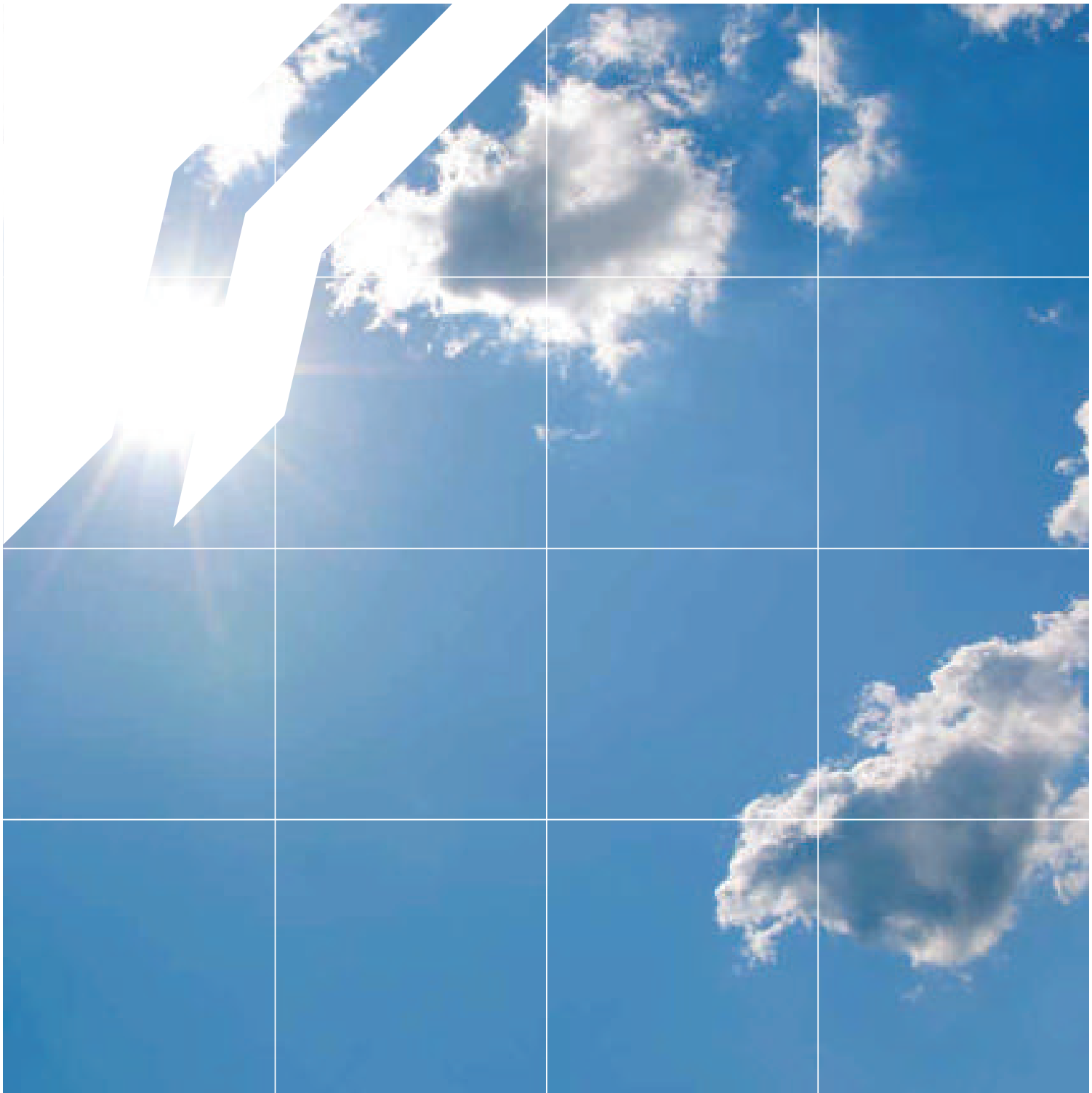
ZWK

Arbeitsgemeinschaft
Zeitwertkonten e.V.



Vorwort 04
von Prof. Dr. Dietmar Wellisch

Fachkreis Personalwirtschaft 06
Die Umstellung auf Flexi II – Ein Erfahrungsbericht
Mehr Fluch als Segen – Oder doch nicht?

Fachkreis Arbeits- und Sozialversicherungsrecht 12
Zeitwertkonten kennen, verstehen, nutzen!
Juristischer Rahmen und konkrete Ausgestaltungsmöglichkeiten
für Zeitwertkonten

Fachkreis Steuern und Bilanzen 18
Einige offene Fragen bei der Rückstellungsbildung

Fachkreis Anlage von Wertguthaben 24
Wie Phoenix aus der Asche –
Kapitalanlagemodelle nach Flexi II

Fachkreis Administration 34
Outsourcing der Verwaltung von Zeitwertkonten:
Rechtskonforme Gestaltung unter Datenschutzaspekten

Danksagung/Impressum 40

Vorwort

Prof. Dr. Dietmar Wellisch

Die Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V. (AGZWK) kann nunmehr auf eine mehr als vierjährige Tätigkeit zurückblicken. Sie wurde 2006 durch 12 Personen, die sich bereits zu diesem Zeitpunkt langjährig mit ZWK beschäftigt hatten, in Frankfurt am Main gegründet.

Die problematische demographische Entwicklung in Deutschland hat zumindest zum Teil ihre Ursache darin, dass für viele Arbeitnehmer die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in einer immer komplexer werdenden Arbeitswelt auf enge Grenzen stößt. Durch die Möglichkeit, Eltern- und Pflegezeiten sowie Teilzeitarbeit zu finanzieren, ohne die Beschäftigung zu beenden, fördern Zeitwertkonten die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Anforderungen und können damit einen wichtigen Beitrag zur Umkehr der demographischen Entwicklung leisten.

So wichtig eine solche Umkehr für die deutsche Gesellschaft insgesamt ist, so wirkt sie sich doch allenfalls sehr langfristig auf die Bevölkerungsentwicklung aus und kann die Folgen der rückläufigen Geburtenhäufigkeit für die nächsten Jahrzehnte nicht mehr abwenden. Eine wichtige Folge der nachhaltig niedrigen Geburtenrate ist, dass die sozialen Sicherungssysteme noch stärker auf ihre Finanzierbarkeit überprüft werden müssen.

Da für eine Erhöhung der Sozialversicherungsbeiträge aus Gründen der Erhaltung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands ebenso wenig Spielräume wie für eine deutliche Minderung der laufenden gesetzlichen Renten oder Ausgaben im Gesundheitssystem bestehen, kann die Stellschraube nur eine Anhebung des Regeleintrittsalters zum Bezug staatlicher Renten sein. Diese Anhebung verlängert die Beitragsphase und verkürzt die Bezugsphase für staatliche Altersleistungen.

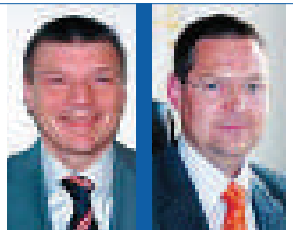
Deshalb schätzen die deutsche Bundesbank und Experten der Europäischen Kommission, dass mittelfristig eher ein Renteneintrittsalter von 70 Jahren angezeigt sein dürfte als von 67 Jahren. Da viele Arbeitnehmer weder einen solch späten Eintritt in den Ruhestand wünschen – man denke nur an die Proteste bei der Einführung der Rente mit 67 – noch in vielen Bereichen physisch in der Lage sind, derart lange zu arbeiten, suchen sie nach einer Möglichkeit der Vorruhestandsfinanzierung. Auch dafür sind Zeitwertkonten in hervorragender Weise geeignet. Während es zur Vorruhestandsfinanzierung noch andere personalpolitische Instrumente gibt, die aber in der Regel weniger flexibel und für den Arbeitgeber teurer sind, ist das Zeitwertkonto für eine Auszeit zur Finanzierung einer Elternzeit oder eines Sabbaticals die einzige sinnvolle personalpolitische Alternative.

