YEARBOOK

2021

ZWK

Zeitwertkonten sind die intelligente Lösung für eine attraktive Arbeitszeitgestaltung. Wie kein anderes Modell tragen sie dem Wertewandel der Gesellschaft Rechnung.

Inhalt

Mehr tun für eine flexiblere Lebensarbeitszeit 4

VORWORT Die neuen Regierungsparteien sind aufgefordert, die Regeln für Zeitwertkonten zu modernisieren und von alten Zöpfen zu befreien

Warum wir Zeitwertkonten so dringend benötigen 6

PERSONALWIRTSCHAFT Arbeitgeber und Arbeitnehmer sehen sich aktuell und künftig vor eine Reihe großer Herausforderungen gestellt, die stark mit der Gestaltung von Arbeitszeit zusammenhängen

Die Grundlagen stimmen, die Details noch nicht 14

ARBEITS- UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHT Vor einem Jahrzehnt hat der Bund mit Flexi II Zeitwertkonten sicherer gemacht. Es darf nicht die letzte Reform gewesen sein. Unsere Vorschläge

Die SV-Luft-Führung belastet Arbeitgeber nachhaltig 26

ADMINISTRATION UND DIGITALISIERUNG Was muss eine neue Regierung vereinfachen, damit ZWK-Systeme digitalisiert und einfacher administriert werden können?

Die Arbeitswelt ändert sich – das Recht muss folgen 34

STEUERN UND BILANZEN Tradierte Erwerbsmodelle dürfen nicht länger steuerliche Richtschnur sein. Auch die Finanzbehörden müssen in der Realität der zwanziger Jahre ankommen

Wir brauchen moderne Anlagemöglichkeiten 40

ANLAGE VON WERTGUTHABEN Kapitalgarantien und niedrige Aktienquoten suggerieren Sicherheit, passen aber nicht zur volkswirtschaftlichen Gesamtlage. Unsere Vorschläge für die Zukunft

Nachruf **52**
Impressum **53**

Endlich mehr tun für eine flexiblere Lebensarbeitszeit

Die neuen Regierungsparteien sind aufgefordert, die Regeln für Zeitwertkonten zu modernisieren und von alten Zöpfen zu befreien

Wenige Tage vor dem Endredaktionstermin für unser Jahrbuch sind die Ergebnisse der Wahl zum Deutschen Bundestag 2021 bekannt gegeben worden. Die gewählten Parteien stehen vor schwierigen Sondierungsgesprächen. Die AG ZWK hofft, dass das Thema Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit in den sich anschließenden Koalitionsverhandlungen, dem späteren Koalitionsvertrag und der finalen Regierungsagenda seinen Platz finden wird. Mit dieser Zielsetzung möchte die AG ZWK die Veröffentlichung des Yearbooks, die nach der Wahl, aber wahrscheinlich vor Verabschiedung eines Regierungsprogramms erfolgt, zum Anlass nehmen, nochmals und unterstützt durch unsere Fachkreise aufzuzeigen, inwieweit der regulatorische und gesetzliche Rahmen für die Einrichtung und Führung von Zeitwertkonten ergänzt und erweitert werden sollte, um die weitere Verbreitung dieses wichtigen personalwirtschaftlichen Instruments zu stärken und damit eine Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit in immer mehr Betrieben zu ermöglichen.

Es würde den Rahmen des Vorworts sprengen und auch nicht seinem Zweck entsprechen, wenn dieses versucht, Details der Empfehlungen vorwegzunehmen oder auf diese einzugehen. Lassen Sie mich deshalb bitte nur drei aus meiner Sicht wichtige Anregungen aufgreifen, die zu einer weiteren Verbreitung beitragen könnten, ohne damit die Bedeutung der anderen Empfehlungen negieren zu wollen.

Die derzeitige Kapitalmarktlage (verkürzt Nullzinsumfeld) lässt die Einrichtung von Zeitwertkonten mit dem Anspruch einer möglichst flexibel greifenden Auszeit kaum sinnvoll zu, wenn der Werterhalt eingebrachter Beiträge jeweils zu Beginn einer Auszeit vollständig garantiert sein muss. Auch den Sozialversicherungsträgern und Finanzbehörden sollte unter dem Aspekt der Erhaltung der Bemessungsgrundlage daran gelegen sein, den Werterhalt auf einem Niveau deutlich unterhalb 100 % zu garantieren. Auch die strikten sozialgesetzlichen Kapitalanlageauflagen, die bei Auszeiten außerhalb des Vorruhestands einzuhalten sind, scheinen aus der Zeit gefallen und müssten angepasst werden.

Zudem trägt auch die steuerliche Ausklammerung bestimmter Personengruppen kaum zur Verbreitung bei. Dies betrifft Mitarbeiter mit einem befristeten Arbeitsvertrag ebenso wie Geschäftsführer und Vorstände, die an ihrem Unternehmen beteiligt sind.

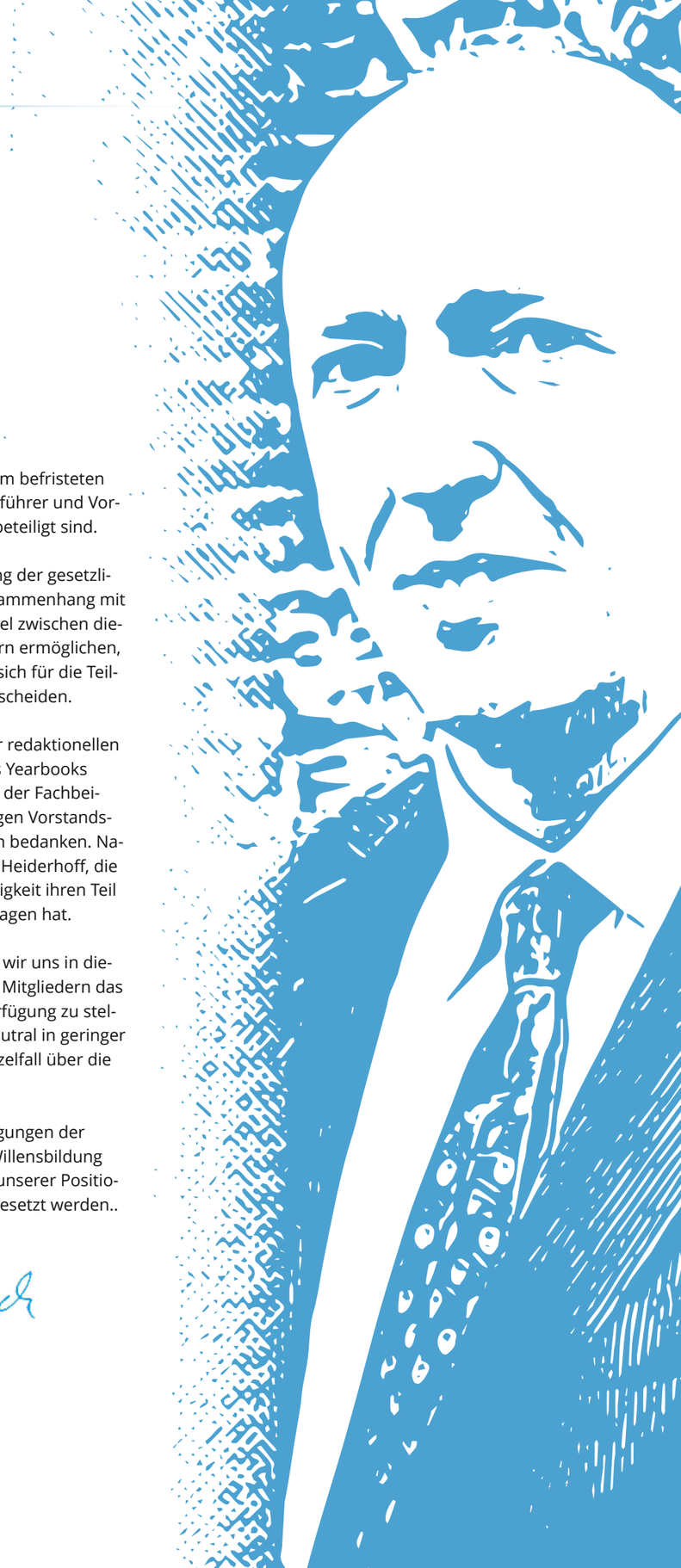
Schließlich könnte eine Überarbeitung der gesetzlichen Portabilitätsregelungen im Zusammenhang mit der DRV Bund, die ein Zusammenspiel zwischen dieser Einrichtung und Folgearbeitgebern ermöglichen, den Anreiz für Mitarbeiter erhöhen, sich für die Teilnahme an einem ZWK-Modell zu entscheiden.

Für die weitgehende Übernahme der redaktionellen Vorarbeiten bei der Erstellung dieses Yearbooks möchte ich mich neben den Autoren der Fachbeiträge herzlich bei unserem langjährigen Vorstandsmitglied Nikolaus Schmidt-Narischkin bedanken. Natürlich gilt unser Dank ebenso Heike Heiderhoff, die im Rahmen ihrer Geschäftsstellentätigkeit ihren Teil zum Gelingen des Yearbooks beigetragen hat.

Aus Rücksicht auf die Umwelt haben wir uns in diesem Jahr dazu entschieden, unseren Mitgliedern das Yearbook vornehmlich digital zur Verfügung zu stellen. Eine Printversion, die wir CO_2-neutral in geringer Auflage gefertigt haben, kann im Einzelfall über die Geschäftsstelle bezogen werden.

Es bleibt zu hoffen, dass einige Anregungen der AG ZWK im Prozess der politischen Willensbildung aufgenommen und zumindest Teile unserer Positionen diskutiert und idealerweise umgesetzt werden..

Ihr Dietmar Wellisch



FACHKREIS PERSONALWIRTSCHAFT

Warum wir Zeitwertkonten so dringend benötigen

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sehen sich aktuell und für die absehbare Zukunft vor eine Reihe großer Herausforderungen gestellt, die stark mit der Gestaltung von Arbeitszeit zusammenhängen

Dr. Burkhard Scherf
Geschäftsführer der
Dr. Scherf Schütt & Zander GmbH

Herausforderungen für Arbeitgeber

Aus Sicht der Arbeitgeber geht es vor allem um den demografischen Wandel, den durch Technologieschübe und Klimakrise ausgelösten Strukturwandel sowie die daraus resultierend wachsende Notwendigkeit, sich am Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber behaupten zu können.

Die sich aktuell vollziehende Veränderung in der demografischen Struktur unserer Gesellschaft bringt zwei wesentliche Konsequenzen für die Unternehmen[1]: Die Zahl der für den Arbeitsmarkt verfügbaren Personen im Erwerbsalter (20 bis 65 Jahre) schrumpft und innerhalb dieser Gruppe verschiebt sich das Durchschnittsalter nach oben. Als Konsequenz wird der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften immer stärker spürbar[2] und die Belegschaften bestehen zu wachsenden Anteilen aus Mitarbeitern[3] der Altersstufen über 55 Jahre, die statistisch höhere Krankheitsquoten[4] und vor allem ein deutlich höheres Risiko von Langzeiterkrankungen aufweisen.

Die Digitalisierung fast aller Bereiche der Wirtschaft erhöht die Anforderungen an Fähigkeiten und Wissen der Beschäftigten. Dem müssen die Betriebe durch zunehmende Investition in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter begegnen[5]. Dies auch und besonders im Hinblick auf den demografisch bedingt zunehmenden Anteil älterer Beschäftigter, deren grundlegende Berufsausbildung schon viele Jahre zurückliegt. Der in einigen Branchen bereits bestehende, in vielen Bereichen für die Zukunft zu erwartende Druck in Richtung eines Wandels hin zu klimafreundlicheren Technologien wird diese Tendenz aller Voraussicht nach weiter verstärken.

Beide skizzierte Herausforderungen (demografischer Wandel und technologiegetriebener Strukturwandel) führen zu einem verstärkten Wettbewerb unter den Unternehmen um qualifizierte Mitarbeiter. Wenn die Zahl der am Arbeitsmarkt überhaupt verfügbaren Erwerbspersonen schrumpft und gleichzeitig die Kompetenzanforderungen, die Mitarbeiter erfüllen sollen, weiterhin wachsen, werden für die jeweilige Aufgabe gut qualifizierte Mitarbeiter noch mehr zu einem gesuchten und knappen Gut, als sie es heute schon sind. Im Wettbewerb um dieses knappe Gut müssen Arbeitgeber sich für Beschäftigte als besonders attraktiv ausweisen, um auf Dauer bestehen zu können. In diesem Zusammenhang gewinnen Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Work-Life-Balance sowie die Öffnung für mehr und flexiblere Teilzeitangebote zunehmend an Stellenwert – und hier ist dann die Verbindung zur Gestaltung von Arbeitszeit hergestellt.

Sicht der Mitarbeiter

Aus Sicht der Mitarbeiter stellen sich naturgemäß andere Fragen. Aber auch hier gibt es einige starke Trends, die in einem starken Zusammenhang zur betrieblichen Arbeitszeitgestaltung stehen.

[1] Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsentwicklung bis 2060, 2017

[2] So weist z. B. die DIHK Konjunkturumfrage seit mehreren Jahren den Fachkräftemangel als höchstes Geschäftsrisiko bei den befragten deutschen Unternehmen aus

[3] Mit „Mitarbeiter“ sind Personen jeglichen Geschlechts gemeint

[4] siehe z. B. DAK Gesundheitsreport 2019

[5] Dies belegt z. B. eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW): ca. 70 % der stark digitalisierten Unternehmen sind sich des Handlungsfelds betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen bewusst, ca. 64 % aller befragten Unternehmen sehen eine wachsende Bedeutung von IT-Fachwissen und Softwareprogrammierung für den Großteil ihrer Mitarbeiter (IW, 2016)

In den jüngeren Generationen werden Arbeit und beruflicher Erfolg weit weniger als noch in früheren Generationen als zentrale sinnstiftende Dimensionen des Lebens angesehen. Umfragen unter jüngeren Menschen und Berufsabsolventen belegen, dass in diesen Altersstufen Familie und Freunde in der persönlichen Gewichtung dem beruflichen Erfolg und der Karriere deutlich vorgezogen werden. In der Konsequenz spielen Work-Life-Balance, Sabbaticals oder Möglichkeiten unterschiedlicher Arbeitsintensität in unterschiedlichen Lebensphasen bei dieser Beschäftigtengruppe eine immer größere Rolle.

Das früher dominierende Modell einer Familie mit einem Verdiener (meist der Mann) und einer für die Kindererziehung verantwortlichen Person (meist die Frau) ist inzwischen nur noch für die Minderheit der Paare Realität. Damit wächst das Interesse bei den Beschäftigten, Arbeitszeit passend zur Kinderbetreuung organisieren zu können: Kindererziehung muss sich mit Berufstätigkeit verbinden lassen, eine flexible Anpassung von Umfang und Lage der Arbeitszeit wird eingefordert.

