteilhaftigkeit und Funktionsweise des Instruments zu tun. Demzufolge bestand die Initiative des BMAS zur weiteren Verbreitung in diesem Jahr darin, durch die Erstellung und Verbreitung von Informationsmaterialen die Informationslücke zu schließen.

Etwas bedauerlich ist vor diesem Hintergrund sicherlich der Umstand, dass der Gesetzgeber nach der ersten Evaluierung zur Verbreitung von Zeitwertkonten, die von Flexi II vorgesehen war, eine weitere Verpflichtung der Bundesregierung zur Folgeevaluierung nicht mehr vorsieht. Eine förmliche Kontrolle, ob die ergriffenen Verbreitungsanstrengungen der Bundesregierung erfolgreich sind und wirken, ist somit aufgehoben worden.

Vor dem Hintergrund dieser politischen Entwicklungen ist es für unseren Verband besonders erfreulich, dass der fachliche Rat unserer Mitglieder und insbesondere der Funktionsträger der AGZWK von der Politik mehr als in der Vergangenheit gesucht und geschätzt wird. Der Verband befindet sich in einem engen Austausch mit dem BMAS. Die AGZWK hat sich als Fachverband somit in der Wahrnehmung der politischen Entscheidungsträger inzwischen verankert und wird als Ratgeber gehört.

Mit diesem positiven Ausblick auf die Entwicklung von Zeitwertkonten und die Wahrnehmung unseres Verbandes möchte ich Ihnen eine unterhaltsame und lehrreiche Lektüre des Yearbooks ebenso wie eine gewinnbringende Teilnahme an unserer Jahrestagung 2013 wünschen.

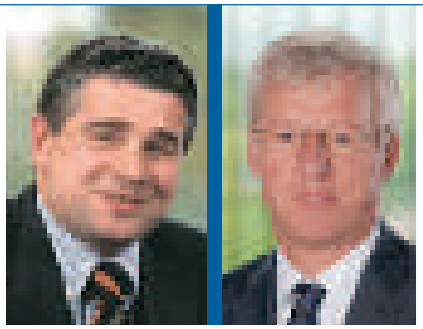
Ihr Dietmar Wellisch

Die Zukunft erkennt man nicht, man schafft sie.

Stanislaw Brzozowski, (1878–1911), polnischer Schriftsteller

Fachkreis Personalwirtschaft

Der Generationenvertrag der Deutschen Post AG – das Modell und seine Umsetzung



Dr. Christian Müller Heinz Georg Sudowe

Im Jahr 2011 hat die Deutsche Post AG, einer der größten deutschen Arbeitgeber, mit dem Generationenvertrag ein innovatives Personalkonzept zur Bewältigung des demografischen Wandels und zur Gestaltung altersgerechten Arbeitens geschaffen.

Die Post für Deutschland. The logistics company for the world.

Deutsche Post DHL ist der weltweit führende Post- und Logistikkonzern. Die Konzernmarken Deutsche Post und DHL stehen für ein einzigartiges Portfolio rund um Logistik (DHL) und Kommunikation (Deutsche Post). Die Gruppe bietet ihren Kunden sowohl einfach zu handhabende Standardprodukte als auch maßgeschneiderte, innovative Lösungen – vom Dialogmarketing bis zur industriellen Versorgungskette.

Dabei bilden die rund 475.000 Mitarbeiter in mehr als 220 Ländern und Territorien ein globales Netzwerk, das auf Service, Qualität und Nachhaltigkeit ausgerichtet ist. Mit seinen Programmen in den Bereichen Klimaschutz, Katastrophenhilfe und Bildung übernimmt der Konzern gesellschaftliche Verantwortung. Deutsche Post DHL erzielte 2012 einen Umsatz von mehr als 55 Milliarden Euro.

Der Generationenvertrag

In dem als „Generationenvertrag" bezeichneten Tarifabschluss haben sich die Deutsche Post AG und die Gewerkschaft ver.di auf ein Tarifmodell verständigt, das für die ca. 130.000 tariflichen Arbeitnehmer eine Neugestaltung der Altersteilzeit, die Einführung von Zeitwertkonten und den Aufbau eines Demografiefonds vorsieht, über den das Entgelt der Mitarbeiter in der Altersteilzeit zusätzlich aufgestockt wird.

Darüber hinaus verbessert der Generationenvertrag auch die Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen: Allein in 2012 wurde ca. 1.300 Auszubildenden der Deutschen Post ein unbefristetes Vollzeitangebot unterbreitet, zudem wurden über 1.500 Fachkräfte in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Die Bekanntgabe des Generationenvertrages der Deutschen Post ist bei allen am Thema Demografie und Zeitwertkonten professionell Interessierten auf große Resonanz gestoßen. Der vorliegende Beitrag erläutert die Grundzüge des Modells sowie die zugrunde liegenden personalpolitischen Ziele.

1. Personalpolitische Ziele

Ausgangspunkt der Überlegungen bei der Deutschen Post war, ein neues Instrument zu etablieren, mit Hilfe dessen der demografische Wandel bewältigt und altersgerechtes Arbeiten ermöglicht werden kann. Die Überlegungen konzentrierten sich dabei zunächst auf die ca. 80.000 Briefzusteller, für die es durch das erhöhte Renteneintrittsalter in Zukunft noch schwieriger sein wird, ohne gesundheitliche Einschränkungen bis zum Rentenbeginn im Umfang eines Vollzeitmitarbeiters arbeiten zu können.

Ziel des Generationenvertrages ist es,

- die körperliche Beanspruchung und Belastung für ältere Arbeitnehmer zu senken,
- die aktive Teilnahme am Arbeitsleben bis zum Erreichen der gesetzlichen Rente zu ermöglichen,
- das Wissen und die Erfahrungen älterer Arbeitnehmer für den Betrieb zu sichern und
- kein Instrument zur Beschleunigung des Personalabbaus zu schaffen.

Zeitphasen des Generationnenvertrages – Beispiel einer Vollzeitkraft mit 38,5 Stunden Wochenarbeit

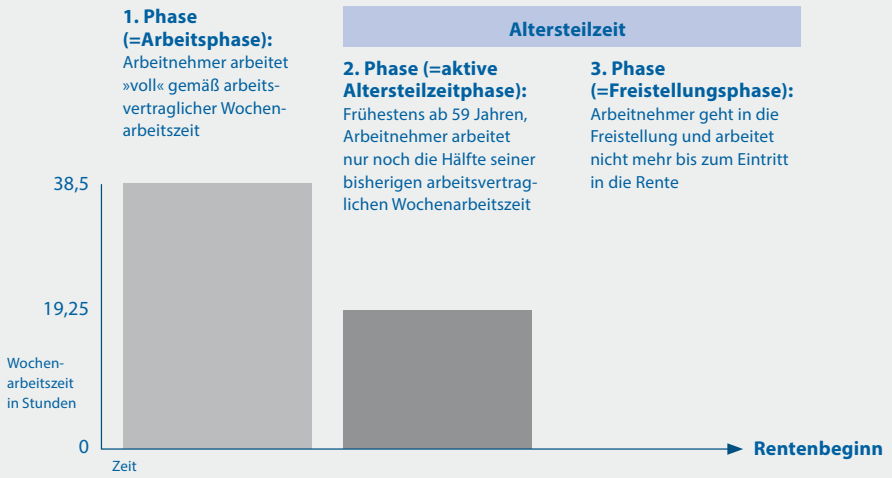


Abbildung: Schematische Darstellung des Grundmodells „Generationenvertrag“ (Quelle: Deutsche Post AG)

2. Grundideen zur Gestaltung des Konzepts

In mehreren Verhandlungsrunden der Tarifpartner wurde das Konzept des Generationenvertrages gemeinsam entwickelt, das nun aus den drei Elementen Zeitwertkonten, Altersteilzeit und Demografiefonds besteht.

Das Grundmodell sieht vor, dass in den letzten sechs Jahren vor Renteneintritt eine spürbare Entlastung der Arbeitnehmer erfolgen soll, dies aber nicht im Sinne des klassischen Blockmodells der Altersteilzeit (erst Vollzeitbeschäftigung, dann vollständige Freistellung), sondern mit einer durchgängigen und gleichmäßigen Reduzierung der Arbeitszeit im so genannten Kontinuitätsmodell. Vor Ende dieses Sechs-Jahres-Zeitraums ist dann eine Freistellung der Arbeitnehmer im Rahmen des zuvor angesparten Wertguthabens möglich. Gedanklich hatte man dabei einen weiteren Fünf-Jahres-Zeitraum vor Augen, in dem es für die Arbeitnehmer möglich sein soll, das notwendige Zeitwertkonto aufzubauen. Der Grundgedanke war also ein Zeitfenster von 11 Jahren, in dem zunächst über fünf Jahre der Aufbau des Wertguthabens erfolgt, dann über weitere sechs Jahre die Altersteilzeit mit auf 50 % reduzierter Beschäftigung und anschließender vollständiger Freistellung aus dem Wertguthaben in Anspruch genommen wird.

3. Detaillierung des Modells

Die Entnahme und Freistellung aus den Zeitwertkonten soll nach dem Modell vorrangig im Rahmen der Altersteilzeit erfolgen. Dazu müssen Arbeitnehmer eine

Wertguthabenvereinbarung abgeschlossen und mindestens ein Wertguthaben von 55% ihres Jahresbruttoeinkommens angespart haben. Für Arbeitnehmer der Jahrgänge 1949 bis 1956 ist eine Übergangslösung mit geringeren Mindestdotierungen des Zeitwertkontos festgelegt worden. Eine wesentliche Ergänzung zum Modell war die Schaffung des Demografiefonds, dessen Verwendung eine starke soziale Komponente beinhaltet, indem Arbeitnehmer in den niedrigen Entgeltgruppen stärker profitieren. In 2011 wurde seitens der Deutschen Post ein Einmalbetrag in den Demografiefonds eingebracht.

Künftig zahlt die Deutsche Post jährlich für jeden vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer einen Demografiebetrag in Höhe von 200 € in den Demografiefonds ein. Im Gegenzug wurde die lineare Erhöhung der Entgelttabellen im Jahr 2012 um 0,5 Prozentpunkte gemindert.