Aus all dem ergibt sich, dass die künftigen Aussichten für den Einsatz von Zeitwertkonten sehr gut sind. Für eine Verbreitung wird es noch stärker darauf ankommen, dass Personalleitungen erkennen, welche Vorteile Arbeitnehmer aus einer Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit ziehen und welch mächtiges personalpolitisches Akquisitions- und Bindungsinstrument Zeitwertkonten aus diesem Grund darstellen.

Ihr D. Wellisch

Fachkreis Personalwirtschaft

Die Umstellung auf Flexi II – Ein Erfahrungsbericht
Mehr Fluch als Segen – Oder doch nicht?



Gregor Greten Dr. Thomas Kick

Seit 2009 ist das viel diskutierte Flexi II Gesetz in Kraft. Die Begeisterungsstürme darüber hielten sich in Grenzen, weil einige elementare Fragestellungen, vor allem im Zusammenhang mit sozialversicherungsrechtlichen Themen, zum Zeitpunkt des Inkraftsetzens des Gesetzes nicht geklärt waren. Die Unternehmen, die zu diesem Zeitpunkt bereits Zeitwertkonten hatten, waren ohne Übergangsregelungen vom Gesetzgeber vor die Aufgabe gestellt, die neuen Bestimmungen unmittelbar umzusetzen. Noch heute, 1 ½ Jahre nach Einführung des Gesetzes, gibt es nicht geklärte Sachverhalte. Auf der anderen Seite hat das neue Gesetz auch mehr Sicherheit für die Mitarbeiter gebracht. Insolvenzsicherungspflicht und Kapitalerhaltsgarantie sind Pluspunkte, mit denen ein Zeitwertkontenmodell im Unternehmen argumentativ gut platziert werden kann.

Also: Fluch oder Segen? Die Antwort hängt vielleicht vom jeweiligen Betrachtungswinkel ab. Der Artikel beschreibt die Erfahrungen der LBBW[1] mit dem Umstellungsprozess auf Flexi II, ergänzt um zusammengefasste Markterfahrungen der überwiegend mittelständisch geprägten Kunden der IWV Institut AG[2] außerhalb des Bankensektors.

1. Warum hat die LBBW ein Zeitwertenkontenmodell eingeführt

Anfang des Jahres 2007 hat die LBBW ihren Mitarbeitern erstmalig ein Zeitwertkontenmodell angeboten. Die Beweggründe dafür lagen im Wesentlichen in zwei Zielsetzungen, wie sie sicherlich auch in anderen Unternehmen zu beobachten sind:

- Vor dem Hintergrund der seinerzeit neu eingeführten Regelaltersgrenze 67 und des gleichzeitig proklamierten Auslaufens der staatlichen Subventionierung von Altersteilzeit zum Ende des Jahres 2009 sollte mit dem Zeitwertkontenmodell eine adäquate personalwirtschaftliche Antwort auf die anstehenden Herausforderungen der Unternehmensdemografie gegeben werden.
- Die LBBW ist als Finanzdienstleister darauf angewiesen, qualifiziertes Personal vom Markt her zu akquirieren, sowie Potenzial- und Leistungsträger dauerhaft an die Bank zu binden. Das Zeitwertkonto (in der LBBW unter dem Namen Flexi-Wertkonto geführt) als neues, innovatives Instrument, mit dem Mitarbeiter eine gewisse Autonomie über ihre Lebensplanung erhalten, indem sie sich zu verschiedenen Zwecken auch temporär freistellen lassen können, stellt vor allem für höher qualifizierte und zeitlich stark beanspruchte Mitarbeiter eine attraktive Zusatzleistung dar.
- Dadurch, dass Zeitwertkonten zum damaligen Zeitpunkt noch nicht allzu sehr verbreitet waren, hat sich die LBBW auch eine Steigerung ihrer Attraktivität als Arbeitgeber versprochen.

2. FlexiWertkonto I (siehe Abb. 1)

Das FlexiWertkonto I der LBBW wurde von Anfang an in Geld geführt. Eingebracht werden konnten fast alle Entgeltbestandteile aus laufendem Gehalt, sowie aus Sonder- und Einmalzahlungen (tarifliche und betriebliche Sonderzahlungen, Boni, Mehrarbeitsvergütung, etc.). Die jeweilige Höhe kann vom Mitarbeiter selbst bestimmt und monatlich variiert werden. „Entgeltumwandlungspausen" sind ebenfalls jederzeit möglich. Entnommen werden konnte entweder ruhestandsnah oder temporär (mindestens 6 Monate) während des Arbeitsverhältnisses. Die Möglichkeiten der Kapitalanlage waren für die Mitarbeiter im Vergleich zu anderen Modellen am Markt deutlich vielfältiger, aber auch komplexer. Dies ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass die LBBW selbst eine Bank ist und über entsprechende Kapitalmarktexpertise und -produkte verfügt.

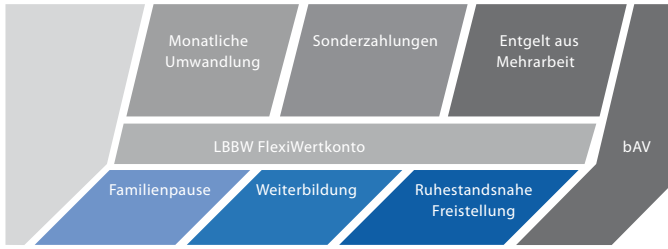


Abb. 1 Modellskizze FlexiWertkonto I

Neben vier Standardportfolien (Aktien- und Rentenfonds in unterschiedlichen Gewichtungen je nach Risikodisposition der Mitarbeiter) konnten die Mitarbeiter auch in 23 Einzelfonds investieren. Ob eine derartige Vielfalt von Anlagemöglichkeiten sinnvoll ist, muss jedes Unternehmen für sich entscheiden. In der LBBW jedenfalls wurden alle angebotenen Möglichkeiten auch tatsächlich genutzt. Markterkenntnisse bei mittelständischen Kunden zeigen, dass die Kapitalanlageoptionen in der Mehrzahl auf zwei bis maximal vier Alternativen begrenzt sind, zwischen denen sich die teilnehmenden Mitarbeiter in Abhängigkeit von ihrem eigenen Risikoprofil entscheiden mussten. Bei der LBBW wird das Flexi-Wertkonto über eine Portallösung administriert, die von einem externen Provider zur Verfügung gestellt wird und den Mitarbeitern 24 Stunden am Tag zur Verfügung steht. Da es sich um eine webbasierte Lösung handelt, können die Mitarbeiter mit ihren Zugangsdaten auch von jedem anderen Ort außerhalb der Bank auf das Portal zugreifen. Die gesamten administrativen Prozesse (An- und Verkauf von Fondsanteilen, Bearbeitung von Freistellungsanträgen, Störfallberechnungen, Information und Beratung der Mitarbeiter) erfolgen extern. Insolvenzgesichert ist das FlexiWertkonto über eine doppelseitige Treuhandlösung (CTA).

3. Auswirkungen von FlexiG II

Aufgrund der gesetzlichen Neuregelung wurden in der LBBW seit Anfang des Jahres 2009 nur noch Entgeltumwandlungen in einen Geldmarktfonds zugelassen. Alle anderen Kapitalanlagen konnten wegen der vom Gesetzgeber geforderten Nominalwertgarantie auf die Einzahlungen nicht mehr genutzt werden. Auf die Investments im Geldmarktfonds hat die LBBW

[1] Die Landesbank Baden-Württemberg (LBBW) ist die größte deutsche Landesbank in Deutschland mit aktuell ca. 10000 Mitarbeitern.

[2] Die IWV Institut für Wirtschaftsmathematik und betriebliche Versorgungssysteme AG betreut u.a. mittelständische Unternehmen zu Zeitwertkonten und Themen der betrieblichen Altersversorgung.

