ZWK

Arbeitsgemeinschaft
Zeitwertkonten e.V.

Yearbook 2015 / 2016

Vorwort 04
von Prof. Dr. Dietmar Wellisch

Fachkreis Personalwirtschaft 08
Die neuen Demografiemodelle der Michelin Reifenwerke Deutschland

Fachkreis Arbeits- und Sozialversicherungsrecht 18
Handlungsbedarf bei Zeitwertkonten

Fachkreis Steuern und Bilanzen 26
Zeitwertkonten bei KMU – Auswirkung auf die
steuerliche Gewinnermittlung nach § 4 Abs. 3 EStG

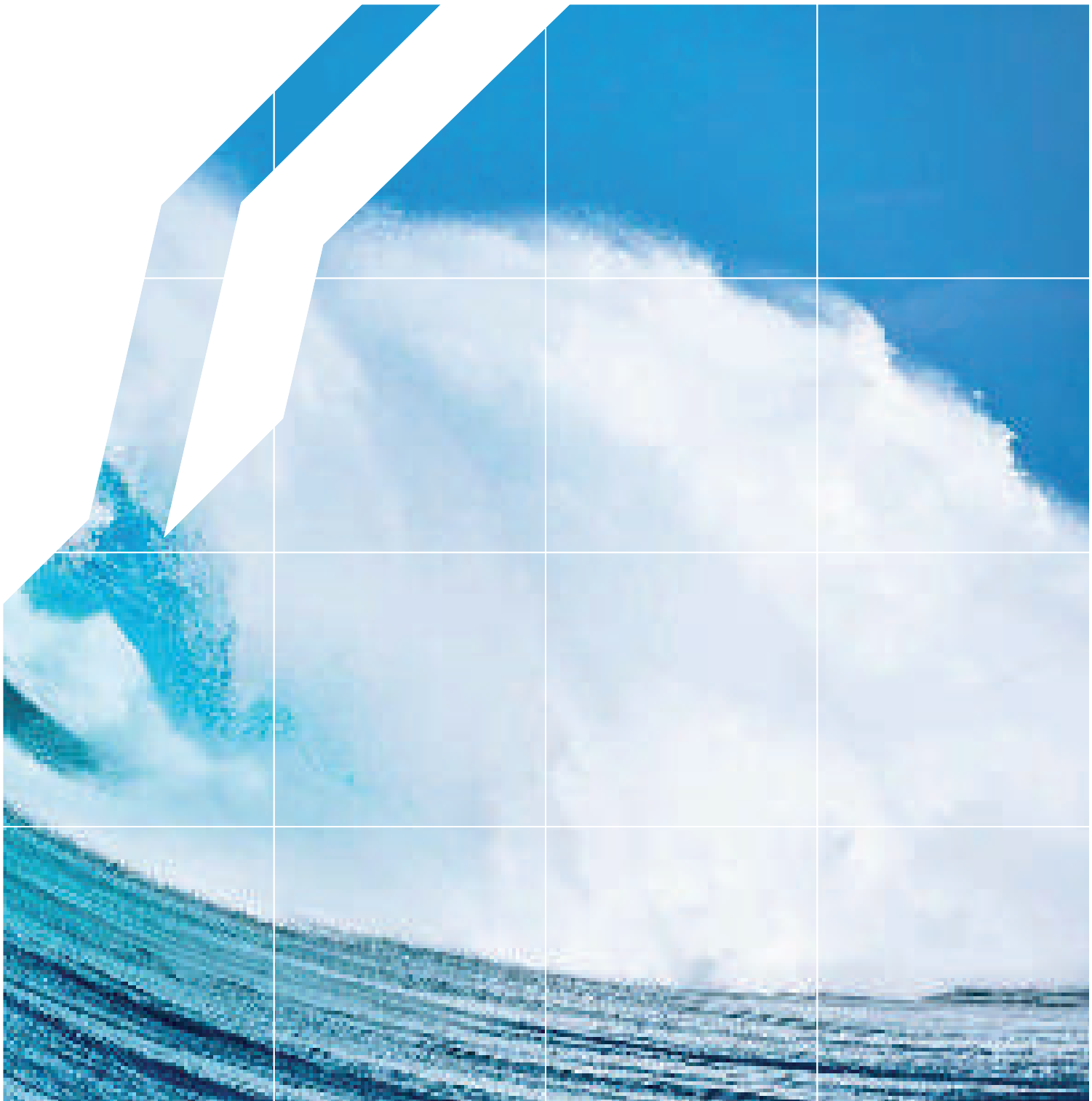
Fachkreis Anlagen von Wertguthaben 32
Ein reines Herz ist nicht genug –
Die angemessene Organisation und Kontrolle der Anlage von Wertguthaben

Fachkreis Administration 42
Die Administration von Kosten

Danksagung/Impressum 48

ZWK

Arbeitsgemeinschaft
Zeitwertkonten e.V.



Vorwort

von Prof. Dr. Dietmar Wellisch

Obwohl es durch das Tagesgeschäft etwas aus dem Blick geraten ist, kann die Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten (AGZWK) faktisch bereits 2015 auf eine zehnjährige Tätigkeit zurückblicken. 2005 fanden sich 12 Personen, die sich seinerzeit bereits langjährig mit Zeitwertkonten beschäftigt hatten, in Frankfurt am Main zusammen und beschlossen zunächst informell, den Verband zu gründen, der später als

Was wurde erreicht? Für einen kleinen Verband mit lediglich einer fest angestellten Mitarbeiterin und ansonsten ehrenamtlichen Funktionsträgern hat die AGZWK eine sehr gefestigte Struktur, in deren Rahmen umfangreiche Tätigkeiten regelmäßig durchgeführt werden. Die fachliche Arbeit wird besonders durch die fünf Fachkreise getragen, die seit vielen Jahren existieren, deren Mitglieder sich regelmäßig treffen und die eine Vielzahl von Beiträgen zu grundsätzlichen und aktuellen Fragen verfasst und veröffentlicht haben, welche in Newslettern und dem jährlich erscheinenden Yearbook zusammengefasst wurden. Eine zweite Säule unseres Tuns bildet die Organisation diverser Schulungsveranstaltungen, die in den ersten Jahren als Workshops zu speziellen Fragestellungen durchgeführt wurden, seit einigen Jahren aber eher das Format von Grundsatzschulungen haben. Als dritte Säule und gleichermaßen Fortbildungsmaßnahme mag die jährlich in Köln stattfindende Jahrestagung der AGZWK gelten, anlässlich derer auch das vorliegende Yearbook ausgereicht wird. Schließlich ist der Verband bestrebt, Gehör in Politik, Ministerien und anderen Verbänden zu finden. In diesem Kontext hat sich das in diesem Jahr zum dritten Mal durchgeführte Politische Frühstück der AGZWK in Berlin etabliert, das mittlerweile regelmäßig und gut von Vertretern der genannten Zielgruppen besucht wird.

Was könnte besser werden? Die Zahl unserer Mitglieder stagniert seit Jahren bei etwa 100. Sie setzen sich aus Anwender- und Beratungsunternehmen, Produktanbietern und interessierten Einzelpersonen zusammen, wobei in den letzten Jahren bei insgesamt gleichbleibender Mitgliederzahl der Teil der insb. großen Anwenderunternehmen deutlich zugenommen hat. Dennoch ist das Potential denkbarer Mitglieder bei weitem nicht ausgeschöpft, da allein die Zahl der (größeren) Anwenderunternehmen in Deutschland die Mitgliederzahl der AGZWK um ein Vielfaches übersteigen dürfte. Hier besteht also unverändert Handlungsbedarf.

Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V. in das Frankfurter Vereinsregister eingetragen wurde. Die Wahl des ersten Vorstands erfolgte 2006, entsprechend sind 2006 als formelles Gründungsjahr und 2016 als Jubiläumsjahr anzusehen. Nichtsdestotrotz kann es nicht schaden, sich bereits heute selbstkritisch zu fragen, was bisher erreicht wurde und was es noch zu erreichen gilt.

Aus besonderem Anlass möchte ich die Plattform des Vorworts nutzen, um dem langjährigen Vorstandsmitglied Jens Kujawa, der die Aufbauarbeit der AGZWK maßgeblich geprägt hat, einen besonderen Dank für die geleistete Arbeit auszusprechen. Er verzichtete auf eine erneute Kandidatur und wird uns – zumindest für die vor uns liegenden drei Jahre – nicht mehr als Vorstand zur Verfügung stehen. Gleiches gilt für Herrn Richter, der bislang den Bereich Grundlagenschulungen verantwortet hat, und auf eigenen Wunsch nicht mehr für eine Vorstandstätigkeit zur Verfügung steht. Auch ihm gilt unser Dank.

Wie in jedem Jahr sind wir Herrn Schmidt-Narischkin für die Übernahme der redaktionellen Verantwortung bei der Erstellung des vorliegenden Yearbooks und Frau Heiderhoff für die Vorbereitung der Sie erwartenden Jahrestagung 2015 zu Dank verpflichtet.

Ich wünsche Ihnen eine unterhaltsame Jahrestagung und Genuss bei der Lektüre unseres Yearbooks.
Beste Grüße,

Dietmar Wellisch

Den Gebrauch der Kräfte, die man hat,
ist man denen schuldig, die sie nicht haben.

Carl Schurz, deutsch-amerikanischer Politiker und Publizist (1829 - 1906)

Fachkreis Personalwirtschaft

Die neuen Demografiemodelle der Michelin Reifenwerke Deutschland

Antonie Walz

Robert Wolf

Mit den Demografiemodellen haben die Sozialpartner der Michelin Reifenwerke AG & Co. KGaA ein praxisorientiertes Konzept für die ältere Mitarbeitergeneration mit der Zielsetzung geschaffen, die Beschäftigungsfähigkeit bis zum Rentenalter zu unterstützen und gesundheitliche Einschränkungen zu berücksichtigen. Dabei wurden die tariflichen Demografiebausteine der chemischen Industrie und das betriebliche Langzeitkonto[1] FlexiPlus integriert. Der Schwerpunkt der Förderung wurde auf Mitarbeiter im Drei- und Vierschichtbetrieb gelegt.

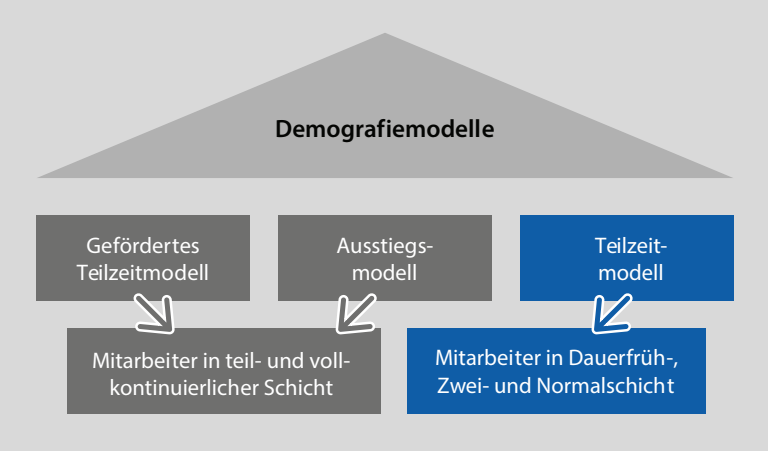
Unternehmensvorstellung

Der weltweit agierende Reifenhersteller Michelin beschäftigt 112.300 Mitarbeiter und besitzt Vertriebsorganisationen in mehr als 170 Ländern. Angespornt von der Vision einer umweltverträglichen Mobilität entwickelt, produziert und verkauft das Unternehmen Reifen für nahezu alle Fahrzeugarten. Gefertigt wird in 68 Werken in 17 Ländern auf fünf Kontinenten. In Deutschland stellen 5.930 Mitarbeiter an den Standorten in Karlsruhe, Bad Kreuznach, Homburg, Bamberg und Trier Reifen für Pkw, Leicht-Lkw und Lkw sowie Wulstkerne her.

Die Demografiemodelle im Überblick

Die Implementierung der Demografiemodelle wurde im Juli 2015 zwischen der Unternehmensleitung und dem Gesamtbetriebsrat nach sechsmonatigen Verhandlungsgesprächen für alle deutschen Produktionsstandorte sowie die Zentral- und Vertriebsbereiche beschlossen. Die entsprechende Gesamtbetriebsvereinbarung entfaltet ihre Wirkung für alle Mitarbeiter der Jahrgänge 1954 bis 1960 und ist hinsichtlich ihrer Laufzeit zunächst bis 2020 befristet.

Mit diesen Modellen soll der Paradigmenwechsel von der Frühverrentung zur Beschäftigung bis zum regulären Rentenalter erreicht werden. Hierzu wurden drei Modelle entwickelt.



In die Modelle wurden die tariflichen Regelungen zur Altersfreizeit der chemischen Industrie integriert. Ebenso wurde der Demografiebeitrag des Tarifvertrages „Lebensarbeitszeit und Demografie“[2] sowie das in 2006 bei Michelin eingeführte Langzeitkonto FlexiPlus berücksichtigt.

Der nachfolgende Beitrag beschreibt die demografischen Maßnahmen bis zur Entstehung der Demografiemodelle, erläutert deren Funktionsweise und zeigt dabei die demografischen Herausforderungen eines vollkontinuierlichen Schichtbetriebs auf.

1. Ausgangslage: Arbeitsgruppe 55+

Bereits im Jahr 2004 definierte eine Arbeitsgruppe „Ältere Mitarbeiter 55+“ mit Vertretern aller deutschen Michelin-Standorte die gemeinsamen Handlungsfelder für die demografischen Herausforderungen. Der Arbeitsauftrag des Teams war nicht allein der zunehmenden Alterung der Belegschaft geschuldet. Vielmehr war es die Kombination aus den Anforderungen einer hohen Flexibilität im teil- und vollkontinuierlichen Schichtbetrieb an physisch anspruchsvollen Arbeitsplätzen, zunehmender Digitalisierung, steigender Qualifikationsbedarfe und dem Wunsch der erfahrenen älteren Mitarbeiter im Schichtbetrieb, möglichst frühzeitig in den Ruhestand gehen zu können. Unter Berücksichtigung dieser Aspekte wurden 5 Aktionsfelder definiert:

- Gesundheit
- Teamzusammensetzung und Kompetenztransfer
- Ergonomie
- Weiterbildung
- Langzeitkonten / Übergang in den Ruhestand

Die „AG 55+“ entwickelte sich zum Erfolgsmodell.

- Bis heute sorgt das ganzheitliche Gesundheitsprogramm „Balance“ mit bedarfsorientierten und arbeitsplatzbezogenen Präventionsmaßnahmen für die Förderung der Gesunderhaltung der Mitarbeiter.
- Altersgemischte Teams und Tandems aus jüngeren und erfahrenen Mitarbeitern ermöglichen einen effizienten und erfolgreichen Kompetenztransfer.
- Eine umfassende Ergonomiestudie kategorisierte die gewerblichen Arbeitsplätze nach unterschiedlichen Belastungsstufen und initiierte entsprechende Aktionspläne mit ergonomieverbessernden Maßnahmen.
- Gezielte teamorientierte Qualifikationsprogramme etablierten sich zum erfolgsversprechenden Know-How-Erhalt und -Aufbau.
- Dem Wunsch nach einem frühzeitigen und flexiblen Übergang in den Ruhestand wurde mit der Einführung des Langzeitkontos FlexiPlus im Jahr 2006 Rechnung getragen. Der Gesamtbetriebsrat unterstützte die Einführung, so dass nach kurzer Verhandlungszeit eine entsprechende Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen werden konnte.

Das Langzeitkonto erfreute sich zunächst und im Vergleich mit den übrigen vier Aktionsfeldern gerade bei gewerblichen Mitarbeitern nur mäßiger Beliebtheit. Dies war dem Umstand geschuldet, dass arbeitgeberfinanzierte Frühverrentungsmodelle, vor allem die Altersteilzeit im Blockmodell, 2006 akzeptierte und beliebte Austrittsmöglichkeiten waren. Die Tatsache, dass dabei der frühestmögliche gesetzliche Rentenzugang unter Hinnahme von Rentenabschlägen verpflichtend war, wurde in Kauf genommen.

2. Demografiebeitrag und Altersfreizeit

Der Umstieg von den langjährigen Altersteilzeit- und Ausstiegsregelungen auf die Langzeitkonten erwies sich bei Michelin daher neben der Demografie als weitere, eigenständige Herausforderung. Die gewerbliche Belegschaft ging zu diesem Zeitpunkt von einer Fortführung der arbeitgeberseitigen Frühverrentung aus und sah nicht die Notwendigkeit eines eigenfinanzierten Langzeitkontos.

Demografiebeitrag

Ab dem Jahre 2010 wurde in der chemischen Industrie im Rahmen des Tarifvertrages „Lebensarbeitszeit und Demografie" ein auf 5 Jahre befristeter Demografiebeitrag in Höhe von EUR 300 jährlich eingeführt. Dieser konnte zur Förderung verschiedener Maßnahmen eingesetzt werden, mit denen sich die Risiken und Herausforderungen innerbetrieblicher Demografie gestalten lassen. Hierzu zählen die Altersvorsorge, eine Berufsunfähigkeitsversicherung, die Finanzierung von Altersteilzeit bzw. einer Teilrente sowie die Förderung von Langzeitkonten. Die Sozialpartner von Michelin einigten sich auf die Unterstützung des Langzeitkontos. Mit der Einrichtung eines individuellen FlexiPlusKontos für jeden Mitarbeiter durch eine kollektivrechtliche Regelung sollte das Langzeitkonto gefördert und – vor allem im gewerblichen Bereich – aktiviert werden.

Dabei war es dem Gesamtbetriebsrat ein wichtiges Anliegen, den Demografiebeitrag allen Mitarbeitern zukommen zu lassen. Das Management demografischer Risiken und Herausforderungen wird vorrangig mit Maßnahmen für Mitarbeiter im rentennahen Alter in Verbindung gebracht. Die Sozialpartner von Michelin erachteten allerdings die Unterstützung der individuellen Lebensarbeitszeitgestaltung aller Mitarbeiter als notwendige und gerechte Demografiemaßnahme. Die Verwendung des Demografiebeitrags zur Finanzierung einer Qualifizierung oder einer Pflege- bzw. Elternzeit sollte ebenso gefördert werden, wie die einer rentennahen Teilzeit bzw. eine Freistellung vor dem Ruhestand.

Ab 2013 wurde der tarifliche Demografiebeitrag – befristet bis 2015 – um weitere EUR 200 pro Jahr aufgestockt. Die Sozialpartner von Michelin führten auch den Aufstockungsbetrag dem Langzeitkonto zu, so dass ab 2013 ein jährlicher Arbeitgeberbeitrag von etwa EUR 500[3] auf das individuelle FlexiPlusKonto eines jeden Tarifmitarbeiters floss.

Gleichzeitig beendete die Unternehmensleitung in 2013 die Ära der arbeitgeberfinanzierten Frühverrentungsmodelle durch einen Verzicht auf weitere Neuabschlüsse. Das Langzeitkonto FlexiPlus mit den verschiedenen Möglichkeiten der Lebensarbeitszeitgestaltung rückte in den Mittelpunkt. Werbemaßnahmen, Informationsveranstaltungen und Beratungsangebote unterstützten die Mitarbeiter bei der Entscheidungsfindung.

Parallel begannen die „Langzeitkontensparer der ersten Stunde" ihre Freistellungen. Die erste Qualifizierungsfreistellung zum Erwerb einer Meisterqualifikation sowie erste Freistellungen für eine Pflegezeit wurden umgesetzt. Die Möglichkeit einer Vermeidung von Rentenabschlägen mit FlexiPlus wurde bekannter und populärer. Immer mehr Mitarbeiter nahmen die Beratungsangebote wahr, ließen sich Simulationsrechnungen erstellen und wurden zu regelmäßigen Sparern mit individuellen Freistellungszielen.