Der Demografiefonds wird zur Aufstockung des Entgelts in der Altersteilzeitphase – über die durch den Arbeitgeber finanzierte und zugesicherte Aufstockung auf 78% des Nettoentgelts hinaus – verwendet. In Abhängigkeit von der Entgeltgruppe kann der einzelne Arbeitnehmer bei halber Wochenarbeitszeit zwischen 79% und 87% seines vorherigen Nettoentgelts erhalten, wobei der Höchstbetrag nur bei Arbeitnehmern in den unteren Entgeltgruppen erreicht wird. Die Aufstockung durch die Deutsche Post und die Zusatzaufstockung aus dem Demografiefonds werden auch für die Freistellungsphase der Altersteilzeit bei Entnahme aus dem Zeitwertkonto (priorisierter Verwendungszweck) gezahlt.

Im Ergebnis ermöglicht der Generationenvertrag älteren Arbeitnehmern die aktive Teilnahme am Arbeitsleben bis zum Erreichen der gesetzlichen Rente (ohne Abschläge) und sichert so das Wissen und die Erfahrung älterer Mitarbeiter für das Unternehmen.

Daneben kann das Wertguthaben auch zur Freistellung für die Pflege naher Angehöriger, für eine Verlängerung der Elternzeit sowie Sabbaticals verwendet werden.

4. Die Erfolge

Wenn es so etwas wie ein Erfolgsgeheimnis für den Generationenvertrag gibt, dann dürfte dies der auf Seiten beider Tarifpartner vorhandene feste Wille gewesen sein, eine konstruktive Lösung zur Bewältigung einer der wesentlichen demografischen Herausforderungen zu schaffen:
Den älteren Arbeitnehmern – insbesondere denjenigen mit körperlich belastender Tätigkeit – einen Weg der Beschäftigung bis zum Renteneintrittsalter zu ebnen. Dieser Ansatz konnte auf Basis des schon früh erstellten gemeinsamen Zielbilds eines Generationenvertrages mit den Komponenten

- Eigenbeitrag der Mitarbeiter durch Ansparen eines Wertguthabens,
- vom Arbeitgeber bezuschusste Altersteilzeitphasemit Zusatzaufstockung aus dem solidarisch finanzierten Demografiefonds und
- aus dem Wertguthaben finanzierte vollständige Freistellung der Arbeitnehmer vor dem Renteneintritt

in die konstruktive Diskussion von Bausteinen des Modells umgewandelt werden.

Darüber hinaus wurde für den Demografiefonds und auch für die Zeitwertkonten ein paritätisch besetzter Beirat eingerichtet, der den Tarifparteien Empfehlungen zur Anlageform und die Auswahl der Anbieter gibt. Die Beiräte werden auch über die finanzielle Situation des Demografiefonds, die Inanspruchnahme der Zeitwertkonten und der Altersteilzeit, die Höhe der Wertguthaben und die Abflüsse aus dem Demografiefonds unterrichtet.

Zusätzlich übernimmt die Deutsche Post die Kosten für die Verwaltung und Kapitalanlage. Damit fließt die erzielte Rendite den Arbeitnehmern in voller Höhe zu. Aktuell zahlen schon über 16.500 Arbeitnehmer in ein Zeitwertkonto ein, ca. 2.000 Arbeitnehmer haben bereits die Altersteilzeit beantragt. Bemerkenswert ist, dass davon ca. 90% in der Brief- und Paketzustellung arbei-

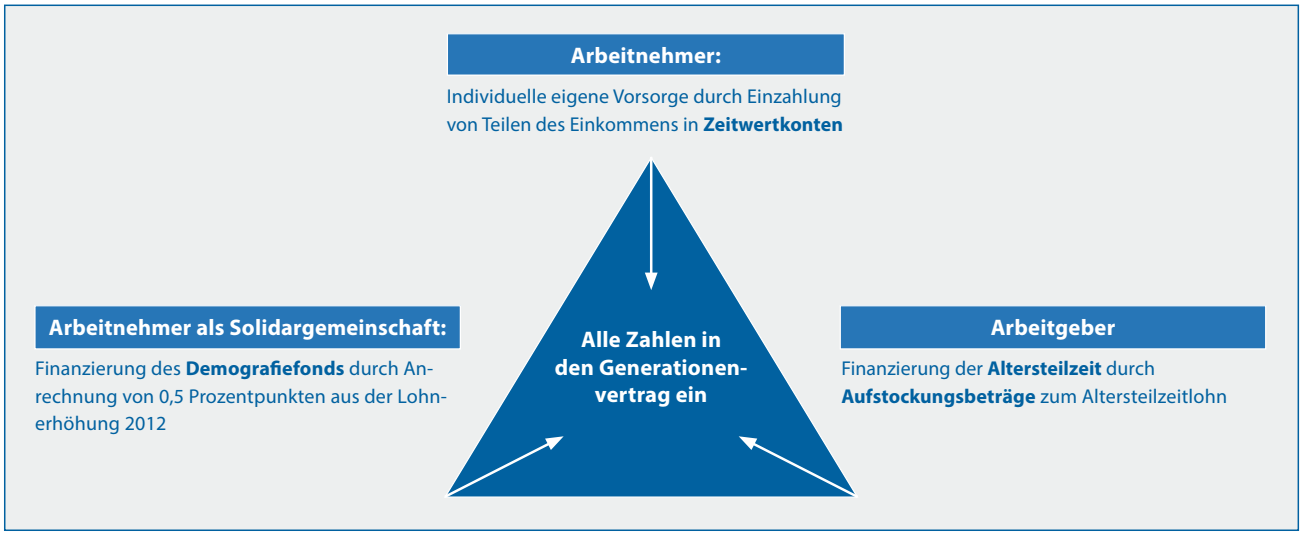


Abbildung: Schematische Darstellung der Finanzierung des Generationenvertrages
(Quelle: Deutsche Post AG)

ten, also die so genannte Fokusgruppe mit dem Modell voll erreicht wurde. Dies ist aus Sicht der Deutschen Post ein sensationeller Erfolg, da der Tarifvertrag noch nicht einmal 2 Jahre in Kraft ist.

5. Fazit

Die Sozialpartner haben sich mit dem Generationenvertrag teilweise auf absolutem Neuland bewegt und ein in dieser Form noch nicht bekanntes Instrument entwickelt.

Im Ergebnis ermöglicht der Generationenvertrag älteren Arbeitnehmern die aktive Teilnahme am Arbeitsleben bis zum Erreichen der gesetzlichen Rente (ohne Abschläge) und sichert so das Wissen und die Erfahrung älterer Mitarbeiter für das Unternehmen. Gleichzeitig schafft der Vertrag Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen. Für dieses „Instrument mit Beispielcharakter" wurde die Deutsche Post Anfang diesen Jahres mit dem Innvationspreis der deutschen Wirtschaft in der Kategorie „Innovative Personalkonzepte" ausgezeichnet.

Autoren:

Dr. Christian Müller
Abteilungsleiter Konditionen, Tarifpolitik, Mitbestimmung BRIEF/DP Deutsche Post AG

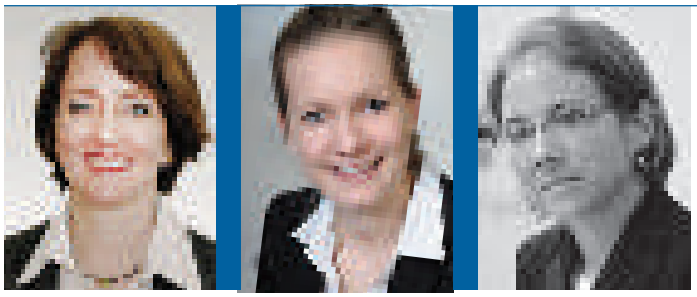
Heinz Georg Sudowe
Senior Experte Group Labor Relations & Tariff Policy Deutsche Post AG

Nur wer sein Ziel kennt, findet den Weg.

Laotse, (um 6 v. Chr.), chinesischer Philosoph

Fachkreis Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Das Spannungsverhältnis zwischen reinen Arbeitszeitregelungen und Wertguthabenvereinbarungen



Anke Blümke Katharina Schlawis Katrin Kümmerle

Seit 2009 grenzt das SGB IV gemäß § 7b Ziffer 2 SGB IV Wertguthabenvereinbarungen (= Zeitwertkonten) von reinen Arbeitszeitregelungen (= z.B. Gleitzeitkonten, Flexi-Konten) ab. Beide Kontentypen unterliegen unterschiedlichen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen, sodass eine eindeutige Zuordnung von erheblicher praktischer Bedeutung für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und letztlich auch für die Betriebsprüfer der Deutschen Rentenversicherung Bund ist.

Die Abgrenzung der beiden Kontentypen erfolgt dabei negativ, d.h. jede Vereinbarung, die nicht als reine Arbeitszeitregelung zu qualifizieren ist, ist gemäß § 7b Ziffer 2 SGB IV eine Wertguthabenvereinbarung. Abgrenzungskriterium ist gemäß § 7b Ziffer 2 SGB IV allein der Freistellungszweck und nicht etwa die mögliche Freistellungsdauer oder das Überschreiten einer bestimmten Guthabenhöhe. Nach einem Vergleich der beiden Kontentypen soll auf die Abgrenzung im Einzelnen eingegangen werden. Hierbei werden insbesondere kombinierte Freistellungszwecke berücksichtigt. Anschließend wird die Frage der Umwidmung vom einen zum anderen Kontentyp betrachtet.

1. Vergleich Zeitwertkonten und reine Arbeitszeitregelungen – wesentliche Unterschiede

1.1 Führung in Geld

Seit 2009 dürfen Zeitwertkonten nach § 7d Abs. 1 Satz 1 SGB IV nur noch als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag geführt werden. Die Führung „in Zeit“ ist grundsätzlich nicht mehr möglich. Für in Zeit geführte Wertguthabenmodelle, die vor dem 01.01.2009 eingerichtet wurden, gilt allerdings nach § 116 Abs. 1 SGB IV eine Bestandsschutzregelung, die auch für „neu vereinbarte Wertguthabenvereinbarungen auf der Grundlage früherer Vereinbarungen“ Anwendung findet. Damit ist es einem Unternehmen möglich, sein Modell so-

wohl für bestehende Vereinbarungen als auch für nach 2008 neu eintretende bzw. neu am Modell teilnehmende Arbeitnehmer einheitlich in Zeit zu führen.[1] Dem gegenüber können reine Arbeitszeitregelungen in Zeit oder Geld geführt werden.