Bisher	Neu
• Reines Partizipationsmodell	• Nominalwertgarantie auf Einzahlungen
• Insolvenzschutz nicht zwingend	• Insolvenzschutz vorgeschrieben
• Portabilität nur, wenn anderer AG auch ein entsprechendes Modell hat und der Portierung zustimmt	• Portabilität ausgeweitet auf DRV-Bund
• Freie Wahl der Kapitalanlage	• Beschränkung der Kapitalanlage gem. SGB IV
• Keine Festlegung auf Verwendungszweck	• Festlegung auf Verwendungszwecke
• Entgeltumwandlung bis Geringfügigkeitsgrenze	• Entgeltumwandlung bis Obergrenze Gleitzone
• Sozialversicherungspflicht bis zur BBG	• Sozialversicherungspflicht auf ges. Wertguthaben
• Übertragung auf bAV steuer- und sozialversicherungsfrei möglich	• Übertragung auf bAV nicht mehr sozialversicherungsfrei möglich
• Höhe des Freistellungsgehalts grundsätzlich nach oben nicht begrenzt	• Bandbreite des angemessenen Freistellungsgehalts zwischen 70% und 130% des durchschnittlichen Gehalts der letzten 12 Monate

Abb. 2
Gegenüberstellung FlexiG alt und neu

als Arbeitgeber eine Garantie ausgesprochen. Auch andere Unternehmen ließen zunächst entweder überhaupt keine Einbringungen mehr zu, oder gestatteten die Umwandlung nur noch zu Gunsten „sicherer" Produkte (z.B. ausschließlich in Geldmarktfonds oder, sofern vorhanden, in Versicherungsprodukte) bevor nicht die neue Kapitalanlage entschieden war. Unabhängig davon, dass die Werterhaltgarantie auch durch einen Produktgeber übernommen werden kann, sind sich die Arbeitgeber einig, dass diese Garantie am Ende über die arbeitsrechtliche Seite immer beim Arbeitgeber aufschlägt.

Die Begeisterung der Mitarbeiter hielt sich in Grenzen, obgleich Verständnis für die Vorgehensweise aufgebracht wurde. Die Markterfahrungen bei anderen Unternehmen bestätigen ähnliche Reaktionen.
Das Jahr 2009 stand in der LBBW also im Zeichen einer kompletten Überarbeitung des alten FlexiWertkontos auf die neuen gesetzlichen Anforderungen. Ohne an dieser Stelle alle Einzelheiten der Gesetzesänderung zu beleuchten, seien die für die Mitarbeiter wesentlichen Punkte aufgeführt (siehe Abb. 2).

4. Das neue FlexiWertkonto II

Die wesentlichen Änderungen gegenüber dem bisherigen Modell bestehen für die Mitarbeiter der LBBW in folgenden Punkten:

- Komplett neues, noch komplexeres Modell der Kapitalanlage.
- Vor Entgeltumwandlung, Festlegung des Mitarbeiters auf späteren Verwendungszweck des Guthabens, da aufgrund der neuen Restriktionen zur Kapitalanlage im Flexi-II-Gesetz eine der möglichen Anlageformen (die renditestärkere) nur noch gewählt werden kann, wenn eine ausschließlich ruhestandsnaher Freistellung aus dem Wertguthaben vorgesehen ist.
- Limitierung der jährlichen Einbringung auf maximal doppelte BBG.
- Limitierung der maximalen Entnahmedauer auf sieben Jahre.

Unverändert blieben die Entgeltumwandlungsmöglichkeiten sowie die Insolvenzsicherung über das CTA. Die administrative Portallösung wurde auf die neuen Gegebenheiten angepasst.

Durch die Gesetzesänderung im Hinblick auf die Nominalwertgarantie und Beschränkung der Anlagemöglichkeiten (bei nicht ruhestandsnahem Freistellungszweck) wie sie für Sozialversicherungsträger gelten (SGB IV), war ein völlig neues Kapitalanlagemodell erforderlich. Die Herausforderung bestand darin, unter den gegebenen Umständen (Anlagerestriktionen) eine für die Mitarbeiter unter Renditegesichtspunkten noch attraktive Kapitalanlage zu schaffen. Das Ganze unter der Bedingung, dass die Nominalwertgarantie über das Anlageprodukt und nicht über den Arbeitgeber gewährleistet wird. Letzteres ist nicht ganz gelungen, denn dadurch, dass der Zeitpunkt der Entnahme in der nicht ruhestandsnahen Freistellung ungewiss ist und daher das angelegte Kapital jederzeit in Einstandshöhe zur Verfügung stehen muss, waren hier Kompromisse notwendig. Die Mitarbeiter müssen sich daher vor der Investitionsentscheidung auf den künftigen Verwendungszweck des Guthabens festlegen. Nach Festlegung auf den Verwendungszweck haben die Mitarbeiter dann je nach Risikoappetit verschiedene Investmentmöglichkeiten. Bei temporärem Freistellungszweck (Sabbattical) ist das Investment vorgeschrieben. Auch andere Unternehmen lassen hierfür lediglich eine sichere Kapitalanlageform wie z.B. ausschließlich Geldmarktfonds oder Versicherungen mit Garantieverzinsung zu. Sofern aber die ruhestandsnahe Freistellung gewählt wird, wird die Sache unter Renditegesichtspunkten attraktiver. Auch hier kann zwar eine konservativ ausgerichtet Variante gewählt werden, aber eben auch das neu entwickelte Produkt „Portfolio Garant" in verschiedenen Spielarten.

Im Rahmen dieses Produkts wird jede Entgeltumwandlung in ein Garantie- und in ein Renditeelement zerlegt. Das Garantieelement wird in einen sog. Zerobond investiert. Dadurch, dass der Zerobon preislich auf den Investitionszeitpunkt (Kaufdatum) abgezinst wird, werden Mittel für die renditeträchtigeren Kapitalanlagen frei . Für das Investment der dem Renditeelement zuzurechnenden Mittel steht dem Mitarbeiter eine Auswahl von Fondsportfolien sowie Einzelfonds zur Verfügung[3].

Zugegebenermaßen macht das die Anlageentscheidung nicht weniger komplex. Vor dem Hintergrund aber, dass die LBBW selbst eine Bank ist, relativiert sich die Problematik. Im übrigen ist es eine Frage der Kommunikation, wie ein solcher Sachverhalt an die Mitarbeiter transportiert wird. Sie müssen keine Kapitalmarktexperten sein und auch nicht en detail verstehen, wie ein Zerobond funktioniert. Wichtig ist, zu verdeutlichen, dass

1. Zerobonds eine sichere Kapitalanlage sind, und
2. Zerobonds ein Vehikel darstellen, die den Werterhalt der umgewandelten Beträge sichern.

Auch alle anderen beobachteten Unternehmen mussten die Kapitalanlage anpassen, sofern sie nicht bereits eine versicherungsförmige Rückdeckung mit Garantieverzinsung auf die eingezahlten Beiträge implementiert hatten. Die überwiegend investmentförmigen Kapitalanlagemodelle – in Form von Lebenszyklus-Modellen umgesetzt – hatten bisher keinerlei Garantie des Nominalwerts vorgesehen, weshalb das Risiko eines Kursverfalls i.d.R. die teilnehmenden Mitarbeiter trugen. Die Verwendungszwecke wurden konkretisiert, um – wo personalpolitisch gewünscht – die jetzt gesetzlich verankerten Freistellungszwecke auszuschließen. In der Administration und beim Insolvenzschutz waren i.d.R. keine Anpassungen erforderlich, da die neuen gesetzlichen Vorgaben des Flexi II schon eingehalten waren.

Somit lag der eindeutige Schwerpunkt der Anpassungen in der Kapitalanlage der überwiegend als Partizipationsmodelle geführten Zeitwertkonten, um die neue Werterhaltungsgarantie sowie die neuen Anlagebeschränkungen umzusetzen.

- Kleinere mittelständische Unternehmen haben sich in diesem Umstellungsprozess überwiegend für die Wahl eines versicherungsförmigen Anlageprodukts entschieden, weil sie das Risiko der Werterhaltgarantie für den Arbeitgeber im Grunde ausschließen wollten. Dabei wurde für die Insolvenzsicherung die Einzelverpfändung gewählt.
- Die größeren Mittelständler, häufig mit eigenem Treasury-Personal und etwas höherer Risikobereitschaft haben eine investmentförmige Rückdeckung beibehalten und dort im Kern die Aktienquoten deutlich reduziert sowie in einigen Fällen einen Anlageausschuss unter Einbindung des Betriebsrats zur laufenden Überwachung der Kapitalanlage ins Leben gerufen. Die Insolvenzsicherung läuft hier meist über eine überbetriebliche doppelte Sicherungstreuhand. Kunden mit in Zeit geführten Zeitwertkonten haben diese weiterhin zulässige Lösung i.d.R. beibehalten, aber eine saubere Abgrenzung zu anderen flexiblen Arbeitszeitmodellen vorgenommen und klargestellt, dass die in Zeit geführten Zeitwertkonten eben nicht für einen Ausgleich von Produktionsschwankungen zur Verfügung stehen.