Die Mehrheit der interessierten Mitarbeiter kam dennoch aus dem Angestellten- und Führungskräftebereich sowie aus den gewerblichen, meist im Normalschichtbetrieb eingesetzten, Facharbeiterbereichen. Die zuletzt genannte Population bevorzugte die Einbringung von Mehrarbeitsstunden, die an Wochenenden und Feiertagen erarbeitet wurden. Geldeinbringungen waren eher die Ausnahme. Diese Erkenntnis erklärte den wesentlichen Grund der geringen Beteiligung im voll- und teilkontinuierlichen Schichtbetrieb. Den Schichtmitarbeitern fehlten die Möglichkeiten der Zeiteinbringung. Die Zeitguthaben im Drei- und Vierschichtbetrieb sind grundsätzlich der Flexibilität bei Auslastungsschwankungen vorbehalten.

Altersfreizeit

Darüber hinaus bietet der Chemietarifvertrag eine sogenannte Altersfreizeit. Diese gewährt Mitarbeitern, die seit mindestens 15 Jahren in vollkontinuierlicher Schicht arbeiten, ab dem 55. Lebensjahr zusätzliche Freizeit von 3,5 Stunden in der Woche, so sie in Vollzeit beschäftigt sind. Altersfreizeitstunden können zu ganzen Tagen kumuliert werden. Es ergeben sich somit etwa zwei Altersfreizeittage im Monat. Alle übrigen Mitarbeiter erhalten 2,5 Stunden Altersfreizeit ab dem 57. Lebensjahr. Daraus ergibt sich etwa alle drei Wochen ein Altersfreizeittag.

Während die Normalschichtler die Altersfreizeittage oftmals im FlexiPlusKonto ansparten, wurden von den Mitarbeitern in voll- und teilkontinuierlicher Schicht die Tage unmittelbar in Anspruch genommen. Auch diese Erkenntnis erklärte die geringe Teilnahmequote der Mitarbeiter im Schichtbetrieb.

3. Demografiemodelle

Die tariflichen Instrumente ‚Demografiebeitrag' und ‚Altersfreizeit' sowie das betriebliche Langzeitkonto FlexiPlus boten sich als eine geeignete Ausgangsbasis an, um Arbeitszeitmodelle zur Entlastung der kommenden rentennahen Jahrgänge aufzubauen. Die Unternehmensleitung und der Gesamtbetriebsrat entschieden daher, die rentennahen Mitarbeiter im teil- und vollkontinuierlichen Schichtbetrieb in den kommenden Jahren zu unterstützen. Dabei sollte der Fokus in keinem Fall auf

ein vorzeitiges Ausscheiden, sondern auf den Erhalt und die Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit gelegt werden.

3.1 Vorgehensweise

Im ersten Schritt wurden die Mitarbeiter in drei Gruppen eingeteilt:

1. Mitarbeiter, die ohne Unterstützung bis zum Rentenalter arbeiten können.
2. Mitarbeiter, die eine Unterstützung benötigen, um bis zum Rentenalter arbeiten zu können.
3. Mitarbeiter, die aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zum Rentenalter arbeiten können.

Die Sozialpartner von Michelin einigten sich, dass es für die 2. Gruppe ein geeignetes Teilzeitmodell auszuarbeiten galt. Für die 3. Gruppe mussten genau definierte Kriterien festgelegt und ein gerechtes Ausstiegsmodell konzipiert werden.

Darüber hinaus wurde vom Gesamtbetriebsrat gewünscht, Mitarbeitergruppen, die nicht in teil- bzw. vollkontinuierlicher Schicht arbeiten, ebenfalls ein Teilzeitmodell anzubieten. Die Forderung wurde damit begründet, dass auch andere Mitarbeitergruppen mit zunehmendem Alter eine Kompensationsmöglichkeit für die Stress- und Arbeitsbelastung benötigen.

Die Unternehmensleitung griff die Forderung auf und man einigte sich auf zwei Teilzeitmodelle:

- ein gefördertes Teilzeitmodell für Mitarbeiter in voll- und teilkontinuierlicher Schicht[4] und
- ein Teilzeitmodell für alle übrigen Mitarbeitergruppen.

3.2 Funktionsweise des geförderten Teilzeitmodells

Mit der Zielsetzung, die Mitarbeiter möglichst lange im Unternehmen zu beschäftigen und eine geeignete Arbeitsentlastung zu ermöglichen, wurden folgende Rahmenbedingungen festgelegt:

a) Geltungsdauer

Verschiedene arbeitswissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass zunehmendes Alter keineswegs zu einer Reduzierung der Arbeitsleistung führt. Allerdings entsteht ein höherer Bedarf an Erholungsphasen. Auch wenn Michelin – bedingt durch die langjährige Frühverrentungspraxis – nicht über entsprechende eigene Erfahrungen verfügt, stützten sich die Sozialpartner auf diese Erkenntnis, begrenzten die Geltungsdauer der auszuarbeitenden Modelle jedoch zunächst auf 5 Jahre bis Ende 2020. Des Weiteren vereinbarte man, Anpassungen in dem Fall vornehmen zu können, dass die Modelle nicht den Erwartungen an Arbeitsentlastung und an Akzeptanz der Führungskräfte und Mitarbeiter entsprechen.

b) Berechtigter Personenkreis

Im Zusammenhang mit der Geltungsdauer der Vereinbarung wurde der berechtigte Personenkreis auf alle Mitarbeiter der Jahrgänge 1954 bis 1960 festgelegt. Diese können ab dem 60. Lebensjahr das geförderte Teilzeitmodell beantragen, sofern sie bei Antragstellung in voll- bzw. teilkontinuierlicher Schicht arbeiten. Eine weitergehende Beurteilung, ob das Rentenalter ohne Entlastung erreicht werden kann (z. B. durch eine ärztliche Untersuchung), wurde – entgegen den anfänglichen Überlegungen – nicht festgelegt. Nach eingehender Diskussion trafen die Sozialpartner die Entscheidung, dass die Entlastung allen älteren Mitarbeitern im 3- und 4-Schichtbetrieb zugänglich sein sollte.

c) Arbeitszeit

Zwei Stufen führen zu einer schrittweisen Reduzierung der Arbeitszeit. Dabei wurde die tarifliche Regelung der Altersfreizeit integriert.

- Die erste Stufe ergibt sich aus der Inanspruchnahme der Altersfreizeit ab dem 55. bzw. 57. Lebensjahr je nach Schichtmodell. Dies führt zu einer Reduzierung der Arbeitszeit um etwa 9 % bei der vollkontinuierlichen Schicht.

- Die zweite Stufe wird ab dem 60. Lebensjahr durch eine 20 %-ige Reduzierung auf dann 80 % Arbeitszeit umgesetzt.

d) Dauer

Als maximale Dauer der 80 %-igen Teilzeit wurde ein 5-jähriger Zeitraum zwischen dem 60. und 65. Lebensjahr definiert. Das Rentenzugangsalter wurde auf das 65. Lebensjahr festgelegt. Zwei Gründe gab es für diese Entscheidung:

1. Die gewerblichen Mitarbeiter erfüllen in der Regel die Zugangsvoraussetzungen für die Altersrente für besonders langjährig Versicherte, so dass spätestens mit dem 65. Lebensjahr die abschlagsfreie gesetzliche Altersrente in Anspruch genommen werden kann.
2. Die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung, aus der die kommenden Rentenjahrgänge begünstigt sind, hat ebenfalls das 65. Lebensjahr als Regelrentenzugangsalter.

Sollte ein Mitarbeiter einen späteren Einstieg in das Teilzeitmodell wünschen, ist dies ebenso möglich wie ein Ausstieg vor dem 65. Lebensjahr. Allerdings kommt es bei vorzeitiger Beendigung zu Abschlägen bei der Betriebsrente,

selbst wenn die gesetzliche Rente ohne Abschläge vor dem 65. Lebensjahr in Anspruch genommen werden kann.

e) Finanzierung

Die Reduzierung der Arbeitszeit auf 80 % wird mitarbeiterseitig durch eine Entgeltreduzierung um 20 % finanziert. Gleichzeitig wurden Vergütungskomponenten in einer Weise gestaltet, die kompensatorisch wirken. Im Einzelnen gestaltet sich die Finanzierung für den Mitarbeiter wie folgt:

Bei Schichtarbeit muss grundsätzlich zwischen monatlich fixen und variablen Entgeltbestandteilen unterschieden werden. Beim geförderten Teilzeitmodell werden die fixen Entgeltbestandteile wie beispielsweise Tarifentgelt, Leistungsentgelt, monatliche Schichtzulage, um 20 % reduziert.

Die variablen Entgeltbestandteile setzen sich im Wesentlichen aus Nacht-, Sonntags- und Feiertagszuschlägen sowie arbeitsplatzbezogenen, stundenabhängigen Erschwerniszulagen zusammen. Sie werden zwar nicht gekürzt, können sich jedoch reduzieren, wenn zulagenpflichtige Schichten durch die Teilzeit ausfallen.

Als Kompensation für die Reduzierung des Entgelts werden folgende Komponenten gewährt:

1. Altersfreizeitzuschuss

in Höhe des durchschnittlichen monatlichen Altersfreizeitanspruchs bei Vollzeitarbeit (3,5 Stunden bzw. 2,5 Stunden pro Woche je nach Schichtmodell), umgerechnet in einen entgeltabhängigen monatlichen Bruttofestbetrag, der bei Entgeltanpassungen dynamisiert wird. Damit wird die Altersfreizeit weiterhin gewährt, auch wenn die tarifliche Regelung bei Teilzeit keine Altersfreizeit vorsieht.

2. Progressiv steigender fixer Arbeitgeberzuschuss,

der mit der Zielsetzung gewährt wird, die Mitarbeiter zu motivieren, möglichst lange im Unternehmen beschäftigt zu bleiben. Der Zuschuss ist dreistufig aufgebaut: Die erste Stufe gilt für 3 Jahre zwischen dem 60. und 63. Lebensjahr; die zwei folgenden Stufen entfalten ihre Wirkung jeweils für ein Jahr bis maximal zur Vollendung des 65. Lebensjahres. Mit jeder Stufe steigt die Attraktivität der Zuschusszahlung.

3. Demografiebeitrag

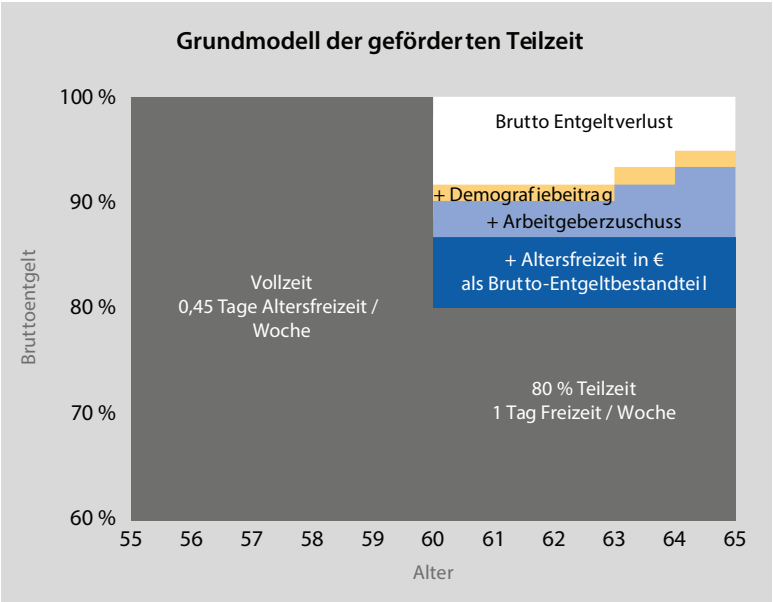
Die Summe der seit 2010 bis 2015 in das Langzeitkonto FlexiPlus vom Arbeitgeber eingezahlten tariflichen Demografiebeiträge wird bei Abschluss des Teilzeitmodells aus dem Wertguthaben ermittelt. Dieses Demografieguthaben wird auf die Monate der Laufzeit des geförderten Teilzeitmodells gleichmäßig verteilt und mit Beginn der Teilzeit monatlich dem FlexiPlusKonto entnommen.

4. Individuelles Wertguthaben des FlexiPlusKontos

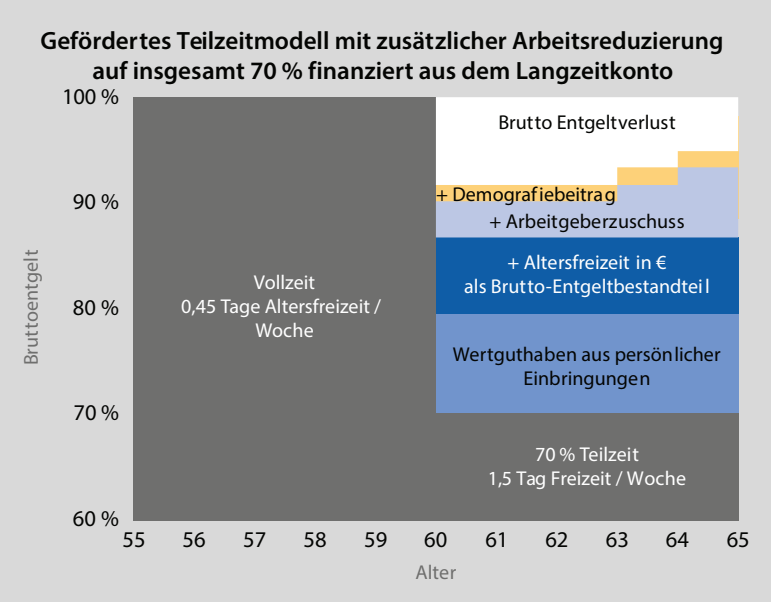
Hat sich der Mitarbeiter ein individuelles Wertguthaben angespart, kann er dieses zur Finanzierung seiner Teilzeit wie folgt einsetzen:

- teilweiser bzw. vollständiger Ausgleich der Differenz zwischen dem bisherigen Einkommen bei Vollzeit und der nach Bezuschussung verbleibenden Entgeltreduzierung durch die Teilzeit
- Finanzierung einer weiteren Teilzeitreduzierung, z. B. auf 70 %, mit Beginn des geförderten Teilzeitmodells oder zu einem späteren Zeitpunkt
- Finanzierung einer vollständigen Freistellung im Anschluss an das geförderte Teilzeitmodell bis zum Rentenbeginn (auch über das 65. Lebensjahr hinaus)

Zum Zeitpunkt der individuellen Umsetzung des Teilzeitmodells wird die Verwendung des bestehenden Wertgutha-



bens mit dem Mitarbeiter vereinbart. Das Unternehmen und der Mitarbeiter haben somit eine sichere Planungsgrundlage.



Die Sozialpartner von Michelin sind überzeugt, mit der geförderten Teilzeit ein attraktives Modell zur Entlastung der Mitarbeiter im teil- bzw. vollkontinuierlichen Schichtbetrieb erarbeitet zu haben. Selbst in einem individuell ungünstigen Fall mit keinerlei individuellem Wertguthaben im FlexiPlusKonto und Wegfall einiger zuschlagspflichtiger Schichten fällt der Mitarbeiter bei 80 % Teilzeit nicht unter 90 % seines bisherigen Vollzeitnettoentgeltes. Ohne Schichtausfälle liegt er ab dem 60. Lebensjahr sogar bei etwa 96 %, in der Endstufe zwischen seinem 64. und 65. Lebensjahr bei etwa 99 % des monatlichen Vollzeitnettoeinkommens. Diese Prozentwerte sind trotz des fixen Arbeitgeberzuschusses in der Regel erreichbar, da die Entgeltstruktur im teil- und vollkontinuierlichen Schichtbetrieb arbeitsplatzabhängig und teamorientiert ist und daher innerhalb vorgegebener Bandbreiten liegt.

Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass weder die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung, noch die Zuschüsse zur arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung durch den Teilzeitfaktor reduziert werden.

Es ist einfach, die Vorteile der geförderten Teilzeit zusammenfassend zu beschreiben. Das Modell ist:

- Einfach und leicht verständlich
  - ab dem 60. Lebensjahr 80 % Teilzeit
  - fixer Arbeitgeberzuschuss (nach Altersstufen steigend)
- gerecht
  - einheitlicher Zuschuss für alle Mitarbeiter
- attraktiv
  - hohe Nettoabsicherung im Vergleich zur Arbeitszeitreduzierung (80 % Arbeitszeitreduzierung zwischen 90 % und 99 % Netto)
- verwaltungsarm
  - Fixzuschuss und gleichbleibende Arbeitszeitreduzierung ermöglichen einfache Verwaltung und kalkulierbare Planung
- altersgerecht
  - Längere Erholungsphasen und Reduzierung von Nachtschichten

3.3 Umsetzung der Arbeitszeitreduzierung im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb

Eine Herausforderung sah vor allem der Gesamtbetriebsrat in dem Erfordernis, die Teilzeit in die betriebliche Praxis zu integrieren. Aus diesem Grund wurde eine Expertengruppe aus Betriebsorganisatoren zusammengerufen, um mit Vertretern des Betriebsratsgremiums die praktische Umsetzung im voll- und teilkontinuierlichen Wechselschichtbetrieb zu beraten. Bisher mit der Integration der Altersfreizeit gesammelte Erfahrungen sowie die vorhandene flexible Produktionsplanung aufgrund von Auslastungsschwankungen zeigten, dass eine Umsetzung grundsätzlich mit folgenden Instrumenten möglich wäre:

- Springerlösung, d. h. Kompensation erfolgt durch zusätzlichen Mitarbeiter oder Springer mittels Jahresplanung
- 5-Schichtgruppen-Modell mit Voll- und Teilzeitarbeitskräften
- Reduzierung der täglichen Arbeitszeit bei gleicher Schichtdauer durch zusätzliche Pausen für längere Erholzeiten
- Reduzierung der geforderten Leistung auf 80 % bei 100 % Anwesenheit
- Tandemmodell aus jüngeren und älterem Mitarbeitern zur Entlastung von Nachtschichten für ältere Mitarbeiter oder in Form von Teilzeitmodellen

Alle Ansätze wurden hinsichtlich ihrer Vor- und Nachteile beurteilt und bezüglich ihrer Implementierbarkeit bewertet. Dabei zeigte sich, dass die Springerlösung heute bereits praktiziert und als sehr gut umsetzbar erachtet wird. Des Weiteren wurde empfohlen, das 5-Schichtgruppen-Modell sowie das Modell der Reduzierung der Leistung auf 80 % bei 100 % Anwesenheit in zwei Pilotabteilungen zu testen.

Die Expertenrunde war sich einig, dass eine weitergehende Ausarbeitung der favorisierten Modelle in Abhängigkeit der Anzahl der künftigen, älteren Teilzeitmitarbeiter im kommenden Jahr erfolgen muss. Dabei darf die Flexibilität als eine besondere Stärke der deutschen Produktionsstandorte nicht beeinträchtigt werden, was eine besondere Herausforderung in der Umsetzung der Teilzeitmodelle werden wird. Die Expertenrunde hat dennoch gezeigt, dass eine Machbarkeit der Umsetzung der Teilzeitmodelle in den bestehenden Schichtsystemen möglich ist.

3.4 Funktionsweise des Teilzeitmodells

Auch im (einfachen) Teilzeitmodell ging es darum, den Mitarbeitern in Dauerfrüh-, Zwei- und Normalschicht eine Arbeitszeitentlastung anzubieten. Da das Wort ‚gefördert' in der Bezeichnung fehlt, liegt die Vermutung nahe, dass es sich um ein Modell ohne Förderung handelt. Dies trifft nicht vollständig zu.

Beim (einfachen) Teilzeitmodell gibt es ebenfalls den individuellen, monatlichen Altersfreizeitzuschuss auf der Basis von 2,5 Stunden pro Woche. Der progressiv steigende fixe Arbeitgeberzuschuss wird allerdings nicht gewährt. Dennoch wird bei Inanspruchnahme der 80 %-igen Teilzeit ein Nettoeinkommen von nahezu 90 % erreicht, weil diese Mitarbeiter keine zulagenbedingten Ausfälle hinnehmen müssen.

Ein weiterer Unterschied besteht darin, dass dieses Modell nicht auf das 65. Lebensjahr begrenzt ist. Die Mitarbeiter, vor allem im Angestelltenbereich, erfüllen die Voraussetzungen des Rentenzugangs für besonders langjährig Versicherte oftmals nicht und möchten daher bis zur regulären Altersgrenze von 65 + x Monaten arbeiten.