1.2 Kapitalanlage und Werterhaltungsgarantie

Auf Zeitwertkonten findet § 7d Abs. 3 SGB IV Anwendung. Danach hat der Arbeitgeber zum einen zu gewährleisten, dass – bezogen auf den Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme (= Freistellung) – das Wertguthaben mindestens in Höhe der bis dahin angelegten Beträge zur Verfügung steht (sog. Werterhaltungsgarantie). Darüber hinaus schreibt § 7d Abs. 3 SGB IV vor, dass die Anlage des Wertguthabens gemäß den Vorschriften für die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern nach den §§ 80 ff. SGB IV zu erfolgen hat.

Hierbei ist, sofern nicht eine tarifvertragliche Sonderregelung besteht bzw. das Wertguthaben nicht ausschließlich für den Vorruhestand in Anspruch genommen werden kann, lediglich ein Aktien- bzw. Aktienfondsanteil von maximal 20 % zulässig.

Für reine Arbeitszeitregelungen gibt es keine gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich der Kapitalanlage, diese Konten werden in aller Regel lediglich virtuell über eine betriebliche Datenbank geführt[2].

1.3 Portabilität

Hinsichtlich Zeitwertkonten besteht für Arbeitnehmer gemäß § 7f SGB IV ein Rechtsanspruch auf Übertragung des Wertguthabens entweder auf einen Folgearbeitgeber oder auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (= Portabilität). Um das Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen zu können, muss das Guthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrags mindestens einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße aufweisen (2013: EUR 16.170).

Für reine Arbeitszeitregelungen gibt es keine gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich der Kapitalanlage, diese Konten werden in aller Regel lediglich virtuell über eine betriebliche Datenbank geführt.

Für reine Arbeitszeitregelungen hingegen besteht kein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung. Bestehende Guthaben aus reinen Arbeitszeitregelungen werden deshalb in der Regel bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Freizeit abgegolten oder nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen an den Arbeitnehmer ausgezahlt.

1.4 Insolvenzsicherung

Bei Zeitwertkonten greift § 7e SGB IV. Danach hat der Arbeitgeber die Pflicht, eine Absicherung des angesparten Wertguthabens des Arbeitnehmers inklusive des Gesamtsozialversicherungsbeitrages gegen eine mögliche Insolvenz zu gewährleisten[3]. Gemäß § 7e Abs. 1 S. 1 SGB IV ist eine Pflicht zur Insolvenzsicherung dann gegeben, wenn ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht und wenn das Wertguthaben des Beschäftigten einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe der monatlichen Bezugsgröße übersteigt (2013: EUR 2.695). Unterlässt der Arbeitgeber eine Sicherung des Wertguthabens ganz oder sichert der Arbeitgeber nicht adäquat, drohen empfindliche Sanktionen[4].

Reine Arbeitszeitregelungen sind von der Regelung des § 7e SGB IV nicht erfasst, da diese nur Wertguthabenvereinbarungen nach § 7b SGB IV einbezieht. Eine gesetz-

[1] BT-Drucks. 16/10289, S. 20.

[2] Zu den Einzelheiten vgl. Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 31.03.2009, S. 25 ff., Rn. 4.3.

[3] Vgl. Hanau/Veit, Das neue Recht der Arbeitszeitkonten, S. 50.

[4] Kommt der Arbeitgeber beispielsweise seiner Insolvenzsicherungspflicht auch nach Aufforderung des Arbeitnehmers nicht nach, kann dieser die Vereinbarung mit sofortiger Wirkung kündigen. Darüber hinaus haftet der Arbeitgeber soweit es mangels Insolvenzsicherung zu einer Verringerung oder einem Verlust des Wertguthabens im Falle der Insolvenz kommt, § 7e Abs. 5 S. 1 und § 7e Abs. 7 S. 1 SGB IV.

liche Vorschrift zur Insolvenzsicherung besteht für reine Arbeitszeitregelungen demnach nicht. Dem steht allerdings eine vertragliche Insolvenzsicherung, z. B. im Wege einer Betriebsvereinbarung, nicht entgegen. Dies erscheint insbesondere dann sinnvoll, wenn im Kontext reiner Arbeitszeitregelungen hohe Salden angespart werden können.

Grundsätzlich ist für das Bestehen eines sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses u.a. eine tatsächliche Arbeitsleistung erforderlich.

1.5 Verbeitragung

Für die Verbeitragung von Arbeitsentgelt gilt grundsätzlich das Entstehungsprinzip gemäß § 22 Abs. 1 Satz 1 SGB IV.

Es gibt jedoch eine Ausnahme: Für die Verbeitragung von Zahlungen aus einem Zeitwertkonto enthält § 23b SGB IV eine umfassende Sonderregelung. Danach gilt gemäß Abs. 1grundsätzlich, dass sowohl in der Aktivphase als auch in der Freistellungsphase das im jeweiligen Zeitraum fällige Arbeitsentgelt zu verbeitragen ist.

Soweit allerdings das aufgebaute Wertguthaben – beispielsweise wegen der vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses – nicht (mehr) für eine Freistellung entsprechend der Wertguthabenvereinbarung verwendet wird, erfolgt eine Einmalauszahlung des (im Wertguthaben enthaltenen) Arbeitsentgeltguthabens sowie dessen Verbeitragung im Rahmen der sog. Störfallabrechnung.

Die Verbeitragung von Einmalzahlungen von Guthaben auf Basis von reinen Arbeitszeitregelungen, z.B. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, erfolgt nach § 23a SGB IV.

1.6 Beschäftigungsfiktion

Grundsätzlich[5] ist für das Bestehen eines sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses u.a. eine tatsächliche Arbeitsleistung erforderlich.[6] Nach § 7 Abs. 3 SGB IV gilt eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortdauert, jedoch nicht länger als einen Monat. Hierzu korrespondierend fingiert § 7 Abs. 1a Satz 1 SGB IV das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses auch für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat, wenn während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben i.S.v. § 7b SGB IV fällig ist und das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht. Zentrale Voraussetzung für die Beschäftigungsfiktion nach § 7 Abs. 1a Satz 1 SGB IV ist, dass eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV vorliegt.

Die Beschäftigungsfiktion gilt allerdings nach § 7 Abs. 1a Satz 2 SGB IV entsprechend, wenn während einer max. dreimonatigen[7] Freistellung Arbeitsentgelt aus einer Vereinbarung zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder dem Ausgleich betrieblicher Pro-

[5] Zur hier nicht weiter auszuführenden Frage eines fortbestehenden Beschäftigungsverhältnisses während der Kündigungsfrist bzw. nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages bis zur rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vgl. Besprechungsergebnis der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 05./06.07.2005 sowie Rundschreiben der Spitzenverbände vom 31.03.2009, S. 17 ff.; BSG Urteile vom 24.09.2008, 12 KR 27/07 R, B 12 KR 22/07 R; Rolfs in Erfurter Kommentar § 7 SGB IV, Rn. 31 ff.. // [6] BT-Drucks. 13/9818 S. 9.

duktions- und Arbeitszeitzyklen fällig wird, die Freistellung also aus einer reinen Arbeitszeitregelung erfolgt. Der Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses endet nach Ablauf der Drei-Monats-Frist[8]. Die Drei-Monats-Frist beginnt mit der Freistellung des Beschäftigten; sie wird nicht ausgelöst, wenn für den Beschäftigten z. B. wegen eines Feiertags, Krankheit oder Urlaub zu diesem Zeitpunkt keine Arbeitspflicht bestand[9].

Zum Teil wird vertreten, dass eine Beschäftigung bei Freistellungen von mehr als drei Monaten im Kontext reiner Arbeitszeitregelungen dann möglich sei, wenn der Mitarbeiter vor Ablauf der Frist die Arbeit kurzzeitig wieder aufnimmt, um anschließend erneut für bis zu drei Monate freigestellt zu werden[10].

Sowohl wegen der seitens des Gesetzgebers vorgenommenen strikten Trennung zwischen reinen Arbeitszeitregelungen und Zeitwertkonten als auch im Hinblick auf die erhöhten gesetzlichen Anforderungen an Zeitwertkonten (Insolvenzsicherung, Werterhaltungsgarantie), erscheint eine solche Vorgehensweise jedoch nach Ansicht der Autorinnen als problematisch.

1.7 Zwischenfazit

Im Ergebnis sind die Anforderungen für Wertguthaben aus Sicht des Arbeitgebers komplexer, verwaltungsaufwendiger und teurer als die reiner Arbeitszeitregelungen. Auf der anderen Seite sind es gerade diese besonderen Anforderungen, die Zeitwertkonten zu einem langfristigen Instrument persönlicher Lebensplanung des Arbeitnehmers werden lassen. Weder Insolvenz noch Arbeitsplatzwechsel können Wertguthaben im Unterschied zu reinen Arbeitszeitregelungen beeinflussen. Bei den strengen Anforderungen für Zeitwertkonten geht es mithin in erster Linie um den Schutz des Arbeitnehmers in seiner Lebensplanung (Elternzeit, Pflegezeit, Teilzeit sowie Qualifizierungsmaßnahmen und Vorruhestand). Diese Instrumente sind anders als reine Arbeitszeitregelungen somit tendenziell eher dem Interessenlager des Arbeitnehmers zuzuordnen.

Reine Arbeitszeitregelungen stehen tendenziell eher im Interesse des Arbeitgebers, da hier eine flexible Anpassung der pro Arbeitnehmer anfallenden Arbeitszeit an die unternehmerischen Bedürfnisse im Fokus steht. Dies wird besonders deutlich, wenn es um die Frage des Abbaus im Falle von Kurzarbeit geht. Während reine Arbeitszeitregelungen grundsätzlich vor einem Bezug von Kurzarbeitergeld abzubauen sind, können nach § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 2 SGB III Wertguthaben unangetastet bleiben.

2. Abgrenzung im Einzelnen

Eine Abgrenzung von Zeitwertkonten und reinen Arbeitszeitregelungen kann anhand verschiedener Kriterien (z.B. Insolvenzsicherung, Beschäftigungsfiktion) geschehen. Im Folgenden soll die Abgrenzung anhand des Freistellungszweckes durchgeführt werden. Nach Ansicht der Autorinnen ist die Abgrenzung beider Kontentypen anhand des Freistellungszweckes unkompliziert. Danach ist eine Freistellungsvereinbarung immer als Wertguthabenvereinbarung zu qualifizieren, wenn die Voraussetzungen des § 7b Ziffern 1, 3 und 4 SGB IV gegeben sind und nicht ausnahmsweise eine reine Arbeitszeitregelung i.S.d. § 7b Ziffer 2 SGB IV vorliegt.