5. Erfahrungen aus dem Umstellungsprozess

Der Aufwand für die Umstellung auf FlexiWertkonto II war in der LBBW sehr hoch. Es wurde zwischenzeitlich auch ernsthaft erwogen, ob ein Zeitwertkontenmodell unter den gegebenen gesetzlichen Rahmenbedingungen überhaupt noch Sinn macht. Wir haben uns letztlich dafür entschieden, weil wir von den ursprünglichen Zielsetzungen (siehe Ziffer 1) nach wie vor überzeugt waren und daran festhalten wollten.

- Zunächst einmal bestand ein nicht unwesentlicher Aufwand darin, die Einzelheiten der gesetzlichen Neuregelung überhaupt zu verstehen (Begriff des Wertguthabens inkl. AG-Anteil SV? SV-Anteile auch oberhalb BBG?) und deren Konsequenzen zu operationalisieren (Wie funktioniert eigentlich eine Übertragung auf die DRV Bund?)
- Dann musste ein völlig neues Kapitalanlagemodell entwickelt werden, dieses unter Abwägung und Bewertung möglicher Alternativen (Versicherungslösung zum Abdecken der Werterhaltsgarantie? Andere hausfremde Bankprodukte, etc.)
- Da sowohl die Kapitalanlage als auch diverse Regelungen zur Einbringung und Entnahme sich änderten, musste eine komplett neue Vereinbarung mit der Personalvertretung verhandelt und abgeschlossen werden.
- In einer weiteren Vereinbarung galt es zu regeln, wie mit den bis 2008 eingebrachten Investments umgegangen werden soll. So bestand die Möglichkeit,
  - bestehende Investments in die neuen Anlageformen zu überführen,
  - Investments in den alten Anlageformen zu belassen, bis sich der Kapitalmarkt erholt. Bei einem „Nebeneinander" von Alt- und Neuanlagen musste geregelt werden, in welcher Reihenfolge ggf. Freistellungen aus FlexiWertkonto I und II erfolgen sollen.

[3] Die genaue Funktionsweise eines solchen Anlageinstruments wird im Beitrag „Einführung eines Garantiemodells für den Vorruhestand" in diesem Jahrbuch erläutert.

- Schließlich musste den Mitarbeitern Gelegenheit gegeben werden, die in 2009 getätigten Investments in den Geldmarktfonds nun in die neuen Anlageformen zu überführen. Auch diese Option wurde technisch im Portal hinterlegt.
- Da wir schon aus dem Einführungsprozess im Jahr 2007 die Erfahrung gemacht hatten, dass umfassende Kommunikation der Mitarbeiter ein Schlüsselerfolgsfaktor für den Erfolg ist, haben wir im Dezember 2009 im Rahmen von drei zweistündigen Informationsveranstaltungen, in denen wir ausgiebig die Änderungen und Neuregelungen dargestellt haben, die Mitarbeiter ins Boot geholt.

Im Tenor können diese Erfahrungen im Umstellungsprozess auch aus sonstigen Marktbeobachtungen bestätigt werden. Am wichtigsten war, Verständnis für die neuen Regelungen bei Arbeitgeber und Mitarbeitervertretungen zu schaffen, obwohl die parallel (und heute immer noch) stattfindenden Diskussionen mit den Sozialversicherungsträgern und Steuerbehörden nicht immer klare Vorgaben ermöglich(t)en. Der Zeitaufwand bzw. die Zeitspanne für den Umstellungsprozess lag deshalb überwiegend zwischen 6 und 12 Monaten. Schwerpunkt war in jedem Fall die Frage der neuen Kapitalanlage, die der Werterhaltgarantie und der i.d.R. begrenzten Risikobereitschaft des Arbeitgebers Rechnung tragen musste:

- Viel diskutiert wurde hier natürlich darüber, dass Mitarbeitervertreter sowohl eine attraktive Rendite aber auch die Werterhaltgarantie gleichzeitig erfüllt bekommen wollen. Nahezu ein Ding der Unmöglichkeit.
- Es ergab sich in fast allen Fällen aber auch die Anforderung an die Verwaltungstools der Kunden, hohe und zeitnahe Transparenz über einerseits die Höhe der einzuhaltenden Werterhaltgarantie sowie andererseits der in der Kapitalanlage gebundenen Mittel sicherzustellen. Informationsveranstaltungen für die Mitarbeiter der Kunden waren das präferierte Mittel zu Kommunikation der Veränderungen und damit zur Sicherstellung der Akzeptanz.

6. Fazit und Bewertung

Unzweifelhaft hat die Attraktivität von Zeitwertkonten mit Umstellung auf FlexiG II gelitten. Warum?

- Gesunkene Renditemöglichkeiten infolge von Anlagerestriktionen
- Deutlich komplexere Vorschriften und demzufolge auch komplexere Modelle
- Signifikant gestiegener Administrationsaufwand
- Immer noch herrschende Unsicherheiten in einigen Regelungspunkten.

Also: Fluch!

Dennoch war die Weiterführung des FlexiWertkontos in der LBBW die richtige Entscheidung. Die Anzahl der aktiven Nutzer konnte im Zeitraum von Januar 2009 bis Mai 2010 um 23% auf nunmehr knapp 10% der Mitarbeiter gesteigert werden. Das ist in Anbetracht der komplexer gewordenen Materie und eines Jahres, in dem die LBBW keine Erfolgsvergütung gezahlt hat (aus der sich jährlich ein erheblicher Anteil an der Gesamtumwandlungssumme speist) ein echter Erfolg. Auch die neuen Anlageformen werden gut angenommen und in der ganzen Breite genutzt. Vielleicht liegt ein Grund für die gestiegene Attraktivität darin, dass nunmehr auf allen eingezahlten Beträgen eine Werterhaltsgarantie besteht.

Erfreulich auch der Blick auf die weiteren Marktbeobachtungen: Kein Unternehmen hat durch die Veränderungen des Flexi II seine Zeitwertkontenlösung beendet, so dass dort die personalwirtschaftliche Relevanz des Instruments „Zeitwertkonto" bestätigt wurde!

Also doch eher Segen?

Ganz soweit würden wir doch nicht gehen wollen!

Autoren:

Gregor Greten
Leiter Compensation & Benefits
Landesbank Baden-Württemberg

Dr. Thomas Kick
Vorstand IWV Institut für
Wirtschaftsmathematik
und betriebliche
Versorgungssysteme AG

Fachkreis Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Zeitwertkonten kennen, verstehen, nutzen! Juristischer Rahmen und konkrete Ausgestaltungsmöglichkeiten für Zeitwertkonten

Dr. Thomas Hassloecher

Das Zeitwertkonto ist eine Lösung, die bereits heute zahlreiche mit der demographischen Entwicklung zusammenhängenden Herausforderungen, wie längere Lebensarbeitszeit, lebenslanges Lernen oder Auszeiten während des Arbeitslebens, bewältigen kann. Der folgende Beitrag gilt daher der Aufklärung über das Bestehende und soll als Anregung dienen, die Lebensarbeitszeit und (Alters-)Versorgung in Unternehmen arbeitsrechtlich zu gestalten bzw. zu harmonisieren.

Die Diskussion um die „Rente mit 67" ist erneut entbrannt. Auslöser ist das vor mehr als 3 Jahren eingeführte „RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz" . Nur wenn der Arbeitnehmer von morgen Gelegenheit bekäme, seine Arbeitsleistung bis zum 67. Lebensjahr tatsächlich zu erbringen, mache eine gesetzliche Verlängerung der Lebensarbeitszeit Sinn, so Kritiker des Gesetzes. Doch ist diese Diskussion die richtige Herangehensweise an die Problematik der Verschiebung bestehender Alterstrukturen in der Gesellschaft und damit auch in den Unternehmen?