Ein letzter Unterschied ergibt sich aus der Berücksichtigung der Teilzeit bei der arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung. Diese Entscheidung beruht auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung. Bei den normalschichtigen Mitarbeitern gibt es in allen Altersklassen Teilzeitkräfte. Warum sollte die Teilzeitarbeit einer jungen Mutter deren betriebliche Altersversorgung reduzieren und die Teilzeit einer älteren Mitarbeiterin nicht? Diese Problematik ergibt sich im voll- und teilkontinuierlichen Schichtbetrieb nicht, weil es in diesen Arbeitszeitsystemen bisher keine Teilzeit gibt.

Trotz der Einschränkungen des (einfachen) Teilzeitmodells wird eine moderate Förderung angeboten, die in Kombination mit Demografiebeitrag und ggf. angespartem individuellen Wertguthaben lukrative Teilzeitkombinationen bietet.

Beispiel eines 4-Wochen-Zyklus in vollkontinuierlicher Wechselschicht mit Verlängerung der Erholungszeiten mit dem geförderten Teilzeitmodell

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
Woche 1	B	B	C	C	Frei	Frei	Frei
Woche 2	A	A	B	B	C	C	C
Woche 3	Frei	Frei	A	A	B	B	B
Woche 4	C	C	Frei	Frei	A	A	A

Frei — Zusätzlicher freier Tag mit dem geförderten Teilzeitmodell

3.5 Funktionsweise des Ausstiegsmodells

Wenn die Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit bis zum Rentenalter Zielsetzung der Demografiemodelle ist, passt ein Ausstiegsmodell eigentlich nicht in die ‚Modellreihe'. Es suggeriert die Fortsetzung früherer Systeme von Frühverrentung. Bei allen Maßnahmen zur Demografie darf allerdings nicht vergessen werden, dass es einzelne Mitarbeiter gibt, die starke gesundheitliche Einschränkungen hinnehmen müssen. Unterstützende Maßnahmen helfen in solchen Fällen möglicherweise nicht mehr, die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern.

Mit dem Ausstiegsmodell möchten die Sozialpartner von Michelin diesen Mitarbeitern eine sozialverträgliche Lösung anbieten. Zielsetzung der Modellgestaltung ist es, ein einheitliches und gerechtes Modell für die betroffenen Mitarbeiter aller deutschen Michelin-Standorte zu definieren. Den Verhandlungspartnern war bewusst, dass es sich – wie in der Vergangenheit – um Einzelfälle handelt. Es war vor allem dem Gesamtbetriebsrat ein wichtiges Anliegen, auch für diese kleine Gruppe von Mitarbeitern eine gute und gerechte Lösung auszuarbeiten.

Da dieses Modell nicht im Zusammenhang mit der Thematik der Langzeit- bzw. Zeitwertkonten steht, wird im Folgenden nur der Vollständigkeit halber in einer kurzen Zusammenfassung auf die Modellgestaltung eingegangen.

- Der Kreis der Berechtigten ist vergleichbar mit dem des geförderten Teilzeitmodells, d. h. nur Mitarbeiter der Jahrgänge 1954 bis 1960, die im teil- bzw. vollkontinuierlichen Schichtbetrieb tätig sind, können von dem Modell profitieren.
- Grundsätzlich wird bei diesen Mitarbeitern eine gesetzliche Erwerbsminderungsrente angestrebt. Wird die Rente abgelehnt, die Erwerbsminderung allerdings ersatzweise durch den Werksarzt bestätigt und ist der Einsatz auf einem anderen Arbeitsplatz ebenfalls nicht möglich, kann das Ausstiegsmodell in Anspruch genommen werden.
- Die Höhe der Abfindung als definiertem Instrument der Absicherung lehnt sich an die Höhe des Einkommens im Falle der Gewährung einer gesetzlichen und betrieblichen Erwerbsminderungsrente an. Staatliche Lohnersatzleistungen werden bei der Kalkulation berücksichtigt. Ebenso gibt es Höchstgrenzen in der Abfindungskalkulation. Ein Berechnungsalgorithmus sowie ausgearbeitete Vertragsunterlagen ermöglichen eine kohärente Abwicklung durch die Personalabteilungen aller Standorte.

Auch wenn das Ausstiegsmodell die Beschäftigungsfähigkeit der älteren Mitarbeitergeneration nicht unterstützt, hat es nach Meinung der Sozialpartner seinen Platz unter den Demografiemodellen der Michelin Reifenwerke. Diese sollten auch Lösungen für Mitarbeiter bieten, für die aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen die Fortführung der Tätigkeit bis zum Renteneintrittsalter nicht möglich ist.

4. Fazit

Das Thema Demografie beschäftigt die Sozialpartner von Michelin seit Jahren. Unterstützt werden sie dabei durch die innovativen Tarifverträge der chemischen Industrie. Mit den Demografiemodellen hat Michelin einen weiteren Baustein zur Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit der älteren Mitarbeiter ausgearbeitet. Dabei wurden alle zur Verfügung stehenden tariflichen Instrumente sowie das Langzeitkonto FlexiPlus innovativ und bedarfsorientiert integriert.

Die Herausforderungen der nächsten Monate werden die Kommunikation und die Umsetzung der Modelle in die betriebliche Praxis sein. Hierzu werden Informationsmaterialien erarbeitet und EDV-gestützte Instrumente programmiert, damit die Personalabteilungen an den Michelin-Standorten die Mitarbeiter mit individuellen Modellrechnungen und Informationen beraten können. Unterstützt werden sie dabei von den Betriebsräten, die die Mitarbeiter ebenfalls informieren und bei der Entscheidungsfindung beraten werden.

Eine der wichtigsten Herausforderungen in den nächsten Monaten wird die Schulung und Überzeugung der Führungskräfte werden. Sie müssen „ins Boot geholt“ werden, um ihre älteren Mitarbeiter zu motivieren, von den Teilzeitmodellen zu profitieren und damit ihre Beschäftigungsfähigkeit bis ins reguläre Rentenalter zu unterstützen.

Die Unternehmensleitung der Michelin Reifenwerke in Deutschland und in der Muttergesellschaft in Frankreich sind überzeugt, dass mit den Demografiemodellen ein passendes, gerechtes und zukunftsweisendes Paket für den Paradigmenwechsel von der Frühverrentung zur Beschäftigung bis ins Rentenalter für alle Michelin-Mitarbeiter geschnürt worden ist.

---

[1] In der chemischen Industrie wird grundsätzlich der Begriff Langzeitkonten verwendet, anstelle von Zeitwertkonten.

[2] In den Fassungen vom April 2008 und vom September 2012.

[3] Der erste Demografiebeitrag in Höhe von EUR 300 pro Jahr wurde jährlich dynamisiert durch den Tariferhöhungssatz des Vorjahres; der zweite Demografiebeitrag in Höhe von jährlich EUR 200 ist statisch.

[4] In den Produktionsabteilungen der deutschen Michelinwerke arbeiten die Mitarbeiter überwiegend (mehr als 90 %) in vollkontinuierlicher Wechselschicht. Bei der Modellbeschreibung zur geförderten Teilzeit wird daher in den Berechnungsangaben schwerpunktmäßig auf das vollkontinuierliche System eingegangen.

Die neuen Demografiemodelle der Michelin Reifenwerke Deutschland

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

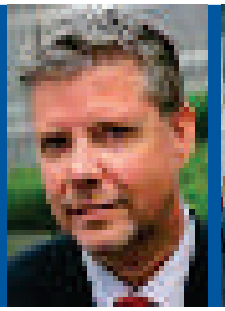
Autoren:

Antonie Walz
Leiterin Benefits Michelin Reifenwerke AG & Co. KGaA

Robert Wolf
Experte Altersregelungen und Demografie
Michelin Reifenwerke AG & Co. KGaA

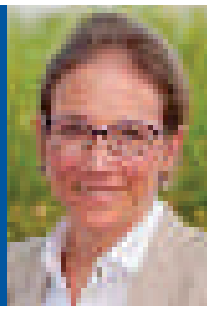
Fachkreis Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Handlungsbedarf bei Zeitwertkonten



Sven Beste

Dr. Thomas Haßlöcher



Katrin Kümmerle

Zeitwertkonten gewähren deutschen Arbeitnehmern – einzigartig in Europa – ein immenses Plus an Arbeitszeitautonomie, haben Vorteile aber auch für Arbeitgeber. Mit diesem Instrument lassen sich – ihre Weiterentwicklung vorausgesetzt – viele Herausforderungen des demografischen Wandels meistern, ohne dass es hierfür zwingend neuer Gesetze, wie „Rente63" oder des Familienpflegezeitgesetzes bedürfte. Arbeitnehmer können auf Zeitwertkonten „Wertguthaben" bilden und diese für private Zwecke, z. B. für mehr Zeit mit der Familie, für eine außerbetriebliche Weiterbildung oder für die Flexibilisierung der ruhestandsnahen Lebensphase verwenden. Dabei sind die Konten gegen das Risiko der Arbeitgeberinsolvenz geschützt und portabel. D. h. der Arbeitnehmer wird nachhaltig in seiner persönlichen Lebensplanung unterstützt, da er die Guthaben im Falle eines Arbeitgeberwechsels sogar auf einen Anschlussarbeitgeber oder auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen kann.

Trotz ihrer potenziellen personal- und gesellschaftspolitischen Bedeutung und trotz ihrer auf Sicherheit und Nachhaltigkeit ausgerichteten Ausgestaltungsmerkmale führen Zeitwertkonten praktisch und gesetzgeberisch unverändert ein Schattendasein. Einen eigenen gesetzlichen Rahmen gibt es für Zeitwertkonten derzeit nicht. Stattdessen finden sich einzelne beitrags- und steuerrechtliche Regelungen versteckt im Sozialgesetzbuch IV („SGB IV") und in wenigen Rundschreiben, wie dem BMF-Schreiben vom 17.09.2009. Der folgende Beitrag beschäftigt sich mit der Frage, wie Zeitwertkonten durch den Gesetzgeber weiterentwickelt werden sollten und ob dies durch die Anpassung und Novellierung der spezialgesetzlichen Regelungen oder durch ein eigenständiges Zeitwertkontengesetz erfolgen könnte[1].

Bei der Frage nach den Möglichkeiten der Weiterentwicklung gehen die Autoren zunächst auf echte Regelungslücken ein, die aus ihrer Sicht ein zügiges gesetzgeberisches Handeln und/oder eine Begleitung z. B. durch ein ministeriales Rundschreiben notwendig machen. Dieses ist unabdingbar, wenn Zeitwertkonten der vom Gesetzgeber gewünschte Erfolg, gerade auch im Mittelstand, beschieden sein soll. In einem zweiten Schritt wollen die Autoren sinnvolle Anpassungsmaßnahmen zur Förderung der Verbreitung betrachten.

1. Regelungslücken

Regelungslücken finden sich vor allem im Bereich des Arbeitsrechts. Aber auch das Steuerrecht, das sich bislang dem Themenkomplex Zeitwertkonten nur im Wege eines BMF-Schreibens zur lohnsteuerrechtlichen und einem weiteren zur bilanziellen Behandlung aus dem Jahre 1999 angenommen hat[2], ist nach Ansicht der Autoren betroffen.

a) Organe von Körperschaften/ Befristet Beschäftigte

Organe von Körperschaften sind nach Ansicht der Finanzverwaltung von der Möglichkeit einer steuergestundeten Dotierung eines Zeitwertkontenmodells ausgeschlossen[3]. Die Rechtsprechung hält diesen Ausschluss in Ermangelung einer gesetzlichen Grundlage für unzulässig[4]. Die Finanzverwaltung verweigert indes bislang eine Änderung ihrer Verwaltungspraxis und gibt erst nach Beschreiten des Klageweges in Einzelfällen nach. Zur Beseitigung dieses unbefriedigenden Zustandes sollte der Gesetzgeber das aktuelle Vorgehen der Finanzverwaltung entweder durch Schaffen einer gesetzlichen Grundlage legitimieren. Alternativ ließe sich die Finanzverwaltung anhalten, durch BMF-Schreiben eine Erweiterung des Kreises möglicher Teilnehmer eines Zeitwertkontenmodells zuzulassen.

Wie Organe werden auch befristet Beschäftigte von einer Teilnahme in sachwidriger Art und Weise durch die Finanzverwaltung faktisch ausgeschlossen, da ein Verbrauch des Wertguthabens im Rahmen der Befristung erfolgen muss. Dieser Ausschluss ist ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot. Auch die Sozialversicherungsträger haben die befristet Beschäftigten bei der Nutzung von Zeitwertkonten nicht beschränkt. Zudem unterstützt auch der Gesetzgeber ein Einbeziehen dieser Gruppe von Arbeitnehmern, indem er sie im SGB IV explizit erwähnt. D. h. auch bei dieser Personengruppe ist zukünftig ein Auseinanderlaufen von Verwaltung und Rechtsprechung zu erwarten.

Unseres Erachtens sollten Recht und Verwaltungspraxis möglichst zügig in Einklang gebracht werden, indem die Verwaltung entweder durch eine gesetzliche Grundlage legitimiert wird oder aber die Beschränkung der Teilnahme zukünftig aufgibt.

b) Urlaub

Auf Grund der europäischen Rechtsprechung zum Urlaubsanspruch während einer längeren Krankheit muss davon ausgegangen werden, dass – soweit keine anderen vertraglichen Regelungen getroffen werden – der Urlaubsanspruch auch während der Freistellungsphase in voller Höhe bestehen bleibt[5]. Ob hiervon arbeitsvertraglich abgewichen werden darf, ist umstritten. Im Bereich des Sonderurlaubs wurde dies bereits durch das BAG abgelehnt[6]. Damit steht zu vermuten, dass ein vertraglicher, vollständiger Ausschluss von Urlaub während einer Freistellung, die aus einem Wertguthaben finanziert wird, derzeit unzulässig ist. Dies scheint der Gesetzgeber selbst erkannt zu haben und für unbillig zu halten: Für den Fall einer Freistellung wegen Pflege hatte sich der Bundesrat im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zur Pflegezeit kürzlich bereits dafür ausgesprochen, klar zu stellen, dass während einer unbezahlten Freistellung der Urlaubsanspruch anteilig gekürzt werden kann[7]. Eine entsprechende Regelung wurde in § 4 Abs. 4 PflZG aufgenommen. Analog ist der Ausschluss von Urlaub während der Freistellung für die Kindeserziehung normiert (§ 17 BEEG). Was für eine Freistellung zu Zwecken der Pflege und Kindeserziehung gilt, sollte indes für alle Formen der Freistellung, also auch für ein Sabbatical, gelten. Im Bereich des Urlaubs fehlt mithin generell eine Regelung, die – wie bei den speziellen Freistellungen „Pflege und Elternzeit" – gewährleistet, dass Urlaubsansprüche während der Freistellung ausgeschlossen sind. Solange der Gesetzgeber diese Lücke nicht schließt, besteht die kuriose Situation, dass ein freigestellter Arbeitnehmer auf Weltreise während seiner persönlichen Auszeit noch Urlaubsansprüche generiert, während der Urlaubsanspruch eines pflegenden oder kindeserziehenden Kollegen anteilig gekürzt werden kann.

Wir empfehlen in diesem Zusammenhang eine gesetzliche Regelung, die es Arbeitgebern erlaubt, das Entstehen von Urlaubsansprüchen während der Freistellungsphase auszuschließen.

c) Das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben

Unter dem in einem Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthaben ist das Bruttoguthaben des Arbeitnehmers ohne den darauf entfallenden Arbeitgeberanteil

am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu verstehen. Das Arbeitsentgeltguthaben ist damit die für den Arbeitnehmer entscheidende Größe, die über die Dauer einer möglichen Freistellungsphase, aber auch über den Bruttoauszahlungsbetrag im sog. Störfall entscheidet. Verantwortlichkeiten und Vorgehensweise im Falle der Bestimmung des Arbeitsentgeltguthabens sind indes weder für den Freistellungs- noch für den Störfall gesetzlich geregelt.

Im Freistellungsfall bestimmen die Sozialversicherungsträger das Arbeitsentgeltguthaben (aus beitragsrechtlicher Sicht) in Abhängigkeit von einem während der Freistellung anfallenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag und machen damit deutlich, dass der Arbeitgeber in Fällen, in denen die Beitragssätze in der Zeit zwischen Dotierung und Freistellung steigen, nicht nachschießen muss. Vielmehr ist es an dem Arbeitnehmer, das Risiko steigender Arbeitgeberbeitragssätze im Freistellungsfall zu tragen[8].

Anders im Störfall, also z. B. bei Insolvenz des Arbeitgebers: Hier bestimmen die Sozialversicherungsträger das Arbeitsentgeltguthaben (aus beitragsrechtlicher Sicht) offenbar nicht in Abhängigkeit des im Störfall zu entrichtenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag[9]. Im Ergebnis trägt, vorbehaltlich anderer Regelungen in der Wertguthabenvereinbarung, damit im Störfall der Arbeitgeber das Risiko steigender Arbeitgeberbeitragssätze.

Diese Inkonsistenz bei der Bestimmung des Arbeitsentgeltguthabens im Freistellungs- und im Störfall sollte zügig und mit gewisser Dringlichkeit korrigiert werden. Wir empfehlen in diesem Zusammenhang eine gesetzliche Regelung, die es ermöglicht, in der Wertguthabenvereinbarung die Bestimmung des Arbeitsentgeltguthabens im Freistellungs- und im Störfall einheitlich entweder mit einer Nachschussverpflichtung des Arbeitgebers („dynamisches Wertguthaben“) oder ohne eine Nachschussverpflichtung des Arbeitgebers („statisches Wertguthaben“) zu treffen.

d) Kündigungserfordernis bei ruhestandsnaher Freistellung

Endet eine vereinbarte ruhestandsnahe Freistellung vor Beginn der Regelaltersgrenze, so bedarf es im Bereich der Altersteilzeit entgegen § 41 SGB IV gem. § 8 Abs. 3 AltTZG keiner gesonderten Kündigung. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können mithin mit Beginn der ruhestandsnahen Freistellung bestimmen, dass das Arbeitsverhältnis – ohne Kündigung – endet. Nichts anderes sollte gelten, wenn der Arbeitnehmer nicht im Rahmen einer Regelung zur Altersteilzeit, sondern im Kontext einer ruhestandsnahen Freistellung aus einem gewöhnlichen Zeitwertkonto freigestellt wird. Diese Regelungslücke sollte nach Auffassung der Autoren alsbald durch eine analoge Regelung zur Altersteilzeit geschlossen werden, um Zeitwertkonten auch für die Flexibilisierung der ruhestandsnahen Lebensphase zu optimieren.

Festzuhalten ist an dieser Stelle, dass es Regelungslücken in den Bereichen Teilnehmerkreis, Urlaub, Bestimmung des im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens im Freistellungs- und im Störfall sowie im Bereich des Kündigungsrechts gibt, die es zügig zu schließen gilt.

2. Weiterer Optimierungsbedarf

Neben den o. g. Regelungslücken halten die Autoren weitere regulatorische Anpassungen für sinnvoll, wenn es darum geht, Zeitwertkonten zu fördern.

a) Wahlrecht des Arbeitgebers zur Erfüllung seiner Informationspflicht

Derzeit muss der Arbeitgeber den Planteilnehmer mindestens jährlich über das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben informieren. Das Arbeitsentgeltguthaben bestimmt sich nach Vorstellung der Sozialversicherungsträger aus dem Ergebnis einer Multiplikation von Freistellungsdauer (in Monaten) und dem während der Freistellungsphase zu zahlenden, monatlichen Bruttogehalt.

Die Höhe des Arbeitsentgeltguthabens ist nicht identisch mit dem erreichten Kapitalstand der Rückdeckung. Wenn Arbeitsentgeltguthaben und Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung nicht getrennt geführt wurden, muss ersteres unter Berücksichtigung eines vorgegebenen Freistellungsgehaltes und auf Basis des in den letzten 12 Monaten gezahlten Durchschnittsgehaltes zunächst manuell errechnet werden. In einem weiteren Schritt muss der Arbeitgeber die Gehaltsdaten und die Daten des mit der Kapitalanlage beauftragten Dienstleisters zusammenführen, um schließlich auf der Basis des erreichten Rückdeckungskapitals und des vorgegebenen Freistellungsgehalts eine mögliche Freistellungsdauer und damit schließlich das Arbeitsentgeltguthaben zu bestimmen. Dieser Aufwand könnte entfallen, wenn der Arbeitgeber das Recht hätte, nur über das Wertguthaben zu informieren. Denn: Soweit das Wertguthaben (wie in der Praxis üblich) dem hinterlegten Rückdeckungskapital entspricht, würde eine Standmitteilung oder ein Depotauszug

des Kapitalanlegers ausreichen, um den Arbeitnehmer über den Stand seines Wertguthabens zu informieren. Berechnungen auf der Basis von Gehaltsdaten und Daten des Kapitalanlegers könnten entfallen, ohne dass hiermit ein Informationsdefizit des Arbeitnehmers einhergehen müsste.