Eine ähnliche Tendenz ergibt sich aus dem demografisch bedingt wachsenden Bedarf und auch Wunsch der Betroffenen, sich um die Pflege naher Verwandter zu kümmern. Auch hiermit geht einher ein zunehmender Bedarf von Beschäftigten nach einer Einteilung ihrer Arbeitszeiten, die kompatibel ist mit der Versorgung einer pflegebedürftigen Person.

Für viele Beschäftigte besteht Bedarf an einer Entlastung in den letzten Jahren vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter, weil sich mit zunehmendem Alter die Belastungen des Berufslebens summieren. Statt bei dem bis heute noch überwiegend praktizierten Übergang „von 100 auf 0“ (also Arbeit mit Vollbelastung bis zum letzten Tag, dann vollständiger Ruhestand) wächst mit steigendem Renteneintrittsalter der Bedarf an Modellen, die eine allmähliche Absenkung der Arbeitszeit (und damit der Arbeitsbelastung) in den letzten Arbeitsjahren möglich macht, sodass Beschäftigte auch in belastenden Tätigkeiten möglichst lange im Erwerbsleben bleiben und erhebliche Renteneinbußen vermeiden können.

Zeitwertkonten bieten die benötigten Lösungen

Auf all diese Herausforderungen bieten Zeitwertkontenmodelle Antworten. Aus Sicht der Arbeitgeber unterstützen sie die Bemühung, sich als attraktiv für qualifizierte Mitarbeiter darzustellen, z. B. durch Sabbatical-Angebote oder lebensphasen-orientierte Arbeitszeiten. Sie bieten die Chance, das Know-how älterer Mitarbeiter zu binden, ohne diese dabei zu überlasten, indem ihnen reduzierte Arbeitszeiten in den letzten Jahren vor dem Ruhestand geboten werden können. Sie ermöglichen Konstrukte einer gemeinsamen Finanzierung umfangreicher Weiterbildungsphasen, in denen z. B. Mitarbeiter in Zeitwertkonten angesparte Zeitkontingente einbringen, während der Arbeitgeber die eigentlichen Weiterbildungskosten übernimmt.

Sie ermöglichen wie kaum ein anderes Instrument, wichtige personal- wie auch gesellschaftspolitische Ziele wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Frauenförderung umzusetzen zu Bedingungen, die auch für die Betriebe realistisch und akzeptabel sind. Sie öffnen flexible Reaktionsmöglichkeiten, um gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeitern Entlastung anbieten zu können. Und all dies geschieht in einem Rahmen, der auch von Unternehmen getragen werden kann, die sich in hartem Wettbewerb befinden oder Umbruchphasen durchlaufen, weil sie darauf basieren, dass Mitarbeiter sich durch eigenes Ansparen von Zeit- oder Entgeltkomponenten an der Finanzierung der Modelle beteiligen – sie fordern also keine einseitige Finanzierung durch den Arbeitgeber.

Attraktiv auch für Mitarbeiter

Trotz des zuletzt genannten Aspekts (Mitarbeiter finanzieren die Entgeltkomponente eines Zeitwertkontenmodells maßgeblich durch eigene Beiträge) werden Zeitwertkonten – zumindest die Option, solche nutzen zu können – auch von Mitarbeitern überwiegend positiv bewertet. Durch Zeitwertkonten erhalten sie verbesserte Optionen, persönliche Belange (Sport, Ehrenamt, Hobby, Kindererziehung etc.) mit der Erwerbstätigkeit in Einklang zu bringen. Sie können ihren Arbeitszeitumfang an unterschiedliche Lebensphasen anpassen, ohne Entgelteinbußen zu erleiden bzw. Einbußen nur in einem Umfang, der individuell akzeptabel ist. Sie verringern damit ihr Risiko, durch einen z. B. einer persönlichen Überlastungssituation geschuldeten vorgezogenen Renteneintritt in Altersarmut abzugleiten. Dieser letzte Aspekt ist wichtig für Mitarbeiter in belastenden Tätigkeiten und niedrigen bis mittleren Entgeltstufen – was das in den Anfangsjahren von Zeitwertkonten teilweise verbreitete Vorurteil widerlegt, solche Modelle seien nur etwas für die „Besserverdienenden“. Erfolgreiche Modelle belegen, dass gerade Gering- und Durchschnittsverdiener von über Zeitwertkonten finanzierten Vorruhestandslösungen profitieren.

Flexible Gestaltbarkeit als wesentliches Merkmal

In der betrieblichen Praxis sind Zeitwertkonten be-

[6] So z. B. Kienbaum: *Absolventen 2015 unter die Lupe genommen*, 2015

[7] Anstieg der Absolventen, die einen Arbeitgeber bevorzugen, der flexible Arbeitszeitmodelle anbietet, wächst von 2004 bis 2015 von 27 % auf 86 % (Otto-Friedrich-Universität Bamberg: *Bewerbungspraxis 2015*); Geschäftsführer, Vorstände und Personalleiter konstatieren, dass den Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Freizeit immer wichtiger wird (Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e. V. und Frankfurt Business Media GmbH: *Zeitwertkonten – Nutzungsmöglichkeiten und Chancen in der modernen Arbeitswelt*, 2018)

[8] Der Anteil der Paare, bei denen beide Partner berufstätig sind, hat sich von 38 % zum Ende der Neunzigerjahre auf 72 % im Jahr 2017 erhöht (Daniel Eckert: *Neue Normalität – Deutsche verdienen doppelt*, 2019)

[9] 2017 gab es 3,4 Millionen Pflegebedürftige in Deutschland, davon wird der weitaus größte Teil (2,6 Millionen oder 76 %) zu Hause gepflegt (Statistisches Bundesamt: Presseitteilung Nr. 019, 2018)

[10] So nahmen laut einer Befragung 2018 in knapp 30 % der befragten Unternehmen mehr als die Hälfte der Mitarbeiter aktiv an dem angebotenen Zeitwertkontenmodell teil (Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e. V. und Frankfurt Business Media GmbH: *Zeitwertkonten - Nutzungsmöglichkeiten und Chancen in der modernen Arbeitswelt*, 2018)

[11] So haben 2016 in einem neu angebotenen und auf flexible Vorruhestandslösungen zielenden Zeitwertkontenmodell Mitarbeiter mit einem Durchschnittseinkommen von 2.667 € durchschnittlich pro Monat mehr als 5 % ihres Entgelts angespart (D. Reimann: Vortrag zum Zeitwertkontenmodell des Studierendenwerks Darmstadt auf der Jahrestagung der AGZWK, 2016)

[12] So nachzulesen z. B. in den regelmäßig in den Yearbooks der AGZWK veröffentlichten Praxisbeispiele großer und mittelständischer Unternehmen oder in: *Zeitwertkonten in der Praxis – Auswertung einer nicht repräsentativen Stichprobe bestehender Betriebsvereinbarungen*, Fachkreis Personalwirtschaft der AGZWK im Newsletter 2011

sonders attraktiv aufgrund der dem Modell innewohnenden flexiblen, auf die Anforderungen des jeweiligen Betriebs abstimmbaren Gestaltungsmöglichkeiten. Damit sind sie heute in vielen Fällen für Unternehmen auch deutlich attraktiver als die sehr starre und in der Praxis fast ausschließlich auf das Blockmodell reduzierte Altersteilzeit – und dies trotz deren (in der heutigen Zeit immer schwerer nachvollziehbaren) finanziellen staatlichen Förderung. Denn Zeitwertkonten lassen sich auf bestimmte Verwendungszwecke abstellen oder lassen es zu, bestimmte Zwecke durch Arbeitgeberzuschuss besonders attraktiv zu machen. Ankündigungsfristen für Freistellungszeiträume, Einbringungsmöglichkeiten, Grenzen der anzusparenden Beträge und vieles mehr können individuell betrieblich gestaltet werden – und diese Gestaltungsvielfalt spiegelt sich in den praktisch vorzufindenden Modellen auch wider.

Aufgrund dieser Eigenschaften sind Zeitwertkonten enorm vielseitig verwendbar. Immer mehr Unternehmen erkennen diese Möglichkeiten, ihre Nutzung breitet sich kontinuierlich aus[13]. Die Attraktivität der Modelle aus der Perspektive der Arbeitgeber ist auch dadurch belegbar, dass viele Unternehmen per freiwilliger Vereinbarung Zuschüsse zu den angesparten Guthaben gewähren, was dann wiederum die Attraktivität für die Mitarbeiter steigert, sodass in der Regel in solchen Modellen auch der Grad der Mitarbeiterbeteiligung hoch ist.

[13] Laut einer Studie von Deloitte und Baumgartner haben bereits 2014 73 % der DAX-Unternehmen, 33 % der Unternehmen im MDAX und 37 % der sonstigen befragten größeren Unternehmen Zeitwertkontenmodelle genutzt. Die beratenden Unternehmen unter den Mitgliedern der AG ZWK können seitdem regelmäßig über neue Anwenderunternehmen und -organisationen berichten, die sie bei der Realisierung solcher Modelle begleitet haben.

Der damit verbundene Trend, Mitarbeitern die Wahl zu bieten, ob sie einen Teilentgeltverzicht (= Ansparen in einem Zeitwertkonto) ausüben, um darüber später eine Arbeitszeitreduzierung zu finanzieren, findet sich auch in verschiedenen Tarifabschlüssen der jüngeren Zeit wieder. Einerseits sehen eine Reihe von Tarifverträgen mittlerweile bereits Regelungen für auf Zeitwertkonten basierende Langzeitkonten vor. Andererseits bieten immer mehr Tarifverträge (z. B. Metall- und Elektroindustrie) den Mitarbeitern die Wahl, statt zusätzlichem Entgelt mehr freie Tage oder reduzierte Arbeitszeit zu wählen. Zeitwertkonten entsprechen also dem Trend der betrieblichen und tariflichen Gestaltungsrichtungen.

Fazit

ZWK sind für Arbeitgeber wie für Mitarbeiter grundsätzlich hoch attraktiv. Sie verdienen als flexibles Personalinstrument mit Potenzial zur Beantwortung vieler der aktuellen und in der Zukunft zu erwartenden Herausforderungen für Betriebe und ihre Arbeitnehmer höchste Beachtung aus der Politik. Viele auch von den verschiedensten politischen Gruppierungen postulierte Forderungen wie eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Frauenförderung, Vorbeugung vor Altersarmut und verbesserter Umgang mit der demografischen als auch den technologischen Veränderungen lassen sich auch durch dieses Instrument unterstützen. Die neue Bundesregierung sollte in der kommenden Legislaturperiode daher auch diesem Instrument die entsprechende Aufmerksamkeit widmen. Zu erwägen ist aus Sicht der AG ZWK, ob zukünftige politische Vorhaben zur Unterstützung der benannten Forderungen vor allem auch durch eine staatliche Förderung des Ansparens in Zeitwertkonten umgesetzt werden können.

Literaturhinweise

- Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e. V. und Frankfurt Business Media GmbH: Zeitwertkonten – Nutzungsmöglichkeiten und Chancen in der modernen Arbeitswelt, Frankfurt, 2018: F.A.Z.-Fachverlag
- Deloitte Consulting und Baumgartner & Partner Management Consulting: Zeitwertkonten – Verbreitung, Nutzung und Ausgestaltung bei großen deutschen Unternehmen, 2014
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag: DIHK-Konjunkturumfrage Jahresbeginn 2019, abgerufen am 14.04.2020 von https://www.dihk.de/resource/blob/3310/e0bb17735d05df99ff1ce90c0b462724/dihk-konjunkturumfrage-fruehsommer-2019-data.pdf
- Eckert, Daniel: Neue Normalität – Deutsche verdienen doppelt, Die Welt, 02.05.2019, abgerufen am 05.03.2021 von https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/article192815051/Doppelverdiener-sind-die-neue-Normalitaet.html
- Fachkreis Personalwirtschaft der AG ZWK: Zeitwertkonten in der Praxis – Auswertung einer nicht repräsentativen Stichprobe bestehender Betriebsvereinbarungen, Newsletter 2011 der AG ZWK e. V.
- Frohne, Julia/Eikenbusch, Julia/Belch, Theresia: Absolventen 2015 unter die Lupe genommen: Ziele, Wertvorstellungen und Karriereorientierung der Generation Y, Dortmund, 2015: Kienbaum Institut@ISM
- Hammermann, Andrea/Stettes, Oliver: Qualifikationsbedarf und Qualifizierung – Anforderungen im Zeichen der Digitalisierung, IW Policy PaperPaper, 3/2016
- Otto-Friedrich-Universität Bamberg: Bewerbungspraxis 2015, abgerufen am 05.03.2021 von https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/fakultaeten/wiai_lehrstuehle/isdl/Bewerbungspraxis_2015.pdf
- Reimann, Dagmar: Vortrag zum Zeitwertkontenmodell des Studierendenwerks Darmstadt auf der Jahrestagung der AG ZWK, 2016
- Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsentwicklung bis 2060, 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, 2017
- Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 019 vom 18.12.2018, abgerufen am 05.03.2021 von https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/12/PD18_501_224.html

FACHKREIS ARBEITS- UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

Die Grundlagen stimmen, die Details noch nicht

Vor einem Jahrzehnt hat der Bund mit Flexi II Zeitwertkonten sicherer und attraktiver gemacht. Es darf nicht die letzte Reform gewesen sein. Unsere Ideen und Vorschläge

Katrin Kümmerle
Rechtsanwältin und Mitgesellschafterin der febs Consulting GmbH

Sven Beste
Leitender Justiziar der Allianz Lebensversicherungs-AG

Zum 1. Januar 2010 trat Flexi II in Kraft. Ein Gesetzespaket, das den Insolvenzschutz für Zeitwertkonten verbessern- und ihre Verbreitung fördern sollte. Mittlerweile nutzt jedes fünfte Unternehmen in Deutschland Zeitwertkontenmodelle. Anlass für ein kurzes Review aus arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht. Wo stehen wir? Wo wollen wir hin? Welcher Anpassungsbedarf ist nötig, um den perfekten Zielzustand für Zeitwertkonten zu erreichen?

Wo stehen wir? Wo wollen wir hin?

Zeitwertkonten werden in deutschen Betrieben eingesetzt, um bezahlte Freistellungen oder Arbeitszeitverringerungen bei vollem Lohnausgleich zu verschiedenen Anlässen zu ermöglichen. In Zeiten „klammer Kassen" der Sozialversicherungen und vor dem Hintergrund einer immer älter werdenden Belegschaft in den Betrieben hat der Einsatz dieses in Europa einzigartigen Modells nicht nur für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer vielschichtige Vorteile, sondern bringt uns auch dem gesellschaftlichen Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Flexibilisierung der ruhestandsnahen Lebensphase ein ganzes Stück näher.