Kritiker und Befürworter der „Rente mit 67" sollten sich darin einig sein, dass zur Entlastung der gesetzlichen Rentenversicherung („RV") über eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit die Arbeitsleistung älterer Menschen auch tatsächlich nachgefragt werden muss. Ist dies nicht darstellbar, resultiert die Entlastung allein aus einer von keiner Seite gewollten Anspruchsminderung, vulgo Rentenkürzung.

Daher soll hier insbesondere aufgrund der Langfristigkeit und der zum Teil verflachten politischen Diskussion zum Thema „Rente mit 67" nicht das „Für und Wider" einer Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters näher beleuchtet werden. Vielmehr gilt es den Betroffenen, Arbeitnehmern, Arbeitgebern und schließlich dem Staat, Lösungsansätze aufzuzeigen, die bereits heute gesetzlich verankert sind. Eine Lösung lautet: Zeitwertkonten.

1. Das Prinzip Zeitwertkonten

Zeitwertkonten können Beschäftigung sichern, ohne den Arbeitgeber übermäßig zu belasten, sie können das staatliche Rentensystem entlasten ohne dabei die Ansprüche des Einzelnen zu schmälern. Letztlich kann mit Zeitwertkonten, die Lebensarbeitszeit mitarbeitergerecht gestaltet werden und zwar unabhängig von einem bestimmten gesetzlichen Renteneintrittsalter. Das Zeitwertkonto ist eine Lösung die bereits heute zahlreiche mit der demographischen Entwicklung zusammenhängende Herausforderungen, wie längere Lebensarbeitszeit, lebenslanges Lernen oder Auszeiten während des Arbeitslebens, bewältigen kann.

1.1. Abgrenzung zu weiteren Modellen einer bezahlten Freistellung

Arbeitsrechtlich gibt es zahlreiche Konstruktionen einer bezahlten Freistellung, die die folgenden – auch für Zeitwertkonten – geltenden Grundregeln erfüllen:

- Freistellung von der Arbeitsleistung
- Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses
- Fortzahlung der Bezüge.

Als Beispiele für bezahlte Freistellungen lassen sich Anspruch auf Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder aber Betriebsfreizeiten aufgrund von Produktionsschwankungen nennen. Diese Modelle „bezahlter Freistellungen" sind allerdings keine Zeitwertkonten i.S. des Gesetzes „zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen" (nachfolgend „Flexigesetz II" genannt). Eine Zeitwertkontenvereinbarung liegt vielmehr nur vor, wenn gem. § 7b SGB IV:

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

Soweit eine Wertguthabenvereinbarung vorliegt, kann das angesparte Guthaben entweder im Rahmen eines gesetzlich vorgegebenen oder vertraglich vereinbarten Verwendungszwecks (z. B. Qualifizierung oder Vorruhestand) verbraucht werden. Die Zukunft der Zeitwertkonten dürfte aber nicht in der Übernahme von Einzelthemen, wie Vorruhestand oder Qualifizierung, sondern in dem ganzheitlichen Ansatz zur Einrichtung eines Vorsorgekontos liegen, mit der der Arbeitnehmer über sein gesamtes Arbeitsleben hinweg Freistellungen gemeinsam mit dem jeweiligen Arbeitgeber bzw. über die DRV Bund ansparen und planen kann. Erste Ansätze solcher innovativer Ansätze sind bereits heute in einigen Unternehmen vorzufinden.

1.2. Der allgemeine Anwendungsbereich von Zeitwertkonten

Zeitwertkonten setzen an der begrifflichen Basis der sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung, § 7 SGB IV, an. Sie bilden einen Ausnahmetatbestand zu dem Grundsatz, demzufolge bei einer mehr als einem Monat andauernden Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis nicht mehr gegeben ist. Dies hätte zur Konsequenz, dass der damit verbundene sozialversicherungsrechtliche Schutz des Arbeitnehmers ebenfalls entfallen würde. Zeitwertkonten „fingieren" jedoch unter bestimmten Voraussetzungen eine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung und zwar auch dann, wenn der Arbeitnehmer länger als einen Monat von der Arbeitsleistung befreit wird.

Als Merkposten lässt sich festhalten, dass der Regelungsbereich der Zeitwertkonten in Form einer Wertguthabenvereinbarung gemäß § 7 Abs. 1a i.V.m. § 7b SGB IV immer dann einschlägig ist, wenn eine Freistellung von mehr als einem Monat geplant ist und darüber hinaus im Sinne des § 7b Nr. 2 SGB IV eine Vereinbarung vorliegt, die nicht die Gestaltung der Wochenarbeitszeit oder den Ausgleich von Produktionszyklen zum Ziel hat. Demnach sind auch „Gleitzeit-" oder „Jahresarbeitszeitkonten" gemäß § 7b SGB IV grunds. keine Zeitwertkonten. Schwierig wird eine Abgrenzung jedoch dann, wenn ein im Unternehmen eingeführtes Gleitzeitmo-

dell im Sinne des § 7 b SGB IV eine Freistellungsphase von mehr als einem Monat ermöglicht. Allein das Tatbestandmerkmal „Freistellungsphase von mehr als einem Monat" dürfte nicht ausreichen, um eine Vereinbarung als Wertkontenvereinbarung zu qualifizieren und die damit verbundenen Rechtsfolgen wie die Verpflichtung zum Insolvenzschutz, Organhaftung, oder die neuen Restriktionen bei Anlage der Rückdeckungsmittel zur Anwendung zu bringen. Vielmehr bedarf es einer Prüfung der oben genannten Merkmale einer Wertguthabenvereinbarung in § 7b SGB IV.

1.3. Weitere wesentliche gesetzliche Besonderheiten bei Zeitwertkonten

Für Zeitwertkonten wurden durch das Flexigesetz II neben den genannten Regelungsinhalten noch weitere Mechanismen eingeführt, die sie von anderen Modellen (noch) unterscheiden.

So wurde in § 7e Sozialgesetzbuch IV ein detaillierter Insolvenzschutz für Zeitwertkonten etabliert, der zusätzlich zur Pflicht der Absicherung durch die bspw. schon bei der Altersteilzeit bekannten Sicherungsmodelle wie Treuhand oder Verpfändung auch die Überprüfung dieses Insolvenzschutzes durch die Träger der Rentenversicherung explizit vorsieht. Darüber hinaus regelt § 7e SGB IV in Abs. 7 eine Haftung des Arbeitgebers für den aus nicht oder nicht ausreichend vorhandenem Insolvenzschutz entstandene Schäden. Diese Insolvenzschutzregelung gepaart mit einer sehr detaillierten Regelung zur Umsetzung der Anlage von Wertguthaben (§ 7d Abs. 3 SGB IV) dient dazu, die Beiträge der vom Schutzzweck des SGB IV erfassten Zweige der Sozialversicherung zu sichern. Auf das Wertguthaben bezogen betrifft dies den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Der weitere, den Entgeltanspruch des Arbeitnehmers betreffende Teil des Wertguthabens wird aufgrund des umfassenden Schutzes des Wertguthabens als Ganzes durch das SGB IV mit erfasst. Neben diesen detaillierten Regelungen zur Insolvenzsicherung und Anlage des Wertguthabens sind dessen Führung in Geld sowie die jährliche Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem teilnehmenden Arbeitnehmer über die Höhe des dem Arbeitnehmer zustehenden Teils des Wertguthabens (Arbeitsentgeltguthaben) als weitere wichtige Kriterien zu nennen.

2. Inhaltliche Ausgestaltung von Zeitwertkonten

Wie bereits allgemein beschrieben und im Newsletter 1. und 2. Quartal 2010 vom Arbeitskreis „Personalwirtschaft" näher ausgeführt, leisten Zeitwertkonten zu vielen personalpolitischen Zielen einen wertvollen Beitrag. Zeitwertkonten füllen, basierend auf ihrer gesetzgeberischen Ausrichtung genau die Lücke, die nicht durch konkrete gesetzliche Regelungen wie bspw. der Altersteilzeit- und Bundesurlaubsgesetzes oder aber staatliche Förderprogramme zur Überbrückung von erheblichen Arbeitsausfällen aufgrund wirtschaftlicher Gründe oder unabwendbarer Ereignisse („Kurzarbeitergeld") abgedeckt sind. Die Praxis hat dies bereits vor der Einführung von Flexigesetz II erkannt und schon früh Standards bei der Nutzung von Zeitwertkonten gesetzt. So finden sich heute in Unternehmen jeder Größenordnung Modelle zur Nutzung von Wertguthaben zur Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen oder für die Inanspruchnahme einer ruhestandsnahen Freistellung. Gleichzeitig haben sich Treuhandkonstruktionen wie das Contractual Trust Arrangement („CTA") oder Verpfändungsmodelle für die Insolvenzsicherung der gebildeten Wertguthaben etabliert.