Zur Entbürokratisierung empfehlen wir eine Erweiterung des § 7d Abs. 2 SGB IV, so dass der Arbeitgeber seine Informationspflicht auch dann noch erfüllt, wenn er nicht über das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben, sondern alternativ nur über das Wertguthaben insgesamt informiert. Hier sollte der Arbeitgeber nicht weniger Entscheidungsfreiheit haben als bei der Frage bzgl. einer „dynamischen" vs. „statischen" Auslegung des Wertguthabenbegriffes.

b) Vereinfachter Austausch des Insolvenzsicherungsinstrumentes

Nach § 7e Abs. 8 SGB IV muss jeder Arbeitnehmer zustimmen, wenn das Insolvenzsicherungsinstrument nach erstmaliger Einrichtung – aus welchen Gründen auch immer – ausgetauscht werden soll. In der Praxis stellt diese Regelung ein Verbreitungshemmnis für Zeitwertkonten dar, da Arbeitgeber Entscheidungen zu Gunsten eines Insolvenzsicherungsträgers, die damit faktisch kaum umkehrbar sind, in aller Regel scheuen. Ein Wegfall dieses Zustimmungserfordernisses würde die Sicherungsinteressen der Arbeitnehmer und der Sozialversicherungen nicht schwächen, da bereits aus anderen Gründen ein hinreichender Schutz gewährleistet ist[10]. Fehlt eine Sicherung, können sowohl der Arbeitnehmer als auch der Prüfdienst der Deutschen Rentenversicherung das Wertguthaben auflösen. Darüber hinaus können im Insolvenzfall empfindliche Haftungsansprüche des Arbeitnehmers gegen die Geschäftsleitung entstehen, die ggf. auch mit ihrem Privatvermögen einstehen muss.

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

c) Stärkung der Portabilität von Wertguthaben

Aus unserer Sicht haben sich heute bestehende Regelungen zur Portabilität bewährt und sorgen für die notwendige Nachhaltigkeit der Lebensplanung des Arbeitnehmers. Allerdings fehlt derzeit die Möglichkeit der Rückübertragung eines einmal auf die deutsche Rentenversicherung übertragenen Guthabens. In der Praxis führt dies dazu, dass Arbeitgeber mit einem Zeitwertkontenmodell zukünftig ggf. über Arbeitnehmergruppen verfügen werden, die einmal am eigenen Modell teilnehmen und zum anderen (vor dem Hintergrund eines Übertrags von Wertguthaben aus einer früheren Beschäftigung) über ein Guthaben bei der Deutschen Rentenversicherung Bund verfügen. Dies kann zu Ungleichbehandlungen führen. Schließt das eigene Modell beispielsweise gesetzliche Freistellungszwecke aus, so haben nur Arbeitnehmer 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 derzeit unterschiedlich, da die Erträge bei der Deutschen Rentenversicherung im Störfall beitragsfrei bleiben (vgl. unten Ziffer 2.h).

Wir empfehlen die Schaffung einer Möglichkeit, Wertguthaben, die einmal zur Deutschen Rentenversicherung transferiert wurden, zu einem Folgearbeitgeber mit einem eigenen Wertguthabenmodell zu übertragen, wenn der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber dies wünschen.

d) Beitragsfreie Umwandlung in betriebliche Altersversorgung (= bAV)

Mit Flexi II ist die bis 2009 bestehende, attraktive Möglichkeit einer beitragsfreien Umwandlung von Wertguthaben zu Gunsten der betrieblichen Altersvorsorge entfallen. Die Motivation des Gesetzgebers für diesen Eingriff war das Ziel verbesserter Trennschärfe zwischen den beiden Instrumenten und einer Reduktion latent bestehender Missbrauchsgefahr.

Die Autoren halten die grundsätzliche Trennung von bAV und Wertguthaben für sachgerecht und systematisch sinnvoll. Zeitwertkonten haben einen eigenen, sozialpolitisch wichtigen Sicherungszweck (u. a. Work-Life-Balance) und sollten nicht i.S. eines „6. Durchführungsweges der bAV" zweckentfremdet werden.

Dennoch wäre es begrüßenswert, wenn eine beitragsfreie Umwandlung von unverbrauchten und nicht mehr verbrauchbarer Wertguthaben zumindest in solchen Fällen wieder zugelassen würde, in denen ein Missbrauch definitiv auszuschließen ist – z. B. bei Tod und Invalidität des Mitarbeiters. Eine entsprechende Neuregelung wäre ein Beitrag zur sozialen Absicherung betroffener Planteilnehmer und ihrer Angehörigen.

e) Nachteile für Arbeitnehmer mit Zeitwertkonten bei Bezug von Elterngeld beseitigen

Das Elterngeld wird auf der Basis des Nettoeinkommens vor Geburt des Kindes bestimmt. Dotiert der Arbeitnehmer ein Zeitwertkonto, um eigenverantwortlich die Mittel zur Finanzierung von Freistel-

lungsphasen 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 Kindeserziehung erfolgen – auf das Elterngeld anzurechnen[11]. Diese beiden Nachteile führen im Ergebnis dazu, dass sich Zeitwertkonten und das Elterngeld nicht etwa sinnvoll ergänzen, sondern in ihrer jeweiligen Ausgestaltung eher behindern.

Wir empfehlen zum einen eine gesetzliche Regelung, dass sich Zeitwertkontendotierungen nicht nachteilig auf die Bemessungsgrundlage für das Elterngeld auswirken. Wir empfehlen ferner eine ausdrückliche Regelung, der zufolge Entnahmen aus einem Zeitwertkonto zur Finanzierung einer Freistellung oder Arbeitszeitverringerung während der Kindeserziehung nicht auf das Elterngeld angerechnet werden.

f) Ermäßigter KV-Beitrag bei ruhestandsnaher Teilfreistellung mit Aufstockung

Arbeitnehmer in einer ruhestandsnahen Freistellung schulden nur den ermäßigten Krankenversicherungsbeitrag[12]. Stellt der Arbeitnehmer nur teilweise frei oder stockt er seine Bezüge während einer Phase der Teilzeitbeschäftigung mit regelmäßigen Entnahmen aus seinem Zeitwertkonto auf, verlangen die Krankenkassen derzeit den vollen Krankenversicherungsbeitrag auch auf die Entnahmen aus dem Zeitwertkonto. Diese Ungleichbehandlung von voll- und nur teilweise freigestellten Arbeitnehmern in der ruhestandsnahen Lebensphase ist sachlich nicht gerechtfertigt. Diese Gesetzeslücke sollte behoben werden, um eine Benachteiligung von Teilfreistellungen zu beenden[13].

g) Schutz von Wertguthaben bei Kurzarbeitergeld

Derzeit wird gem. § 96 Abs. 4 S. 3 Ziffer 2 SGB III Wertguthaben vor einer Leistung von Kurzarbeitergeld nur dann geschont, wenn die Wertguthabenvereinbarung einen Freistellungzweck i.S.d. § 7c Abs. 1 SGB IV verfolgt. § 7c Abs. 1 SGB IV nennt hierzu neben den gesetzlichen Freistellungszwecken ausdrücklich auch die beiden vertraglichen Freistellungszwecke der beruflichen Qualifikation und des Vorruhestandes. Ob auch Wertguthaben, die andere als die beiden ausdrücklich genannten Freistellungszwecke (z. B. ein Sabbatical) bezwecken, ebenfalls geschont werden, wird regelmäßig angezweifelt.

Wir empfehlen eine gesetzliche Klarstellung, dass Wertguthaben mit allen zulässigen gesetzlichen und vertraglichen Freistellungszwecken vor der Leistung von Kurzarbeitergeld geschont werden.

h) Verzicht auf eine betragsrechtliche Erfassung der Erträge

Zur Entlastung der Arbeitgeber sollten die Sozialversicherungsträger in den vergleichsweise selten auftretenden Störfällen auf eine beitragsrechtliche Erfassung von Erträgen einer Kapitalanlage verzichten. Diese Erfassung ist derzeit sehr aufwändig und setzt bei einer Anlagensicherung voraus, dass der Arbeitgeber ggf. mit Hilfe eines externen Administrators in einem aufwändigen Verfahren besondere Daten führt, um im Störfall den Anteil des Wertguthabengesamtertrages zu ermitteln, der auf das Arbeitsentgeltguthaben und nicht etwa auf den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag entfällt[14]. Dieser Teilertrag muss bei einem Rechtskreiswechsel dann auch noch getrennt nach Rechtskreisen und ggf. differenziert nach voller und geringfügiger Beschäftigung geführt werden.

Um hier eine Verwaltungsentlastung für den Arbeitgeber zu erreichen, empfehlen wir den Sozialversicherungsträgern, in einem der nächsten Rundschreiben auf eine Verbeitragung der Erträge im Störfall zu verzichten. Dafür spricht neben der Verwaltungsvereinfachung für den Arbeitgeber auch der Sinn und Zweck des § 23b Abs. 2 SGB IV. Der schreibt lediglich vor, dass der Mitarbeiter im Störfall so zu stellen ist, wie er ohne Wertguthaben gestanden hätte. Ohne Wertguthaben hätte es Erträge aus der entsprechenden Kapitalanlage jedoch nicht gegeben. Gegen eine beitragsrechtliche Erfassung der Erträge im Störfall spricht ferner, dass auch die Deutsche Rentenversicherung die bei ihr erwirtschafteten Erträge von Wertguthaben nicht verbeitragt. Damit sprechen auch Gründe der Gleichbehandlung für einen Verzicht auf die beitragsrechtliche Erfassung der Erträge im Störfall.

Umsetzung und Fazit

Als Ergebnis der Ausführungen lässt sich festhalten, dass im regulatorischen Umfeld von Zeitwertkonten derzeit unverändert eine Reihe akuter Regelungslücken, wie auch einiger Optimierungsbedarf bestehen. Soll Visibilität und Verbreitungsgrad von Zeitwertkonten gesteigert werden, stellt sich die Frage, ob die erforderliche Weiterentwicklung dieses Instrumentes z. B. durch ein „Flexi III Gesetz“ besser in einem eigenständigen Zeitwertkontengesetz oder aber durch eine Novellierung der spezialgesetzlichen Regelungen bzw. Rundschreiben erfolgen sollte.

Nach Auffassung der Autoren sprechen gute Gründe für ein eigenständiges

Zeitwertkontengesetz. Da sich die o. g. Regelungslücken im Wesentlichen im Bereich des Arbeitsrechts finden lassen, könnten die arbeitsrechtlichen Vorschriften – etwa analog zum BetrAVG – auf diesem Wege optimal gebündelt werden. Das Thema Zeitwertkonten würde mit einem eigenständigen Gesetz ferner eine deutliche Aufwertung erfahren. Natürlich besteht dabei – wie immer, wenn sich Verantwortliche an eine grundsätzliche Überarbeitung des Bestehenden machen – das latente Risiko einer „Verschlimmbesserung". Allen Beteiligten sollte bei den entsprechenden Überlegungen bewusst sein, dass weder Mitarbeitern, noch ihren Arbeitgebern mit Schüssen über das Ziel hinaus oder der Überregulierung heute gut handhabbarer Sachverhalte gedient wäre.

Wie auch immer der Gesetzgeber sich entscheidet, Flexi III sollte nicht außer Acht lassen, dass es zahlreiche Unternehmen gibt, die Zeitwertkonten bereits eingeführt haben. Diese haben sich im Detail Gedanken über die bis dato bestehenden Regelungslücken gemacht und sie geschlossen. Dieser Umstand muss bei einer gesetzlichen Regelung dringend berücksichtigt und negative Wirkungen auf Bestandsmodelle ausgeschlossen werden.

Deutschland hat mit seinen Zeitwertkonten ein im europäischen Vergleich einmaliges System zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit geschaffen. Es ermöglicht eine unternehmens- und generationengerechte Gestaltung der individuellen Lebensarbeitszeit unter Entlastung der stark belasteten Systeme der sozialen Sicherung. Eine Weiterentwicklung dieses Instrumentes ist damit nicht nur aus Sicht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sondern vor allem auch aus gesellschaftspolitischen Gründen sinnvoll.

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

Autoren:

Sven Beste
Leitender Justiziar der Allianz Lebensversicherungs-AG

Dr. Thomas Haßlöcher
Geschäftsführender Gesellschafter der netvisory Beratungsgesellschaft mbH

Katrin Kümmerle
Rechtsanwältin
Mitglied der Geschäftsleitung der febs Consulting GmbH

[1] Nach persönlicher Ansicht der Autoren

[2] Vgl. BMF-Schreiben Lohnsteuer-/einkommensteuerrechtliche Behandlung sowie Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten-Modellen vom 17.09.2009, ein seit 2009 angekündigtes BMF-Schreiben zur körperschaftssteuerlichen Behandlung fehlt indes noch immer.

[3] Vgl. BMF-Schreiben vom 17.09.2009 Ziffer A.IV.2.b

[4] Vgl. Niedersächsisches Finanzgericht 14. Senat, Urteil vom 16.02.2012, 14 K 202/11; Hessisches Finanzgericht, 1. Senat, Urteil v. 19.01.2012; 1 K 250/11

[5] Vgl. EUGH 20.01.2009 C-350/06

[6] Vgl. BAG vom 6. Mai 2014 - 9 AZR 678/12, DB 2014, 1992 ff

[7] Vgl. Beschluss des Bundesrats vom 07.11.2014 zum Gesetzesentwurf zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, Drucksache 463/14, Ziffer 4

[8] Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 30./31. März 2009

[9] Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 31.03.2090 Ziffer 4.6.2.4

[10] Auflösungsrecht durch Beschäftigte und Prüfdienst, Haftungsansprüche des Beschäftigten gegen die Geschäftsleitung (Organhaftung).

[11] SG Karlsruhe, Urteil vom 25.1.2010 (S 11 EL 2806/08)

[12] Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 31.03.2009 Ziffer 6.3.2

[13] Dirk Neumann in BetrAVG 2015 Heft 1, Seite 3 ff

[14] Vgl. Sven Beste, Der Betrieb 2014, S.1019

Setze Deine Ziele groß genug und
die Umstände werden sich nach Deinen Zielen richten.

Mohandas Karamchand ‚Mahatma' Gandhi, indischer Freiheitskämpfer (1869 - 1948)

Fachkreis Steuern und Bilanzen

Zeitwertkonten bei KMU – Auswirkung auf die steuerliche Gewinnermittlung nach § 4 Abs. 3 EStG

Seit Ende der 90-er Jahre bieten Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern vermehrt Zeitwertkonten an, um ihnen eine flexible Gestaltung ihrer Lebensarbeitszeit, beispielsweise über einen früheren Übergang in die Rentenphase, zu ermöglichen. Im Bereich von kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) bleibt die Verbreitung von Zeitwertkonten dabei im Vergleich zu großen Unternehmen zurück. Dies kann nicht auf Unsicherheiten bei der Besteuerung der Unternehmen zurückgeführt werden. Die Gewinnermittlung nach § 4 Abs. 3 EStG mittels „Einnahmen-Überschuss-Rechnung“ bei KMU lässt sich mit der Einführung von Zeitwertkonten sehr gut vereinbaren.

1. Einleitung

Zeitwertkonten als „das“ personalwirtschaftliche Instrument zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit ermöglichen Arbeitnehmern die individuelle Gestaltung des Übergangs in die Rentenphase ebenso gut wie die Option einer beruflichen „Auszeit“ für individuelle Zwecke wie Freizeit oder die Pflege von Angehörigen. Die Nutzung von Zeitwertkonten steht dabei grundsätzlich allen Arbeitnehmern offen, gesetzliche Einschränkungen bestehen nicht. Dabei sind es von jeher eher größere als kleine Unternehmen, die ihren Arbeitnehmern die Nutzung von Zeitwertkonten anbieten, so dass vielen Arbeitnehmern eine solche flexible Arbeitszeitgestaltung verwehrt bleibt. Es wird davon ausgegangen, dass die geringe Verbreitung von Zeitwertkonten[1] bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) „zum Teil durch mangelnde Kenntnis der gesetzlichen Regelungen bedingt sein dürfte.“[2] Dass für KMU, die ihre Gewinnermittlung nicht mittels einer Bilanz sondern mit einer Einnahmen-Überschuss-Rechnung (EÜR) vornehmen, keine steuerlichen „Fallstricke“ lauern, wird folgend dargelegt. In der Literatur ist den Autoren ein Beitrag zu diesem Thema bislang nicht bekannt, so dass hier eine erstmalige öffentliche Darstellung vorliegen dürfte.

2. Möglichkeiten der steuerlichen Gewinnermittlung

Die steuerliche Gewinnermittlung von Unternehmen richtet sich – unabhängig von ihrer Rechtsform – grundsätzlich nach den Regelungen der §§ 4 und 5 EStG. § 4 EStG bietet dabei zwei unterschiedliche Vorgehensweisen bei der Gewinnermittlung.

§ 4 Abs. 1 EStG regelt die Gewinnermittlung mittels Bilanzierung. Gewinn ist dabei der Unterschiedsbetrag zwischen dem Betriebsvermögen am Schluss des Wirtschaftsjahres und dem Betriebsvermögen am Schluss des vorangegangenen Wirtschaftsjahres, korrigiert um Einlagen und Entnahmen.

Dieser „Betriebsvermögensvergleich" ist die bekanntere Gewinnermittlungsart und auf die bilanzielle Behandlung von Zeitwertkonten wurde im Rahmen von Newsletterbeiträgen vielfach eingegangen. Auch unverändert offene Fragen und Forderungen zur Bilanzierung von Zeitwertkonten wurden durch die AGZWK bereits dargelegt.[3]

Alternativ zur Bilanzierung ermöglicht § 4 Abs. 3 EStG die Gewinnermittlung mittels Einnahmen-Überschuss-Rechnung (EÜR). Bei dieser sogenannten „4/3-Rechnung" wird als Gewinn der Überschuss der Betriebseinnahmen über die Betriebsausgaben angesetzt. Die Gewinnermittlung mittels EÜR steht jedoch nur den Unternehmen offen, die nicht auf Grund gesetzlicher Vorschriften verpflichtet sind, Bücher zu führen und regelmäßige Abschlüsse zu machen[4].

3. Grundzüge der Gewinnermittlung nach § 4 Abs. 3 EStG (EÜR)

Während die Bilanzierung zum Ziel hat, die Gewinne periodengerecht – auf die jeweils maßgeblichen Jahre verteilt – steuerlich zu erfassen, hat die EÜR diesen Anspruch nicht. Hier liegt im Wesentlichen eine Geldflussrechnung vor. Betriebseinnahmen und Betriebsausgaben werden nach ihrem tatsächlichen Zu- bzw. Abfluss erfasst, so dass sich als Saldo der steuerliche Gewinn ergibt. Über den Gesamtzeitraum sind die steuerlichen Gewinne der Höhe nach bei beiden Gewinnermittlungsmethoden identisch, die Verteilung kann jedoch über unterschiedliche Jahre erfolgen; dies ist auch bei der Umsetzung eines Zeitwertkontenmodells der Fall.

Dass es sich bei der EÜR nicht um eine reine „Geldflussrechnung" handelt, ist der Tatsache geschuldet, dass beispielsweise einzelne Ausgaben erst dann als Betriebsausgaben gewinnmindernd berücksichtigt werden können, wenn hieraus entsprechende Betriebseinnahmen zugeflossen sind. Die Einschränkung betrifft gem. § 4 Abs. 3 S. 4 EStG unter anderem „nicht abnutzbares Anlagevermögen" und „Wertpapiere".[5] Bei Zeitwertkonten fallen die Anschaffungskosten der zur Insolvenzsicherung der Wertguthaben angeschafften Investmentfonds und die Beiträge zu Lebensversicherungen[6] unter diese Beschränkung.