Flexi II hat bereits in 2010 eine gute Grundlage für die Verbreitung von Zeitwertkonten geschaffen. Hierzu gehört eine Reihe von wichtigen Regelungen:

Gestaltungsfreiheit: Arbeitnehmer*innen können sich zu verschiedenen Anlässen bei voller Lohn- und Gehaltszahlung und vollem Sozialversicherungsschutz von der Arbeit freistellen lassen bzw. ihre Arbeitszeit reduzieren. Die Motive hinter regelmäßig zu beobachtenden Freistellungszwecken sind dabei vielschichtig und zum Teil auch im Interesse der Arbeitgeber. Weit verbreitet sind etwa Auszeiten zum kreativen Auftanken während eines Sabbaticals, zur außerbetrieblichen Weiterbildung oder einfach nur zur Anpassung der Arbeitszeit an die jeweils aktuelle körperliche Verfassung insbesondere in der ruhestandsnahen Lebensphase.

Portabilität: Guthaben können bei Arbeitgeberwechsel zu einem Anschlussarbeitgeber mitgenommen werden. Bietet der neue Arbeitgeber keine Zeitwertkonten an bzw. stimmt einer Übertragung nicht zu, springt sogar die DRV Bund quasi als „Fallback Arbeitgeber" ein. Von dieser neuen Rolle der DRV Bund machen zunehmend mehr Arbeitnehmer Gebrauch.

Sicherheit: Die Guthaben und der darauf entfallende Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag sind gegen das Insolvenzrisiko des Arbeitgebers zu sichern. Darüber hinaus sorgen lohnsteuerrechtliche Anforderungen und Anlagevorschriften für ein hohes Maß an Sicherheit auch außerhalb einer Insolvenz (letztgenannte im Kontext der andauernden Niedrigzinsphase allerdings nachhaltig zulasten der Attraktivität der Modelle). Der Insolvenzschutz ist Gegenstand von Be-

Wie es besser ginge

- Wahlrecht beim Wertguthabenbegriff
- Erleichterte Informationspflichten
- Vereinfachter Austausch von Instrumenten der Insolvenzsicherung
- Erleichterung der Portabilität
- Beseitigung von Nachteilen bei Eltern- und Mutterschaftsgeld
- Verbesserte Einbindung in das Konzept der Teilrente
- Optimierung von ruhestandsnahen Nutzungsmöglichkeiten
- Vereinfachte Formerfordernisse
- Erwägung staatlicher Incentivierung

triebsprüfungen durch die DRV Bund. Zusätzlich löst ein unzureichender Insolvenzschutz im Krisenfall eine Haftung der handelnden Organe (auch mit ihrem Privatvermögen) aus.

Fördermöglichkeiten: Auch eine Arbeitgeberförderung von Zeitwertkonten ist zulässig. Üblich sind Aufstockungen des Arbeitgebers während einer (z. B. personalpolitisch besonders gewünschten) Freistellungsphase – z. B. dem Vorruhestand.

Schutz bei Kurzarbeit: Die Schonung der Wertguthaben vor der Gewährung von Kurzarbeitergeld gem. § 96 Abs. 4 S. 3 Ziffer 2 SGB III ist ein weiteres wichtiges Gestaltungsmerkmal der Zeitwertkonten, das sich während der Pandemie bewährt hat. Während Guthaben reiner Arbeitszeitregelungen abgebaut werden musste, durften Wertguthaben – gleich welchem Zweck sie dienen – unangetastet bleiben.

Auch nach Flexi II entwickelten sich die Zeitwertkonten durch den Gesetzgeber, die Verwaltung und die Rechtsprechung weiter. Nennenswert sind folgende Impulse:

Urlaubsansprüche: Die Rechtsprechung des BAG zum Urlaub[1] während der Freistellungsphase schafft für die Arbeitgeber die notwendige Klarheit, dass die Entstehung von Urlaubsansprüchen während der Freistellungsphase ausgeschlossen werden dürfen. Im Ergebnis ein Verbreitungsimpuls für Arbeitgeber.

Geschäftsführer: Die Finanzverwaltung macht in dem BMF-Schreiben vom 08.08.2019 deutlich, dass auch Fremdgeschäftsführer an einem Zeitwertkontenmodell teilnehmen dürfen. Diese Erweiterung des Teilnehmerkreises ist für die Verbreitung von Zeitwertkonten deswegen von besonderer Bedeutung, weil gerade in kleinen Unternehmen Zeitwertkontenmodelle nur dann eine Chance erhalten, wenn auch die Leitenden teilnehmen dürfen.

Beamte: Bundesbeamte dürfen seit dem 01.01.2021 gem. § 7a der Arbeitszeitverordnung für Bundesbeamte Zeitwertkonten zumindest mit Zeitelementen dotieren und somit auch von Freistellungen profitieren. Das Gleiche gilt für viele Bundesländer auch für Landesbeamte.

Weitere Freistellungszwecke: Als weiterer gesetzlicher Freistellungszweck kamen 2011 die Familienpflegezeit und in 2019 die Brückenteilzeit hinzu.

Im Ergebnis lässt sich feststellen, dass für die Zeitwertkonten seit Flexi II 2010 gute Rahmenbedingungen gelten, die sich bis heute in manchen Aspekten noch verbessert haben. Entsprechend bieten mehr und mehr Unternehmen Zeitwertkontenmodell an, die auch den Stresstest der jüngsten Pandemie bestanden haben.

Dennoch gibt es gerade für kleine und mittelständige Unternehmen noch Vorbehalte, die es zu beseitigen gilt. Wir wollen die Zeitwertkonten im Zielzustand so geländegängig und attraktiv für Arbeitgeber machen, dass sie wie die betriebliche Altersvorsorge praktisch in allen Unternehmen jeder Größe zu finden sind. Hierbei sehen wir noch Luft nach oben.

Optimierungspotenzial?

Zur noch besseren Verbreitung insbesondere in kleineren Unternehmen sollten die zuständigen Akteure die Chance ergreifen, um mit kleineren Anpassungen weitere Optimierungen zu erreichen.

Wahlrecht beim Wertguthabenbegriff

Seit Flexi II beinhaltet das Wertguthaben gemäß § 7d Abs. 1 S. 1 SGB IV nicht nur das Arbeitsentgeltguthaben des Beschäftigten, sondern auch den darauf entfallenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Veränderungen des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag lassen nach umstrittener Rechtsauffassung der Sozialversicherungsträger das Wertguthaben unberührt („statisches Wertguthaben“), sodass nicht der Arbeitgeber, sondern der Beschäftigte Chancen und Risiken sich verändernder Beitragssätze oder Beitragsbemessungsgrenzen trägt. Steigen die Beitragssätze oder Beitragsbemessungsgrenzen zwischen Dotierung und Freistellung, verringert sich das Arbeitsentgeltguthaben und damit die mögliche Freistellungsdauer. Bei fallenden Beiträgen oder Beitragsbemessungsgrenzen verlängert sich dagegen die Freistellungsdauer. Der Arbeitgeber kann sich bei Anwendung des „statischen Wertguthabenbegriffs“ damit durch Einstellung des vollen beitragsrechtlichen Arbeitgeberanteils zum Dotierungszeitpunkt vor künftiger Veränderung der Arbeitgeberanteile zur gesetzlichen Sozialversicherung schützen und Planungssicherheit herstellen.

Wertguthabenvereinbarungen einiger Unternehmen sehen allerdings andere Regelungen vor und entkoppeln Arbeitsentgeltguthaben und Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Hier trägt nicht der Beschäftigte, sondern der Arbeitgeber die Chancen und Risiken sich verändernder Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrundlagen, da das Arbeitsentgeltguthaben des Beschäftigten von der Entwicklung der beitragsrechtlichen Rahmenbedingungen nicht beeinflusst wird. In dieser Konstellation wächst das Wertguthaben bei steigenden Beiträgen an („dynamisches Wertguthaben“) und der Arbeitgeber schießt den dann „unterdeckten Arbeitgeberanteil“ nach. Umgekehrt erhält der Arbeitgeber ein Entnahmerecht im Fall der Überdeckung eines nicht benötigten Arbeitgeberanteils. Derzeit werden Entnahmen des Arbeitgebers bei Überdeckung weder im Störfall noch im Freistellungsfall beitragsrechtlich anerkannt. Dies führt im Einzelfall zu einer erheblichen Kostenbelastung für die Arbeitgeber und damit zu einem klaren Verbreitungshemmnis für Zeitwertkonten.

Wir empfehlen eine Klarstellung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungen, dass Entnahmen bei einem vereinbarten „dynamischen Wertguthaben“ beitragsrechtlich anerkannt werden und nicht etwa eine Störfallverbeitragung – wegen zweckwidriger Verwendung von Wertguthaben – nach § 23b SGB IV nach sich ziehen. Damit erhalten die Arbeitgeber im Ergebnis ein Wahlrecht, welchen Wertguthabenbegriff sie innerbetrieblich anwenden wollen („statisch“ oder „dynamisch“).

Wegfall der Arbeitgeberverpflichtung jährlich über das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben zu informieren (§ 7d Abs. 2 SGB IV)

Derzeit muss der Arbeitgeber den Beschäftigten mindestens jährlich über das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben informieren. Das Arbeitsentgeltguthaben bestimmt sich nach Vorstellung der Sozialversicherungen aus dem Produkt von Freistellungsdauer und Freistellungsgehalt brutto. Es hängt damit (beim „statischen Wertguthabenbegriff“) nicht allein vom erreichten Kapitalstand der Rückdeckung ab, sondern muss unter Berücksichtigung eines vorgegebenen Freistellungsgehaltes erst manuell errechnet werden. Da die Spanne für ein Freistellungsgehalt zwischen 70 % und 130 % der voran-

[1] BAG Urteil vom 19.03.3019 – 9 AZR 315/17

gegangenen Bruttobezüge liegen darf, muss der Arbeitgeber zur Erfüllung dieser Verpflichtung streng genommen jeden Beschäftigten jährlich nach seinen individuellen Wünschen zu einem möglichen Freistellungsgehalt befragen. Im nächsten Schritt muss er die Gehaltsdaten und die Daten des Kapitalanlegers zusammenführen, um in einem dritten Schritt auf der Basis des erreichten Rückdeckungskapitals und des vorgegebenen Freistellungsgehalts eine mögliche Freistellungsdauer und schließlich das Arbeitsentgeltguthaben zu bestimmen. Dieser Aufwand könnte entfallen, wenn der Arbeitgeber nur über das Wertguthaben insgesamt informieren müsste. Denn: Soweit das Wertguthaben (wie in der Praxis üblich) dem hinterlegten Rückdeckungskapital entspricht, genügt eine Standmitteilung oder ein Depotauszug des Kapitalanlegers, um den Beschäftigten über den Stand seines Wertguthabens zu informieren. Berechnungen auf der Basis von Gehaltsdaten und Daten des Kapitalanlegers könnten entfallen ohne das hiermit ein Informationsdefizit des Beschäftigten einhergehen müsste.

Zur Entbürokratisierung empfehlen wir (zumindest für den Anwendungsbereich des „statischen" Wertguthabenbegriffs) eine dahingehende Änderung des § 7d Abs. 2 SGB IV, dass der Arbeitgeber jährlich nur noch über das Wertguthaben insgesamt und nicht über das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben informieren muss.

Vereinfachter Austausch des Insolvenzsicherungsinstrumentes

Nach § 7e Abs. 8 SGB IV müssen die Teilnehmer eines Wertkontenmodells zustimmen, wenn das Insolvenzsicherungsinstrument – aus welchen Gründen auch immer – später ausgetauscht werden soll. In der Praxis führt diese bürokratische Regelung zu einem Verbreitungshemmnis für Zeitwertkonten, da Arbeitgeber die faktisch nicht umkehrbaren Entscheidungen zugunsten eines Insolvenzsicherungsträgers scheuen können. Ein Wegfall dieses Zustimmungserfordernisses würde u. E. die Sicherungsinteressen der Beschäftigungen und der Sozialversicherungen nicht schwächen, da bereits aus anderen Gründen ein hinreichender Schutz gewährleistet ist. Fehlt eine Sicherung, können sowohl der Beschäftigte als auch der Prüfdienst der Deutschen Rentenversicherung das Wertguthaben auflösen. Darüber hinaus können im Insolvenzfall empfindliche Haftungsansprüche des Beschäftigten gegen die Mitglieder der Geschäftsführung entstehen, die ggf. auch mit Ihrem Privatvermögen einstehen müssen.

Wir empfehlen zur Verwaltungsvereinfachung das Zustimmungserfordernis des Beschäftigten entfallen – bzw. die Zustimmung des Betriebsrates bzw. Tarifpartners ausreichen zu lassen.

Stärkung der Portabilität von Wertguthaben

Aus Sicht der AG ZWK haben sich die Regelungen zur Portabilität bewährt und sorgen für die notwendige Nachhaltigkeit der Lebensplanung des Beschäftigten. Allerdings fehlt derzeit die Möglichkeit der Rückübertragung eines einmal auf die Deutsche Rentenversicherung übertragenen Guthabens. In der Praxis wird dies dazu führen, dass Arbeitgeber mit einem Zeitwertkontenmodell zukünftig ggf. über Beschäftigtengruppen verfügen werden, die einmal am eigenen Modell teilnehmen und zum anderen über ein Guthaben bei der Deutschen Rentenversicherung Bund verfügen.

Dies bringt in jedem Fall Komplexität mit sich, kann aber auch zu Ungleichbehandlungen führen. Schließt das eigene Modell beispielsweise gesetzliche Freistellungszwecke aus, so haben nur Beschäftigte mit einem Guthaben bei der Deutschen Rentenversicherung die Chance z. B. eine Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz aufzustocken. Ferner ist die beitragsrechtliche Erfassung der Erträge im Störfall von arbeitgebergeführten und rentenversicherungsgeführten Wertguthaben unterschiedlich (vgl. oben Ziffer 4), da für Guthaben bei der Deutschen Rentenversicherung keinerlei SV-Lüfte mehr gebildet werden.

Wir empfehlen die Schaffung einer Rückübertragungsmöglichkeit weg von der Deutschen Rentenversicherung hin zu einem Arbeitgeber mit einem eigenen Wertguthabenmodell, sofern der Beschäftigte und der Arbeitgeber dies wünschen.

Nachteile für Beschäftigte mit Zeitwertkonten bei Elterngeld-Bezug beseitigen

Das Elterngeld wird auf der Basis des Nettoeinkommens vor Geburt des Kindes bestimmt. Dotiert der Beschäftigte ein Zeitwertkonto, um eigenverantwortlich Freistellungsphasen z. B. zur Kindeserziehung anzusparen, reduziert sich hierdurch die Bemessungsgrundlage für das Elterngeld. Zum anderen sind nach Ansicht einiger Sozialgerichte Entnahmen aus einem Zeitwertkonto – selbst wenn sie zur Arbeitszeitverringerung während der Kindererziehung erfolgen – auf das Elterngeld anzurechnen. Diese beiden Nachteile führen im Ergebnis dazu, dass sich Zeitwertkonten und das Elterngeld nicht etwa sinnvoll ergänzen, sondern eher widersprechen.

Wir empfehlen zum einen eine gesetzliche Regelung, die bewirkt, dass sich Zeitwertkontendotierungen nicht nachteilig auf die Bemessungsgrundlage für das Elterngeld auswirken – etwa analog der Regelung zum Arbeitslosengeld (vgl. § 151 Abs. 3 Ziffer. 2 SGB III). Wir empfehlen ferner, eine ausdrückliche Regelung, dass Entnahmen aus einem Zeitwertkonto zur Freistellung oder Arbeitszeitverringerung während der Kindererziehung nicht auf das Elterngeld angerechnet werden.