2.1. Gesetzliche Freistellungszwecke Pflege, Elternzeit oder Teilzeit

Die mit § 7c SGB IV neu eingeführten Freistellungszwecke lassen sich grundsätzlich in zwei Kategorien unterteilen, in gesetzliche und vertraglich vereinbarte Freistellungen. Diese Aufzählung von Freistellungszwecken ist nicht abschließend und kann im Rahmen arbeitsvertraglicher Regelungen zwischen den Arbeitsvertrags- oder Betriebsparteien ergänzt, beschränkt oder auch gänzlich ausgeschlossen werden (§ 7c Abs. 2 SGB IV). Wird im Rahmen der Einführung von Zeitwertkonten keine Regelung zu den Freistellungsmöglichkeiten getroffen, kann das Wertguthaben nach den in § 7c Abs. 1 Nr. 1 SGB IV genannten Freistellungsvarianten vom Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden. Zu den gesetzlichen Freistellungsansprüchen des Mitarbeiters gemäß § 7c Abs. 1 Nr. 1 SGB IV zählen:

- Pflegezeiten im Sinne des § 3 Pflegezeitgesetz,
- Betreuungs- oder Erziehungszeiten nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes sowie
- Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz,

Die Aufnahme gesetzlich definierter Freistellungszwecken ist insbesondere dem neuen Recht der Arbeitnehmer geschuldet, aufgebautes Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund („DRV Bund") zu übertragen. Die Nutzungsmöglichkeiten der zur DRV Bund übertragenen Wertguthaben werden nicht durch eine arbeitsvertragliche Regelung zwischen DRV Bund und dem einzelnen Arbeitnehmer begründet, sondern werden ausschließlich anhand des Gesetzes umgesetzt. Die Unterlegung von Pflegezeit bedingten Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz durch gebildete Wertguthaben ermöglichen eine Finanzierung von Pflegezeiten und können die Entscheidung für die vorübergehende Pflege von Angehörigen erleichtern. Gleiches gilt für Freistellungen aufgrund des Elternzeitgesetzes oder auf der Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

Ein Abbedingen der gesetzlichen Freistellungszwecke ist individualarbeitsrechtlich oder kollektivrechtlich zwar möglich, führt aber nicht zu einem allgemeinen Ausschluss von Arbeitnehmeransprüchen auf Pflege-, oder Elternzeit bzw. dem Recht auf Reduktion der Arbeitszeit nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz. D.h. Arbeitnehmer haben auch im Falle eines (kollektiv-) vertraglichen Ausschlusses das Recht sich aus den genannten Gründen freistellen zu lassen, allerdings verlieren sie bei Ausschluss in der Wertguthabenvereinbarung die Möglichkeit, diese Zeiten mit einem Freistellungsgehalt aus dem Wertguthaben zu finanzieren.

2.2. Vertragliche Freistellungszwecke im Sinne von § 7c Abs. 1 Nr. 2 SGB IV

Mit Flexigesetz II wurden neben den gesetzlichen Freistellungszwecken auch vertragliche Freistellungen eingeführt.

Es lässt sich festhalten, dass der Weg einer von der Politik geforderten mitarbeitergerechten und an der Entwicklung des gesetzlichen Renteneintrittsalters orientierten Tarif- und Personalpolitik geebnet ist.

Vertraglich kann eine Reduktion der Arbeitsleistung gegen Fortzahlung des Arbeitsentgelts gemäß § 7c Abs. 1 Nr. 2 SGB IV insbesondere für Zeiten vereinbart werden,

- die unmittelbar vor der gesetzlichen Rente im Sinne des SGB VI liegen oder
- die für eine berufliche Qualifizierung in Anspruch genommen werden.

Diese im Ergebnis als Anregung des Gesetzgebers zu verstehende Gestaltungs- und Nutzungsmöglichkeit von Zeitwertkonten hat der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie" (im Folgenden TV Demografie genannt) der Chemischen Industrie bereits 2008 aufgegriffen.

Es lässt sich festhalten, dass der Weg einer von der Politik geforderten mitarbeitergerechten und an der Entwicklung des gesetzlichen Renteneintrittsalters orientierten Tarif- und Personalpolitik geebnet ist.

2.3. Zeitwertkonten als Finanzierungsmodell

Gemäß § 7 Abs. 1a Satz 2 SGB IV besteht die Möglichkeit, das Beschäftigungsverhältnis mit einer Freistellung zu beginnen. Als Maßstab für die Höhe der zu zahlenden Vergütung einer bezahlten Freistellung ohne Wertguthaben ist deren Angemessenheit. Hier wird grunds. auf die für die (spätere) Zeit der Arbeitsleistung zu zahlende Vergütung abgestellt. Mit diesem Instrument einer Vorfinanzierung von Freistellungen hat der Arbeitnehmer in begrenztem Umfang die Möglichkeit, Liquidität bedarfsgerecht zu verschieben. Das Gesetz stellt die bezahlte Freistellung ohne Wertguthaben in direktem Zusammenhang mit dem Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses. Auch wenn dem Wortlaut des Gesetzes eine Freistellungsmöglichkeit ohne Wertguthaben bei bereits bestehendem Beschäftigungsverhältnis nicht direkt zu entnehmen ist, sind mit Blick auf Sinn und Zweck der Regelung keine Einwände dagegen zu erheben, diese Freistellungsoption auch während des Beschäftigungsverhältnisses zuzulassen.

Aufgrund der häufig längerfristigen Freistellung (mehr als ein Monat) ist es insbesondere Angelegenheit des Arbeitgebers zu entscheiden, ob er Negativsalden bei den Wertguthaben erlaubt. Bei Zulassung dieser für den Arbeitnehmer interessanten Gestaltungsmöglichkeit sollte der Arbeitgeber darauf achten, den Mitarbeiter zu einer Rückzahlung der vorab verauslagten Gehaltszahlungen zu verpflichten, sei es

durch Arbeitsleistung oder aber, falls diese nicht mehr möglich ist, durch entsprechende Rückzahlungsklauseln.

3. Zeitwertkonten in der aktuellen Wirtschaftskrise: Wechselwirkungen zum Kurzarbeitergeld

Der deutschen Wirtschaft wird bescheinigt, die Wirtschaftskrise gut, insbesondere ohne drastischen Personalabbau überstanden zu haben. So hat Deutschland im August 2010 eine Arbeitslosenquote von 7,6%. Gegenüber den USA, die mit einer Arbeitslosenquote zum gleichen Zeitpunkt von mehr als 9% zu kämpfen haben, ist dies beachtlich. Viele Experten nennen die Nutzung des Kurzarbeitergeldes als entscheidenden Faktor für die – mit Blick auf die Intensität der Wirtschaftskrise – moderate Entwicklung am Arbeitsmarkt. Dieses Konzept einer (teilweisen) Freistellung statt Kündigung der Arbeitnehmer, ohne dabei die Arbeitnehmer durch Einkommensverzicht die volle Last der Krise tragen, ist gesetzgeberisches Konzept, das dem Modell der Zeitwertkonten sehr nahe kommt.

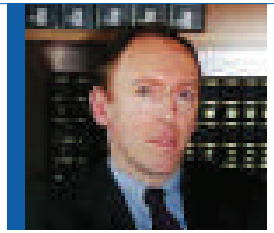
Im Gesetz wurde die Verbindung der beiden Modelle zur Flexibilisierung der Beschäftigung bereits hergestellt. So heißt es in § 170 SGB III, der den erheblichen Arbeitsausfall als eine erste Voraussetzung für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld regelt, dass ein „Arbeitsentgelthaben" u. a. dann nicht vor der Inanspruchnahme von Kurzarbeitgebergeld aufzulösen ist, wenn diese „ausschließlich für die in § 7c Abs. 1 des Vierten Buches genannten Zwecke bestimmt ist". § 7c Abs. 1 SGB IV regelt sowohl die gesetzlichen Freistellungszwecke Pflege-, Eltern- und Teilzeit als auch die vertraglichen Freistellungszwecke.