4. Zeitwertkonten bei der Gewinnermittlung nach § 4 Abs. 3 EStG (EÜR)

Ansparphase

In der Ansparphase stellt der Arbeitnehmer seinen Arbeitslohn (teilweise) in das Wertkonto ein. Er erhält es somit nicht ausgezahlt. Für den Arbeitgeber bedeutet dies, dass er diesen nicht ausgezahlten Arbeitslohn gem. § 7e SGB IV gegen eine mögliche Insolvenz absichern muss und in diesem Zusammenhang Investmentfonds anschafft bzw. Beiträge zu einer Lebensversicherung entrichtet.

Für den Arbeitgeber mit Gewinnermittlung mittels EÜR bedeutet dies Folgendes:

- Betriebseinnahmen liegen nicht vor,
- Betriebsausgaben liegen vor, und dürfen
  - in Höhe des ausgezahlten Arbeitslohns berücksichtigt werden
  - in Höhe des nicht ausgezahlten und für Zeitwertkonten verwendeten Arbeitslohns (noch) nicht berücksichtigt werden.

Die in das Wertkonto eingestellten Beträge wirken sich steuerlich im Ergebnis nicht auf den Gewinn aus, lediglich die als Arbeitslohn ausgezahlten Beträge mindern „wie gewohnt" den Gewinn.

Während eine Gewinnminderung durch die Auszahlung von Arbeitslohn und die Einstellung in das Wertkonto demzufolge nicht in voller, „gewohnter" Höhe erfolgt, bleibt zu beachten, dass im Ergebnis ein wirtschaftlicher Abfluss von Kapital (Geld) in voller Höhe vorliegt – wie bei der Auszahlung des vollen Arbeitslohns. Hintergrund: die im Kontext der Kapitalanlage / Insolvenzsicherung angeschafften Investmentfonds bzw. entrichteten Beiträge zu einer Lebensversicherung führen zu einem Kapitalabfluss, ohne dass die Kapitalanlage dem Unternehmen frei zur Verfügung steht.

Im Vergleich mit der Gewinnermittlung durch Bilanzierung lässt sich festhalten, dass sich für das Jahr der Dotierung des Wertkontos eine abweichende Gewinnhöhe ergibt. Ursache ist, dass bei der Bilanzierung für die Verpflichtung

aus den Zeitwertkonten eine Rückstellung für die spätere Auszahlungsverpflichtung gebildet werden muss, die sich gewinnmindernd auswirkt.

Weiterer Verlauf der Ansparphase
In den Jahren zwischen Einstellung von Arbeitslohn in das Wertkonto und einer Entnahme aus demselben zur Finanzierung einer Freistellung fließen grundsätzlich keine Geldbeträge. Auch wenn sich der Wert der Kapitalanlagen zur Insolvenzsicherung des Wertkontos (Investmentfonds / Lebensversicherungen) der Höhe nach ändert, folgt hieraus zunächst kein Geldfluss. Für die Gewinnermittlung mittels EÜR bedeutet dies, dass sich keine Auswirkungen aus den Zeitwertkonten ergeben, der Gewinn bleibt unverändert.

Im Vergleich mit der Gewinnermittlung durch Bilanzierung lässt sich festhalten, dass sich bei der Bilanzierung eine abweichende Gewinnhöhe ergeben kann. Dies resultiert insbesondere aus einer möglichen negativen Wertentwicklung bei Investmentfonds und der aktuell strittigen Frage hinsichtlich der Notwendigkeit einer Abzinsung von Rückstellungen.[7] Eine Wertsteigerung bei den Investmentfonds bzw. die Verzinsung der Ansprüche aus Lebensversicherungen führt ansonsten im Grunde nicht zu einer Besteuerung, da im gleichen Maße die Rückstellungen steigen, das steuerliche Ergebnis ist wie bei der EÜR.

Leistungsphase
In der Leistungsphase erhält der Arbeitnehmer sein Wertguthaben (in das Wertkonto eingestellter Arbeitslohn zzgl. Wertsteigerung aus der Kapitalanlage) in Form von Arbeitslohn während einer bezahlten Freistellung ausgezahlt. Für den Arbeitgeber bedeutet dies, dass er die Kapitalanlagen entsprechend (schrittweise) auflöst und den Arbeitslohn auszahlt.

Für den Arbeitgeber mit Gewinnermittlung mittels EÜR bedeutet dies Folgendes:

- Betriebseinnahmen liegen in Höhe der Zuflüsse (Erlöse) aus den Kapitalanlagen vor,
- Betriebsausgaben liegen vor
  - in Höhe des ausgezahlten Arbeitslohns aus dem Wertkonto
  - in Höhe der Anschaffungskosten der Kapitalanlagen in gleicher Höhe[8] (soweit vorhanden).

Beispiel 1:

Als Beiträge in einen Lebensversicherungsvertrag wurden EUR 1.000 eingezahlt. Zum Beginn der Leistungsphase beträgt der Anspruch aus dem Lebensversicherungsvertrag EUR 1.100. Für die Zahlung von Arbeitslohn zu Lasten des Wertkontos werden im 1. Jahr der Leistungsphase EUR 550 aus dem Lebensversicherungsvertrag entnommen.

Bei der Gewinnermittlung mittels EÜR liegen im 1. Jahr
- Betriebseinnahmen in Höhe von EUR 550 aus der Auflösung der Kapitalanlagen
- Betriebsausgaben in Höhe der entsprechenden anteiligen Anschaffungskosten von EUR 550 aus der Anschaffung der Kapitalanlagen
- Betriebsausgaben in Höhe von EUR 550 aus der Lohnzahlung

vor. Im Saldo ergibt sich für dieses „1. Jahr" somit ein Verlust von 500 EUR.

Wenn im Folgejahr die restlichen Ansprüche aus der Lebensversicherung entnommen werden, so liegen bei der Gewinnermittlung mittels EÜR
- Betriebseinnahmen in Höhe von EUR 550 aus der Auflösung der Kapitalanlagen
- Betriebsausgaben in Höhe der anteiligen (verbleibenden) Anschaffungskosten von EUR 500 aus der Anschaffung der Kapitalanlagen
- Betriebsausgaben in Höhe von EUR 550 aus der Lohnzahlung

vor. Im Saldo ergibt sich auch für dieses „2. Jahr" somit ein Verlust von EUR 500.

Über beide Jahre ergibt sich ein Verlust von EUR 1.000, ein Betrag, der exakt dem Beitrag zur Lebensversicherung entspricht, der in der Ansparphase nicht als Betriebsausgabe steuerlich zu berücksichtigen war.

Bei einer Kapitalanlage mittels Investmentfonds müsste u. E. dagegen auf die Veräußerung des *jeweiligen* Investmentfondsanteils abgestellt werden. Es ergeben sich keine Besonderheiten bzw. Abweichungen gegenüber der Betrachtung von einer *teilweisen* Auflösung der Lebensversicherung.

Beispiel 2:

Die Anschaffung von 100 Fondsanteile à EUR 10 entspricht Anschaffungskosten i.H.v. EUR 1.000. Angenommen wird ein Wert der Fondsanteile zu Beginn der Leistungsphase i.H.v. EUR 1.100 (100 Fondsanteile à 11 EUR). Für eine Leistung aus dem Wertkonto in Höhe von EUR 550 im 1. Jahr der Leistungsphase sind 50 Fondsanteile zu veräußern.

Bei der Gewinnermittlung mittels EÜR liegen im 1. Jahr
- Betriebseinnahmen von EUR 550
- Betriebsausgaben aus Anschaffungskosten der Investmentfonds in Höhe von EUR 500 und

- Betriebsausgaben in Höhe von EUR 550 aus der Lohnzahlung

vor. Im Saldo ergibt sich für dieses „1. Jahr" somit ein Verlust von EUR 500.[9] Das gleiche steuerliche Ergebnis ergibt sich im Folgejahr, so dass sich der Verlust in der Leistungsphase auch hier auf insgesamt EUR 1.000 beläuft.

Im Vergleich mit der Gewinnermittlung durch Bilanzierung führt die Geldflussbetrachtung der EÜR dazu, dass die wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers aus den Zeitwertkonten (Lohnzahlung) erst in der Leistungsphase den Gewinn mindert. Die Gewinnminderung erfolgt zum Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung und nicht bereits bei der Entstehung der Verpflichtung – auch nicht aufgrund der Pflicht zur Insolvenzsicherung. Eine vertiefende Betrachtung dieser „Verzerrung" wird in einem folgenden Newsletterbeitrag erfolgen.

Umschichtungen von Kapitalanlagen in dem „weiteren Verlauf der Ansparphase"
Wenn es im Verlauf der Ansparphase zu einem Austausch des für die Kapitalanlage gewählten Produktes kommt, so fließen dem Arbeitgeber die Verkaufserlöse als Betriebseinnahmen zu. Eine Verpflichtung zur Auszahlung von Arbeitslohn (Freistellung) besteht noch nicht, so dass als Betriebsausgaben nur die Anschaffungskosten der veräußerten Kapitalanlagen zu berücksichtigen sind. Der Saldo als Veräußerungsgewinn oder –verlust wirkt sich steuerlich aus.

Beispiel 3:

Die Anschaffung von 100 Anteilen des Fonds „X" à EUR 10 führt zu Anschaffungskosten i.H.v. EUR 1.000. Im Verlauf der Ansparphase steigt der Wert der Anteile auf EUR 1.050 (100 Anteile des Fonds „X" à EUR 10,50). Aus ihrer Veräußerung werden entsprechend EUR 1.050 erlöst, im Gegenzug neu erworben werden 50 Anteile des Fonds „Y" à EUR 21 (= EUR 1.050).

Bei der Gewinnermittlung mittels EÜR liegen im Jahr der Umschichtung

- Betriebseinnahmen von EUR 1.050 aus Veräußerung der Fondsanteile „X"
- Betriebsausgaben aus Anschaffungskosten der Fondsanteile „X" in Höhe von EUR 1.000

vor. Im Saldo ergibt sich durch diese Umschichtung ein Gewinn von EUR 50.

In der späteren Leistungsphase und der Veräußerung der Fondsanteile „Y" sind die „neuen" EUR 1.050 als Anschaffungskosten zu berücksichtigen. Auf die Beispiele bezogen ergibt sich in der gesamten Freistellungsphase daher ein höherer Verlust von EUR 1.050. Bei Betrachtung der EUR 50 Gewinn aus der Umschichtung und dem Verlust aus der Freistellungsphase ergibt sich wieder ein Gesamtverlust i.H.v EUR 1.000.

5. Urteil des Finanzgericht Rheinland-Pfalz vom 23.01.2014 – 6 K 2294/11

In dem durch das FG Rheinland-Pfalz zu beurteilenden Sachverhalt hat ein Arbeitgeber seine Verpflichtung aus einer Pensionszusage mit einer Rückdeckungsversicherung abgesichert. Die Beiträge hierzu hatte er in der EÜR sofort

---

1) Aktuell erst 5 % aller Arbeitnehmer, vgl. „Betriebliches Demografiemanagement aus Arbeitnehmersicht 2013", Seite 5, Gothaer Versicherungsbank VVaG, F.A.Z.-Institut für Management.

2) Vgl. Riedmann, Kümmerling, Seifert: „Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi II"-Gesetz)", BMAS Forschungsbericht 418, Seiten 10, 12.

3) zuletzt mit dem Newsletterbeitrag I/2014

4) Vgl. §§ 140, 141 AO, §§ 238, 241a HGB. GmbHs und Aktiengesellschaften sind zur Buchführung verpflichtet.

5) Vgl. Wied in Blümich, § 4 EStG Anm. 178: „weiter Wertpapierbegriff", unter dem „alle in einer Urkunde verbrieften Forderungen und Rechte zu verstehen sind, für deren Geltendmachung die Innehabung einer Urkunde erforderlich ist."

6) Investmentfonds und Lebensversicherung als beispielhafte Nennung der möglichen Kapitalanlage im Rahmen der Insolvenzsicherung. Lebensversicherungen enthalten i.d.R. eine garantierte Verzinsung, mindestens jedoch eine Kapitalerhaltungsgarantie. Auch Investmentfonds können über eine Kapitalerhaltungsgarantie verfügen. Beiden Kapitalanlagen zielen darüber hinaus darauf ab, eine Verzinsung (positive Wertentwicklung) zu erzielen.

7) Siehe hierzu die Newsletterbeiträge I/2014 und II/2013 der AG ZWK

8) Vgl. Kanzler in Herrmann/Heuer/Raupach, § 4 EStG Anm. 630 „Wertpapiere und vergleichbare, nicht verbriefte Forderungen und Rechte", Anm. 631 „Berücksichtigung der Anschaffungs- oder Herstellungskosten im Veräußerungsfall" letzter Absatz; vgl. Wied in Blümich, § 4 EStG Anm. 219; vgl. R 4.5 Abs. 5 S. 1 EStR.

9) Für einige Körperschaften ist eine 95 %-ige Steuerfreiheit durch die Anwendung des § 8b KStG möglich, z.B. für Vereine, die nicht buchführungspflichtig und innerhalb der Grenzen des § 141 Abs. 1 AO sind; vgl. Frotscher in Frotscher/Maas, KStG, § 7 KStG Rz. 18.

als Betriebsausgaben abgezogen, was in der Betriebsprüfung gem. § 4 Abs. 3 S. 4 EStG als unzulässig erachtet wurde.

Die Frage, ob bei der EÜR Beiträge zu einer Rückdeckungsversicherung sofort als Betriebsausgaben abgezogen werden können oder nicht, wurde offensichtlich noch nicht durch die Rechtsprechung entschieden. Im Ergebnis hat sich das FG Rheinland-Pfalz für einen sofortigen Betriebsausgabenabzug entschieden, da der Arbeitgeber durch den Versicherungsbeitrag einen Geldabfluss zu verzeichnen hat und im Zeitpunkt der Fälligkeit der Versicherungsleistung eine „Veräußerung oder Entnahme", wie ihn § 4 Abs. 3 S. 4 EStG voraussetzt, nicht vorliegt.

Gegen das Urteil wurde Revision eingelegt (BFH VIII R 9/14), so dass die vorstehenden Ausführungen der allgemein herrschenden Meinung entsprechen sollten. Eine vertiefende Betrachtung des Urteils und einer Anwendung auf Beiträge zu Lebensversicherungen und der Anschaffung von Investmentfonds ist ebenfalls innerhalb eines zukünftigen Newsletterbeitrags vorgesehen.

6. Fazit

Für die Gewinnermittlung mittels Einnahmen-Überschuss-Rechnung (EÜR) lässt sich positiv festhalten, dass sie für den Arbeitgeber verlässlich berechenbar ist. Der Betriebsausgabenabzug ist erst vorzunehmen, wenn Arbeitslohn tatsächlich ausgezahlt wird. Dies gilt auch für Sachverhalte aus Zeitwertkonten. Negative „Überraschungen" in einer Betriebsprüfung, wie die Abzinsung von Rückstellungen, sind nicht zu erwarten.

Die wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers erfolgt wie bei der Auszahlung des vollen Arbeitslohns unmittelbar in dem Jahr, in dem der Arbeitnehmer Arbeitslohn in das Wertkonto einstellt. Diese Einstellung erfolgt letztlich aus versteuerten Einkommen. Erst in der Leistungsphase ist dieser Aufwand als Betriebsausgabe steuerlich abzugsfähig.

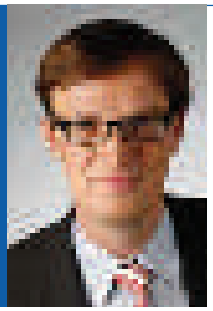
Die Sachverhalte bzw. Geldflüsse aus Zeitwertkonten fügen sich somit problemlos in die „gewohnte" Systematik der EÜR ein und für die Arbeitgeber mit einer EÜR ergeben sich hier weder Besonderheiten, noch neue Probleme. Eine steuerrechtlich motivierte Begründung für die Nichteinführung von Zeitwertkonten ergibt sich aus diesem Kontext im Ergebnis nicht.

Der Fachkreis Steuern und Bilanzen der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e. V.:

Fachkreis Anlagen von Wertguthaben

Ein reines Herz ist nicht genug – Die angemessene Organisation und Kontrolle der Anlage von Wertguthaben

Nikolaus Schmidt-Narischkin



Dr. Alexander Zanker, CFA

Dieser Beitrag beschäftigt sich mit dem Erfordernis und möglichen Ausprägungen von „Governance“ für die Kapitalanlage kleiner Zeitwertkonten- und fondsakzessorischer Beitragszusagen. Unter „Governance“ verstehen wir dabei die Ausgestaltung einer angemessenen Aufbau- und Ablauforganisation sowie der Kontrollfunktionen für die Vermögensverwaltung.

Das Thema ist nicht völlig neu: Bereits im Frühjahr 2013 veröffentlichte der Fachkreis Kapitalanlage eine als Checkliste aufgebaute Zusammenstellung relevanter Merkposten und Fragestellungen.[1] Zweieinhalb Jahre kontinuierlicher Volatilität der Märkte später ist das Thema so virulent wie ehedem. Es gilt also nachzuschärfen, dort wo es geht, konkreter zu werden und sich dabei die Erfahrungen z. B. angelsächsischer DC-Investoren zu Nutze zu machen. Sie sind deutlich weiter als wir und verfügen zum Thema Governance über so eindrucksvolle Erkenntnisse wie: „A pure heart and an empty head are simply not enough.“[2]

Warum das alles?

Zeitwertkontensystemen vor 2009 und der damaligen Verabschiedung von Flexi II als einschränkender Veranlagungsregulierung wurden nachgesagt, sie wären das eigentliche deutsche Pendant zu US-amerikanischen 401 (k)–Plänen. Damit gemeint war die Tatsache, dass beiden Systemen das Prinzip der vollständigen Verlagerung des Anlagerisikos auf den Planteilnehmer zu Grunde lag. Er unterliegt in einer Situation, in der arbeitgeberseitig üblicherweise mehrere Investmentstrategien/-produkte angeboten werden, dem Auswahlrisiko ebenso wie dem Risiko, dass innerhalb eines Produktes relevante Investmententscheidungen zu spät oder falsch getroffen werden. Erst seit 2009 verantwortet in Deutschland der Plansponsor eine gesetzgeberisch verankerte Beitragsgarantie unmittelbar.

Diese scheinbar weitgehende Enthaftung des Plansponsors verschleiert den Blick für die Tatsache, dass in dem Umfang, wie der individuelle Planteilnehmer gehalten ist, ähnliche Entscheidungen zu treffen wie ein Investment Committee bei klassischen DB-Plänen, das Potential des Einzelnen für Unzufriedenheit wächst: Mit Anzahl und Art der angebotenen Investmentoptionen, mit der Performance der Manager, den aufgerufenen Kosten der Vermögensverwalter und der bereitgestellten Information. Die Enthaftung des Arbeitgebers ist in einem solchen Kontext eine Illusion: Er als Plansponsor wie auch ihn umhegende helfende Hände von Beratern und Dienstleistern verbleiben in der Verantwortung für den individuell positiven Ausgang des Ansparvorgangs, nicht zuletzt auch aufgrund der

Beitragsgarantie. Teure US-amerikanische Gerichtsentscheidungen jüngeren Datums gegen Plansponsoren wie Lockheed Martin, Nationwide, ABB oder Ameriprise sind eindrucksvolle Belege für die Richtigkeit dieser Annahme. Tatsächlich werben die Träger der deutschen kollektiven Altersversorgung mit ihrem Beteiligtsein und erklären typischerweise Kenntnisse und Fertigkeiten der eingeschalteten Finanz- und Treasuryabteilungen, unternehmerische Einkaufsmacht bei gleichzeitig fehlendem ökonomischen Eigeninteresse zu Alleinstellungsmerkmalen entsprechender Pläne.