Bei den strengen Anforderungen für Zeitwertkonten geht es mithin in erster Linie um den Schutz des Arbeitnehmers in seiner Lebensplanung (Elternzeit, Pflegezeit, Teilzeit sowie Qualifizierungsmaßnahmen und Vorruhestand).

Der „Ausnahmetatbestand Arbeitszeitregelung“ ist gem. § 7b Ziffer 2 SGB IV erfüllt, wenn die Vereinbarung dem Ziel dienen soll, entweder die werktägliche oder wöchentliche Arbeitszeit zu flexibilisieren oder die betrieblichen Produktions- und Arbeitszyklen auszugleichen. Schwierig ist die Abgrenzung hingegen, wenn die gleiche Vereinbarung mehrere Freistellungszwecke vorsieht (Kombinationsfälle).

[7] Bis zum 31.12.2011 galt eine Obergrenze für Freistellungen aus sonstigen Arbeitszeitkonten von 1 Monat.

[8] Rolf/Witschen NZS 2012, 241 ff.; vgl. Fragen-/Antwortkatalog der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 13.04.2010, zu Ziffer 3.2.1.

[9] Rolf/Witschen NZS 2012, 241 ff..

[10] Rolf/Witschen NZS 2012, 241 ff..

2.1 Arbeitszeitregelung mit zusätzlichem Wertguthabenzweck

Liegt eine Vereinbarung vor, die neben den beiden o.g. Freistellungszwecken für reine Arbeitszeitregelungen einen weiteren Freistellungszweck – z.B. „Familienpflege" normiert, stellt sich die Frage, ob dieses Konto als Wertguthabenvereinbarung oder ausnahmsweise noch als reine Arbeitszeitregelung zu qualifizieren ist.

Die in der Regelung des § 7b Ziffer 2 SGB IV genannten „Ziele der Vereinbarung", die die Annahme einer reinen Arbeitszeitregelung rechtfertigen, sind dem Wortlaut nach abschließend. Kommt neben den Zielen „Arbeitszeitflexibilisierung" oder „Ausgleich von Produktions- und Arbeitszyklen" noch ein weiteres Ziel z.B. die „Familienpflege" hinzu, geht das Ziel dieses Kontos insgesamt weiter, als die beiden abschließend normierten Verwendungszwecke einer reinen Arbeitszeitregelung, daher muss es nach Ansicht der Autorinnen nach dem Wortlaut bei dem Grundsatz einer „Qualifizierung als Wertguthabenvereinbarung" bleiben.

Sobald neben den Ausnahmezielen für Arbeitszeitregelungen weitere Ziele hinzukommen, die wie im Falle der „Familienpflege" im Interesse des Arbeitnehmers liegen, ist der Arbeitnehmer schutzwürdig – insbesondere im Hinblick auf Werterhaltungsgarantie, Portabilität und den Insolvenzschutz. Damit wäre eine über den Wortlaut hinausgehende Auslegung der Ausnahmeregelung des § 7b Ziffer 2 SGB IV in Fällen, in denen mit der Vereinbarung auch (aber nicht nur) Ziele einer reinen Arbeitszeitregelung verfolgt werden, auch nach dem Sinn und Zweck der Regelung nicht sachgerecht. Dies scheint auch die DRV Bund so zu sehen (vgl. Bericht zur Evaluation zu Flexi II)[11].

Sobald neben den Ausnahmezielen für Arbeitszeitregelungen weitere Ziele hinzukommen, die wie im Falle der „Familienpflege" im Interesse des Arbeitnehmers liegen, ist der Arbeitnehmer schutzwürdig – insbesondere im Hinblick auf Werterhaltungsgarantie, Portabilität und den Insolvenzschutz.

Nach Ansicht der Autorinnen gilt im Ergebnis: Soweit die Vereinbarung neben den beiden in § 7b Ziffer 2 SGB IV abschließend genannten Zielen einer Arbeitszeitregelung auch weitere Freistellungsziele (die tendenziell dem Interesse des Arbeitnehmers zuzuordnen sind) verfolgt, liegt sowohl nach dem Wortlaut als auch dem Sinn und Zweck der Regelung keine Arbeitszeitregelung mehr vor, so dass es in diesen Fällen bei einer Qualifizierung als Wertguthabenvereinbarung bleiben muss.

Praxisfall: In einem Unternehmen bestand eine Betriebsvereinbarung zur „Arbeitszeitflexibilisierung". Darin war unter anderem folgendes geregelt:

Ziffer 4.1. Gutschriftskonto
„Das Gutschriftskonto dient vorrangig dem Ausgleich längerfristiger Schwankungen der Auftragslage bzw. des Arbeitsanfalles, soweit ein solcher Ausgleich nicht mehr über das Ampelkonto möglich ist […]. Daneben können Guthabenentnahmen aus privaten Gründen nach Absprache zwischen Arbeitnehmer und Vorgesetztem erfolgen, z. B. für ein Sabbatical oder aber einen vorzeitigen Ruhestand. In diesem Fall wird das fortlaufende Arbeitsentgelt aus dem Guthaben entnommen".

Das Guthaben auf dem Konto durfte insgesamt maximal 500 Stunden betragen.

Diese Vereinbarung wurde der Deutschen Rentenversicherung Bund im Rahmen einer Betriebsprüfung vorlegt. Der Prüfbericht kam zu folgendem Ergebnis:

„[…] Das Gutschriftskonto existiert zwar auch um betriebliche Arbeitszeitkapazitäten auszugleichen, allerdings werden dort bis zu 500 Stunden angespart, die dem Arbeitnehmer die Möglichkeit geben länger von der Arbeitspflicht frei gestellt zu werden […].

[11] Vgl. Bericht der Bundesregierung zu Flexi II 2012 (Drucksache 17/8991), Ziffer C.I.3.

Entscheidend ist, dass durch die Betriebsvereinbarung längerfristige Freistellungen von der Arbeitspflicht ermöglicht wurden. Nach Auswertung der Unterlagen kommen wir zu dem Entschluss, dass eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV für die bei Ihnen geführten Langzeitkonten vorliegt. Eine Insolvenzsicherung für die im Gutschriftskonto angesammelten Überstunden erfolgte bis dato nicht und ist entsprechend nachzuholen."

Dieser Prüfbericht bestätigt die oben gemachten Ausführungen.

2.2 Wertguthabenvereinbarung mit Notfallklausel im Krisenfall zu Gunsten einer Arbeitszeitflexibilisierung oder eines Produktionsausgleichs

Liegt eine Wertguthabenvereinbarung z. B. zur „Verkürzung der Lebensarbeitszeit", zur „Qualifikation" und zur „Familienpflege" vor und enthält diese Vereinbarung zusätzlich eine Klausel, der zufolge die Guthaben z. B. in einer Krise auch zur Arbeitszeitflexibilisierung verwendet werden dürfen, gilt nach Meinung der Autorinnen nichts anderes als das unter 2.1 Gesagte. Der Ausnahmetatbestand einer „reinen Arbeitszeitregelung" ist wegen der über die in § 7b Ziffer 2 SGB IV hinausgehenden Ziele zu verneinen und die Vereinbarung trotz Notfallklausel insgesamt als Wertguthabenvereinbarung zu qualifizieren. Für den Fall einer Notfallklausel erwägt die Bundesregierung derzeit eine entsprechende Klarstellung in § 7b SGB IV[12].

Im Ergebnis ist nach Ansicht der Autorinnen eine Umwidmung einer reinen Arbeitszeitregelung hin zu einer Wertguthabenvereinbarung zulässig. Die Umwidmung erfolgt spätestens mit der Zweckbestimmung der Freistellung.

3. Umwidmung einer reinen Arbeitszeitregelung in eine Wertguthabenvereinbarung [13]

Vereinbaren die Parteien beispielsweise zunächst nur die Guthabenbildung zu den Zielen einer reinen Arbeitszeitregelung i.S.d. § 7b Ziffer 2 SGB IV und entschließen sie sich später, generell im selben Modell auch Freistellungen zu anderen Zwecken, z. B. zur „Familienpflege", zuzulassen, erfolgt nach Ansicht der Autorinnen mit der Erweiterung des Freistellungszwecks eine Umwidmung zu einem Wertkontenmodell. Damit greift die unter 2.1 aufgeführte Rechtsfolge und das gesamte Modell ist als Wertguthabenvereinbarung zu qualifizieren.

Ebenfalls möglich ist eine Umwidmung erst zum Beginn der Freistellungsphase, z. B. in Fällen in denen ein Arbeitnehmer über ein Guthaben aus einer reinen Arbeitszeitregelung verfügt, das er auf Grund einer konkret eingetretenen Pflegesituation ausnahmsweise und zweckwidrig für diesen Zweck einsetzen möchte. Mit der Umwidmung gelten in beiden o.g. Fällen die üblichen Spielregeln für Wertguthaben – also Insolvenzschutz, Werterhaltungsgarantie, Portabilität und die Verbeitragung im Störfall nach § 23b Abs. 2 SGB IV.

Soweit die Vereinbarung bereits bei Vertragsschluss eine Umwidmungsoption vorsieht oder sogar einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers hierauf begründet, stellt sich die Frage, ob diese Vereinbarung nicht bereits von Anfang an weitergehende Ziele als die in § 7b Ziffer 2 SGB IV abschließend genannten verfolgt, so dass im Ergebnis eine Qualifizierung als Wertguthabenvereinbarung vorzunehmen ist. Nach Ansicht der Autorinnen kann insoweit nichts anderes gelten als für eine Arbeitszeitregelung mit einem zusätzlichen Wertguthabenzweck (vgl. die Ausführungen unter 2.1).

Im Ergebnis ist nach Ansicht der Autorinnen eine Umwidmung einer reinen Arbeitszeitregelung hin zu einer Wertguthabenvereinbarung zulässig. Die Umwidmung erfolgt spätestens mit der Zweckbestimmung der Freistellung, soweit dieser dann über die in § 7b Ziffer 2 SGB IV genannten Ziele hinausgeht. Mit der Umwidmung gelten die üblichen Regelungen für Wertguthaben. Eine Insolvenzsicherung muss eingerichtet, die SV-Lüfte gebildet und geführt werden.