Nachteile beim Mutterschafts- und Insolvenzgeld beseitigen

Die negativen Wirkungen, die sich bei Dotierungen z. G. eines Zeitwertkontos auf das Mutterschaftsgeld bzw. den Zuschuss auf das Mutterschaftsgeld (§ 24 i SGB V) und das Insolvenzgeld (§ 358 SGB III) ergeben, halten die Autoren wegen des zumindest begünstigten Einflusses auf der Beitragsseite also auf die U2 und U3 Umlage im Grundsatz für nicht unbillig. Aus Sicht des Arbeitnehmers führt die Modellbeteiligung allerdings zu einer nicht nachvollziehbaren und u. U. finanziell schmerzhaften Benachteiligung und das in einer schwierigen Lebensphase.

Durch Änderungen des § 24 i SGB V und des § 358 SGB III sollte klargestellt werden, dass sowohl Mutterschaftsgeld als auch Insolvenzgeld nicht durch Dotierungen in ein Zeitwertkonto beeinflusst werden.

Einbindung der Zeitwertkonten bei der Teilrente

Die mit der Flexirente modernisierte Teilrente begrüßen die Autoren. Dabei bietet insbesondere die Kombination aus vorgezogener Altersrente und der Möglichkeit des Hinzuverdienstes die Chance, die ruhestandsnahe Lebensphase entsprechend der individuellen Bedürfnisse des Einzelnen zu flexibilisieren und den in Deutschland allzu starren Rentenzugang zu individualisieren. Allerdings hat man das

Potenzial von Zeitwertkonten im Flexigesetz nicht hinreichend gewürdigt. So könnte der Grad der Flexibilisierung ganz erheblich erhöht werden, wenn Zeitwertkontendotierungen besser eingebunden würden.

Es empfiehlt sich, in den Katalog der im Rahmen des Hinzuverdienstes nicht mit zu berücksichtigenden Entgelten gem. § 34 Abs. 3b SGB VI Entnahmen aus einem zuvor angesparten Zeitwertkonto aufzunehmen. Dies hätte zur Folge, dass zur Finanzierung der ruhestandsnahen Lebensphase bis zum Hinzuverdienstdeckel i. S. d. § 34 Abs. 3a SGB VI neben dem Hinzuverdienst und der Teilrente auch noch die Entnahmen aus einem zuvor in Eigenvorsorge angesparten Zeitwertkontos hinzukommen könnten. Der Flexibilisierungsgrad der Teilrente könnte bei besserer Verzahnung zu Zeitwertkonten damit erheblich gesteigert werden.

Frühzeitige Vereinbarung des einvernehmlichen Ausscheidens vor Erreichen der Regelaltersgrenze bei ruhestandsnaher Freistellung ermöglichen

Endet eine vereinbarte ruhestandsnahe Freistellung vor Beginn der Regelaltersgrenze, so bedarf es im Bereich der Altersteilzeit entgegen § 41 SGB VI gemäß § 8 Abs. 3 AltTZG keiner Kündigung bzw. eine entsprechende Aufhebungsvereinbarung kann rechtswirksam bereits vor den letzten drei Jahren vor dem Zeitpunkt des Ausscheidens abgeschlossen werden. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können mithin frühzeitig vereinbaren, dass das Arbeitsverhältnis – ohne Kündigung – nach der ruhestandsnahen Freistellung endet. Nichts anderes sollte gelten, wenn der Arbeitnehmer nicht im Rahmen einer Altersteilzeit, sondern im Rahmen einer ruhestandsnahen Freistellung aus einem gewöhnlichen Langzeit- oder Vorruhestandskonto freigestellt wird und das Beschäftigungsverhältnis im Anschluss vor der Regelaltersgrenze enden soll.

Diese Regelungslücke sollte u. E. durch eine analoge Regelung zur Altersteilzeit alsbald geschlossen werden, um Zeitwertkonten auch für die Flexibilisierung der ruhestandsnahen Lebensphase zu optimieren.

Vereinfachung bei Formerfordernissen

Der Abschluss von Wertguthabenvereinbarungen bedarf der Schriftform gemäß § 7b Ziffer 1 SGB IV. Ob dies auch für die einzelnen Dotierungen im Wege von Einbringungserklärungen der Beschäftigten gilt, ist umstritten. In der Praxis nutzen Unternehmen vermehrt digitale Plattformen, um unternehmensinterne Prozesse effektiver und wirtschaftlicher zu gestalten. Bei papierlosen Abläufen spielen zudem häufig auch Umweltaspekte eine Rolle. Die voll automatisierte Digitalisierung kann mit der erforderlichen Rechtssicherheit nur gelingen, wenn die Rahmenbedingungen für elektronisch vorgenommene Rechtsgeschäfte im Arbeitsrecht verbessert und an neue technische Möglichkeiten angepasst werden. Beweis- und Warnfunktion der Schriftform kann heute schon durch digitale Gestaltungsmerkmale – z. B. Popups bzw. Archivierungsfunktionen – entsprochen werden. Diesem Umstand tragen die gesetzlichen Formanforderungen derzeit nicht hinreichend Rechnung.

Wir halten eine Klarstellung für sinnvoll, dass u. a. für Einbringungserklärungen der Mitarbeiter die Textform ausreichend ist.

Staatliche Incentives erwägen

Derzeit fördert der Staat Zeitwertkonten nur soweit ruhestandsnahe Freistellungen vorgenommen werden und nur soweit das Modell als Altersteilzeit (Verkürzung der Lebensarbeitszeit um 50 %) ausgestaltet ist. Die staatliche Förderung erfolgt bei der Altersteilzeit im Wesentlichen durch die Gewährung eines Steuer- und Beitragsvorteils bezogen auf eine Arbeitgeberaufstockung zum Altersteilzeitgehalt. Vor dem Hintergrund eines Trends zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist es nicht einzusehen, wieso gerade eine ruhestandsnahe Freistellung und nicht auch andere Freistellungszwecke zu Beitrags- und Steuervorteilen von freiwilligen Arbeitgeberzuschüssen führen. Nicht mehr zeitgemäß ist auch, dass die staatliche Förderung verlangt, dass die Dotierung des Wertguthabens frühestens mit 55 beginnen darf und frühere Ansparungen von der Förderung ausgeschlossen sein sollen.

Freiwillige Arbeitgeberaufstockungen zum Freistellungsgehalt sollten auch für andere Freistellungszwecke z. B. zur Familienpflege oder zur Aus- und Weiterbildung für einen bestimmten Förderzeitraum (ggf. maximiert auf das durchschnittliche Bruttogehalt vor der Freistellung) beitrags- und steuerfrei gestellt werden.

Wertguthabennutzung im Rahmen eines bestehenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses unabhängig vom Erreichen der Regelaltersgrenze zulassen

Mit Erreichen der Regelaltersgrenze löst die DRV Bund ein auf sie übertragenes Wertguthaben auf und rechnet einen Störfall ab. Dies tut sie unabhängig davon, ob noch ein über das Erreichen der Regelaltersrente hinausgehendes Beschäftigungsverhältnis besteht oder nicht oder ob tatsächlich eine Rente wegen Alters abgerufen wird. Sie verweist auf § 7f Abs. 2 SGB IV i. V. m § 7c Abs. 1 Ziffer 2 lit a SGB IV und auf § 23b Abs. 2 Satz 4 SGB IV. U. E. übersieht die DRV Bund dabei jedoch, dass die in § 7c Abs. 1 Ziffer 2 lit a SGB IV genannten vertraglichen Freistellungszwecke exemplarisch und keinesfalls abschließend sind. Dies macht der Wortlaut, der den ausdrücklich genannten Freistellungszwecken ein „Insbesondere“ voranstellt, u. E. unmissverständlich klar. Auch der Verweis auf § 23b Abs. 2 Satz 4 SGB IV fällt u. E. als Argument aus, weil die Störfallverbeitragung für auf die DRV Bund übertragenes Wertguthaben an die tatsächliche Inanspruchnahme der Regelaltersrente und nicht lediglich an den Altersrentenzugang anknüpft.

Mit dieser Praxis wird den Beschäftigten die Möglichkeit versagt, ein Freistellungsgehalt über die Regelaltersrente hinaus zu beziehen und den Bezug der Altersrente ggf. mit Zuschlägen aufzuschieben. Die Verlängerung eines Beschäftigungsverhältnisses und der Aufschub der Altersrente über die Regelaltersrente hinaus z. B. in Teilzeit mit Aufstockungen aus einem Wertguthaben ist damit nicht möglich.

Im Ergebnis bleibt damit das Flexibilisierungspotenzial von Zeitwertkonten ab Erreichen der Regelaltersrente hinter seinen Möglichkeiten zurück. Zumindest soweit sie auf die DRV Bund übertragen wurden. Ein freiwilliges „länger, aber weniger arbeiten“ – z. B. bis 70 aber nur noch in Teilzeit mit vollem Gehalt – finanziert aus einem bei der DRV Bund geparkten Wertguthaben ist damit nicht möglich. Und das obwohl viele Arbeitgeber aber auch viele Beschäftigten nach Lösungen suchen, altersgerecht länger im Berufsleben zu bleiben.

Teilweise wird mit Hinweis auf § 23b Abs. 3 SGB IV die Ansicht vertreten, dass dies genauso für Wertguthaben gilt, die nicht auf die DRV Bund übertragen werden. D. h. auch im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses dürften keine Wertguthaben mehr gebildet oder abgebaut werden, wenn die Regelaltersrente einmal erreicht ist. Diese Sichtweise findet nach Ansicht der Autoren keine Stütze im Gesetz. Insbesondere knüpft auch hier der § 23b Abs. 3 SGB IV nicht am Regelaltersrentenzugang, sondern u. E. an den tatsächlichen Bezug der Altersrente nach Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses an.

Vor dem Hintergrund einer älter werdenden Gesellschaft sollte die Flexibilisierung der ruhestandsnahen Lebensphase mit Zeitwertkonten in beide Richtungen funktionieren. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit z. B. mit einer Reduktion der wöchentlichen Arbeitsleistung unter gleichzeitiger Aufstockung des Teilzeitgehaltes – also länger aber weniger arbeiten – sollte dabei genauso möglich sein wie ihre Verkürzung. Zeitwertkonten können dies bewerkstelligen und eine bedarfsgerechte Lösung für Arbeitgeber und Beschäftigte bereitstellen. Das Potenzial sollte genutzt werden, statt Zeitwertkonten durch den starren Rentenzugang ab 67 zeitlich zu befristen.

Wir schlagen eine gesetzgeberische Klarstellung im § 23b SGB IV vor, dass der zufolge Wertguthaben mit Erreichen der Regelaltersgrenze nicht zwangsabgewickelt und störfallverbeitragt werden müssen. Das sollte zumindest dann gelten, wenn die Wertguthaben im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses genutzt werden.

Fazit

Mit Flexi II wurde 2010 ein wichtiger Grundstein für Einrichtung von betrieblichen Zeitwertkonten gelegt. Rechtsprechung, Gesetzgebung und Verwaltung haben im Anschluss weitere wichtige Impulse für die Verbreitung unternommen, sodass Zeitwertkonten in den großen deutschen Unternehmen einen festen Platz in der Personalpolitik gefunden haben. Um auch noch den letzten Schritt zu gehen und auch kleineren Unternehmen dieses personalpolitische Instrument schmackhaft zu machen, sind jedoch weitere Optimierungen insbesondere zur Reduktion der Verwaltungsaufwände beim Arbeitgeber sinnvoll. Möge der nächste Gesetzgeber diesen Weg beschreiten, statt einmal mehr völlig neue Instrumente zur Gewährung von mehr Arbeitszeitsouveränität zu entwickeln. Die AG ZWK steht mit Ihren Experten und Praktikern aus dem Fachkreis Arbeits- und Sozialversicherungsrecht sehr gerne für eine fachliche Diskussion auf allen Ebenen zur Verfügung.

FACHKREIS ADMINISTRATION UND DIGITALISIERUNG

Die SV-Luft-Führung belastet Arbeitgeber nachhaltig

Was muss eine neue Bundesregierung vereinfachen, damit Zeitwertkontensysteme digitalisiert und einfacher administriert werden können? Ein Interview mit drei Systemanbietern

Michael Ries
Geschäftsführer der
Ries Corporate Solutions GmbH

Im aktuellen Positionspapier der AG ZWK zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Implementierung von Zeitwertkontensystemen werden maßgebliche arbeits- und sozialversicherungsrechtlich motivierte Verbesserungsvorschläge diskutiert. Wir möchten uns an dieser Stelle mit den speziellen Fragestellungen befassen, die sich aus Sicht eines Softwareproviders ergeben. Wohl eine der größten Herausforderungen ist die „SV-Luft" Führung.

Michael Ries: *Herr Dr. Höhnerbach, mögen Sie hierzu bitte etwas ausführen?*

Michael Höhnerbach: Die SV-Luft als Differenz zwischen der anteiligen Jahresbemessungsgrenze und dem Bemessungsbrutto des laufenden Entgelts und damit wesentlichem Baustein zur Berechnung des beitragspflichtigen Teils einer Einmalzahlung ist ein leidiges Thema in der Verwaltung von Wertguthaben. Es gibt diverse Modelle diese abzubilden – mit jeweils eigenen Vor- und Nachteilen. Erlauben Sie einen kurzen Exkurs zu der Frage, wozu die SV-Luft benötigt wird. Durch jede Einbringung z. G. eines Wertkontos reduziert sich das Bruttoeinkommen des Mitarbeiters. Damit reduziert er seine Steuerschuld und zahlt einen geringeren SV-Beitrag. Das Wertguthaben wird also „brutto" angespart. In der Regel ist dies kein Problem, da in der Freistellung das Wertguthaben als Bruttolohn ausgezahlt wird und in diesem Rahmen normal versteuert und verbeitragt wird. Damit erhalten sowohl die Finanzbehörden als auch die SV-Träger ihren Beitrag – wenngleich zeitverzögert. Sollte sich das Wertguthaben durch Zinserträge und Dividenden einer Kapitalanlage positiv entwickelt haben, werden Steuerzahlungen und Beiträge auch etwas höher ausfallen, als um Zeitpunkt der Einbringung.

Wie es besser ginge

- Wegfall der beitragsrechtlichen Erfassung von Anlageerträgen im Störfall
- Vereinfachte Verwaltung von SV-Luft
- Anpassung des Schriftformerfordernisses

Ries: *Also alles in bester Ordnung?*

Höhnerbach: Im Prinzip ja, wäre da nicht der sozialversicherungsrechtliche „Störfall". Dieser tritt immer dann ein, wenn ein Wertguthaben nicht vor Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses seiner plangemäßen Verwendung zugeführt, sprich im Rahmen einer Freistellung aufgezehrt werden kann. Falls es nicht zu einer Übertragung auf den neuen Arbeitgeber oder auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRVB) kommt, wird das Wertguthaben ausgezahlt. Der Auszahlbetrag ist zu versteuern und zu verbeitragen. Die Versteuerung ist kein Problem – die Zahlung stellt Lohn gemäß § 19 Abs. 1 EStG (Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit) dar und wird als Einmalzahlung versteuert. Die Berechnung der Beiträge zur Sozialversicherung ist nicht so trivial. Hier gibt es mehrere Möglichkeiten.