Zum Ausmaß der Herausforderung

In einem Survey unter kanadischen Plansponsoren und Trustees erklärten 2010 fast 70 % der Befragten, dass sie davon ausgingen, dass Unzufriedenheit der Planteilnehmer und (rechtliche) Auseinandersetzungen in der Zukunft zunehmen würden.[3] Erwartete Motive der Klage führenden lägen dabei vornehmlich in

- individueller Unzufriedenheit mit dem erreichten Versorgungsgrad (72 %)
- nicht zufriedenstellender Performance des gewählten Investments (63 %)
- unzureichender Kommunikation mit den Planteilnehmern (60 %)
- zu wenig Auswahl (23 %)

Eine denkbare Mitschuld an im Einzelfall nicht zufriedenstellenden Ergebnissen wird nicht unmittelbar eingestanden. Wenn jedoch in einer anderen Umfrage[4] als Hinderungsgründe für eine angemessene Organisation und Kontrolle von Planvermögen

- zu wenig Zeit (60,3 %)
- Ineffizienz von Strukturen und Prozessen (34,2 %)
- fehlende Expertise (32,9 %) und
- unzureichendes Budget (27,4 %)

genannt werden, liegt die Schlussfolgerung auf der Hand, dass das Eine mit dem Anderen etwas zu tun haben könnte. Übermäßige Regulierung (26 %) und denkbare individuelle Haftungsrisiken (12,3 %) waren übrigens nicht unter den Top-Nennungen für die Verursacher unzureichender Governance.

Dabei gilt es zu konstatieren, dass deutsche DC-Pläne im Vergleich zu ihren angelsächsischen Pendants i.d.R. klein, fonds- (oder kapitalisierungsprodukt-) basierte Zeitwertkontensysteme noch ungleich kleiner sind. Wenn man von den Lang- und Lebensarbeitszeitkonten einiger großer Unternehmen aus der Chemiebranche und weiteren Ausnahmen wie Deutsche Post DHL oder Deutsche Bank absieht, haben entsprechende Pläne in Deutschland ein Volumen von deutlich unterhalb EUR 25mn. Bei ca. EUR 35 mn sah man in der Vergangenheit die Eingangsschwelle für die Einrichtung eines Spezial-AIF, des Vehikels also, mit dem institutionelle Anleger eine Investmentpolitik maßgeschneidert umsetzen und individuelle Reporting- und Kontrollerfordernisse gemeinsam mit einer KVG als Vermögensverwalter professionell umsetzen können.

Wenn angelsächsische Verantwortliche großer Pläne eingestehen, dass sie zu wenig Zeit, Expertise und Ressourcen in die Steuerung und Kontrolle des Managements ihrer Planvermögen investieren können – wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass es ihre deutschen Counterparts mit so viel kleineren Volumina besser machen? Wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass Dienstleister diese Aufgabe zu ihrem Kerngeschäft erklärt haben und mit Transparenz und Unterstützung in einem Umfang in die Bresche springen, dass der Plansponsor aller Sorgen ledig ist, insbesondere wenn eine harte Kapitalerhaltungsgarantie von Dienstleistern immer seltener gegeben wird?

Zumal die Märkte schwierig bleiben und Investoren auf der Suche nach Ertrag entlang der Kurve „nach außen" in immer komplexere Asset-Klassen geschoben werden. Das exzessive Angebot an Liquidität – hauptsächlich verursacht durch die QE-Programme Draghis und seines Kollegen Kuroda-san in Japan - hat in den letzten Monaten einen beispiellosen Risk-on-Trade mit sich gebracht. Solange die EZB an ihrem Programm festhält, bleiben der EUR schwach, Anleihen unattraktiv und risikoreichere Anlageklassen vergleichsweise teuer und dennoch gesucht. Erschwerend hinzu kommt die in letzter Zeit erheblich gestiegene Volatilität der Aktienmärkte. Die Zeiten, in denen der Investor mit einfachen Anlagestrategien eine auskömmliche Nachkostenrendite erzielen konnte, scheinen vorbei zu sein. Selbst die Einhaltung der Beitragsgarantie ist kein Selbstläufer.

Hoch entwickelte, komplexe Investmentstrategien wiederum sind anspruchsvoll in Entwicklung und fortlaufender Betreuung. Sie benötigen:

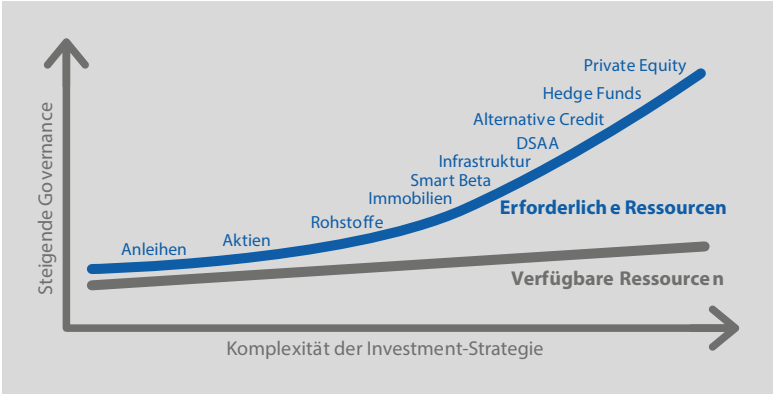
- Ausgeprägte Unterstützung und das Engagement der Akteure, wenn es darum geht, Abweichungen vom Marktstandard zu akzeptieren und auch unter kurzfristig widrigen Umständen zu verteidigen,
- Investmentkompetenz, die ein tiefergehendes Verständnis für facettenreiche und komplexe Sachverhalte gewährleistet,
- Eine Vorstellung bzgl. der optimalen Kombination verschiedener Investmentstrategien im Sinne eines ausgewogenen Portfolios,
- Ansätze zur Auswahl wertstiftender

Ein reines Herz ist nicht genug –
Die angemessene Organisation und Kontrolle der Anlage von Wertguthaben

Asset-Manager; gerade bei komplexeren Asset-Klassen gilt, dass Outperformance ein wichtiger Renditetreiber ist,

- Effiziente Entscheidungswege,

die auch das Erfordernis ggf. sehr zeitnaher Beschlüsse bedienen.



Angesichts dieser Rahmenbedingungen kann es nicht verblüffen, dass sich bei einem Plädoyer für mehr und verbesserte Governance auch in Deutschland kaum Widerspruch regen wird. Darüber, dass „DC Governance" Mehrwert schaffen kann, besteht übrigens auch transatlantisch absolutes Einvernehmen: In letztgenannter Befragung verneinten dies nur 6 %, immerhin 11 % waren unentschieden, der Rest: Zustimmung.

Was ist Governance?

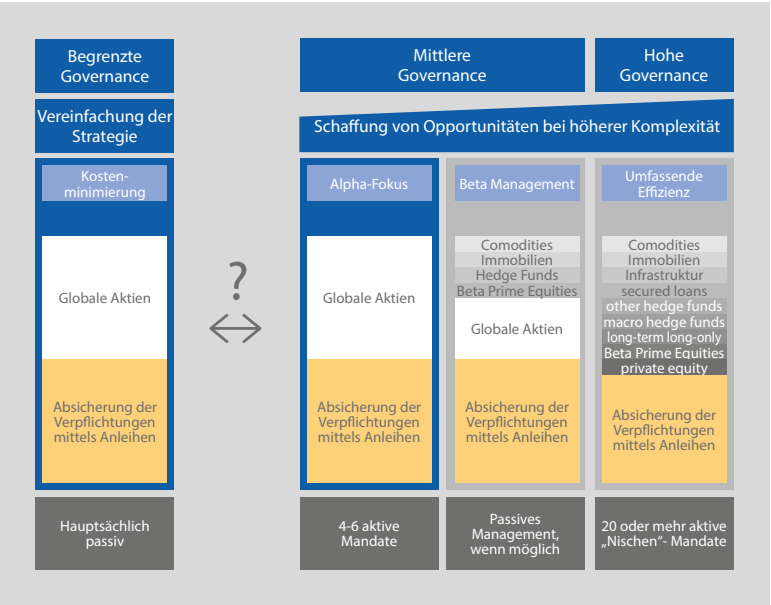
Governance ist in unserem Kontext die angemessene Organisation und Kontrolle der Anlage von Wertguthaben. Dies geschieht – anders bei der Anlage von Planvermögen aus DB-Plänen – nicht allein vor dem Hintergrund kaufmännischer Ratio. Wenn es bei DC zwar theoretisch um Wahlmöglichkeiten und Ermächtigung der Planteilnehmer geht, die Begünstigten von diesen Optionen in der Realität allerdings nur in Ausnahmefällen profitieren können, kreist die Verantwortung des Plansponsors auch bei der Anlage von Wertguthaben nicht allein darum, den Erhalt der Beiträge i. S. des Gesetzgebers zu gewährleisten, sondern vielmehr um das Agieren vor allem im Interesse der Arbeitnehmer. Es ist i.W. ihr Geld, um das es geht. Dies bedingt zum einen, die Dinge, die es zu tun gilt, im Sinne eines fiduziarischen Mandats richtig zu tun. Erforderliche und immer wieder genannte Stichworte in diesem Kontext sind besagtes Handeln im Interesse der Planteilnehmer, das Vermeiden von Interessenkonflikten, das konsequente Zurückstellen eigener Profitabsichten und eine gewisse Besonnenheit. Besonnenheit oder „prudence" verpflichtet die Verantwortlichen dazu, Rat bei Fragestellungen einzuholen, für die die eigene Expertise ggf. nicht reicht, zu delegieren wo erforderlich, Kontrolle auszuüben und wo immer möglich Konvention und etablierten Verfahren zu folgen. Profunde Erkenntnisse wie: „Should you as a plan fiduciary, lack the expertise to carry out those duties, you will – of course – want to hire someone with that professional knowledge to carry out the investment (…)"[5] klingen schlicht und sind primär den strengen Auflagen ERISA's[6] geschuldet. Das macht sie allerdings nicht verkehrt. Nun gewährleistet eine Pflichtausübung nach diesen Maximen das eingangs propagierte „reine Herz". Sie ist notwendig, aber keinesfalls hinreichend. Mindestens genauso wichtig wie die Dinge richtig zu tun ist es, die richtigen Dinge zu tun. Richtig ist vor unserem Hintergrund, Nutzen für die Planteilnehmer zu schaffen. Dies lässt sich bewerkstelligen, wenn die Verantwortlichen mit den Zielen des Planteilnehmers vor Augen, Kompetenz, Kapazitäten und Prozesse der eigenen Organisation zu einer Wertschöpfungskette organisieren.

Dabei gilt es, einige ganz grundsätzliche und möglicherweise banal klingende Prinzipien zu beherzigen:

- Wenn es darum geht, die Ziele einer Kapitalanlage in Bezug auf ein Erreichen erwarteter Resultate zu unterstützen, bedarf es „Investment Beliefs" i.S. strategischer Anlageprinzipien, einer dazu passenden Investmentstrategie und eines auf deren organisatorische Umsetzung ausgerichteten „operational models".
- Kapitalanlage ist eine stark vom Wettbewerb geprägte Tätigkeit. Können die eingesetzten Anbieter, aber auch eigene Strukturen im Kosten- und Renditevergleich nicht bestehen, wird Wert vernichtet.
- Ein Versuch, komplexe Investmentstrategien ohne hinreichende Steuerungs- und Kontrollmöglichkeiten zu implementieren, wird immer suboptimal sein, da Potenzial nicht genutzt und/oder Risiken nicht adäquat gehandhabt werden.
- Erfolg bedarf des ständigen Abgleichs von Strukturen der gewählten Vermögensverwaltung und der gewählten Form der Governance.

Über Prinzipien hinaus ....

Irgendwann gilt es, konkret zu werden und es stellt sich die Frage, wie sich die grundsätzliche Aussage, der mit Governance verbundene Aufwand sollte zur Struktur der gewählten Vermögensverwaltung passen, umsetzen lässt. Gehen wir zunächst davon aus, dass es einen direkten Zusammenhang zwischen erforderlichem Aufwand für Strategiefindung, Operationalisierung und Kontrolle (= Governance) sowie Komplexität der Kapitalanlage gibt. Dies würde bedeuten, dass eine Anlagestrategie, die auf einem breiten Spektrum an Themen und Ideen beruht, damit eine breite Diversifikation ökonomischer Rendite- aber auch Risikotreiber erreicht. Dies erhöht die Effizienz, wird sich allerdings bei der Implementierung in einer Vielzahl von Asset-Klassen niederschlagen, die durch mehrere, jeweils aktiv agierende Manager verwaltet werden. Ein solches Portfolio wird – ein Gebot des gesunden Menschenverstandes – eine höhere Aufmerksamkeit und mehr Expertise auf Seiten des Plansponsors verlangen, als ein vergleichsweise schlichter Asset-Mix aus Anleihen und Aktien, dessen Management passiv erfolgt.



Nun werden deutsche Zeitwertkontensysteme vergleichsweise selten zu dem Schluss kommen, dass z. B. illiquide Asset-Klassen in ihr Portfolio gehörten. Dagegen sprechen einerseits die kleinen Volumina, andererseits die regulatorischen Vorgaben von Flexi II, die sie auf Aktien (< 20 %, darüber hinaus gehende Anteile nur bei entsprechender tariflicher Regelung oder einer Beschränkung des Verwendungszweckes auf eine ruhestandsnahe Freistellung) und Anlagen gem. § 83 SGB IV (i.W. Anleihen) festlegen. Das ist möglicherweise nicht schlimm – für die meisten Investoren wird der höchste realisierbare Effizienzgrad durch rigorose Simplifizierung erreicht, die bewusst kostengünstige Alternativen einer theoretisch bestmöglichen Lösung vorzieht. In der Praxis vorzufinden sind damit Investments zu Gunsten gemischter Portfolien aus Aktien und Renten, vornehmlich über eine Anlage in Publikumsfonds. Die Alternative, die sich als Konsequenz der in Flexi II vorgegebenen Beitragsgarantie und des Niedrigzinsumfeldes wachsenden Zuspruchs erfreut, sind die Kapitalisierungsprodukte von Versicherern mit garantiertem Zins und einer Beteiligung an etwaigen Überschüssen. In diesem Kontext wäre die Forderung nach

Ein reines Herz ist nicht genug – Die angemessene Organisation und Kontrolle der Anlage von Wertguthaben

der oben aus einer komplexen Investmentstruktur abgeleiteten stark ausgeprägten Governance überzogen – so sie denn nicht bereits für andere Investments besteht. Zu hinterfragen wäre allenfalls, ob sich die für Aufsatz und laufende Betreuung eines Zeitwertkontenmodells Verantwortlichen für eine Governancestruktur in begrenztem oder mittlerem Format entscheiden sollten. Sinnvolle Unterschiede in der jeweiligen Ausprägung lassen sich der Tabelle entnehmen.

	Begrenzte Governance	Mittlere Governance	Hohe Governance
Wissen / Fähigkeiten	■ Basiswissen bzgl. Kapitalanlage ■ Kein ausgewiesener Anlagespezialist im Anlageausschuss	■ Gute bis sehr gute Wissensbasis bzgl. Kapitalanlage ■ Mindestens ein Mitglied mit Finanzhintergrund ■ Basiswissen über Anlageklassen und deren Rendite/Risiko-Charakteristik ■ Grundlegende Kenntnisse der Kapitalmarkttheorie ■ Grundlegendes Verständnis über Managerstile und Strategien ■ Laufende Schulung notwendig	■ Spezialisten mit ausgeprägten Investmentwissen ■ Spezialisten für unterschiedliche Anlageklassen ■ Spezialwissen über Anlageklassen und deren Rendite/Risiko-Charakteristik ■ Tiefgreifende Kenntnisse der Kapitalmarkttheorie ■ Tiefgreifendes Verständnis über Managerstile und Strategien ■ Laufende Schulung notwendig
Ressourcen	■ Jährlicher Anlageausschusssitzung ■ Keine ausgewiesenen Ressourcen ■ Hauptsächlich interne Ressourcen	■ Quartalsweise / halbjährliche Anlageausschusssitzungen ■ Zusätzlich ungeplante ad-hoc-Sitzungen ■ Flexibler, pragmatischer Entscheidungsprozess	■ Monatliche / quartalsweise Anlageausschusssitzungen ■ Zusätzlich ungeplante ad-hoc-Sitzungen ■ Flexibler Entscheidungsprozess ■ Dynamische Steuerung
Strukturen	■ Klare Vision und Ziele ■ Zustimmung aller Beteiligten ■ Simplifizierung und Konzentration auf wesentliche Strukturen	■ Klare Vision und Ziele ■ Zustimmung aller Beteiligten ■ Fokus auf effiziente Strukturen ■ Mehrwert und Kosten müssen im richtigen Verhältnis stehen	■ Klare Vision und Ziele ■ Zustimmung aller Beteiligten ■ Spezialisierte Teams, die auf ein Ziel ausgerichtet werden müssen ■ Mehrwertorientierung ■ Hoher Komplexitätsgrad zur Hebung von Potenzialen
Strategie	■ Langfristiger Anlagehorizont ■ Asset-Only	■ Langfristiger Anlagehorizont ■ Strategische Allokation auf Basis eines Risikobudgets ■ Einfacher Rebalancing-Mechanismus ■ Taktische Über- / Untergewichtung bei extremen Fehlpreisen	■ Langfristiger Anlagehorizont ■ Strategische Allokation auf Basis eines Risikobudgets ■ Individueller Rebalancing-Mechanismus ■ Taktische Über- / Untergewichtung ■ Dynamische Allokation entsprechend definierter Schwellenwerte entsprechend dem langfristigen Journey-Plan (De-Risking)
Asset Classes	■ Fokus auf traditionelle Anlageklassen ■ Überwiegend passiv, indexorientiert ■ Nur Publikumsfonds	■ Breite Diversifizierung ■ Hauptsächlich traditionelle Anlageklassen, ausgewählte Diversifizierungsstrategien ■ Passive Lösungen in effizienten Märkten ■ Selektiver Einsatz aktiver Mandate ■ Fokus auf eher benchmark-orientierte Manager ■ I.d.R. Publikumsfonds	■ Breite Diversifizierung inklusive Diversifying-Strategie ■ Inkludierung illiquider Strategien & Smart Beta ■ Gezielter Einsatz aktiver Mandate (inklusive High Conviction-Ansätze mit breiter Manager-Diversifizierung) ■ Häufig Spezialfonds
Reporting	■ Reporting auf wenige zentrale Kennzahlen konzentriert ■ Übersichtlich und einfach zu verstehen	■ Übersichtliches Reporting für schnellen Überblick ■ Inkludierung der Verpflichtungsrisiken ■ Laufende qualitative Evaluierung der Manager ■ Laufende quantitative Evaluierung der Manager	■ Tiefgreifende Analysen verschiedener Manager einzeln und kombiniert ■ Performance- Attributions Analysen ■ Inkludierung der Verpflichtungsrisiken ■ Laufende qualitative Evaluierung der Manager ■ Laufende quantitative Evaluierung der Manager ■ Cash-Flow-Planung & Monitoring bei illiquiden Assets
Managerauswahl	■ Stark eingeschränkt notwendig, da Auswahl passiver Produkte	■ Verständnis bezüglich der Rolle / Aufgabe, die Manager im Portfolio spielt ■ Ressourcen, um qualifizierte Manager zu identifizieren ■ Ressourcen, um qualifizierte Manager zu evaluieren ■ Definierter Auswahlprozess ■ Definierter Abwahlprozess	■ Verständnis bezüglich der Rolle / Aufgabe, die Manager im Portfolio spielt ■ Ressourcen, um qualifizierte Manager zu identifizieren ■ Ressourcen, um qualifizierte Manager zu evaluieren ■ Definierter Auswahlprozess ■ Definierter Abwahlprozess

Die Übergänge zwischen „begrenzter“ und „mittlerer“ Governance sind fließend. Bei einer Umsetzung der Kapitalanlage über klassische Fonds- oder Kapitalisierungsprodukte wird es in Deutschland allerdings kaum mehr als eine Handvoll Zeitwertkontenmodelle geben, die eine Größenordnung erreicht hätten, bei denen der Aufwand für die Implementierung eines Governance-Modells mittlerer Ausprägung wirklich gerechtfertigt wäre. Ein etwas anderes Bild mag sich ergeben, wenn die Fondsstruktur von vorne herein Besonderheiten aufweist. So warnt beispielsweise US-amerikanische Literatur Treuhänder und fiduziarisch handelnde Verwahrer sehr nachdrücklich vor der häufig unterschätzten Komplexität z. B. von „Target Date Funds“, sog. Laufzeitenfonds. Sie werden zwar grundsätzlich geschätzt, zu Recht wird aber darauf hingewiesen, dass verschiedene Varianten des integrierten Ablaufmanagements Risikobudget durchaus unterschiedlich und mit voneinander abweichenden Ergebnissen einsetzen.[7]

Details

Selbst in dem Fall, dass eine einfache Governance-Struktur in oben geschilderter Ausprägung allen Beteiligten gerechtfertigt erscheint, gibt es eine Reihe von Punkten zu beachten.