[12] Vgl. Bericht der Bundesregierung zu Flexi II 2012 (Drucksache 17/8991), Ziffer D.I.4..

[13] Davon zu trennen ist die in der Praxis weitverbreitete Überführung von Guthaben einer reinen Arbeitszeitregelung in eine Wertguthabenvereinbarung. Häufig finden sich z. B. Regelungen zu einem jährlichen Abschöpfen der Guthaben einer reinen Arbeitszeitregelung zu Gunsten eines Wertguthabenmodells mit weitergehenden Freistellungszwecken (z. B. über 250 Stunden hinausgehende Guthaben werden zum 31.12. eines jeden Jahres von einer reinen Arbeitszeitregelung auf das Zeitwertkonto überführt). In diesem Fall steht fest, dass mit der Überführung des Guthabens ab diesem Zeitpunkt die Spielregeln von Zeitwertkonten gelten.

Ferner muss ggf. eine Umrechnung in Geld vorgenommen werden. Zudem finden ab diesem Zeitpunkt die Regelungen zur Werterhaltungsgarantie und Portabilität Anwendung. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer bei vorzeitigem Ausscheiden einen Anspruch auf Übertragung des Guthabens auf die Deutsche Rentenversicherung Bund oder einen neuen Arbeitgeber hat, wenn dieser zustimmt. Darüber hinaus kann sich der Arbeitnehmer z. B. zum Zwecke der Pflege eines nahen Angehörigen freistellen lassen und sich während dieser Zeit das Arbeitsentgelt aus dem angesparten Guthaben finanzieren.

Auch die umgekehrte Richtung (Umwidmung einer Wertguthabenvereinbarung hin zu einer Arbeitszeitregelung) ist nach Ansicht der Autorinnen grundsätzlich möglich. Dieser Weg hat jedoch bislang keine praktische Bedeutung und wird deshalb in diesem Beitrag nicht näher erläutert.

5. Fazit

Wertguthaben sind aus Sicht des Arbeitgebers komplexer, aufwendiger und im Ergebnis teurer als reine Arbeitzeitregelungen. Beide Kontentypen verfolgen jedoch verschiedene Zielrichtungen und unterliegen unterschiedlichen Regelungen mit unterschiedlichen Schutzrichtungen. Wertguthaben dienen dem Arbeitnehmer als Instrument einer nachhaltigen Lebensplanung, während reine Arbeitszeitregelungen über die Flexibilisierungsinteressen des Arbeitnehmers hinaus auch dem Arbeitgeber zur Verstetigung der Arbeitszeit durch Flexibilisierung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder Ausgleich von betrieblichen Produktions- und Arbeitszyklen dienen. Im Hinblick auf die unterschiedlichen Anforderungen an beide Kontentypen empfiehlt sich eine klare Trennung zwischen beiden Modellen, will man vermeiden, dass die höheren Anforderungen für Zeitwertkonten insgesamt greifen.

Soweit möglich sollte es daher vermieden werden, beide Kontentypen in der gleichen Vereinbarung zu regeln. Eine Umwidmung vom einen Kontentyp zum anderen ist grundsätzlich möglich, wobei bislang nur eine Umwidmung einer reinen Arbeitszeitregelung zu einer Wertguthabenvereinbarung von praktischer Bedeutung ist. Allerdings ist bei einer Umwidmung daran zu denken, dass sich mit dieser grundsätzlich auch die Spielregeln des Kontos maßgeblich ändern.

Für den Fachkreis Arbeits- und Sozialversicherungsrecht der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V.:

Anke Blümke
Syndikusanwältin der Talanx Pensionsmanagement AG

Katharina Schlawis
Referentin im Bereich Grundsätze Zeit-Wertpapier bei der Volkswagen AG

Katrin Kümmerle
Mitglied der Geschäftsleitung der febs Consulting GmbH

Fachkreis Anlage von Wertguthaben

Mögliche Auswirkungen einer Finanztransaktionssteuer auf Ergebnisse der Kapitalanlage von Wertkonten

Nikolaus Schmidt-Narischkin

Die Verhandlungen zur Einführung einer harmonisierten Finanztransaktionssteuer in der Europäischen Union sind ins Stocken geraten. Doch auch wenn sie wohl nicht wie geplant zum Jahreswechsel kommen wird, stellt sich die Frage, welche Auswirkungen auf die Ergebnisse der Kapitalanlage von Wertkonten zu erwarten wären und welche Anlagemodelle am meisten unter der Steuer leiden würden.

Die Vision der Befürworter einer harmonisierten Finanztransaktionssteuer kann nur unterstützt werden:

- Es soll sichergestellt werden, dass der Finanzdienstleistungssektor einen fairen und substantiellen Beitrag zur Deckung der durch die Finanzkrise entstandenen Kosten leistet.
- Finanztransaktionen, die keinen gesamtwirtschaftlich effizienten Beitrag leisten, sollen belastet und dadurch unattraktiver werden.

Der eine oder andere Arbeitnehmer, der zu Gunsten eines Wertkontensystems auf Gehaltsbestandteile oder Resturlaubstage verzichtet, mag kurz stutzen: Die beiden Ziele scheinen gegenläufig zu wirken – in dem Maße, in dem besteuerte Finanztransaktionen an Attraktivität verlieren und demzufolge unterbleiben, wird auch der erhoffte Beitrag sinken. Das Stutzen währt nur kurz und dem Rest von uns ist der Sachverhalt „eh wurscht“: weder sind wir Finanzdienstleister, noch müssen wir befürchten, mit Transaktionen, die dazu dienen, mit der Gegenfinanzierung von Zeitwertkonten einen ja durchaus politisch gewünschten Zweck zu erfüllen, „keinen effizienten Beitrag leisten“.

Das Ganze hätte nichts mit uns zu tun, oder?
Leider falsch.

Im Falle einer Einführung würde die Steuer auf alle Finanztransaktionen erhoben, bei denen ein in der EU ansässiges Institut beteiligt ist. Geplant ist nicht nur die Besteuerung eines Kaufs oder Verkaufs von Wertpapieren (0,1% des Transaktionsvolumens), sondern auch des Abschlusses bzw. der Änderung von Derivatekontrakten, Instrumenten also, die (nicht nur, aber eben auch) z. B. der Sicherstellung von Garantien und dem Risikomanagement dienen (0,01% des Nominalbetrages des jeweiligen Kontraktes). Die Beträge in Klammern sind Mindestgrößen, die Mitgliedsstaaten dürfen auch höhere Abgaben veranschlagen. Von der Besteuerung ausgenommen ist nur der Abschluss von Versicherungs- oder Kreditverträgen, auch Überweisungen sind nicht betroffen. Dabei ist es keinesfalls so, dass die Steuer z.B. einer Fondsgesellschaft i.S. einer Rechnung präsentiert würde und als Aufwand etwaigen Gewinn schmälert. Vielmehr würde sie von einem Fonds direkt für die von ihm getätigten Wertpapierkäufe u. -verkäufe abgeführt und belastet damit unmittelbar die Wertentwicklung. Gleiches gilt für den Deckungsstock einer Versicherung.

Nun ist es nicht so, dass die Besteuerung unmittelbar bevorstünde. Ursprünglich geplant für den 1.1.2014 gilt es „in Brüssel … als ausgeschlossen, dass wie geplant zum Jahreswechsel 11 EU-Staaten zusammen eine Finanztransaktionssteuer einführen“[1)]. Die Verhandlungen kommen nur sehr schleppend voran, es ist daher momentan noch nicht abzusehen, ob, wann und in welchem Umfang die Finanztransaktionssteuer kommen wird. Nationale Alleingänge gelten vor dem Hintergrund negativer Auswirkungen für die jeweils nationalen Finanzmärkte als unwahrscheinlich. Nichts desto trotz erscheint es angebracht, die Auswirkungen der Steuer auf die Performance und damit die Attraktivität unterschiedlicher Anlagestrategien für Wertkonten zu analysieren. Keiner der Befürworter einer Transaktionssteuer soll hinterher sagen können, er hätte es nicht gewusst …

Generell muss davon ausgegangen werden, dass eine Finanztransaktionssteuer einen negativen Effekt auf das Handelsvolumen der von der Steuer betroffenen Wertpapiere hat, das ist – wie zuvor ausgeführt – der Sinn der Sache. Eingeschränkt wird damit allerdings auch ihre Liquidität. Der Effekt wird im Falle von Aktien und Anleihen nur bedingt spürbar sein, kann sich im Falle des Einsatzes von derivativen Sicherungsinstrumenten für das Fondsmanagement allerdings durchaus negativ bemerkbar machen. Ein volatilitätserhöhender Effekt ist ebenfalls wahrscheinlich [2)].

Viel unmittelbarer als ein Anstieg der Volatilität wirken sich in der Wahrnehmung der Sparer allerdings gestiegene Kosten und Abgaben aus. Sie sind von der Brutto-Wertentwicklung der Kapitalanlage abzuziehen: höhere Steuerlast = niedrigere Performance = reduzierter Freistellungsumfang. Bei fixem Steuersatz ist entscheidend für die Durschlagskraft einer Finanztransaktionssteuer auf die Performance allein die Umschlaghäufigkeit der in einem Portfolio investierten Finanztitel. Im Falle einer „buy and hold“-Strategie mindert die Steuer die durchschnittliche jährliche Rendite nur in einem sehr geringen Ausmaß. Von einer solchen Strategie ist man bei Finanzanlagen, die zum Zwecke der Rückdeckung von Verpflichtungen aus der Altersvorsorgegehalten werden, mittlerweile jedoch weit entfernt. Die im Kontext von „Liability driven“-Investmentstrategien typische und notwendige Absicherung gegen Zins-, Inflations- oder Emittentenrisiken hätte im Falle des Pensionsvermögens der Deutschen Bank im vergangenen Jahr bei Zugrundelegung genannter Steuersätze und unauffälligem Handelsvolumen zu einer Steuerlast von ca. EUR 10 Mio. geführt.