Zunächst: ohne Aufzeichnung (SV-Luft-Führung)

Wurde das Wertguthaben gebildet, ohne dass die SV-Luft aufgezeichnet wurde, so bestehen die SV-Träger darauf, dass das gesamte Wertguthaben unter Vernachlässigung von Beitragsbemessungsgrenzen zu den zu diesem Zeitpunkt gültigen Beitragssätzen vollständig verbeitragt wird.

Für Mitarbeiter, die dauerhaft unterhalb der Beitragsbemessungsgrenzen verdienten, ist das in der Regel kein Problem, da sie Beiträge in entsprechender Höhe auch ohne Einbringungen in das Wertguthaben entrichtet hätten. Nur eben zu einem früheren Zeitpunkt.

Für Mitarbeiter, die oberhalb der BBG verdienten, lässt sich ein solches Vorgehen kaum rechtfertigen, da ihre Einbringungen aus Einkommen oberhalb der BBG SV-frei waren. Um diese Ungerechtigkeit zu beheben, haben die SV-Träger die Verwaltung der SV-Luft eingeführt. Noch einmal die Begriffsdefinition:

„Die SV-Luft ist die Differenz zwischen dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt und der Beitragsbemessungsgrenze im jeweiligen Bereich der Sozialversicherung."

Schon aus der Definition lässt sich ablesen, dass die SV-Luft keine Zahl, sondern ein Vektor ist, da es vier Sozialversicherungszweige gibt und die Beitragsbemessungsgrenze pro Rechtskreis, also „Ost" und „West" unterschiedlich definiert ist. In der Regel erhält man für die SV-Luft also acht Werte.

Und dann: mit Aufzeichnung (SV-Luft-Führung)

Als mögliche Aufzeichnungsvarianten existieren das „Summenfeldermodell" und das „Optionsmodell". Beide Modelle haben Vor- und Nachteile. Eine detaillierte Beschreibung der Mechanismen sowie zwischen ihnen bestehender Unterschiede können wir uns an dieser Stelle ersparen. Ich möchte mich auf die Herausforderungen im Kontext einer Verwaltung von Wertguthaben konzentrieren. Zentral sind dabei folgende Punkte:

- Die Aufzeichnung muss lückenlos sein. D. h.: Ab der ersten Einbringung muss die SV-Luft im Sinne einer der genannten Varianten geführt werden. Zu beachten ist, dass die Aufzeichnung solange durchgeführt werden muss, bis das Wertguthaben abgebraucht ist. Das hat auch zur Konsequenz, dass die Aufzeichnung auch in einer Situation erfolgen muss, in der Einzahlungen z. B. des Wertguthabens ausgesetzt werden. Im Extremfall leistet der Mitarbeiter einmal einen Beitrag. Auch wenn keine weiteren Einzahlungen erfolgen, muss regelmäßig der Abgleich zwischen dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt und der diversen BBGn der SV erfolgen und damit das SV-Luft-Konto fortgeschrieben werden. Dies führt zu erheblichem Aufwand beim Administrator oder der HR-Abteilung des Arbeitgebers.

- Korrekturen des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts verkomplizieren die Verarbeitung weiter. Soll der Verwalter der Wertguthabenvereinbarung die SV-Luft ausrechnen, so ist er auf die korrekte Meldung des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts angewiesen.

- Der Wechsel eines Mitarbeiters zwischen den Rechtskreisen ist taggenau zu melden – kommt in manchen Berufsgruppen viel zu häufig vor, als dass dies fehlerfrei zu bewerkstelligen wäre.

- Teilstörfälle sind ebenfalls eine Herausforderung. Soll nicht das gesamte Wertguthaben verbeitragt werden, muss kann man sich fragen, welcher Teilstörfall mit welchen SV-Beiträgen einhergeht.

- Häufig wird eingewendet, dass die fortschreitende Digitalisierung HR-Systemen eine automatisierte Fortschreibung der SV-Luft ermöglichen wird. Das stimmt auch prinzipiell, allerdings

- ist darauf zu achten, dass das Beginndatum der Aufzeichnung mit der ersten Einbringung besetzt ist. In manchen Fällen wird die SV-Luft in dem HR-System für andere Zwecke benötigt. Dann stimmt i. d. R. das Beginndatum nicht und die SV-Luft ist für unsere Zwecke unbrauchbar.

- Kann der Arbeitgeber das Optionsmodell nur umsetzen, wenn er regelmäßig die Wertentwicklung der Wertguthaben in sein HR-System übernimmt. Beim Optionsmodell wird die SV-Luft gegen die Wertentwicklung abgegrenzt.

Zusammenfassend: Ein maßgeblicher Teil von Arbeitsaufwand und Datenaustausch in der Wertkontenverwaltung hängt mit der der Verwaltung der SV-Luft zusammen. Diese wird nur für den Störfall benötigt, also den Fall, dass das Wertguthaben nicht regulär abgebaut wird. Hier sollten sich der Gesetzgeber oder die SV-Träger Verfahren ausdenken, die die Modelle einfacher und damit auch preiswerter machen.

Ries: *Vielen Dank, das ist sehr spannend. Lässt sich aus der Zustandsbeschreibung eine konkrete Forderung, ein an die Sozialversicherungsträger gerichteter Wunsch ableiten?*

Höhnerbach: Sinnvoll wäre, eine vereinfachte Verwaltung der SV-Luft zuzulassen. In Frage käme beispielsweise die Verwendung des Beitragspflichtmodells (NOOs 2004, S. 286)[1]. In diesem Kontext wird die SV-Luft durch die SV-Beiträge gebildet, die durch Einzahlung in das Wertguthaben nicht(!) geflossen sind. Diese fiktiven Beiträge werden über alle Einbringungen hinweg aufsummiert und ergeben dann eine SV-Luft, die im Störfall bei der Verbeitragung anzusetzen ist.

Das Modell wäre wesentlich einfacher, da sich die SV-Luft nur bei Einbringung (und Verwendung) verändert. Eine Änderung der Beitragssätze würde wie bei den anderen Modellen in der Störfallabrechnung berücksichtigt. Der einzige Unterschied gegenüber den bestehenden Varianten besteht darin, dass die SV-Träger nicht an der Verzinsung des Wertguthabens partizipieren. Allerdings sollte hier auch einmal gesagt werden, dass Wertsteigerungen geleisteter Beiträge durch Kapitaleinkünfte als Ergebnis der Anlagevorschriften des Flexi-II-Gesetzes wie auch der andauernden Niedrigzinsphase seit Jahren überschaubar sind (und ohne entsprechende Änderungen in der Gesetzgebung bleiben). Der „Schaden" für die SV-Träger" erscheint gering – zumal die Störfallabrechnung eher die Ausnahme ist.

Ries: *Welche Herausforderungen sehen Sie, Herr Hoeltgen?*

Nicolas Hoeltgen: Die beschriebene Vereinfachung oder Adaption der SV-Luft Berechnung wäre sicherlich ein Meilenstein, der allerdings nicht einmal mit einem Schritt erreicht werden müsste. Ein Teilerfolg bei der Vereinfachung der SV-Luft Thematik ließe sich aus der Sicht der AG ZWK bereits durch die Streichung der beitragsrechtlichen Erfassung der Erträge aus Wertguthaben im Störfall im SGB IV erreichen. Auf diesem Wege könnte der Gesetzgeber mit einer kleinen Änderung bereits einen nachhaltigen Beitrag zur Entbürokratisierung leisten.

Ries: *Was würde diese Änderung denn bezwecken?*

Hoeltgen: Entfällt das Erfordernis einer Erfassung der Erträge aus Wertguthaben, wird die maschinelle Bestimmung des beitragspflichtigen Anteils des Wertguthabens durch das Gehaltsabrechnungssystem des Arbeitgebers ohne Einbindung eines Drittsystems möglich. Im Gehaltsabrechnungssystem werden die SV-Lüfte mit bereits vorhandenen Daten zu den Dotierungen und Entnahmen (ohne die Berücksichtigung von Erträgen) abgegrenzt geführt. Lediglich die Erträge liegen in externen Systemen und müssen regelmäßig mit erheblichem zusätzlichen Aufwand importiert werden.

[1] Nimscholz , B.; Oppermann, K.; Ostrowicz , A.: „Altersteilzeit: Handbuch für die Personal und Abrechnungspraxis", Datakontext, 2004

Ries: *Welche externen Systeme meinen Sie?*

Hoeltgen: Das hängt von der jeweils zur Anwendung kommenden Form der Veranlagung geleisteter Beiträge ab – in der Regel Versicherungen mit ihren auf Wertkontensysteme zugeschnittenen Tarifen oder Fondsanbieter im Zusammenspiel mit Depotbanken.

Ries: *Wie löst die Deutsche Rentenversicherung Bund diese Herausforderung, auf die bestehende Wertguthaben bei Ausscheiden eines Planteilnehmers aus einem Arbeitsverhältnis übertragen werden können? Hier müsste das Problem doch ähnlich gelagert sein?*

Hoeltgen: Bei der Deutschen Rentenversicherung Bund ist das, was die AG ZWK fordert, bereits gängige Praxis. Bei einer Umsetzung auch außerhalb der DRV Bund würde somit eine Vereinfachung mit einer Vereinheitlichung einhergehen. Wir wünschen uns deshalb, die beitragsrechtliche Gleichstellung auch für Unternehmen umzusetzen.

Ries: *Herr de Vries, Sie haben sich schon sehr früh mit dem digitalen, durchgängigen Prozess der Entgeltumwandlung beschäftigt. Es bestehen dort so einige Hürden für eine prozessual saubere Umsetzung. Was genau sollte geändert werden?*

Martin de Vries: Prozessual und technisch lässt sich der Entgeltumwandlungsprozess sauber auch i. S. eines Mitarbeiter-Self-Services umsetzen. Ein solches Vorgehen bietet im Hinblick auf Transparenz und Effizienz mehrere Vorteile und steht im Zeichen der verstärkten Anwendung von Mitarbeiter-Self-Service Prozessen im HR-Bereich. Diese ermöglichen es Mitarbeitern, eigene personalbezogene Daten selbst anzulegen und zu ändern oder Genehmigungsprozesse auszulösen. Dies geschieht in der Regel mittels webbasierter Portallösungen, die dem Einzelnen mit Authentifizierung über individuelle Passwörter oder Single-Sign-On Lösungen zugänglich sind und jede Aktion des Nutzers zur Kontrolle und Aufzeichnung von Änderungen speichern.

Als mögliche Hürde bei der Ausgestaltung dieses Prozesses wird nach wie vor das Schriftformerfordernis („bedarf der Schriftform“, „schriftlich“) wahrgenommen, das unverändert in einzelnen Gesetzesnormen vorgeschrieben ist. So verlangt beispielsweise das das Nachweisgesetz, dass der Arbeitgeber u. a. die Höhe der Vergütung „schriftlich niederzulegen“ hat. Dieses ist jedoch bei der digitalisierten Ausgestaltung des Entgeltumwandlungsprozesses im Hinblick auf Dokumentation und Information meiner Meinung nach unpraktisch und etwas überholt.

Ries: *Das ist richtig! Es besteht allerdings Hoffnung, dass durch eine Richtlinie der EU ((EU) 2019/1152) das Nachweisgesetz geändert wird – Stichtag wäre der 1. August 2022, also recht zeitnah. Was würden Sie dem Gesetzgeber mit auf dem Weg geben?*

De Vries: Das ist korrekt, Bestandteil der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen wird sein, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch erforderliche Informationen in elektronischer Form zur Verfügung stellen kann. Hier wäre es bei der Umsetzung dieser Richtlinie wünschenswert, wenn der Gesetzgeber explizit auch die Textform für alle relevanten Vorgänge erlaubt. Dieses würde die vielfach geforderte Klarstellung geben.

Ries: *Vielen Dank für das Gespräch.*

FACHKREIS STEUERN UND BILANZEN

Die Arbeitswelt ändert sich – das Steuerrecht muss folgen

Tradierte Erwerbsmodelle dürfen nicht länger steuerliche Richtschnur sein. Auch die Finanzbehörden müssen in der Realität der zwanziger Jahre ankommen

Fachkreis Steuern und Bilanzen
als Autorenteam

Das BMF-Schreiben Lohn-/einkommensteuerliche Behandlung sowie Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten-Modellen vom 17. Juni 2009 ist mit Ausnahme einer Ergänzung vom 8. August 2019 hinsichtlich der Bildung von Zeitwerten für Organe bis heute in seiner Ursprungsform gültig. Weitreichende Änderungen des Arbeitsmarktes insbesondere im Hinblick auf die sich verändernden Lebens- und Arbeitsmodelle (Erwerbsbiografien) blieben bisher entsprechend weitgehend unberücksichtigt.

Hierzu gehörte auch der im BMF-Schreiben vom 17. Juni 2009 gefasste Grundgedanke, dass „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“ sind. Eine Ansicht, die der Bundesfinanzhof mit seinem Urteil vom 22. Februar 2018 verworfen hat, was letztlich durch BMF-Schreiben vom 8. August 2019 zu einer Anpassung des Abschnitts über Zeitwertkonten bei Organen von Körperschaften geführt hat.

Nach Auffassung des BMF ist die lohnsteuerliche Anerkennung bei Organen von Körperschaften jedoch von der körperschaftsteuerlichen Anerkennung abhängig. Diese Sichtweise ist weder durch die Rechtsprechung, noch durch das Gesetz gedeckt. Der BFH führt in seinem Urteil vom 22. Februar 2018 aus, dass selbst wenn die Vereinbarung eines Wertguthabenkontos mit dem Aufgabenbild des Organs einer Körperschaft nicht vereinbar sein sollte, dies nicht den Zufluss der Wertgutschriften auf dem Zeitwertkonto als Arbeitslohn herbeiführen kann. Danach richtet sich die Erlangung der wirtschaftlichen Verfügungsmacht und mithin der lohnsteuerliche Zufluss nach den tatsächlichen Verhältnissen.

In der Praxis der Finanzverwaltung hat diese richterliche Sichtweise bisher keine objektivierbaren und zu einer gewissen Rechtssicherheit führenden Auswirkungen wie z. B. der Änderung des entsprechenden BMF-Schreibens gehabt.

Wie es besser ginge

- Verbesserte Rechtsicherheit bei der Feststellung lohnsteuerlichen Zuflusses
- Erleichterung der Portabilität
- Anpassung der steuerlichen Regelungen bei planwidriger Verwendung

Die Finanzverwaltung sollte daher zur Rechtssicherheit anerkennen, dass der (lohn-)steuerliche Zufluss sich ausschließlich an § 11 EStG orientiert.