- Eine jährliche Anlageausschusssitzung setzt – auch wenn es angesichts einer Umsetzung des Investments über ein oder zwei Publikumsfonds oder das Kapitalisierungsprodukt eines Versicherers allein intern besetzt ist – ein entsprechendes Gremium voraus. Dieses zu bilden ist ebenso sinnvoll wie die Beteiligung eines Vertreters der Finanzabteilung. Dieser wird vielleicht kein ausgewiesener Anlagespezialist sein, ein Grundverständnis für die Funktionsweisen der Kapitalanlage wird im Zweifelsfall hinreichend sein.
- Der Anlageausschuss sollte ein gemeinsames Verständnis der Mission und der zu erreichenden Ziele aller Beteiligten entwickeln und diese in der Kapitalanlage reflektiert wissen wollen.
- Das Gremium sollte keinesfalls ausschließlich mit Führungskräften besetzt sein. Ihnen fehlen regelmäßig die erforderlichen zeitlichen Kapazitäten, häufig die Perspektive für Kenntnis, Interessenlage und Teilnahmemotivation der Mitarbeiter, regelmäßig auch das Gespür für die Bedeutung des Zeitwertkontensystems für den Einzelnen. Auch dort, wo Betriebsvereinbarung oder tarifliche Rahmenregelung die Beteiligung des Sozialpartners nicht erzwingen, kann seine Beteiligung wie auch die nicht ganz so seniorer Vertreter der Fachbereiche also gerechtfertigt sein.
- Selbst die strengen amerikanischen Vorschriften von ERISA sehen die schriftliche Dokumentation einer Anlagerichtlinie, sog. „Statement of Investment Principles“ (SIP) nicht zwingend vor. Es ist allerdings allemal sinnvoll, eine entsprechende Richtlinie aufzusetzen und eine Reihe von Punkten zu spezifizieren:
  - Festlegung der Anlageziele (z. B. Zielverzinsung vs. Risiko eines Ergebnisses < Summe geleisteter Beiträge)
  - Einigkeit über den Stellenwert von Kosten und deren Transparenz?
  - Festlegung des Investmentvehikels (Versicherungsprodukt, Investmentfondslösung, Bankprodukt)
  - Richtlinien für Selektion und Deselektion von Managern bzw. Investmentprodukten

  Auch macht es Sinn, sich das Dokument in regelmäßigen Abständen (z. B. jährlich) daraufhin anzuschauen, ob ursprünglich getroffene Festlegungen sich bewährt haben und noch gelten sollen. Spätestens alle fünf Jahre sollte das Dokument grundsätzlich überarbeitet werden.

- Regelmäßig überprüft werden sollten durch das Gremium Art und Anzahl der den Mitarbeitern angebotenen Investmentoptionen und Fonds (als Komponenten einer Option oder als „stand-alone-Lösung“. Die Erfahrungen von Trägergesellschaften US-amerikanischer 401 (k)-Pläne zeigen, dass analysiert werden sollte, welchen Einfluss das Angebot mehrerer Auswahlmöglichkeiten auf die Fähigkeit des Einzelnen hat, solche zu treffen. Beachtet werden sollte die Art und Weise, wie Auswahlmöglichkeiten hinsichtlich ihres Risikoprofils klassifiziert sind, weiterhin ihre operationellen Charakteristika, Kosten und die Reputation und Stabilität des jeweiligen Anbieters.
- Die Performance angebotener Investmentoptionen sollte regelmäßig in Abgleich mit ihrer angegebenen Benchmark überprüft, Kosten und maßgebliche Entscheidungen des Portfoliomanagements zumindest nachvollzogen werden. Bei Investments zu Gunsten eines Spezialfonds, in den man beispielsweise über einen Treuhänder gemeinsam mit anderen Treugebern investiert, beinhaltet dies die kritische Betrachtung der Gesamtperformance des Fonds. Hier ist zu hinterfragen, auf welchen Faktoren Erfolg oder Misserfolg beruhen. Dieser könnte auf die strategische Allokation ebenso zurückzuführen sein wie auf ausgewählte Manager

oder die taktische Gewichtung einzelner Asset-Klassen. Auf diese Überprüfung sollten ausreichend Zeit und Ressourcen verwendet werden.

- Produkte, bei denen nicht davon ausgegangen werden darf, dass sie zukünftig eine hinreichende Performance bieten werden, sollten konsequent ausgetauscht werden. Gut wäre es, wenn es für den Austausch ein festgelegtes Procedere (einschließlich einer Vorstellung, wie die Due Diligence für die Auswahl des neuen Anbieters aussieht) gäbe.

Kommunikation

Die Masse der Planteilnehmer bestehender Zeitwertkontensysteme erhält heute eine jährliche Mitteilung über den Stand ihres Wertguthabens und hat darüber hinaus mehr oder weniger einfachen Zugang zu der Anlegerinformation („Fact Sheets") der vom Arbeitgeber angebotenen Investmentprodukte. Für beides zuständig ist regelmäßig die Personalabteilung bzw. ein ggf. eingeschalteter externer Administrator, der Daten aufbereitet und zur Verfügung stellt. Der gesetzlichen Vorgabe wird so Genüge getan – eine Einbindung des eigentlichen Risikoträgers könnte sicherlich auch anders aussehen.
Es sollte hinterfragt werden, ob sich oben beschriebener Anlageausschuss vollständig aus der „Planmember-Information", deren Governance in anderen Ländern mit hohem Anteil an DC-Plänen einen außerordentlich hohen Stellenwert genießt, heraushalten darf. Kommunikation ist vor allem dann von besonderer Bedeutung, wenn Mitarbeitern verschiedene Investmentoptionen angeboten werden. In diesem Fall sollte es zum Selbstverständnis der für die Steuerung und Kontrolle der Kapitalanlage Verantwortlichen gehören, dass regelmäßig geprüft wird, ob Auswahlmöglichkeiten i.S. des Verbraucherschutzes fair betitelt und mit hinreichend Detaillierung verständlich beschrieben sind. Informationen sollten proaktiv und nicht erst auf Nachfrage oder als Konsequenz von Kapitalmarktgeschehnissen geliefert werden. Nicht anders als im Retail-Vertrieb sollten vom Planteilnehmer zu tragende Kosten der Vermögensverwaltung offengelegt werden.
Von langfristig größerer Relevanz ist der Anspruch der Kommunikation, bei Planteilnehmern das Bewusstsein für die Frage zu schärfen, ob individuelle Dotierung und Investmentperformance reichen, um als zu erwartendes Wertguthaben die Freistellungsziele des Mitarbeiters zu erfüllen. Man kann sicherlich darüber diskutieren, ob dies zur Aufgabenstellung eines Anlageausschusses oder einer Governance-Funktion gehört, die die angemessene Organisation und Kontrolle der Anlage von Wertguthaben überwacht. Planverantwortliche in den USA, UK, aber auch den Niederlanden würden dies inzwischen – ob nun freiwillig oder nicht – eindeutig bejahen.
Es sind „Engagement-Techniques", mit denen der Einzelne motiviert werden soll, Beitragshöhe und Frequenz zu überdenken und mit denen er zu Aktivität stimuliert werden soll. Sicherlich nichts, was aktuell in Trägergesellschaften von Zeitwertkontensystemen außerhalb von HR die Gemüter bereichsübergreifend in Aufregung versetzen würde. Aber man kann ja lernen. Auch hier gilt: Ein reines Herz wird wohl auf Dauer nicht ausreichen.

---

[1] „Fahrplan zur Entwicklung und fortlaufende Begleitung eines Anlagekonzeptes für ein Lebensarbeitszeitkonten-Modell", Newsletterbeitrag des AGZWK-Fachkreises Anlage von Wertguthaben für das 1. Quartal 2013.

[2] Federal Appeals Court in DiFelice vs US Airways, 2010, aus: Pratt, D. A. (2015): Focus on … 401(k) Plan Governance, in: Journal of Pension Benefits, Vol. 4, No. 4, S. 4 – 20.

[3] Canadian DC Survey (2010), Towers Watson.

[4] DC Governance Survey (2009), Watson Wyatt.

[5] Adams, N. (2015): 3 Things every plan committee member should know.

[6] Employee Retirement Income Security Act

[7] U.a. SEC Mitglied Luis A. Aguilar in Pratt, D. A. (2015): Focus on … 401(k) Plan Governance, in: Journal of Pension Benefits, Vol. 4, No. 4, S. 20: „The relentless growth in target date funds is troubling because studies have shown that investors and industry professionals alike do not fully appreciate the risk these funds present."

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

Autoren:

Nikolaus Schmidt-Narischkin
Director Consulting Services der Towers Watson GmbH

Dr. Alexander Zanker, CFA
Teamleiter Investment Consulting der Towers Watson Ltd.

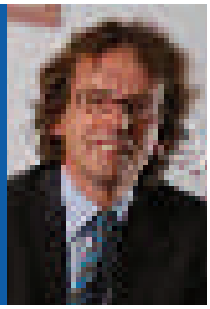
Das Geheimnis des Erfolgs ist:
sich nie damit zufrieden geben, dass man zufrieden ist.

Ray Conniff, amerikanischer Komponist und Orchesterleiter (1916 - 2002)

Fachkreis Administration

Die Administration von Kosten

Jan-Hendrik Austen Miroslav Suskovic



Dr. Michael Höhnerbach

Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit dem Thema „Kosten“ in der Administration von Zeitwertkonten. Dabei liegt der Schwerpunkt der Erörterung weniger auf der Frage, wo und in welcher Höhe Administrationskosten anfallen, ob sie rechtlich zulässig oder verursachungsgerecht sind, sondern vielmehr bei der Herausforderung, die Kosten an sich zu verwalten und sie ggf. auf sinnvolle Weise dem Wertkonto zu belasten.

Übersicht

Dass eine professionelle Administration und der Einsatz der benötigten Verwaltungsplattformen und –services mit Kosten verbunden sind, wird jedem einleuchten. Kosten belasten allerdings regelmäßig die Wertentwicklung eines Wertkontos. Wir wollen uns daher in diesem Beitrag mit den Kosten, deren Verwaltung sowie mit Fragestellungen um die „gerechte“ Entnahme der Kosten beschäftigen.

Auf den ersten Blick gibt es zahlreiche Modelle, in denen der Arbeitgeber die Kosten der Verwaltung i.S. der Führung der benötigten Einzelkonten, der administrativen Begleitung von Beitragsleistung und Entnahme sowie der im Rahmen individueller Austritte oder Arbeitgeberwechsel anfallenden Geschäftsvorfälle vollständig trägt. Entsprechend könnte man aus Sicht eines Planteilnehmers zu dem Schluss kommen, dass Administration kein Kostenfaktor ist, der ihn persönlich berühren würde. Dieser Schluss ist zwar naheliegend, aber natürlich – wie wir später zeigen werden - nicht ganz richtig.

Wir wollen uns in unserer Betrachtung auf Kostenmodelle beschränken, die wir in der Praxis gesehen haben. Im Fokus steht dabei die geeignete Abbildung der Kosten in der Administration sowie weitere Fragen, mit denen sich der Administrator in diesem Kontext auseinandersetzen muss.

Dass dieser Artikel zu diesem Zeitpunkt erscheint, ist kein Zufall. Einerseits stehen Kosten in Zeiten des anhaltenden Niedrigzinsumfeldes und - damit verbunden – der schlechten Performance vieler Investmentprodukte typischerweise in der Kritik. Dies ist bei Wertkontenmodellen nicht anders als bei Riester- oder Direktversicherungsprodukten. Hinzu kommt – im Zusammenhang stehend, oder auch nicht – eine deutliche Proliferation unterschiedlicher Kostenmodelle, die sich aktuell am Markt beobachten lässt. Involvierte Berater und Tarifparteien zeichnen sich dabei durch besondere

Kreativität aus. Es bleibt dann regelmäßig dem Administrator – sei er nun externer Dienstleister oder interne Payroll-Funktion – überlassen, die Kostenentnahmen in geeigneter Weise abzubilden.

Untersucht man Kosten der Wertkontenverwaltung, so gilt es zunächst, die ganz offensichtlichen Fragestellungen zu beantworten:

- Werden die Kosten vom Arbeitnehmer oder vom Arbeitgeber getragen?
- Werden die Kosten durch die eigentliche Administration verursacht, oder sind sie ggf. einem Investmentprodukt oder der Insolvenzsicherung zuzurechnen?
- Sind es laufende Kosten oder einmalige Kosten?

Wir versuchen im Folgenden einen Überblick über die verschiedenen möglichen Ausprägungen von Kosten sowie deren Verwaltung zu geben.

Kostenarten der Administration

Welche Kostenarten gibt es in der Administration? Zur Analyse reicht der Einblick in die gängigen Gebührenmodelle von Unternehmen, deren Geschäftszweck die Administration von Deferred Compensation-Plänen oder Wertkontenmodellen ist. Als Komponenten tauchen dort regelmäßig auf:

- Einrichtung des Arbeitgebers als Trägerunternehmen auf einer Verwaltungsplattform, als sog. „Mandant"
- Einrichtung des individuellen Arbeitnehmers als Planteilnehmer, ggfs. mit Unterkonten
- Jährliche Verwaltungskosten in Abhängigkeit vom verwalteten Volumen des Wertguthabens (z. B. 0,1 %), ggf. in Verbindung mit einer Mindestgebühr
- Jährliche Verwaltungskosten in Abhängigkeit von der Anzahl der verwalteten Arbeitnehmerkonten, ggf. in Verbindung mit einer Mindestgebühr
- Gebühren in Abhängigkeit von der Anzahl ausgelöster regelmäßiger Geschäftsvorfälle (z. B. regelmäßiger Einbringungen, Auszahlungen z. G. plangemäßer Verwendung, Datenmeldungen), ggf. in Verbindung mit einer Mindestgebühr
- Gebühren für einmalige Geschäftsprozesse (Störfallabrechnung, Übertragung, Konzernwechsel etc.)
- Regelmäßiges Reporting für Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer
- Pauschale Kostenmodelle

Der Phantasie sind bei der Konzeption weiterer Gebührenbestandteile keine Grenzen gesetzt. Wobei der kleine Hinweis erlaubt sein möge, dass Gebühren auch abgerechnet werden wollen. So sehen viele Produkte aus der Versicherungswirtschaft Teilentnahmen nicht vor. Der Administrator kann natürlich nur Prozesse abbilden, die durch den Produktgeber auch nachvollzogen werden können. Auch ist zwingend ein transparenter Nachweis zu führen. Dieser Tatbestand kann sich bei allzu kreativen Gebührenmodellen oftmals als hinderlich und kommunikationsbelastend erweisen.

Der letztgenannte Punkt schließt an eine bereits einleitend gemachte Aussage an. Zur Weitergabe von Kosten müssen sich aus jedwelchem zur Leistungserbringung einbezogenen System Daten bereitstellen lassen, die zu einer belastbaren und nachvollziehbaren – weil korrekten – Kostenabrechnung führen. Damit sind immer auch Aufwände verbunden. Somit gilt für den Administrator: Selbst in dem Fall, dass der Arbeitgeber die Administrationskosten vollständig übernimmt, muss der Administrator mindestens eine Aufstellung der Basisdaten liefern, so dass auf dieser Grundlage eine Abrechnung der Administrationskosten erfolgen kann. Ggfls. ist die Erstellung der Abrechnung mit hinterlegtem Gebührenmodell eine Zusatzleistung des Administrators. Soweit der Arbeitnehmer die Kosten zu tragen hat, muss der Administrator funktionalitäten bereitstellen, die deren Ermittlung gewährleistet und für ihre Verbuchung sorgt. Dabei hat die Verbuchung regelmäßig eine Entnahme aus dem Wertguthaben zur Folge. Die Verarbeitungsweise hängt dabei stark von dem jeweiligen Gebührenmodell ab.

Auswirkungen für die Kostenträgerschaft (Arbeitgeber/Arbeitnehmer)

In den Anfängen der Zeitwertkonten waren Arbeitgeber, die sich bereit erklärten, die Administrationskosten für das Modell vollständig zu übernehmen, die absolute Regel. Je länger die Modelle am Markt sind, desto häufiger erleben wir Forderungen nach - zumindest partieller – Kostenträgerschaft durch den Arbeitnehmer. Soll der Arbeitnehmer mit den Verwaltungskosten belastet werden, so reduziert dies den regelmäßig aus der Performance der Kapitalanlage resultierenden Wertzuwachs des individuellen Wertkontos. Der Administrator wird – schon aus Gründen der Transparenz – die Entnahme der Kosten als eigene Buchung auf dem Kontoauszug des Arbeitnehmers darstellen.

Die Erhebung einer AN-Gebühr erhöht die latente (und in Zeiten von Niedrigzins und hoher Volatilität der Kapitalmärkte gar nicht so latente) Gefahr, dass das Wertgut-

haben unter die Garantiegrenze des Flexi-II Gesetzes fällt. In diesem Fall wären die Kosten größer als die Produktperformance und es bestünde für den Arbeitgeber die Gefahr, dass bei einer Unterschreitung der Werterhaltungsgrenze eine Nachschusspflicht eintritt. Für das Administrationsmodell bedeutet dies oft in der Praxis, dass neben der üblichen Ausweisung des Garantiekapitals und der Werterhaltungsgrenze auch eine technische Funktionalität erwartet wird, die über die Unterschreitung der Werterhaltungsgrenze unverzüglich informiert und ggf. weitere Geschäftsprozesse anstößt. Hier hat das Gebührenmodell unmittelbare Auswirkungen auf weitere technische Anforderungen eines Administrationssystems.

Beispiele für Kosten bzw. Gebührenmodelle

Unabhängig von der Trägerschaft gibt es zahlreiche Modelle, die wir hier – exemplarisch an einigen Beispielen – erläutern und in den Kontext der entsprechenden Herausforderung an die Verwaltungsplattform stellen werden, unabhängig ob es sich um einen externen Dienstleister oder eine interne Payroll-Funktion des Arbeitgebers handelt.

Beispiel 1: Gebühr in Abhängigkeit von der Höhe des Wertguthabens

Bei diesem Gebührenmodell kann sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer als Kostenträger fungieren. Grundsätzlich werden hierbei die Wertguthaben der Arbeitnehmer prozentual - z. B. in Höhe von 0,1 % des zu einem festgelegten Stichtag vorhandenen Wertguthabens - belastet. Die Belastung erfolgt bei AN-Trägerschaft unmittelbar im Arbeitnehmerkonto, oder aber der ermittelte Wert wird im Falle einer AG-Trägerschaft systemtechnisch erfasst und für eine weitere Verarbeitung durch den AG archiviert.

Neben der prozentualen Belastung gibt es aber auch das sogenannte Staffelmodell, bei dem die Gebühr für alle Teilnehmer eines Modells in Abhängigkeit von der Höhe des Gesamtwertguthabens aller Teilnehmer erhoben wird. Trägt der Arbeitnehmer die Kosten, dann besteht die Aufgabe des Administrators darin, die festgestellte Gebühr von z. B. EUR 10.000 auf die einzelnen Wertguthaben der Arbeitnehmer zu verteilen. Das kann im einfachsten Fall im Wege einer Dreisatzberechnung erfolgen. Die festgestellte Gebühr wird anteilig zu einem Stichtag im Verhältnis bestehender Einzelwertguthaben zum Gesamtwertguthaben verteilt. Die Verarbeitung erfolgt wie eine Ertragsausschüttung auf die virtuellen Konten mit dem Unterschied, dass das Guthaben reduziert und nicht erhöht wird. Trägt der Arbeitgeber die Kosten, ist mit der Ermittlung der Gebührenhöhe die Aufgabe der Plattform beendet.