Greifbarer noch die Auswirkungen auf fondsbasierte Riesterpläne. Hier liegt die Umschlaghäufigkeit, abhängig von der konkreten Form der Ausgestaltung, zwischen 40% und 80% des Bestandes p.a., was bei Einführung einer Steuer von 0,1% zu einer Ermäßigung auszahlbarer Renten um 2,5% bis 5,5% führen würde [3)]. Dabei ist die verursachende Umschlaghäufigkeit regelmäßig weniger dem zu Recht schlecht beleumundeten „Hin und her macht Taschen leer“ geschuldet, als vielmehr den Sicherungsmechanismen derer es bedarf, wenn es darum geht, einerseits eine auskömmliche Performance zu zeigen, andererseits aber eingezahlte Beiträge zu garantieren.

Die grundsätzlich und am Beispiel von Pensionsvermögen aufgezeigten Ursachen und Wirkungen lassen sich im Prinzip 1:1 auf die Kapitalanlage von Wertkonten übertragen. Dessen ungeachtet gibt es Unterschiede im Grad der Betroffenheit – die konkrete Auswirkung der geplanten Steuer auf die Wertentwicklung der Anlage ist abhängig von der Art des Anlagemodells. Unterschiedliche Ausprägungen hat der Fachkreis in zurückliegenden Veröffentlichungen der AG ZWK vorgestellt [4)].

[1)] FAZ, 27.08.2013

[2)] Prof. Dr. Christoph Kaserer, „Finanztransaktionssteuer und Altersvorsorge – Wirkungen und Nebenwirkungen“, S. 10; Kaserer wertete hierzu 15 wissenschaftliche Studien aus. 7 gehen von einem volatilitätserhöhenden Effekt aus, 7 von unveränderter Volatilität und nur eine Studie erwartet einen volatilitätssenkenden Effekt.

[3)] Grundlage der Berechnung: 40 Jahre Ansparphase, Lebenserwartung 20 Jahre nach Eintritt, erwartete Rendite von 5%; Prof. Dr. Christoph Kaserer, S. 35

[4)] z. B. Yearbook 2010/2011 und 2012/2013

Umschlaghäufigkeit:
+ niedrig ++ mittel +++ hoch

Auf sie soll hier nicht noch einmal im Detail eingegangen werden. Es soll vielmehr der Versuch unternommen werden, die Strategien zu kategorisieren, Grundprinzipien der Allokation, der Generierung von Performance und Absicherung zu benennen, um – darauf basierend – Rückschlüsse auf Umschlaghäufigkeit zu ziehen und den zu erwartenden Performanceverlust durch steuerliche Belastung der Handelsaktivität überschlägig zu kalkulieren.

Das Ausmaß des negativen Effekts einer Finanztransaktionssteuer auf ein Wertkonto ist also offensichtlich stark davon abhängig, welches Anlagemodell gewählt wird. Es ist anzumerken, dass in den Berechnungen von einem „worst case"-Szenario ausgegangen wird und bisher noch keine Einigkeit über die konkrete Ausgestaltung der Steuer herrscht. Es kann nicht wirklich verblüffen, dass die Auswirkungen einer Finanztransaktionsteuer, deren Ziel-

	Cash/Banksparen	Geldmarktfonds	Garantiemodell 1
Funktionalität	Das Geld wird traditionell auf das Konto einer Bank überwiesen. Die Verzinsung ist aktuell kaum wahrnehmbar, entsprechende Modelle haben außerhalb sg. „Übergangsmodelle" in der chemischen Industrie wenig Verbreitung gefunden.	Geldmarktfonds sind Investmentfonds, die ausschließlich oder überwiegend in Geldmarkttitel und liquide Wertpapiere mit kurzer Restlaufzeit investieren.	• Aufgelegt wurden insgesamt 8 sogenannte Laufzeitfonds mit 5-Jahres-Abständen, Beitragsgarantie des Anbieters • Es wird in jedem Fonds klar und transparent zwischen einer Renditekomponente und einer Sicherheitskomponente unterschieden • Die Allokation zwischen beiden Komponenten wird besonders durch die Restlaufzeit, zusätzlich aber auch durch aktuelle Marktbedingungen bestimmt • Die Sicherheitskomponente wird in laufzeitenkongruente Anleihen bester Bonität investiert (Zero-Coupon-Anleihen)
Sicherungsmechanismus	Keine Sicherungsmechanismen im Sinne eines Portfoliomanagements. Wertverlust allenfalls durch Inflation [5]	Es wird über Papiere verschiedener Emittenten diversifiziert, um das Risiko eines Zahlungsausfalls bei einzelnen Schuldnern zu reduzieren.	Durch monatliche Höchststandsicherung wird die Renditekomponente in die Sicherheitskomponente umgeschichtet
Allokation	Das Geld wird nicht in Wertpapiere investiert, es handelt sich zu 100% um Bargeld.	Termingelder, Schuldscheindarlehen und Anleihen mit einer Laufzeit von unter 12 Monaten	• Aufteilung in Renten und Aktien • Je länger die Restlaufzeit des Fonds, desto höher der Anteil an Aktien
Umschlaghäufigkeit	irrelevant	+	+ Aufgrund der laufzeitenkongruenten Anlage und vollständiger Absicherung der Garantiesumme ist die Umschlaghäufigkeit sehr gering
Performanceverlust	Cash-Transaktionen sind von der Finanztransaktionssteuer ausgenommen.	Es kann davon ausgegangen werden, dass der Performanceverlust durch eine Finanztransaktionssteuer zwar spürbar wäre, durch die geringe Umschlaghäufigkeit aber relativ gering ausfallen dürfte.	In Abhängigkeit vom jeweiligen Laufzeitfonds läge der jährliche Performanceverlust aufgrund stark reduzierter Umschlaghäufigkeit zwischen 0,02% und 0,10%

[5] oder – bei kollektiv auf einem Konto verwahrten und durch einen Administrator auf die Teilnehmer verteilten Planvermögen oberhalb der durch die Einlagensicherung geschützten EUR 100.000 – durch Insolvenz des Geldinstituts. Hierauf soll in diesem Beitrag nicht weiter eingegangen werden.

setzung die Beteiligung der Finanzindustrie an den Kosten der Krisen der zurückliegenden Jahre und die Vermeidung nicht gewünschter, weil „gesamtwirtschaftlich ineffizienter" Transaktionen für Wertkontensysteme nicht anders sind, als im Kontext der privaten oder betrieblichen Altersvorsorge: in dem Umfang, wie Transaktionen zur Steigerung der Wertentwicklung oder Sicherung eines erreichten Performanceniveaus eingesetzt werden, wird das individuelle Wertguthaben belastet. Dies ist besonders ärgerlich dort, wo die Transaktionen erkennbar nicht Renditestreben, sondern der Gewährleistung der seitens des Gesetzgebers geforderten Beitragsgarantie geschuldet ist und mit der man dem konstatierten Schutzbedürfnis des Anlegers gerecht werden möchte. Nun gibt es sehr wohl Überlegungen, wie diesem Umstand zu begegnen ist und sei es, weil eine solche „Bestrafung" privater oder betrieblicher Vorsorge nicht im Sinne des Gesetzgebers sein kann.

Garantiemodell 2	Wertsicherungsmodell
• Auf den Zeitpunkt der Inanspruchnahme ausgerichtetes Garantiekonzept • Tägliche Überprüfung und ggf. Umschichtung von 2 Komponenten (Rentenfonds/Aktiendachfonds) nach iCPPI-Modell (individualised Constant Proportion Portfolio Insurance)	• Investition in einen von 5 (Publikums-) Zielfonds mit jeweils unterschiedlichem Risikobudget (0 – 10%) • Planteilnehmer investieren altersabhängig (Life Cycle). Umschichtungen gewährleisten eine Anpassung des Rendite-/Risikoprofils im Zeitablauf • Das Risikobudget ist in die Assetklasse, die das zum Betrachtungszeitpunkt beste Ergebnis ausweist, investiert
• Bei steigenden Kursen: Anteil der Wertsteigerungskomponente (Aktiendachfonds) wird auf bis zu 100% erhöht, die Kapitalerhaltungskomponente wird entsprechend verringert • Bei fallenden Kursen verhält es sich umgekehrt	• Definition einer Wertuntergrenze • Tägliche Überwachung und ggf. Anpassung der Allokation bei Verletzung eines vorgegebenen Abstands zur Wertuntergrenze
• Aufteilung in Aktien und Renten • Einsatz von Derivaten ist möglich • Gegen Ende der Laufzeit wird durch einen Ablaufstabilisator komplett auf risikoärmere Anlagemöglichkeiten umgeschichtet	Fondsspezifisch: Aktien, Renten, Geldmarkt, Einsatz auch derivativer Instrumente
+++	+ bis ++ • Risikobudget- und damit fondsabhängig • Prinzip: je höher die Aktienquote, desto höher die Anzahl getätigter Transaktionen
Für dieses iCPPI-Modell kann von einem Performanceverlust von jährlich bis zu 0,55% ausgegangen werden	In Abhängigkeit vom jeweiligen Zielfonds: • Risikobudget „0": Bis zu ca. 0,05% p.a. (Geldmarkt, Floater gehalten bis zur Endfälligkeit) • Risikobudget „10": Bis zu ca. 0,25% p.a.

Eine Steuerbefreiung für bestimmte Transaktionen oder Finanzinstitute, die die Möglichkeit eines Ausnehmens z. B. der Sondervermögen von Versorgungswerken beinhalten könnte („relief-at-source model"), wäre statisch. Ein Pensionsfonds ließe sich – wie von den Niederlanden aktuell gefordert – befreien, eine Differenzierung zwischen unterschiedlichsten betrieblichen Anlegern und ihren Investitionen in offene Publikums- oder Pooled Funds ist schlechterdings nicht möglich. Denkbar wäre natürlich eine Rückerstattung abgeführter Steuer auf Antrag des Arbeitgebers („tax reclaim model") und erneutes Einschleusen in das System – ein bürokratischer Alptraum, der allenfalls aus Sicht einer Depotbank funktionieren kann.