Damit besteht Einigkeit darüber, dass Zeitwertkonten, die gemäß Individual- oder Kollektivvertrag die Entnahme aus Wertguthaben für Pflege-, Eltern- und Teilzeit aber auch für berufliche Qualifizierung und/oder Vorruhestand vorsehen, vor der Inanspruchnahme im Falle von Kurzarbeit geschützt sind. Strittig ist dagegen, inwieweit Zeitwertkonten mit sonstigen vertraglichen Freistellungszwecken, wie beispielsweise Sabbaticals, ebenfalls vor dem Zugriff im Falle von Kurzarbeit geschützt sind.

Unabhängig davon wurde der Schutz der Wertguthaben durch die Neuregelung des § 170 SGB III allerdings verbessert. Vor der gesetzlichen Änderung waren lediglich der Verwendungszweck „Vorruhestand" und unter bestimmten Voraussetzungen auch der Freistellungsweck" Qualifizierung" privilegiert.

Fachkreis Steuern und Bilanzen

Einige offene Fragen bei der Rückstellungsbildung



Prof. Dr. Dietmar Wellisch

Dieser Beitrag möchte offene Fragen bei der Bildung von Rückstellungen für Zeitwertkonten in der HGB- und in der Steuerbilanz identifizieren. Der Meinungsbildungsprozess im FK Steuern und Bilanzen ist hinsichtlich der Rückstellungsbildung für diese Fälle noch nicht abgeschlossen. Deshalb sollen nur solche Regelungsbereiche bei der Einrichtung von Zeitwertkonten aufgezeigt werden, bei denen im Moment noch offene Fragen bestehen, ohne einen abschließenden Lösungsvorschlag zu präsentieren. Der vorliegende Beitrag geht nicht auf die aktuelle Diskussion innerhalb der Finanzverwaltung zur Rückstellungsbildung für Zeitwertkonten in der Steuerbilanz ein, da mögliche Änderungen in der Verwaltungsauffassung Gegenstand eines in Kürze zu erwartenden BMF-Schreibens sein werden.

Frau RA Claudia Scheithauer gilt mein herzlicher Dank für viele hilfreiche Kommentierungen eines ersten Entwurfs des vorliegenden Beitrags.

Um das Verständnis für die anzusprechenden Zweifelsfragen zu schärfen, sollen zunächst die einschlägigen gesetzlichen Regelungen zur Bildung und Bewertung von Rückstellungen aufgezeigt werden.

Im Folgenden werden Arbeitgeberbelastungen in der Freistellungsphase angesprochen, bei denen es fraglich erscheint, ob der entsprechende Aufwand bereits im Voraus als Rückstellung zu berücksichtigen ist.

Im Einzelnen wird auf den möglichen Urlaubsanspruch während einer Freistellung sowie auf zusätzliche Arbeitgeberleistungen im Zusammenhang mit der Zahlung des Freistellungsgehalts eingegangen. Als Referenzmaßstab wird die Berücksichtigung von Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers auf das Freistellungsgehalt bei der Rückstellungsbildung herangezogen.

1. Gesetzliche Regelungen zur Rückstellungsbildung

Der Arbeitgeber hat für die aus dem Wertkonto resultierende Verpflichtung auf spätere Auszahlung eine Rückstellung für ungewisse Verbindlichkeiten nach § 249 Abs. 1 Satz 1 HGB zu bilden. Für die Bewertung der auszuweisenden Rückstellung sind die Vorschriften des neu gefassten § 253 HGB maßgeblich. Danach sind Rückstellungen in Höhe des nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendigen Erfüllungsbetrags anzusetzen (§ 253 Abs. 1 Satz 2 HGB). Anders als bislang sind unter Einschränkung des Stichtagsprinzips zukünftige Preis- und Kostensteigerungen, d. h. die künftige Entwicklung des Wertguthabens, bei der Rückstellungsbewertung zu berücksichtigen. Es ist mithin der Betrag zugrunde zu legen, der nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung den auszuzahlenden Freistellungsgehältern im Zeitpunkt der Inanspruchnahme entspricht. Sagt der Arbeitgeber bspw. eine feste Verzinsung des Wertkontos zu, ist das Wertguthaben bis zum voraussichtlichen Erfüllungstermin aufzuzinsen. Trägt der Arbeitnehmer die Kosten der Verwaltung oder der Kapitalanlage, mindern sie die Entwicklung des anzusetzenden Erfüllungsbetrags. In jedem Fall aber ist der Erfüllungsbetrag in Höhe der vom Arbeitgeber zu garantierenden Mindestleistung anzusetzen. Der so bestimmte (aufgezinste) Erfüllungsbetrag ist nach § 253 Abs. 2 Satz 1 HGB unter Berücksichtigung der Restlaufzeit der Verpflichtung mit dem restlaufzeitkongruenten Zinssatz abzuzinsen.

Für akzessorische Wertkonten hätte eine Hochrechnung des Erfüllungsbetrags mit der langfristig erwarteten Rendite des Kapitalanlageprodukts und eine anschließende Diskontierung einen verzerrten Bilanzausweis zur Folge. Je nach Verhältnis der geschätzten Wertentwicklung der Rückdeckungsmittel (Underlying) zum Diskontierungszinssatz wäre die Rückstellung im Vergleich zum Stand des Wertkontos über- bzw. unterbewertet. Vor diesem Hintergrund erfolgte eine Anpassung der Bewertungsvorschriften an die Besonderheiten wertpapiergebundener Verpflichtungen. In Abweichung zu den allgemeinen Grundsätzen ist nach § 253 Abs. 1 Satz 3 HGB als Verpflichtung gegenüber dem Arbeitnehmer der bis zum Bilanzstichtag aufgelaufene Wert des Underlying zu passivieren. Da nach Inkrafttreten des Flexi-II-Gesetzes der Arbeitgeber den Werterhalt der angelegten Beträge garantieren muss, entspricht die anzusetzende Rückstellung mindestens der nach den allgemeinen Bewertungsvorschriften ermittelten abgezinsten Mindestleistung. Der Ansatz des Barwerts der Mindestleistung dürfte in den meisten Fällen allerdings unterbleiben, da bei strenger Einhaltung der neuen Kapitalanlagevorschriften ein Absinken des Wertguthabens unter den Barwert der Mindestverpflichtung unwahrscheinlich ist. Die Bewertung mit dem Zeitwert ist nicht nur anzuwenden, wenn das Underlying in Investmentanteilen besteht, sondern auch bei einer Anlage der Beiträge zu Gunsten von Rückdeckungsversicherungen oder Kapitalisierungsprodukten.

Im Gegensatz zur Verpflichtung gegenüber dem Arbeitnehmer hängt die Verpflichtung gegenüber den Trägern der Sozialversicherung nicht nur von der zugesagten Verzinsung, sondern auch von der Entwicklung der sozialversicherungsrechtlichen Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen ab. Allerdings ist davon auszugehen, dass viele Arbeitgeber die Verpflichtung gegenüber den Sozialversicherungsträgern in der Höhe ansetzen, die dem heutigen Arbeitgeberbeitragsanteil zur Sozialversicherung an der Verpflichtung gegenüber dem Arbeitnehmer entspricht.