Mögliche körperschaftsteuerliche Folgen bei Organen von Körperschaften sind hiervon unabhängig. So heißt es bereits im BMF-Schreiben vom 17. Juni 2009, dass die „allgemeinen Grundsatze der verdeckten Gewinnausschüttung“ von der Frage des lohnsteuerlichen Zuflusses „unberührt (bleiben)“. Dies stünde auch im Einklang mit der Frage, ob allgemein ein steuerlicher Zufluss gestaltet werden kann; vgl. H 38.2 LStH Zufluss von Arbeitslohn, „Verschiebung der Fälligkeit“ unter Verweis auf BFH-Urteil vom 11. November 2009.

Mit Ausnahme dieser höchstrichterlichen Entscheidung sind bisher keine Anpassungen des BMF-Schreibens erfolgt. Ein Umstand, der im Folgenden näher betrachtet werden soll.

Erwerbsbiografien, in denen die Arbeitnehmer mit Beendigung ihrer schulischen Ausbildung eine Ausbildung in einem Unternehmen beginnen und dort bis zum Renteneintritt beschäftigt sind, werden

immer seltener. Die Gründe hierfür sind vielfältig und liegen unter anderem an der sich durch die Digitalisierung schnell ändernden Arbeitswelt, die von den Beschäftigten eine ständige Anpassung ihrer Fähigkeiten ggf. verbunden mit dem häufigeren Wechsel des Arbeitgebers verlangt. Möchte man die angesparten Zeitwertguthaben nicht ausgezahlt bekommen und bietet der neue Arbeitgeber keine Überführung des Guthabens an, bleibt für den Mitarbeiter letztlich nur die Übertragung an die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRVB; vgl. Abschnitt D BMF-Schreiben v. 17. Juni 2009). Auch wenn die steuerfreie Übertragung an die DRVB grundsätzlich zu begrüßen ist, bietet die derzeitige Regelung die Schwäche, dass ein steuerfreier Übertrag nur in diese eine Richtung möglich ist. Sofern ein späterer Arbeitgeber die Möglichkeit zur Nutzung von Zeitwertkonten grundsätzlich zulässt, ist dennoch keine steuerfreie Rückübertragung von der DRVB an den neuen Arbeitgeber möglich.

Der in § 7f Abs. 1 Nr. 2 SGB IV gesetzlich verankerte Ausschluss der Rückübertragung sollte entsprechend angepasst werden, sodass diese Rückübertragung und letztlich freiere Portabilität der Zeitwertkonten grundsätzlich eingeräumt und der Abschnitt D des BMF Schreibens vom 17.06.2009 entsprechend ergänzt wird.

Im Zuge der sich ändernden Erwerbsbiografien sind auch befristete Beschäftigungsverhältnisse ein fester Bestandteil des Arbeitsmarktes geworden. Etwa jedes vierzehnte Arbeitsverhältnis der über 25-jährigen Beschäftigten ist laut Statistischem Bundesamt (Arbeitskräfteerhebung zum Jahr 2019) befristet. Für Zeitwertkonten können befristete Dienstverhältnisse allerdings nur sehr eingeschränkt genutzt werden. Denn nach dem BMF-Schreiben aus 2009 werden Zeitwertkonten bei solchen Beschäftigungsverhältnissen steuerlich ausschließlich dann anerkannt, wenn die Guthaben bei normalem Ablauf während der Dauer des befristeten Dienstverhältnisses durch Freistellung ausgeglichen werden (Ziffer A IV Nr. 2). Im Wesentlichen ist die Nutzung von Zeitwertguthaben damit begrenzt auf den Sonderfall, dass die befristete Beschäftigung unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand endet. Diese Einschränkung wird den Gegebenheiten der heutigen Arbeitswelt nicht mehr gerecht.

Das BMF-Schreiben sollte dahingehend geändert werden, dass eine Nutzung von Zeitwertkonten auch über diesen Sonderfall hinaus für befristete Dienstverhältnisse steuerlich anerkannt wird.

Die Erwerbsbiografie ist jedoch nicht nur von Wechseln des Arbeitgebers geprägt. So wird es künftig immer häufiger vorkommen, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit aufgrund verschiedener Umstände reduzieren oder für einen gewissen Zeitraum sogar gänzlich aussetzen. Zu nennen sind hier Arbeitszeitreduzierungen oder Auszeiten für die Erziehung von Kindern, das Pflegen von Angehörigen, Weiterbildungsmaßnahmen oder die Verwirklichung individueller Träume (z. B. Sabbatical).

Sowohl die gewollten und geplanten als auch die ungeplanten Auszeiten führen zu Fehlzeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung und letztlich zu einer reduzierten Rentenzahlung im Alter. Je nach Dauer der Auszeit kann dies dazu führen, dass die gesetzliche Rente bei regulärem Eintritt ins Rentenalter für den Betroffenen noch nicht auskömmlich ist. In diesen Fällen stellt sich für die Betroffenen regelmäßig die Frage, wie dieser Umstand auszugleichen ist. Denkbar ist in diesen Fällen eine Weiterbeschäftigung über das Regelalter hinaus. Hier könnte die Bildung von Wertguthaben grundsätzlich als unterstützendes Instrument dienen, die Potenziale können jedoch leider noch nicht ausgeschöpft werden.

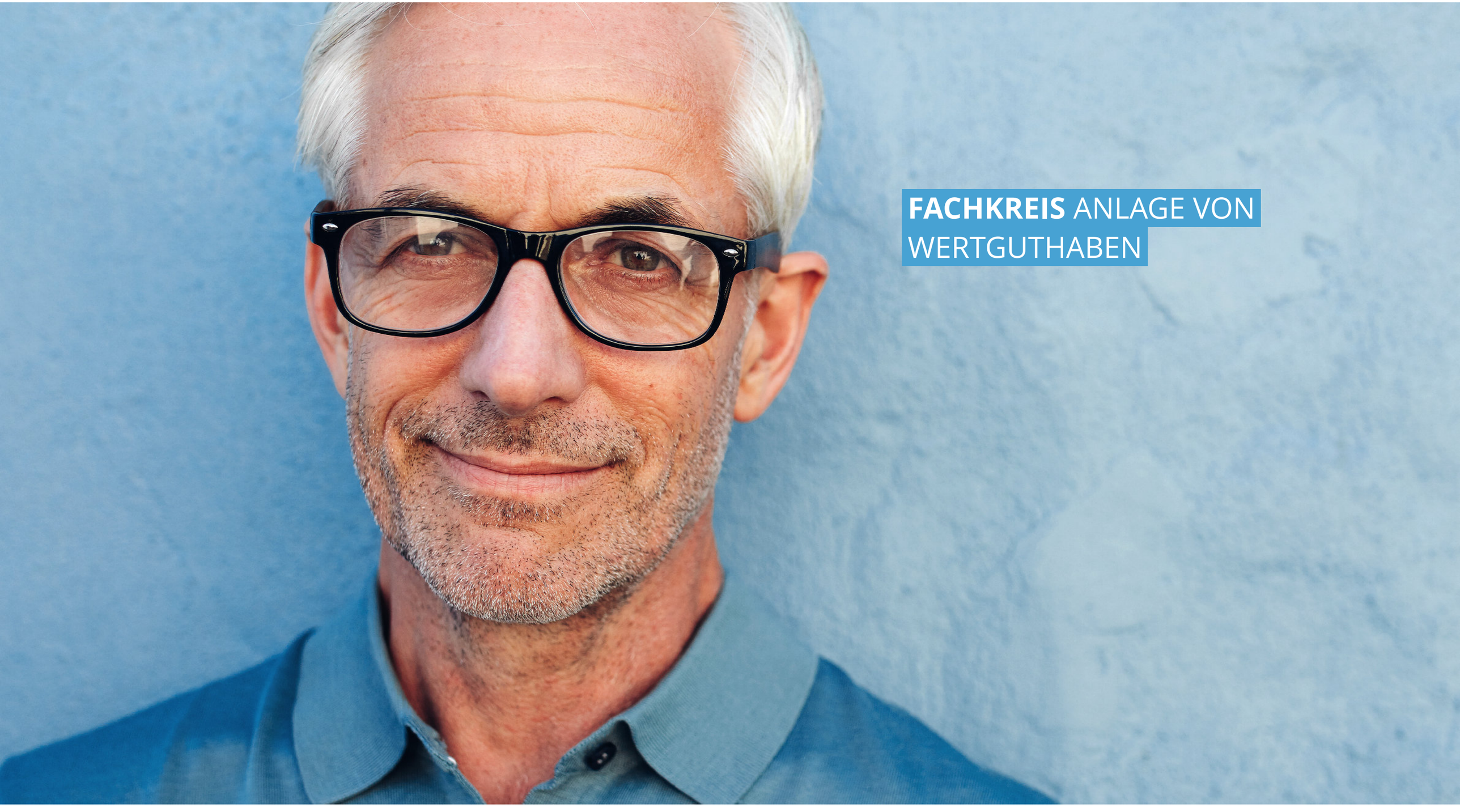
Abschnitt C des BMF-Schreibens vom 17. Juni 2009 beschäftigt sich mit der Frage, in welchen Fällen eine planwidrige Verwendung von Zeitwertkontenguthaben vorliegt. So wird in Abschnitt C II. festgelegt, dass bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor oder während der Freistellungsphase eine planwidrige Verwendung von Zeitwertguthaben vorliegt. Bei den Beispielen Tod des Arbeitnehmers und Kündigung ist diese Regelung noch nachvollziehbar, da dies dem Grundsatz der Regelung zu Zeitwertkonten entspricht, wonach das Guthaben zur Entnahme während der Erwerbstätigkeit verwendet werden muss. Beim Beispiel Erreichen der Altersgrenze zeigt sich mit o. g. Beispielen jedoch ein Missverhältnis zwischen aktueller Regelung und der Realität.

Durch die planwidrige Verwendung ist ein weiteres Entsparen des aufgebauten Wertkontos nicht mehr möglich und es erfolgt eine sofortige Auszahlung mit entsprechender Besteuerung und ggf. Verbeitragung des Zeitwertguthabens. Die Möglichkeit, das Guthaben auch nach dem Erreichen der Altersgrenze zu entnehmen, hätte für den Beschäftigten zum einen den Vorteil, dass er für jeden Monat, den er nach Erreichen der Altersgrenze weiter beschäftigt ist, einen Rentenzuschlag von 0,5 % erhält. Darüber hinaus kann der Beschäftigte aufgrund der zum 1.1.2017 eingeführten Flexi-Rente auf Antrag beim Arbeitgeber auf die Versicherungsfreiheit verzichten, sodass sich die künftige Rentenzahlung durch die Beiträge zusätzlich erhöht.

Dies gilt im Übrigen auch im letztgenannten Beispiel des Abschnitts C II., wonach auch bei einer Invalidität eine planwidrige Verwendung mit der o. g. Konsequenz der Versteuerung und Verbeitragung vorliegt. Im Gegensatz zum planbaren regulären Renteneintritt wird die Situation bei plötzlichem Eintritt von Invalidität des Beschäftigten noch zusätzlich verschärft. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass sich die Höhe der Invalidenrente an den bis zum Zeitpunkt des Eintritts einbezahlten Rentenversicherungsbeiträgen orientiert.

Zu lösen wäre dieser Umstand durch eine geringfügige Anpassung der geltenden Regelung, indem die planwidrige Verwendung nicht mehr an das Erreichen einer Altersgrenze oder den Eintritt einer Invalidität, sondern vielmehr an die Beantragung der dazugehörigen Rente geknüpft ist.

Zusammenfassend gilt es festzuhalten, dass eine grundsätzliche Neufassung des BMF Schreibens vom 17. Juni 2009 mit Ergänzung vom 8. August 2019 nicht notwendig erscheint. Um die Zeitwertkonten künftig auch weiterhin als effektives und attraktives Instrument für die Unternehmen und insbesondere deren Beschäftigten nutzen zu können, ist es jedoch erforderlich, an den genannten Stellen Konkretisierungen und geringfügige Anpassungen vorzunehmen.



FACHKREIS ANLAGE VON WERTGUTHABEN

Zeitwertkonten benötigen moderne Anlagemöglichkeiten

Kapitalgarantien und niedrige Aktienquoten suggerieren Sicherheit, passen aber nicht zur volkswirtschaftlichen Gesamtlage. Unsere Vorschläge für die Zukunft

Fachkreis Anlage von Wertguthaben
als Autorenteam

Mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6. April 1998 (BGBl. I S. 688 ff.) wurden erstmalig gesetzliche Regelungen für den Versicherungsschutz flexibler Arbeitszeiten in der Sozialversicherung geschaffen. Auch steuerlich wurden im Oktober 1999 die ersten verbindlichen Regelungen formuliert.

Immer wieder wurde das Konzept der Zeitwertkonten, das mit den Regelungen seine Legitimierung durch den Gesetzgeber erfuhr, seitdem als das gewürdigt, was es ist: ein hochgradig flexibles, attraktiv gestaltbares Instrument der Personalwirtschaft. Eine Implementierungshistorie, die Ende der 90er Jahre bei großen Unternehmen wie Volkswagen oder der Deutsche Bank ihren Anfang nahm, konnte inzwischen bis in den Mittelstand und teilweise auch bei Kleinstbetrieben erfolgreich fortgeschrieben werden. Zeitwertkonten haben sich trotz anfänglich kritischer Stimmen vonseiten der organisierten Arbeitnehmerschaft (vielleicht auch wegen einer konstruktiven Begleitung durch diese) am Markt etabliert. Die 2018 seitens der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten und Business Media durchgeführte Studie „Zeitwertkonten – Nutzungsmöglichkeiten und Chancen in der modernen Arbeitswelt“ legt beredt Zeugnis zu dieser Entwicklung ab[1].

Angesichts zunehmender Nutzung und Ausbreitung dauerte es nicht lange, bis sich Produktanbieter am Markt auf individuelle Dienstleistungen spezialisiert hatten, die im Kontext der Umsetzung eines Zeitwertkontos erforderlich sind. Von zentraler Bedeutung sowohl für die Attraktivität des Modells und die ihm inhärenten Risiken für den Arbeitgeber, als auch die technische Umsetzung war dabei von jeher die Veranlagung von Beiträgen, die Planteilnehmer in dem seitens des Arbeitgebers angebotenen Wertkontenmodell ansparen. Insbesondere die letzten Jahre haben gezeigt, dass Versicherer und Kapitalverwaltungsgesellschaften sich mit der Erfüllung ihres Auftrags zunehmend schwertun – Produkte und Lösungen liefern nicht die ursprünglich in Aussicht gestellten Erträge, werden vom Markt genommen, in manchen Fällen verabschiedet sich der Anbieter gleich mit. Als Ursprung allen Übels wird das andauernde Niedrigzinsumfeld ausgemacht – „Gift“ nicht nur für die Altersversorgung, sondern auch für andere Sparvorgänge wie den des Wertkontensparens: Beiträge werden niedriger verzinst, das angesparte Kapital wächst langsam oder gar nicht.