Für den Fachkreis Anlage von Wertguthaben der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e. V.:

Nikolaus Schmidt-Narischkin
Head Client Solutions EMEA der Deutsche Asset & Wealth Management International GmbH

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

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

Fachkreis Administration

Internetbasierte Portale für Zeitwertkonten und weitere betriebliche Vorsorgelösungen

Nicolas Hoeltgen Michael Ries

Der Trend zu internetbasierten Portalen für betriebliche Vorsorgelösungen hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Portale der betrieblichen Vorsorge verfolgen den Zweck, die Wertschätzung der Mitarbeiter für die betrieblichen Zusatzleistungen zu steigern und gleichzeitig den bestehenden Verwaltungsprozess effizienter zu gestalten. Dieser Bericht zeigt anhand eines Fallbeispiels für den Bereich Zeitwertkonten, welche Vorteile durch ein Portal generiert werden können, welche Überlegungen im Vorfeld der Implementierung notwendig sind und welche Voraussetzungen ein Portal als Softwarelösung erfüllen sollte, um die Potentiale eines modernen und leistungsfähigen Zeitwertkontensystems zu erschließen. Einen Schwerpunkt setzt dieser erste Beitrag einer Serie zum Thema „Portale für betriebliche Vorsorgelösungen“ auf eine umfangreiche und einfach zu bedienende Kalkulations- und Prognosesoftware, die in das Portal integriert werden soll.

Durch Transparenz höhere Akzeptanz bei den Mitarbeitern und Optimierung der Arbeitsabläufe im HR-Bereich durch ausgereifte Software – Unterstützung.

Vorteile einer Portallösung

Aus Sicht des Arbeitgebers ist vor allem der verbesserte Datenaustausch zwischen den einzelnen Abteilungen eines Unternehmens über eine einheitliche Benutzeroberfläche und die damit verbundene Optimierung der internen Arbeitsabläufe von Vorteil. Das Portal soll durch sein transparentes und einheitliches Reporting heterogene Anwendungen der Vorsorgelandschaft verknüpfen und somit den Arbeitgeber unterstützen, sein Angebot betrieblicher Zusatzleistungen zu managen. Die Mitarbeiter im Bereich Human Ressources sollen stets in die Lage sein, durch die Anzeige von aktuellen Werten verbindliche Aussagen treffen, oder Geschäftsvorfälle anstoßen zu können.

Gleichzeitig sollen HR-Mitarbeiter mittels eines Single-Sign-On Zugriffs jederzeit den interaktiven Zugang zu den vielfältigen Reportingmöglichkeiten und den Diensten des Portals erhalten. Beispiele hierfür sind die Integration von verständlichen Reports, Broschüren und ein benutzerfreundlicher und leicht verständlicher Simulationsrechner, der die Beratungszeit zur bestehenden Zeitwertkontensystematik und mögliche Informationsdefizite der Mitarbeiter reduzieren soll.

Die Mitarbeiter des Unternehmens sollen als zentrale „Zielgruppe" des Portals allgemeine Informationen zu den angebotenen Systemen erhalten, Simulationsrechnungen durchführen, Investitionen als Ergebnis einer Entgeltumwandlung tätigen und sich über den aktuellen Konto- bzw. Versorgungsstand informieren können. Der ggf. zur Insolvenzsicherung einbezogene Treuhänder soll die aktuellen Kontoinformationen nutzen, um mögliche Unterdeckungen des Planvermögens frühzeitig zu erkennen und die Compliance Struktur des Versorgungswerkes zu stärken.

Beispiel

Ein mittelständisches Unternehmen möchte bestehende betriebliche Versorgungswerke für die Mitarbeiter transparenter gestalten. Dazu sollen die unterschiedlichen Anwartschaften der über die Jahre gewachsenen Modelle auf einer einheitlichen Plattform dargestellt werden. Gleichzeitig möchte der Arbeitgeber das neu konzipierte betriebliche Zeitwertkontensystem in die Plattform integrieren. Das Ganze soll im Corporate Design des Unternehmens abgebildet werden.

Da das Unternehmen die Software für das Portal nicht selbst installieren möchte und auch Kosten für den Ausbau der eigenen IT-Hardware möglichst überschaubar halten will, kommt nur eine Lösung nach dem „Software-as-a-Service"-Prinzip in Frage.

Das bedeutet, dass der zeitlich unbefristete Zugang auf das Portal über den gängigen Webbrowser eines externen Dienstleisters ermöglicht wird und keine aufwändige Installation und Pflege durch das Unternehmen erfolgen muss. Dadurch gibt das Unternehmen keinesfalls die Verantwortung für den Schutz persönlicher Daten der einbezogenen Mitarbeiter aus der Hand, wie es auch der § 11 des BDSG vorgibt: „Werden personenbezogene Daten im Auftrag durch andere Stellen erhoben, verarbeitet oder genutzt, ist der Auftraggeber für die Einhaltung der Vorschriften dieses Gesetzes und anderer Vorschriften über den Datenschutz verantwortlich." Um an dieser Stelle das Risiko zu minimieren, verpflichtet das Unternehmen den Dienstleister dazu, den konkreten Maßnahmenkatalog zur Einhaltung des § 11 BDSG periodisch nachzuweisen. Eine entsprechende vertragliche Gestaltung inklusive Vertragsstrafen ermöglicht es dem Unternehmen, von den unbestreitbaren Vorteilen der Auslagerung zu profitieren ohne auf dem Feld des Datenschutzes unnötige Risiken einzugehen[1)].

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Entscheidung, ob ein produktneutrales Portal genutzt wird, oder die möglicherweise kostengünstigere Lösung eines Produktanbieters (z.B. eines Versicherers). Da das in Rede stehende Unternehmen eine über die Jahre gewachsene, heterogene Versorgungslandschaft besitzt, entscheidet es sich für den produktneutralen Ansatz. Weitere Entscheidungsparameter, die nun im Einzelnen behandelt werden sollen, sind:

1) Umfang der Simulationssoftware

2) Ausmaß des Portals (reines Informationsmedium oder Integration aller relevanten Geschäftsprozesse)

3) Schnittstellen

4) Service Level Agreements und Datenschutz

Dieser (erste) Beitrag beschäftigt sich intensiver mit möglichen Fragestellungen um eines der Kern-„features" eines Portals – die Simulationssoftware aka „Freistellungsrechner".

1. Umfang der Simulationssoftware

Der Simulationssoftware oder dem „Freistellungsrechner" kommt bei der Beantwortung der Frage, wie sich die Attraktivität des Zeitwertkontensystems kommunizieren und den Mitarbeitern eine individuelle Planung erleichtern lässt, zentrale Bedeutung zu. Dies ist darin begründet, dass sich die relevanten Berechnungen nicht einfach im Kopf überschlagen lassen (doppelte Iteration) und schlicht zu viele Faktoren Berücksichtigung finden müssen.

[1)] Siehe hierzu auch den Beitrag des Fachkreises für das Yearbook 2010/2011:
„Outsourcing der Verwaltung von Zeitwertkonten: Rechtskonforme Gestaltung unter Datenschutzaspekten"

Adressaten und Funktionalitäten:

Die Software soll sowohl der Arbeitgeberseite (HR) als valide Arbeitsgrundlage dienen, als auch den einzelnen Arbeitnehmern Unterstützung und Information bieten. Vereinfacht gesagt sollen unter verschiedenen „Annahmen" verschiedene „Szenarien" durchgerechnet werden können.

Annahmen:

Bei der Simulation des Verlaufes von An- und Entsparprozessen im Kontext eines Zeitwertguthabensystems können folgende Parameter Berücksichtigung finden:

- zum Berechnungszeitpunkt vorhandenes Wertguthaben
- Höhe der zukünftigen Einbringungen
- Dauer, Art[2)] und Ende der Einbringungen
- Beginn und Dauer der Entnahmen
- Höhe der Entnahmen
- Verzinsung der Wertguthaben
- Dynamisierung der Einbringungen und Entnahmen (als Inflationsausgleich)
- Sonstige (arbeitsrechtliche) Zu-/Abschläge, die auf die Dauer einer Freistellung wirken

Szenarien

Die verschiedenen Szenarien, die ein Benutzer mit einer solchen Software gerne durchrechnen möchte, kann man unter folgenden Fragestellungen zusammenfassen:

- *„Wie viel einzahlen?"*

Der Benutzer weiß, wann er eine Freistellung antreten möchte, wie lange diese dauern soll und wie hoch das Freistellungsentgelt sein soll. Unter diesen Vorgaben soll der erforderliche (z. B. monatliche) Einbringungsbetrag ermittelt werden, welcher die geplante Freistellung ermöglicht, ggf. unter Berücksichtigung schon bestehender Wertguthaben.

- *„Wie lange Freistellung?"*

Der Benutzer möchte wissen, wie lange eine beabsichtigte Freistellung dauern kann. Neben dem bereits vorhandenen Wertguthaben sollen zukünftige Einbringungen berücksichtigt werden. Der Beginn der Freistellung und die Höhe des Freistellungsentgelts stehen fest, die entsprechende Freistellungsdauer wird errechnet.

- *„Wann in Freistellung?"*

Der Benutzer hat konkrete Vorstellungen darüber, wie hoch seine künftigen Einbringungen sein werden, wie hoch das zukünftige Freistellungsentgelt sein soll und wann die Freistellung enden soll. Es wird berechnet, wann die Freistellung beginnen kann, so dass am Ende der Freistellung ein möglichst geringer Restbetrag für eine Störfallabrechnung und folgende Auszahlung übrig bleibt.

- *„Wieviel entnehmen?"*

Der Benutzer kennt die zukünftigen Einbringungen, den gewünschten Beginn der Freistellung und die Dauer der Freistellung. Als Ergebnis soll errechnet werden, wie hoch das Freistellungsentgelt voraussichtlich sein wird.

Dies kann man tabellarisch wie folgt zusammenfassen:

	Wieviel einzahlen?	Wie lange Freistellung?	Wann in Freistellung	Wieviel entnehmen?
Höhe der Einbringungsbeträge	?	✓	✓	✓
Beginn der Freistellung	✓	✓	?	✓
Ende der Freistellung	✓	?	✓	✓
Höhe des Freistellungsentgelts	✓	✓	✓	?

[2)] z. B. monatlich laufend oder einmalig im Jahr (z. B. aus Sonderzahlungen)

Feinheiten

Wie so oft, liegt die besondere Herausforderung an die Simulationssoftware im Detail. Nachfolgend einige Beispiele, die – je nach Verwendungszweck der Berechnungen – unterschiedlich zu würdigen sind. So ist es in selbstverständlich, dass bei Prognosen über lange Zeiträume die Berechnungen eher als Indikativ zu werten sind, wohingegen die Berechnungen, die als Grundlage für die Genehmigung von Freistellungen exakt und auf den Cent genau sein müssen (wie unter 1.1. beschrieben)

Verzinsung:

In der Praxis finden sich neben Modellen mit fester Zinsgarantie (≥ 0 % p. a.) auch Modelle mit variabler Verzinsung. So gibt es Anlagemodelle, die bei Erreichen eines ruhestandsnahen Zeitpunktes von einer risikoorientierten Anlage mit potentiell höherer Rendite auf Garantieprodukte mit niedrigerer Verzinsung umstellen.