Beispiel 2: Feste Gebühr pro Wertguthabenkonto

Hier muss eine feste Gebühr für alle Arbeitnehmer hinterlegt werden. Trägt der Arbeitgeber die Kosten, so ermittelt die Plattform die Gesamtgebühr, andernfalls wird jedes Wertguthabenkonto separat belastet und entsprechende Buchungen werden durchgeführt.

In dem Bemühen, den eigenen Aufwand so gering wie möglich zu halten und eine Haftung im Rahmen der Werterhaltungsgarantie auszuschließen, könnte der Arbeitgeber durch Vereinbarung festlegen, dass die laufenden Verwaltungskosten nicht über das Wertguthaben finanziert, sondern direkt über die Lohnabrechnung als Kontoführungsgebühr einbehalten werden. Durch diese Maßnahme wird die Anlage des Wertkontos nicht negativ beeinträchtigt und ein Nachhaftungsrisiko, das über die Administrationskosten entstehen kann, von Beginn an wirksam ausgeschlossen.

Beispiel 3: Gebühr in Abhängigkeit der Anzahl der Wertguthabenkonten

Ein gängiges Gebührenmodell ist eine Abwandlung von Gebührenbeispiel 2, bei dem die feste Gebühr pro Wertguthabenkonto nach der Anzahl aller geführten Wertguthabenkonten gestaffelt ist. Hier muss zunächst die Gesamtzahl der Wertguthabenkonten ermittelt und dann die für das Ergebnis festgelegte Gebühr zur Berechnung herangezogen werden. Beispiel: bei 1-100 AN-Konten beträgt die Gebühr 35 Euro pro Konto, bei 101-250 AN-Konten 30 Euro pro Konto und ab 251 AN-Konten 25 Euro. Diese an Hand der Gesamtzahl aller AN-Konten ermittelte Gebühr gilt dann (um eine Schlechterstellung der ersten Teilnehmer zu vermeiden) für alle AN-Konten.

Trägt der Arbeitnehmer die Kosten, wird die ermittelte Gebühr dem jeweiligen Wertguthabenkonto belastet, oder aber im Falle einer Arbeitgeberträgerschaft für die Rechnungserstellung durch den Arbeitgeber vorbereitet.

Umsetzungsvarianten

Ist ein komplexes Gebührenmodell hinterlegt und soll dieses individuell auf dem Wertguthaben gebucht werden, so existieren u. a. folgende Umsetzungsvarianten für den Administrator:

- Das Gebührenmodell ist in der Plattform hinterlegt und führt – beispielsweise bei Fortschreibung oder Jahresabschluss - zu entsprechenden Gebührenbuchungen oder
- Die individuellen Gebühren werden ex-

tern gerechnet, in die Plattform importiert und danach individuell gebucht.

Die Herausforderungen für den Administrator liegen in vielen kleinen Details, die festgelegt werden müssen. Beispielhaft sind folgende Fragestellungen:

- Welche Gebühr fällt bei unterjährigen Eintritten und Austritten an?
- Wie geht man mit rückwirkenden Meldungen um - wenn beispielsweise der Arbeitnehmer zu spät angemeldet wird? Muss die Gebühr nacherhoben werden? Wenn ja, in welcher Höhe?
- Der Arbeitnehmer wurde fälschlicherweise mit einer Gebühr belastet. Werden manuelle Korrekturen zugelassen? Wie, durch wen und in welcher Form?

Auch in diesem Kontext seien einige Hinweise erlaubt:

- Die Administration von Wertkonten ist hinreichend komplex (Stichworte sind: SV-Luft, Störfall, Garantie etc.). Eine „Bereicherung" durch die Verwaltung eines komplexen Gebührenmodells ist nicht erforderlich.

- Die transparente Belastung des Wertguthabens durch Gebühren kann zu Vorbehalten innerhalb einer Belegschaft gegenüber dem Modell führen, ist aber auch aus der betrieblichen Altersversorgung bekannt und sollte daher akzeptiert werden können.

Zusätzliche Anforderung bei Entnahmen aus Wertkonten

Um den gesetzlichen Anforderungen zur Insolvenzsicherung gerecht zu werden, vereinbaren Arbeitgeber regelmäßig den Übertrag des mit den Wertkonten korrespondierendem Planvermögens auf einen Treuhänder (CTA). Regelmäßig stellt sich die Frage, ob und in welchem Umfang Entnahmen aus dem Treugut, die nicht durch den Sicherungszweck (Finanzierung von Freistellungen) abgedeckt sind, zulässig sind. Kein Problem ist typischerweise eine Entnahme der Gebühr für die Kapitalanlage, weil sie innerhalb des Produktes stattfindet (Fonds oder das Kapitalisierungsprodukt einer Versicherung, s. u.). Sehr viel diffiziler ist die Belastung des Treuguts mit Kosten „von außen" – einerseits weil die Insolvenzfestigkeit der Konstruktion selbst bei Zustimmung aller Beteiligten nicht selbstverständlich ist, andererseits weil die entsprechende Minderung des Treuguts nicht automatisch einhergeht mit einer entsprechenden Ermäßigung des Wertguthabens. Hierfür bedürfte es einer weiteren – arbeitsrechtlichen - Grundlage. Die Frage, ob damit einhergehende rechtliche Problemstellungen und der zusätzliche bürokratische Aufwand zu rechtfertigen sind oder lieber vermieden werden sollten, ist diskussionsbedürftig.

Produkt- versus Administrationskosten

Wir kommen wieder zu der häufig zu vernehmenden Mutmaßung zurück, dass es unverändert viele Wertkontenmodelle gibt, bei denen der Arbeitgeber alle Kosten übernimmt. Selbst ohne den eingangs angesprochenen Trend zur Kostenverlagerung auf den Planteilnehmer, ist diese spätestens seit 2009 nur noch in den seltensten Ausnahmen korrekt. Flexi-II fordert die externe Veranlagung von Wertkontenbeiträgen und diese ist immer auch mit Kosten verbunden. Hierzu gehört die Managementgebühr eines Portfoliomanagers, anfallende Kosten einer Depotbank und die Kosten des Jahresabschlusses eines Fonds ebenso wie die Gebühren für Kapitalisierungsprodukte eines Versicherers oder die der Bank für einen Sparplan.

Nun erfolgt der Performanceausweis einer Kapitalanlage in der Regel nach Kosten, diese sind im Wertzuwachs des Produktes also bereits eingepreist. Da das Wertkonto dem Arbeitnehmer zuzurechnen ist, ist völlig unstrittig, dass die Produktkosten durch den Arbeitnehmer getragen werden. Dieselbe Aussage gilt auch in der bAV, falls eine externe Kapitalanlage involviert ist. Die Administrationsplattform verwaltet diese Kosten implizit, da sie die Wertentwicklung abbildet. Somit sind die Produktkosten aus Sicht der Administration regelmäßig kein Problem.

Auch wenn damit die produktimmanenten Kosten nur mittelbar (z. B. über die Produktinformation des Produktgebers) ausgewiesen werden, sollte der Administrator in der Lage sein, auf diese zusätzlichen Kosten hinzuweisen. Aufgrund der im Bereich der Kapitalisierungsprodukte teilweise unterschiedlichen Kostenmodelle sind teilweise differenzierte Betrachtungen nach Stückkosten, Abschluss- und Verwaltungskosten vorzunehmen, die zusätzlich die Wertentwicklung belasten können. Aus Sicht der Arbeitnehmer sollte auch in diesem Punkt eine Transparenz hergestellt werden, denn im Ergebnis führt zweimal Minus nicht zu einem Plus in der Wertentwicklung.

Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle noch erwähnt, dass es im Hinblick auf die angeführten Produktkosten auch die Modellkonstellation gibt, dass Arbeitgeber die aus Arbeitnehmersicht erfreuliche Vereinbarung treffen, sämtliche oder einen Teil der vorhandenen Produktkosten zu übernehmen. Wenn eine Kapitalanlagegesellschaft bei Erwerb von Fondsanteilen Abschlusskosten in Form eines Ausgabeaufschlags berechnet und diese durch den

anteilserwerbenden Arbeitgeber nicht „wegverhandelt" werden können, erhält der Administrator zum Zeitpunkt des Erwerbs Fondsanteile im Gegenwert des Kaufpreises abzüglich der Kosten. Das Delta wäre dem Arbeitgeber aufzugeben und durch diesen in einem separaten Buchungsvorgang wieder einzubringen. Ähnlich ließe sich theoretisch mit der Gesamtkostenquote (Total Expense Ratio, TER) eines Publikumsfonds verfahren. Ungleich schwieriger wird gleiches Procedere im Falle eines Spezialfonds, bei dem die Managementgebühr feststeht, anfallende Gebühren der Verwahrstelle und des Abschlussprüfers zum Zeitpunkt der Einbringung aber nicht. Die Fälle sind sicherlich nicht die Regel, interessant aber allemal, weil diese Variante - auch wenn es sich nicht um Kostenentnahme sondern Kostenerstattung handelt - ebenso zu den Aufgaben der Kostenadministration gehört.

Entnahme der Kosten

Wenn wir davon ausgehen, dass vorgenannte Fälle einer Übernahme der Kosten für die Kapitalanlage durch den Arbeitgeber die Ausnahme sind, so verbleiben diese beim Planteilnehmer und müssen transparent dargestellt werden. Üblich ist eine Kostenentnahme bei zwei Prozessen:

a) Einbringung: Regelmäßig fallen Kosten bei den Transaktionen der Einbringung an. Bei den Fondsprodukten sind dies die Ausgabeaufschläge, bei den Kapitalisierungsprodukten gilt analoges. Darzustellen ist dies transparent auf dem Kontoauszug (z. B.: Einbringung = EUR 100, Wertzuwachs = EUR 97).

b) Verwaltungsgebühr: Die Entnahme der arbeitnehmerspezifischen Verwaltungsgebühr sollte über eine entsprechende Buchung auf dem Kontoauszug dargestellt werden (Datum=Stichtag; Grund="Verwaltungsgebühr"; Betrag).

Was außerhalb der Kapitalanlage liegende, sonstige laufende Administrationsgebühren anbelangt, so ist von Modellen zu berichten, bei denen versucht wird, diese zwar den Wertguthaben zu belasten, aber nicht auszuweisen, sondern hinter der Wertentwicklung zu verbergen. Die Autoren raten davon ab, da den Arbeitnehmern aus der Betriebsvereinbarung die Kosten bekannt sein sollten und die Transparenz des Modells darunter leidet, was sich schließlich auch in der Akzeptanz eines Modells widerspiegeln kann.

Und sonst noch:

In einigen Modellen werden neben den Wertkonten noch zusätzliche Konten geführt, die meist pro Arbeitgeber verwaltet werden. Dies können Demografie--Konten oder Sonderkonten sein, aus denen Arbeitgeberzuzahlungen zu den Wertguthaben beispielsweise im Falle einer regulären Freistellung finanziert werden. Dotiert werden diese Konten regelmäßig durch die Arbeitgeber.

Aus Sicht der Administration wäre es eine gute Idee, Administrationsgebühren vollständig diesen Sondervermögen zu entnehmen. Die Gründe sind:

- Der Arbeitgeber macht deutlich, dass er für das Modell einen finanziellen Beitrag leistet und er zeigt auf, wie hoch dieser ist.
- Die Entwicklung des Wertkontos wird nicht durch die Administrationsgebühren belastet.

Verwaltet werden die Kostenentnahmen durch einfache Buchungen aus diesen Sondervermögen. Die Höhe des Betrages wird i.d.R. extern ermittelt.

Herausforderung der Kostenentnahme

Die Administration steht bei der Kostenentnahme regelmäßig vor der Herausforderung, neben der eigentlichen Umsetzung der Gebührenmodelle auch weitere Anforderungen zu erfüllen. Dazu gehören sowohl interne als auch externe Anforderungen, die an die Plattform und den Administrator gestellt werden. Unbestritten ist dabei die Kostenübernahme durch den Arbeitnehmer die größere Herausforderung, weshalb der Schwerpunkt unserer weiteren Betrachtung auf diese Punkt gelegt wird.

Die erste Herausforderung ist die Umsetzung des eigentlichen Gebührenmodells. Wie wir aus den Abschnitten „Kostenarten" und „Beispiele für Kosten- und Gebührenmodelle" erfahren haben, gibt es einmalige und laufende Kosten, die in Abhängigkeit von Arbeitnehmeranzahl, Wertguthabenhöhe, Geschäftsprozessen oder sonstigen Leistungen erhoben werden. Hier muss systemtechnisch genau definiert und abgegrenzt werden, wann welche Kosten entstehen, ermittelt und den Wertguthabenkonten belastet werden. Zusätzlich unterscheiden wir zwischen Produkt- und Administrationskosten, bei denen ein Teil bereits im Wertzuwachs eingepreist ist (produktimmanente Kosten), ein anderer Teil aber aktiv durch Buchungen das Wertguthabenkonto des Arbeitnehmers belasten muss.

Zu den internen Herausforderungen gehört die Klärung vieler Details u. a. aus der Bestandsverwaltung, wie

z. B. der Umgang mit unterjährigen Ein- und Austritten, rückwirkenden oder fehlerhaften Meldungen erfolgen soll und wie diese sich auf die Gebührenermittlung und -belastung auswirken.

Zu den externen Anforderungen gehört die Frage nach dem Grad der Transparenz, die bei der Ausweisung des Wertguthabens und der Kosten erreicht werden soll, oder auch der Einbau von Informations- bzw. Warnmechanismen, wenn die Gebührenbelastung z. B. zu einer Unterschreitung der Werterhaltungsgrenze führt. Die Ausweisung der verschiedenen Kostenarten ist dabei nicht nur aus Transparenzgründen gegenüber dem Arbeitnehmer zu leisten, sondern wird oft auch als Grundlage zur gutachterlichen Weiterbearbeitung für die Bilanz des Arbeitgebers benötigt. Dabei unterscheiden Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht zwischen Produkt- und Administrationskosten, in der Regel wird eine Ausweisung aller Kosten erwartet.

Zusammenfassung

Im Laufe des Beitrags haben wir einen Einblick in die verschiedenen Kostenarten, Kostenmodelle und deren Umsetzung gewährt. Ein wesentlicher Aspekt bei der Betrachtung ist sicherlich die Unterscheidung nach Produkt- oder Administrationskosten. Ein anderer wesentlicher Aspekt ist die Frage, ob die Kosten durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer getragen werden.

Wir haben auf verschiedene Herausforderungen und Anforderungen hingewiesen, die sich aus den beiden o. a. Hauptunterscheidungskriterien ergeben und dabei immer wieder festgestellt, dass viele Gestaltungsmöglichkeiten möglich sind, aber in der Praxis auch auf ihre Grenzen stoßen.

Generell kann festgehalten werden, dass eine professionelle Administration und der damit zusammenhängende Servicelevel mit Kosten verbunden ist. Während die Kosten der Kapitalanlage immer schon mehrheitlich vom Arbeitnehmer getragen wurden, ist neuerdings eine Verlagerung der Kostenträgerschaft bei den Administrationskosten vom Arbeitgeber zum Arbeitnehmer festzustellen. Damit verbunden sind neue Herausforderungen für den Administrator und seine Plattform, da nun das Arbeitnehmerkonto belastet wird und sich zusätzliche Anforderungen in Bezug auf die Transparenz und die Administration von Zeitwertkonten ergeben. Viele Detailfragen sind zu klären und gesetzliche Rahmenbedingungen zu beachten. Die Erfüllung dieser Anforderungen ist gleichzeitig auch mit Kosten verbunden, die in der Regel wieder zu verteilen sind. Ist der Arbeitgeber jedoch bereit, die Kostenträgerschaft zu übernehmen, entsteht zwar auch ein administrativer Aufwand für die Abrechnung der Kosten, es führt aber mit Sicherheit zu einer höheren Akzeptanz des Modells und damit entsprechenden Beteiligungsquoten auf Seiten der Arbeitnehmer.

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

Autoren:

Jan-Hendrik Austen
Leiter Competence Centrum Zeitkonten der Deutsche Gesellschaft für ZeitWertKonten mbH

Miroslav Suskovic
Management Versorgungswerke (MVW), Talanx Pensionsmanagement AG

Dr. Michael Höhnerbach
Vorstand COLLOGIA Unternehmensberatung AG

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

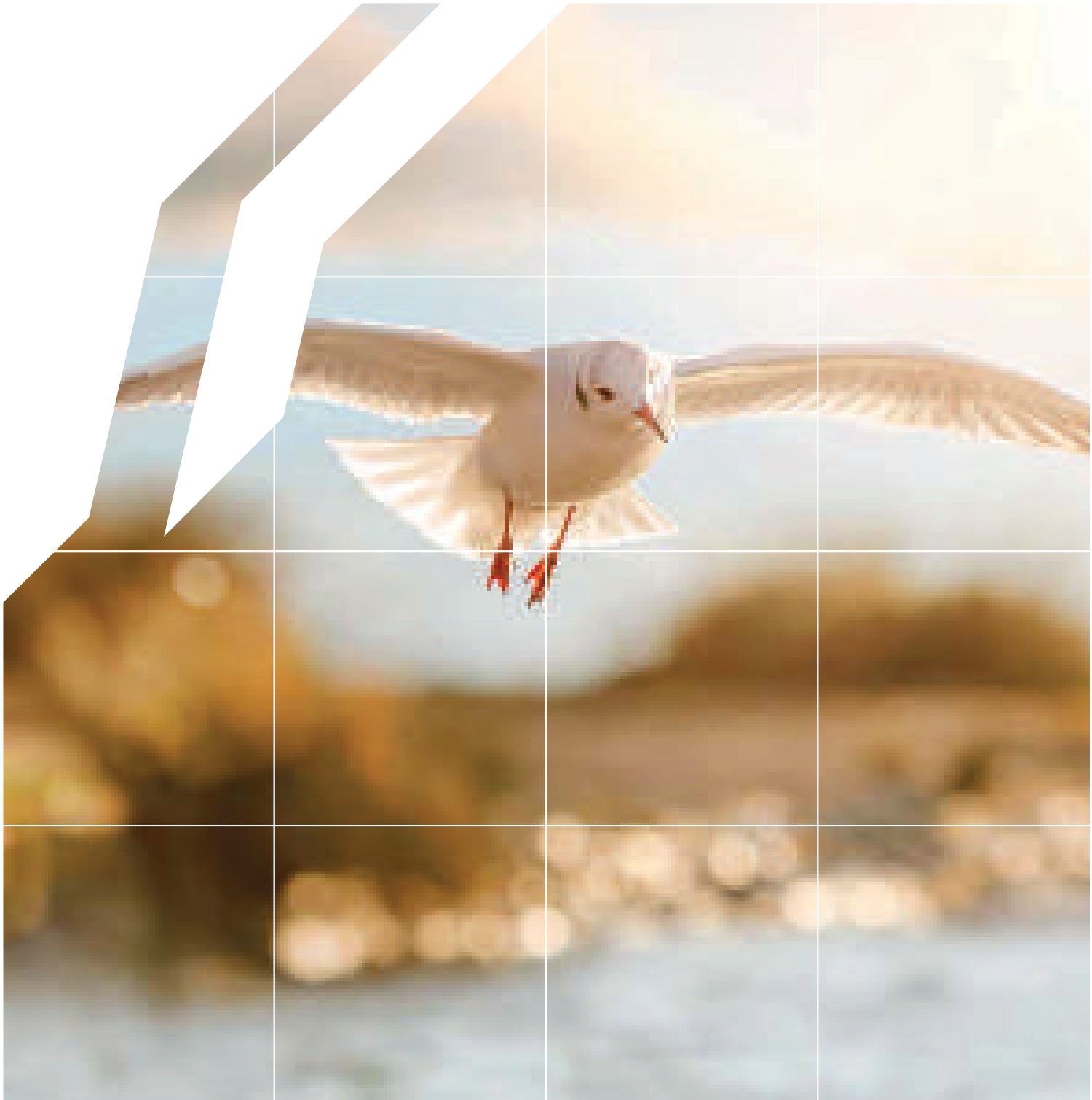
Verantwortlich für die Inhalte:
Der Vorstand der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V.

Druck und Produktion:
Asterion Germany GmbH, Rüsselsheim

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

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

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



Arbeitsgemeinschaft
Zeitwertkonten e.V.

Geschäftsstelle Erftstadt
Heike Heiderhoff
Am Schießendahl 68
50374 Erftstadt
Germany

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

www.AGZWK.de