Wie es besser ginge

- Absenkung des geforderten Garantieniveaus
- Aufhebung der Verpflichtung zur Kapitalanlage nach §§8o ff SGB IV
- Zulassung alternativer Anlageklassen
- Aufhebung bestehender Quotierung von Aktieninvestments

Diese Erklärung ist einerseits richtig, andererseits nicht hinreichend. Tatsächlich wird der Kapitalaufbau in zweifacher Hinsicht erschwert. Da sind – jawohl – die niedrigen Zinsen, zu ihnen gesellen sich allerdings eine Reihe von Anlagevorschriften und eine Garantiekomponente auch für Zeitwertkonten, die angesichts aktueller Rahmenbedingungen aus der Zeit gefallen zu sein scheinen. Sie erschweren das Investieren in Alternativen zu den vielfach abgestraften zinstragenden Titeln. Und weil das Zinsumfeld sich auch mittelfristig nicht wirklich ändern wird (immerhin stützt es die gesamtwirtschaftliche Entwicklung,

[1] https://www.zeitwertkonten.org/pressemitteilung/zeitwertkonten-studie-2018.html

Erwerbstätigkeit und das Einkommen, das benötigt wird, um überhaupt Beiträge zugunsten eines Zeitwertkontos zu leisten) sind es genau diese Anlagebedingungen, die zu modernisieren sind, um der Attraktivität des Modells neuen Schub zu verleihen.

„Im Interesse der schutzbedürftigen Arbeitnehmerschaft" – warum und was?

Noch Anfang des Jahrtausends nahm die Legislative hinsichtlich der Ausgestaltung der Kapitalanlage eine Beobachterrolle ein. Weder wurde einem gelegentlich von Gewerkschaftsseite reklamierten Sicherheitsbedürfnis Rechnung getragen, noch wurden die teilweise sehr kreativen Lösungen eingegrenzt, die auf das spezielle Risikoprofil kleiner Adressatenkreise (z. B. Gesellschafter Geschäftsführer o. ä.) abstellten. Es war dem Markt überlassen, sich selbst zu regulieren. Diese Eigendynamik des Marktes ließ sich bis 2008 beobachten.

Mit zunehmendem Verbreitungsgrad der Zeitwertkonten einerseits und dem Verlust an Glaubwürdigkeit, den die Finanzindustrie als Ergebnis sowohl der Dotcom-Blase 2001, als auch der Finanzkrise in 2008 erlitt, sah sich der Gesetzgeber zum Handeln animiert. „Im Interesse der schutzbedürftigen Arbeitnehmer" wurden in 2009 die Möglichkeiten der Kapitalanlage massiv eingeschränkt, sodass individuell angespartes Guthaben nicht mehr schutzlos den Risiken des Kapitalmarktes ausgeliefert war. Im Detail:

Die gesetzliche Umsetzung der Zielvorgabe erfolgte, indem man Wertguthaben grundsätzlich den Vorschriften des SGB IV zur Anlage der Mittel von Versicherungsträgern unterwarf (§§ 80ff SGB IV). Danach sind Wertguthaben so anzulegen, dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint, ein angemessener Ertrag erzielt wird und ausreichend Liquidität gewährleistet ist (§ 80 SGB IV). § 83 SGB IV enthält darüber hinaus detaillierte Vorschriften und eine Positivliste von Anlagemöglichkeiten, die eigentlich für die Anlage von Rücklagen für Sozialversicherungsträger bestimmt war – i. W. Tages- und Festgeldoptionen, europäische Staatsanleihen, Pfandbriefe und (seit 2015) in EUR denominierte Unternehmensanleihen.

Eine Modifikation erfuhr diese Bestimmung dadurch, dass:

- ein Rückfluss zum Zeitpunkt der geplanten Inanspruchnahme mindestens in Höhe des angelegten Betrags zu gewährleisten ist (Werterhaltungsgarantie) und
- die Anlage in Aktien oder Aktienfonds bis zu einer Höhe von 20 % zulässig ist. Die Quote kann bei entsprechender Regelung in einem Tarifvertrag oder der Beschränkung der Entnahmemöglichkeit auf eine ruhestandsnahe Verwendung des Wertguthabens angehoben werden.

Konsequenzen im Zeitablauf – über die Kosten gesetzgeberischen Nichtstuns

Über Sinn und Unsinn dieser Einschränkungen, insbesondere über die Anwendbarkeit der Regelungen der §§ 80ff SGB IV in einem Verzinsungsmodell, bei dem ein Absinken der Wertguthaben unter die Summe der eingezahlten Beiträge vertraglich oder systemisch ausgeschlossen ist, wird bis heute diskutiert[2]. Unstrittig war von Anfang an, dass die Intention des Gesetzgebers zwar nachvollziehbar, die deutliche Einschränkung des Investmentuniversums und der weitgehende Ausschluss chancenorientierter Investments allerdings wenig förderlich für die Rentierlichkeit individueller Wertguthaben ist. Entsprechend heftig war die Kritik vonseiten der Fachverbände und von Stakeholdern aus Versicherungswirtschaft und Fondsmanagern bereits während des Gesetzgebungsverfahrens.

Immerhin ließen die Kapitalmarktbedingungen der unmittelbar auf die gesetzliche Neuregelung folgenden Jahre es zunächst zu, mit neuen Produktideen und attraktiven Lösungsansätzen auch dem postulierten Sicherheitsbedürfnis Rechnung zu tragen. Bereits im Jahr 1 nach Inkrafttreten von Flexi II gab sich dieser Fachkreis weitgehend versöhnt mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen: es *„bestehen zwar anbieterseitig immer noch Wünsche zur Nachbesserung der Vorschriften(...). Entgegen der Erwartung vieler Experten war das Ergebnis von Regulierung nicht Kahlschlag, sondern ein noch stärker ausgeprägtes Abstellen individueller Lösungen auf die Risikotragfähigkeit des Unternehmens und der teilnehmenden Mitarbeiter."* [3]

Fondsanbieter entwickelten Life-Cycle-Konzepte, die auf eine sich verändernde individuelle Risikotragfähigkeit während der Ansparphase abstellten, und eigens für Lebensarbeitszeitmodelle konzipierte Garantiefonds. Versicherer konzipierten Tarife ohne Biometrie als klassische Versicherungstarife oder Hybride. Die Produktvielfalt war beeindruckend und bot Vorteile in jeder Hinsicht: Arbeitgeber hatten eine größere Auswahl unter konkurrierenden Produktanbietern und die Sozialpartner eine Auswahl von Produkten, die das Verhältnis von Sicherheit und Chance ganz unterschiedlich ausbalancierten, ohne dabei den gesetzlichen Rahmen verlassen zu müssen.

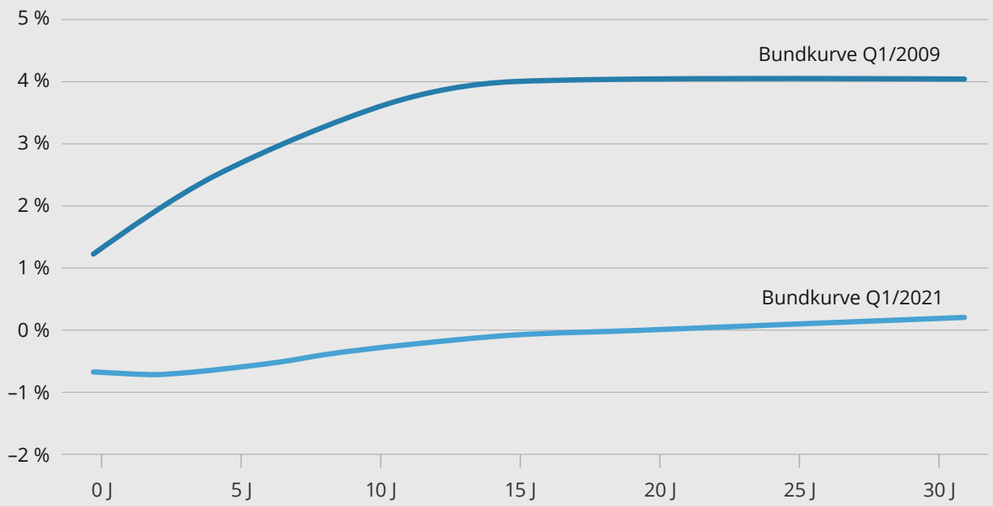
Davon übrig geblieben ist im Jahr 2021: so gut wie nichts. Die Produktvielfalt ist merklich ausgedünnt, weil der überwiegende Teil der Garantieprodukte vom Markt genommen wurde. Ihre Garantien lebten von der Steuerung eines Puffers, der durch einen mehr oder minder risikofreien Zins getragen wurde. Fällt dieser weg, gibt es keinen Puffer – ergo keine Garantie. Keines der s. g. „SGB IV-Produkte" kann angesichts erwartbarer Renditen über 10J für Staats- (-0,5 %) und IG Unternehmensanleihen im EU-Raum (0 %) einen Ertrag erwirtschaften, der den Wert einer in ein ZWK eingebrachten Überstunde erhalten würde – über Wertsteigerung muss in diesem Kontext nicht gesprochen werden. Regelmäßig im Kontext von Wertkonten eingesetzte Kapitalisierungsprodukte der großen Versicherer verlieren ihre Attraktivität mit der Geschwindigkeit in der im Bestand gehaltene Wertpapiere durch neue ersetzt werden müssen.

Diese Situation war nicht das Ergebnis plötzlich eintretender Entwicklungen, sondern zeichnete sich langfristig ab und war nicht zu übersehen. Dem Berichtsauftrag der Bundesregierung gemäß § 7g SGB IV zufolge waren die Rahmenbedingungen für die Nutzung von Zeitwertkonten im Zeitablauf zu evaluieren. Dies geschah – einmalig – in 2012, danach trat § 7g SGB IV außer Kraft. Die Chance zu einer längerfristigen Verpflichtung zur Selbstreflexion wurde vertan. Schade – man hätte feststellen können, dass die Vorgaben nicht mehr zeitgemäß sind und dass Anlagemodelle unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit und ihres erhofften Mehrwerts enorm leiden. Eine künftige Bundesregierung muss hier gegensteuern, in Zeiten einer fortschreitend negativen Entwicklung

[2] Z. B. Martin Diller, "Anlagerestriktionen für Zeitwertkonten aus rechtlicher Sicht" in AG ZWK 16.04.2019; Christof Quiring, „Schwierigkeiten bei der Auslegung bestehender Anlagerestriktionen für Zeitwertkonten", AG ZWK, 09.02.2018

[2] AG ZWK, Yearbook 2010, S. 24 ff: Fachkreis Kapitalanlage: „Wie Phoenix aus der Asche, Kapitalanlagemodelle nach Flexi II, https://www.zeitwertkonten.org/jahrbuecher-archiv.html

RENDITEVERGLEICH 30-JÄHRIGER STAATSANLEIHEN



demografischer Rahmenbedingungen können wir es uns eigentlich nicht leisten, auf Zeitwertkonten als personalpolitisches Instrument mit enormem Potenzial zu verzichten. Im Kontext anderer, ebenfalls langfristig ausgerichteter Vorsorgethemen wie der betrieblichen Altersvorsorge oder der Riester-Rente bestehen bei der Kapitalanlage vergleichbare Herausforderungen. Hier mündete gesetzgeberisches Tun in das Konzept der reinen Beitragszusage, die z. B. mit dem Erfordernis teurer, nicht abänderbarer Garantieversprechen aufräumte.

Werterhaltungsgarantie: Anpassung an aktuelle Marktsituation erforderlich

Betrachtet man die zentrale Regelungsabsicht hinter der Zeitwertkontengarantie, so stellt sich die Frage, ob allen Beteiligten klar ist, was „Sicherheit" heute impliziert. Ist es tatsächlich der reine Kapitalerhalt, der das Bedürfnis nach Sicherheit bedient? Oder sollte man bei der Bewertung die Teuerungsrate oder einen allgemeinen Gehaltstrend berücksichtigen? Wenn aus 1000 Euro zum Zeitpunkt der Einzahlung lediglich der Werterhalt zum Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme sichergestellt werden soll, dann führt jede Gehaltsentwicklung zu einem Verlust von „Zeit" (weniger Freizeit, bei konstantem Guthaben). In diesem Fall wäre es nur „sicher", dass der Planteilnehmer mit seinem Wertguthaben weniger Freizeit realisieren wird, als dies zum Zeitpunkt der Einbringung möglich gewesen wäre. Selbst ohne Unterstellung irgendeiner Gehaltsentwicklung beim Sparer führt der inflationsbedingte Kaufkraftverlust zu einem Verlust. Eine dritte Variable, die in diesem Zusammenhang bewertet werden muss, ist der Zins, welchen man für Anlagen sehr hoher Bonität erhält – den risikolosen Zins. In 2009 ermöglichte die Höhe des risikolosen Zinses ein Produkt so zu steuern, dass der Werterhalt für einen definierten Zeitpunkt planbar war und darüber hinaus eine mögliche Rendite erwirtschaftet werden konnte.

Ziel der marktüblichen Wertsicherungsstrategie ist es, Kapitalerhalt und Renditechancen innerhalb der Anlage miteinander in Einklang zu bringen. Dabei erfolgen die börsentäglichen Allokationen als Ergebnis einer in Form eines Puffers bestehenden Überdeckung. Für eine aktienorientierte Allokation ist ein positiver Puffer nötig, der sich zum einen aus der bereits erfahrenen Wertentwicklung und daraus resultierenden Überdeckung ergibt, zum anderen aus der Diskontierung des zu garantierenden Betrages mit positiven Diskontierungszinsen.

Die oben stehende Abbildung vergleicht die Renditen von Bundeswertpapieren aus 2009 mit der aktuellen Bundkurve (März 2021). Bundeswertpapiere gelten als risikofrei, da sie von den großen Ratingagenturen mit dem bestmöglichen Rating versehen wurden (AAA), und das Risiko eines Ausfalls als gering eingeschätzt wird. Für eine explizite oder implizite Beitragsgarantie wird allerdings eine positive Rendite benötigt, und hier beginnen die Probleme. War 2009 noch mit dem aus der Diskontierung des Nominalbetrages (Garantiebetrag) resultierenden positiven Puffer eine Investition in Risikokapital (z. B. Aktien) möglich, lassen sich unter Beibehalt der 100 % Garantiezusage aktuell erst ab Laufzeiten von > 20 Jahren kleine Aktienbestände aufbauen. Entsprechend ist unter Berücksichtigung des aktuellen Zinsniveaus perspektivisch nur mit sehr geringen Allokationen in offensive Wertpapiere zu rechnen. Bei einem aktuell negativen Zins ist diese planbare Steuerung von Produkten dem Grunde nach nicht mehr möglich.