Auch solche Modelle müssen durch die Software darstellbar sein. Insbesondere ist es wichtig, dass Zinsgutschriften monatlich erfolgen können.

So ist es immanent, dass beispielsweise eine Verzinsung des Wertguthabens während der Freistellungsphase nur dann freistellungsverlängernd wirkt, wenn sie garantiert ist. Sollte dem nicht so sein, ist es erforderlich, dass der Freistellungsrechner den angenommenen Zins zwar ermittelt, den entsprechenden Betrag aber am Ende als einmalige Zahlung ausweist.

Variable Überschussbeteiligung:

Wenn die außerrechnungsmäßigen Überschüsse der Kapitalanlage an die Berechtigten weitergegeben werden, kann dies entweder leistungserhöhend bzw. laufzeitverlängernd [3] erfolgen oder aber zu einem „Restguthaben" führen, das sich sukzessive aufbaut und am Ende der Freistellungsphase per Störfallabrechnung ausgezahlt wird. Im letzteren Fall ist es sinnvoll, Modelle zu finden und in der Simulationssoftware umzusetzen, die vermeiden, dass das „Restguthaben" zu groß wird.

Urlaubsansprüche:

Viele Modelle sehen auch in der Freistellungsphase einen gewissen arbeitsrechtlichen „Urlaubsanspruch" vor, d. h. der Arbeitnehmer finanziert mit seinen Entnahmen nur einen Teil des Freistellungsentgeltes. Je nachdem, wie dieser „Arbeitgeberanteil" in Form des Urlaubsanspruchs geregelt ist, muss dies in der Software abbildbar sein.

Tagesgenaue Berechnungen:

Da manche Zeitwertkontensysteme taggenaue Regelungen für Freistellungszeiten (und sinnvollerweise auch Regelungen für die Monate mit ihren unterschiedlich vielen Werktagen) vorsehen, sollte die Simulationssoftware dies auch möglichst exakt abbilden können. Je nach gewünschtem Genauigkeitsgrad kann das recht anspruchsvoll werden (landesspezifische, gesetzliche Feiertage; Schaltjahre; …).

Plausibilitätskontrollen:

Neben Selbstverständlichkeiten (keine negative Anlagerendite, keine negativen Beträge) sollte der Freistellungsrechner auch speziellere Plausibilitätsprüfungen vornehmen können, um unsinnige Eingaben bzw. Ergebnisse außerhalb des rechtlich Zulässigen abzufangen.

Diese können z. B. sein:

- Freistellungsentgelt außerhalb der Bereiches von 70 % bis 130 % des aktuellen Gehaltes
- Exakte Ermittlung des Regelrentenalters mit seinen Besonderheiten
- Freistellungen über die Regelaltersgrenze der gRV hinaus
- zu hohe Einbringungen (Absinken des verbleibenden Entgeltes unter eine gewisse Grenze)
- zu hohe Anlagerendite (falls diese vom Benutzer gesteuert werden kann)

Bei unsinnigen bzw. unzulässigen Eingaben müssen dem Nutzer eindeutige Warnmeldungen und Hinweise angezeigt werden.

[3] Hierbei muss natürlich berücksichtigt werden, dass Laufzeitverlängerungen zwar grundsätzlich (z. B. bei Sabbaticals), aber nicht in jedem Fall möglich sind (z. B. in dem Fall, in dem das Ende der geplanten Freistellungsphase die Regelaltersgrenze der gRV ist).

Beispiel

Eingaben

Ergebnis

Ergebnisdarstellung:

Je nach Anwender und Anwendungszweck können bzw. müssen die Ergebnisse in einer unterschiedlichen Genauigkeit dargestellt werden (können). Wichtig ist der Hinweis, dass aus den Hochrechnungen, die sich über lange Zeiträume erstrecken können, kein Rechtsanspruch abzuleiten ist. Viele Annahmen wie Gehaltstrend, Zinssentwicklung etc. variieren in der Realität erheblich, so dass die realen Ergebnisse von der Prognose durchaus abweichen können. Vgl. auch den Punkt Haftungshinweis.

Planung / „Ausprobieren“:

Wenn Mitarbeiter ein Zeitwertkontenmodell mit Simulationssoftware vorgestellt bekommen, möchten sie letztere gerne auch „ausprobieren“. Hierbei genügt eine möglichst einfache Darstellung der Ergebnisse (eine Reduktion von Komplexität ist sogar hilfreich, da ein Überfrachten mit Informationen zu diesem Zeitpunkt gar nicht gewünscht ist). In dieser Phase ist es auch zulässig, mit eher „großzügigen“ Spielräumen für die Annahmen (Trends, Verzinsung) zu arbeiten.

Konkretisierung:

Wenn der Mitarbeiter bereits ein Wertguthaben angesammelt hat und konkrete Pläne für ein Sabbatical oder eine ruhestandsnahe Freistellung schmiedet, dann müssen die Ergebnisse detaillierter abrufbar sein. Außerdem sollten die Spielräume bei den Annahmen restriktiver gehalten sein.

Abschluss der Freistellungsvereinbarung:

In dem Moment, in dem die rechtsverbindliche Freistellungsvereinbarung geschlossen wird, muss diese auf validen Berechnungen basieren. Nachdem es in den Phasen des „Ausprobierens“ und der Konkretisierung eher der Mitarbeiter war, der die Software nutzte, ist es nun die HR-Abteilung.

Sie benötigt als Dokumentation für die Freistellungsvereinbarung eine detaillierte Aufstellung über die zu Grunde gelegten Annahmen sowie die exakten Verläufe (Entnahmen für Freistellung, Restguthaben). Zusätzlich dient diese Dokumentation auch später als Hilfe, um während der Freistellung den planmäßigen Verlauf zu kontrollieren und gegebenenfalls (soweit nötig und möglich) korrigierend eingreifen zu können.

In diesem Fall sollte den verantwortlichen HR-Mitarbeitern eine erweiterte Funktion des Freistellungsrechners zur Verfügung stehen, mittels derer exakte Berechnungen möglich sind und Dokumente erstellt werden können, die dem zur Genehmigung vorliegenden Freistellungsantrag beigefügt werden.

Haftungshinweis:

Wichtig ist, dass der Arbeitgeber als inhaltlich Verantwortlicher sowohl die Texte abnimmt, als auch entsprechende Haftungseinschränkungen formuliert, denn auch die in einem Online-Portal zur Verfügung gestellten Informationen unterliegen der arbeitsrechtlichen Haftung des Arbeitgebers.

Fazit:

Für den langfristigen Erfolg eines Zeitwertkonten-(Vorsorge)-Portals ist der Freistellungsrechner von elementarer Bedeutung, sowohl für die Mitarbeiter, als auch für die HR-Abteilung. Es spielen aber weitere Faktoren eine tragende Rolle, die in den folgenden Newsletter Beiträgen zum Thema internetbasierte Portale behandelt werden sollen. So muss das Portal stabil genug sein, um über die gesamte Laufzeit mit den Anforderungen des Unternehmens zu wachsen.

Beispiele dafür sind Unternehmenszukäufe, Fusionen oder Veränderungen seitens der Mitarbeiter, etwa der Wechsel zwischen den Gesellschaften. Außerdem ist ein Höchstmaß an Datenschutz im dazugehörigen Rechenzentrum und die dafür notwendigen Prozesse sicherzustellen.

Um eine umfangreiche Wahlmöglichkeit in der Kapitalanlage zu gewährleisten, ist es wünschenswert, wenn sowohl unterschiedliche Versicherungen als auch die Produkte von Kapitalanlagegesellschaften flexibel angebunden werden können.

Ein weiterer Aspekt ist die Unabhängigkeit von Finanzproduktanbietern, Banken und Beratern. Diese Interessensfreiheit ist kein Selbstzweck, sondern ergibt sich aus dem Wunsch, die Dienstleistungen je nach Performance austauschen zu können und Quersubventionseffekte zu vermeiden.

Für den Fachkreis Administration der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e. V.:

Nicolas Hoeltgen
Senior Consultant im Fachvertrieb der COR&FJA AG

Michael Ries
Managing Partner der Ries Corporate Solutions GmbH

Danksagung

Der Vorstand der AGZWK bedankt sich bei allen Kolleginnen und Kollegen, die die Zusammenstellung der Broschüre und die Organisation der diesjährigen Jahrestagung verantwortet haben. Namentlich gilt unser besonderer Dank Frau Heiderhoff, die in bewährter Weise den organisatorischen Rahmen für die Jahrestagung bereitet hat sowie Herrn Schmidt-Narischkin und Herrn Scholz für die Erstellung der Broschüre.

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

Bildnachweise:
Shutterstock.com: S.1, 3: LilKar
istockphoto.com: S. 7: assalve | S .15, 39: PPAMPicture | S. 23: mammuth | S. 31: konradlew

Gestaltung:
rutan GmbH, Darmstadt

Die in die dieser Broschüre enthaltenen Inhalte stellen den Diskussionsstand in der Literatur zu den besprochenen Themen dar.

Die vorliegende Broschüre erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie ist damit weder geeignet, eine Beurteilung im konkreten Einzelfall abzuleiten, noch kann sie als Basis für vertragliche Vereinbarungen herangezogen werden.

Die Beiträge geben nicht notwendiger Weise die Meinung der einzelnen Vorstandsmitglieder der AGZWK oder der einzelnen Mitglieder der AGZWK wieder. Der Vorstand der AGZWK und die Mitglieder der AGZWK machen sich die Beiträge der Autoren auch nicht zu Eigen. Durch die Überlassung der Broschüre wird eine Haftung der AGZWK gegenüber dem Leser oder dritten Personen in keiner Weise begründet.

Arbeitsgemeinschaft
Zeitwertkonten e.V.

Geschäftsstelle Erftstadt
Heike Heiderhoff
Am Schießendahl 68
50374 Erftstadt
Germany

fon +49 2235 9899-310
fax +49 2235 9899-311
mail info@ag-zwk.de
oder heike.heiderhoff@ag-zwk.de

www.AGZWK.de