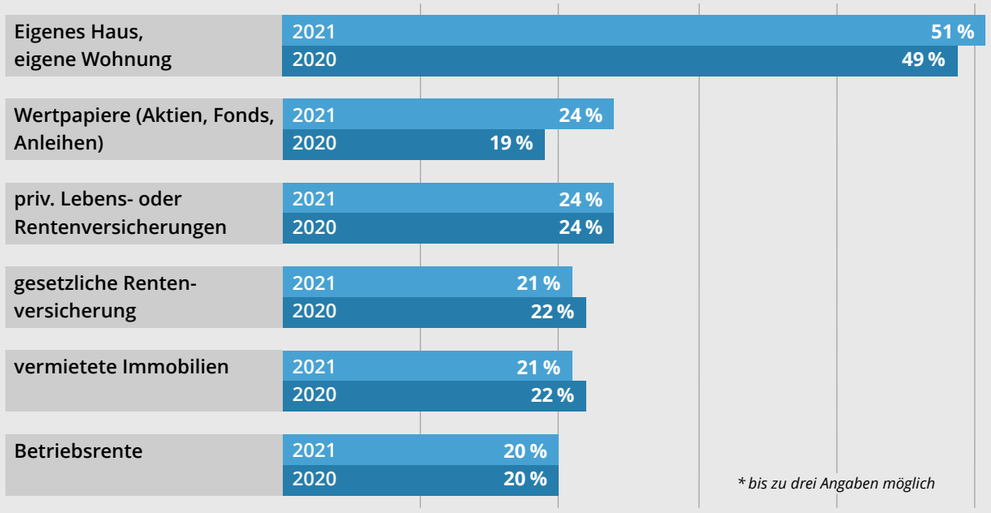
Wir schlagen eine nachhaltige Absenkung des bestehenden Garantieniveaus von 100 % für geleistete Beiträge zugunsten von Zeitwertkonten vor. Es sollte im Gleichklang mit anderen langlaufenden Vorsorgethemen (wie der betrieblichen Altersvorsorge) bewertet werden. Zumindest sollte das Niveau auf ein Maß reduziert werden, welches eine sachgerechte Aussteuerung der Kapitalanlage ermöglicht.

Anwendbarkeit der §§ 80 ff. SGB IV für Zeitwertkonten

Sei es, dass die Vorschriften hinreichend streng erschienen, ihre Gültigkeit sich mit einem einfachen Verweis auf Zeitwertkonten übertragen ließ, oder der Schluss gezogen wurde, dass ein Modell, das seine Wurzeln im Sozialversicherungsrecht hat, gut mit Vorschriften leben kann, die z. B. Krankenkassen zu erfüllen haben: „… für die Anlage von Wertguthaben gelten die Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern." Dieser Kernvorschrift erschwert die Steuerung der Produkte nachhaltig. Im Jahr 2009 behandelte ein Gutachten des GDV und in 2018 eine Analyse von Prof. Martin Diller die Anwendbarkeit zwischen den Regelungen der §§ 80 ff. SGB IV auf die Kapitalanlagen bei Zeitwertkonten. Die Anlagevorschriften der §§ 80 ff. SGB IV stellen – verkürzt dargestellt – auf die „eiserne Reserve" von Sozialversicherungsträgern ab und schränken mit ihren Restriktionen keinesfalls das gesamte Anlagevermögen z. B. der betroffenen Krankenversicherungen ein. Für Zeitwertkonten hingegen gibt es keine Abgrenzung der zufolge nur ein Teilbetrag der Guthaben unter die zumindest „diskussionswürdigen" Regelungen der §§ 80 ff. SGB IV fällt. Nein, die Kapitalanlage von Zeitwertkonten ist zu 100 % eingeschränkt. Und auch hier lässt sich folgendes feststellen: Ließen sich im Jahr 2009 mit den in Frage kommenden Rentenanlagen hinreichender Bonität noch positive Rendi-

AKTIEN LEGEN IN ANLEGERGUNST ZU

*Zu welcher der nachstehenden Möglichkeiten, für das Alter vorzusorgen, haben Sie das größte Vertrauen? **



Quelle: HDI / Börsen-Zeitung

ten erwirtschaften, so ist in den meisten Fällen der Zins heute negativ. Es bleibt also die schier unlösbare Aufgabe aus negativ verzinsten Rentenpapieren eine Zeitwertkontengarantie sicher zu stellen.

Wir empfehlen eine Aufhebung der Verpflichtung, Wertguthaben entsprechend §§ 80 ff. SGB IV zu investieren und eine Klarstellung das die gesetzlichen Regelungen ausschließlich auf den § 80 SGB IV bezogen werden. Eine sichere, ertragreiche und liquide Anlage sind Vorgaben die eine mehrwertige und nachhaltige Produktgestaltung ermöglichen.

Öffnungsklausel für chancenreiche Anlageklassen notwendig

Über die Investition in zinstragende Titel hinaus ermöglicht der § 7d Abs. (3) SGB IV, „ …dass eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds … zulässig ist…". Liest sich zunächst gut, beinhaltet allerdings ein Problem: „Aktien- oder Aktienfonds" steht nicht etwa als Synonym für renditeträchtige Anlageklassen, die im Kontext eines breit diversifizierten Portfolios zum Einsatz kommen könnten und damit einen Beitrag zu einem ausbalancierten Rendite-Risikoprofil leisten. Nein, gemeint sind Aktien und nur Aktien. Immerhin – in Modifikation des Anlagekatalogs von § 83 SGB IV bis zu einer Quote von 20 % und bei Einhaltung definierter Spielregeln auch bis zu 100 %.

Nun hat es in den mehr als 20 Jahren in denen Beiträge z.G. von Zeitwertkonten investiert werden noch kein Modell gegeben, das in Einzeltitel investiert. Wir reden also über Fonds. Wobei auch die Definition eines „Aktienfonds" gewissen Interpretationsspielraum bietet. Eine Option wäre, sich an der "Namensrichtlinie" der BaFin zu orientieren. Ein sachkundiger Asset Manager kann nun mit der teilweise über 100-jährigen Kompetenz bei Kapitalanlagen einen „geeigneten" Aktienfonds wählen, um die negative Rendite des nach Regeln von § 83 SGB IV aufgestellten Rentenportfolios auszugleichen. Vergegenwärtigt sich der Leser den ursprünglich vom Gesetzgeber geführten Gedanken – liquide, sicher, ertragreich – so darf auch hier die Frage gestellt sein, warum die Möglichkeiten auf Aktien beschränkt wurden? Und ist ein Aktienfonds – unter der Aspekt der Sicherheit – im Vergleich zu beispielsweise einem Immobilienfonds wirklich sicherer? Ein auf Kontinuität ausgerichteter Immobilienfonds genießt im Kontext von Zeitwertkonten nicht diese Einschätzung. Sachgerecht? Es sollte die Öffnungsklausel dahingehend erweitert werden, dass auch andere Anlageklassen mit vergleichbarem Ertragspotenzial, aber geringerem Risiko unter der Ausnahmeregel des § 7d Abs. (3) SGB IV eingesetzt werden dürfen.

Auch hinsichtlich der zu Gebot stehenden Implementierungsvehikel sollte eine Klarstellung erfolgen: Die Finanzindustrie hat seit 2009 Produktlösungen vorangetrieben, die sich an der Anlage von Aktien / Aktienfonds orientieren, jedoch zu erheblich günstigeren Konditionen als bisherige Aktienfonds. Die Exchange Traded Funds, so genannte ETFs, haben es von einem Nischendasein zu einer Größenordnung geschafft, die von keinem Marktteilnehmer mehr ignoriert werden kann. Mit der Konsequenz, dass die Anlagen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Kostengesichtspunkten teilweise erhebliche Vorteile bringen.

Wünschenswert wäre eine Klarstellung dahingehend, dass unter dem Begriff "Aktienfonds" im Sinne des § 7d Abs. 3 SGB IV-E zumindest auch alle Anlageklassen mit vergleichbarem oder besserem Risikoprofil erfasst werden. Weiterhin sollten für den Anleger vorteilhafte Produkte wie ETFs zugelassen werden.

Quoten der Asset Klassen für Lang- und Lebensarbeitszeitkonten

Schlussendlich lassen sich die vorgegebenen Quoten betrachten. Dass eine Obergrenze von 100 % des angelegten Vermögens im Falle einer ausschließlich ruhestandsnahen Verwendung angesichts des korrespondierend langen Anlagehorizonts eingezogen wurde, war sinnvoll und begrüßenswert. Jedoch stellt sich die Frage, was der Hintergrund der Entscheidung war, pauschal bei Zeitwertkonten mit der Option auf eine jederzeitige Inanspruchnahme eine Obergrenze von 20 % für Aktien vorzugeben? War dies sachgerecht? Angesichts der Ertragserwartungen für zinstragende Titel muss diese Obergrenze heute mehr denn je hinterfragt werden. Auch hat die Praxis gezeigt, dass der Großteil der Wertguthaben erst im Wege eines mittelfristigen Ansparprozess aufgebaut werden muss. Gerade wenn man nicht monatlich größere Beträge ansparen kann oder möchte, sondern in jungen Jahren mit kleineren beginnt, so ist eine erstmalige Verwendung nicht in den ersten Jahren zu erwarten. Was spricht also dagegen, dem Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer und dem Produktanbieter für Kapitalanlagen ein auf das Bedürfnis der Beteiligten sachgerechtes Anlagekonzept zu entwickeln, was auch eine höhere Quote als 20 % ermöglichen kann?

Wir empfehlen die 20-%-Quote von „alternativen Asset Klassen" für Langzeitkonten aufzuheben und eine dynamische Anpassung der Quoten innerhalb der Produkte zuzulassen. So kann effektiv auf angepasste

Marktsituationen reagiert werden und das Interesse des Anlegers – sicher, ertragreich und liquide – jederzeit erfüllt werden.

Zeitwertkonten im Rahmen tariflicher Regelungen

Zu guter Letzt ist auch bedingt durch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung die Frage nach einem Zeitwertkontenmodell ohne Garantie und Anlagevorschriften zu stellen, dessen Umsetzung dem Gedanken eines Sozialpartnermodells folgend natürlich nur im Rahmen eines Tarifvertrags möglich wäre. Es wären noch einige Frage zu klären, allerdings würde sich bei einer vergleichbaren Umsetzung auch der gesetzgeberische Gedanke einer breiten, tarifvertraglich geregelten Versorgungslandschaft wiederfinden.

Wir regen an, parallel zu den Empfehlungen über ein alternatives Zeitwertkontenmodell vergleichbar zu dem Sozialpartnermodell Gespräche aufzunehmen.

Mit Blick nach vorne empfehlen wir, den in 2009 vereinbarten Grundsatz der kritischen Selbstreflexion bzgl. verabschiedeter Gesetze, auch über sein einmaliges Ausleben in 2012 hinaus zu pflegen. Bei objektiver Bewertung der heutigen Kapitalmarktsituation ist ein Ergebnis dieser kritischen Würdigung vorhersehbar – es bedarf dringend einer Anpassung der für die Veranlagung von Wertguthaben geltenden Leitplanken. Ein unreflektiertes Festhalten an dem bestehenden Garantieniveau ist für Zeitwertkonten nicht weniger schädlich als im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge, wo es zwar zwischenzeitlich das Ventil der reinen Beitragszusage gibt, Versicherer aber nach wie vor unter der Unabänderlichkeit bestehender Tarife leiden.

Das grundsätzliche Diktum, demzufolge Wertguthaben gemäß dem für die Reserven der Sozialversicherer geltenden Anlagekatalog zu investieren sind, hat konzeptionell noch nie gepasst, verträgt sich auf absehbare Zeit nicht mit dem Gebot der Erzielung angemessener Erträge und erklomm mit dem jüngst durch den Brexit erzwungenen Verzicht auf den Kauf britischer Staats- und Unternehmensanleihen ein neues Hoch auf der Leiter diesbezüglicher Absurditäten. Nur durch eine nachhaltige Anpassung der Investmentvorschriften ist das Zeitwertkonto als ein zunehmend verbreitetes und von allen Marktteilnehmern geschätztes Instrument weiterhin lebensfähig.

Nachruf

Oliver Leidel

**3. Juli 1969 – †17. April 2021*

Viel zu früh haben wir in diesem Frühjahr unser langjähriges Mitglied Oliver Leidel verloren. Bereits kurz nach Gründung war er in die AG ZWK eingetreten und hatte mitgeholfen, den Verband aufzubauen. Sein Engagement, seine Hilfsbereitschaft und seine Fachkenntnisse werden uns sehr fehlen. Oliver Leidel hat uns über Jahre in der Leitung des Fachkreises Anlage von Wertguthaben und als Ideengeber sehr unterstützt und zum Gedeihen des Verbands beigetragen. Dabei ist er uns zum Freund geworden.

Wir werden ihm für alle Zeit ein ehrendes Andenken bewahren.

Den Hinterbliebenen sprechen wir unser tief empfundenes Mitgefühl aus.

Im Namen aller Mitglieder
Der Vorstand

ZWK

Danksagung
Der Vorstand der AG ZWK bedankt sich bei allen Kolleginnen und Kollegen, die die Herstellung des Yearbooks und die Organisation der digitalen Jahrestagung 2021 verantwortet haben. Namentlich gilt unser besonderer Dank Heike Heiderhoff, die in bewährter Weise den organisatorischen Rahmen für die Jahrestagung bereitet hat sowie Prof. Dietmar Wellisch für die Erstellung des Yearbooks.

Verantwortlich für die Inhalte
Der Vorstand der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e. V.
Geschäftsstelle, Heike Heiderhoff
Am Schießendahl 68
50374 Erftstadt

Druck
Viaprinto (CEWE Stiftung & Co. KgaA), Münster. Dieses Yearbook ist klimaneutral hergestellt worden.

Produktion und Gestaltung
Nulldrei Kommunikation + Design GbR, Hamburg

Bildnachweise
Titel: smartboy10/iStock, Nulldrei; S. 6/7: jeannehatch/iStock; S. 14/15: martinedoucet/iStock; S. 26/27: Artist-GNDphotography/iStock; S. 34/35: PeopleImages/iStock; S. 40/41: jacoblund/iStock

Haftungsausschluss
Die in diesem Yearbook enthaltenen Inhalte stellen den Diskussionsstand in der Literatur zu den besprochenen Themen dar.

Das vorliegende Yearbook erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es ist damit weder geeignet, eine Beurteilung im konkreten Einzelfall abzuleiten, noch kann es als Basis für vertragliche Vereinbarungen herangezogen werden.

Die Beiträge geben nicht notwendigerweise die Meinung der einzelnen Vorstandsmitglieder der AG ZWK oder der einzelnen Mitglieder der AG ZWK wieder. Der Vorstand der AG ZWK und die Mitglieder der AG ZWK machen sich die Beiträge der Autoren auch nicht zu Eigen. Durch die Überlassung des Yearbooks wird die Haftung der AG ZWK gegenüber dem Leser oder dritten Personen in keiner Weise begründet.

Herausgeber
Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V.
Ulmenstraße 30
60325 Frankfurt am Main

Geschäftsstelle
Am Schießendahl 68
50374 Erftstadt
Tel. 02235/9899-310
Fax 02235/9899-311
E-Mail info@zeitwertkonten.org

ZWK