Die vorgestellten handelsrechtlichen Bewertungsregelungen, die erstmals für Geschäftsjahre, die nach dem 31.12.2009 beginnen, zwingend anzuwenden sind, haben keine Veränderung der steuerlichen Gewinnermittlung zur Folge. Damit hat der Gesetzgeber sein Ziel einer steuerneutralen Bilanzrechtsreform zumindest im Hinblick auf Wertkonten erreicht. Aufgrund des steuerlichen Bewertungsvorbehalts gemäß § 5 Abs. 6 i. V. m. § 6 Abs. 1 Nr. 3a EStG ändert die Einführung einer generellen Abzinsungspflicht in § 253 Abs. 2 HGB nicht die steuerliche Rückstellungsbewertung. Sagt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Verzinsung der eingestellten Entgeltbestandteile zu, so entspricht die Rückstellung wegen Erfüllungsrückstands weiterhin den verzinsten Vergütungsansprüchen und den zukünftig fällig werdenden Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 EStG). Da eine Verzinsung üblicherweise zugesagt wird, ist die Rückstellung grundsätzlich nicht abzuzinsen. Auch stellt § 6 Abs. 1 Nr. 3a Buchst. f EStG die bisherige Auslegung des Stichtagsprinzips durch die Rechtsprechung weiterhin sicher. Im Gegensatz zum Handelsrecht dürfen steuerrechtlich zukünftige Preis- und Kostensteigerungen nicht in die Rückstellungsbewertung einbezogen werden.

2. Zweifelsfragen

Rückstellungen nehmen den Aufwand für künftige Auszahlungen, deren Höhe und deren Fälligkeit heute noch ungewiss sind, vorweg, wenn die Ursache der Aufwandsentstehung vor dem zu beurteilenden Bilanzstichtag liegt. Dass Verpflichtungen des Arbeitgebers auf spätere Auszahlungen von Wertguthaben dem Grunde nach als Rückstellungen zu bilanzieren sind, ist unbestritten, sofern diese Verpflichtungen aus Entgeltumwandlungen resultieren, die bis zum Bilanzstichtag den Wertguthaben gutgeschrieben wurden. Fraglich ist aber, ob spätere zusätzliche Belastungen des Arbeitgebers beim Abbau der Wertguthaben in einer Freistellungsphase bereits als Rückstellungen in den Ansparjahren vorweggenommen werden dürfen. Diese Fragen stellen sich insbesondere für die Arbeitgeberbelastungen aus einer Urlaubsgewährung in der Freistellung und für zusätzlich gewährte Arbeitgeberleistungen auf die Freistellungsgehälter. Da Fragen zur Rückstellungsbildung für Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung in der Freistellungsphase mit den vorgenannten Fragen artverwandt sind, sollen zunächst diese angesprochen werden, um eine Basis für die weiteren Überlegungen zu schaffen.

2.1. Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung in der Freistellungsphase

Der Umfang einer späteren Belastung des Arbeitgebers ist von der Art der Verwendung des Wertguthabens abhängig. Hier können sich hinsichtlich des Arbeitgeberbeitrags zur Sozialversicherung insbesondere dann Belastungsunterschiede in Abhängigkeit von der Verwendung ergeben, wenn die Wertguthaben aus Entgeltteilen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen der einzelnen Sozialversicherungszweige gebildet wurden. Nur dieser Fall soll im Folgenden betrachtet werden.

Bei einer Auszahlung im Störfall würden in oben geschilderter Ausgangskonstellation keine Sozialversicherungsbeiträge fällig. Erfolgt der Abbau der Wertguthaben jedoch im Rahmen einer Freistell von der Arbeit, wären Beiträge insoweit abzuführen, als das Freistellungsgehalt unter den einzelnen Beitragsbemessungsgrenzen der Sozialversicherungszweige liegt. Grundsätzlich sollte die planmäßige Auszahlung in einer Freistellung (und nicht im Störfall) als Referenzfall zur Beurteilung der späteren Belastung des Arbeitgebers und somit für Fragen der Rückstellungsbildung herangezogen werden. Der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung auf die bis zum Bilanzstichtag angesammelten Entgeltguthaben wäre nur dann in die Rückstellung aufzunehmen, wenn man von einer Entstehung dieser Sozialversicherungsbeiträge bis zum Bilanzstichtag ausgehen kann.

Wenn das Wertguthaben während einer Freistellungsphase abgebaut wird, dann entstehen die Sozialversicherungsbeiträge sozialgesetzlich allerdings erst in dem Entgeltabrechnungszeitraum der Freistellung. Will man die gesamten Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers zuvor bereits in die Rückstellung aufnehmen, so muss von einer wirtschaftlichen Entstehung dieser Belastung mit der Entgeltumwandlung ausgegangen werden. Auf die rechtliche Entstehung kann es dann nicht ankommen. Würde es auf die rechtliche Entstehung ankommen, so wären lediglich solche Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung in die Rückstellung aufzunehmen, die auf Entgeltteile entfallen, welche unterhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen umgewandelt wurden. Aus Sicht des Fachkreises dürfte die Rückstellungsbildung in der Praxis eher einen pauschalen Zuschlag auf alle Entgeltumwandlungen – auch oberhalb der einzelnen Beitragsbemessungsgrenzen – in Höhe des Arbeitgeberanteils vorsehen. Mit anderen Worten: die Praxis nimmt konkludent die wirtschaftliche Entstehung der späteren Belastung mit Arbeitgeberbeiträgen zum Maßstab für die Rückstellungsbildung. Folgerichtig wäre es, diesen wirtschaftlichen Entstehungsbegriff auch bei anderen Arbeitgeberbelastungen in der Freistellungsphase heranzuziehen.

Nur wenn man nicht ausschließlich auf die Freistellungsphase beim bilanzierenden Arbeitgeber für die Beurteilung der Rückstellungsbildung abstellt, kommt es noch auf weitere Überlegungen neben der Verwendung des wirtschaftlichen Entstehungsbegriffs an. Insbesondere muss dann die Frage berücksichtigt werden, wie wahrscheinlich die späteren Belastungen des Arbeitgebers für verschiedene Verwendungs- und Abbaumöglichkeiten der Wertkonten sind. Hier ist hinsichtlich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung zu beachten, dass diese – zumindest aus Sicht der Sozialversicherungsträger – nicht nur dann vom Arbeitgeber aufzuwenden sind, wenn der Arbeitnehmer sein Freistellungsgehalt von ihm bezieht, sondern auch, wenn auf seinen Antrag hin die Wertguthaben auf die DRV Bund übertragen werden.

2.2. Urlaubsgewährung während der Freistellung

Ob ein gesetzlicher Urlaubsanspruch während der Freistellung besteht, ist umstritten. Unversöhnlich prallen hier unterschiedliche arbeitsrechtliche Auffassungen aufeinander. Das Meinungsspektrum reicht von der Ablehnung mit dem Argument, dass mangels Arbeit kein Erholungsbedarf besteht, bis zur uneingeschränkten Bejahung eines gesetzlichen Urlaubsanspruchs vor dem Hintergrund des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses während der Freistellung. Um dieser Diskussion aus dem Wege zu gehen, soll zur Beurteilung der Rückstellungsfrage unterstellt werden, dass sich ein Urlaubsanspruch während der Freistellung in jedem Fall aus einer aufgenommenen Regelung in der Wertguthabenvereinbarung vertraglich ableiten lässt. Der Urlaubsanspruch wird bei seiner Verwirklichung zu einer Belastung des Arbeitgebers, da dieser aus seinen Mitteln die um den Urlaub verlängerte Freistellung zu finanzieren hat.

Vor Beginn einer Freistellung ist der Urlaubsanspruch dann in keinem Fall rechtlich entstanden. Denn er wird nur gewährt, wenn die entsprechende Freistellung, auf die sich der Urlaub bezieht, verwirklicht wurde. Legt man die rechtliche Entstehung des Urlaubsanspruchs bei der Rückstellungsbildung zugrunde, so dürfe der Arbeitgeberaufwand aus der Urlaubsgewährung nicht vor Beginn der Freistellungsphase als Rückstellung vorweggenommen werden. Allerdings würde – wie oben erläutert – die strikte Anwendung dieses rechtlichen Entstehungsgrundsatzes dazu führen, dass auch keine Rückstellungen für Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers gebildet werden dürften, die auf Entgeltteile entfallen, die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen der Sozialversicherungszweige angesammelt wurden. Macht man deshalb den wirtschaftlichen Entstehungsgrund zum Maßstab für die Rückstellungsbildung, kommt man nicht mehr zwingend zu einer ablehnenden Haltung gegenüber der Berücksichtigung späterer Arbeitgeberbelastungen aus einem Urlaubsanspruch in der heutigen Rückstellungsbildung.

> Die Praxis nimmt konkludent die wirtschaftliche Entstehung der späteren Belastung mit Arbeitgeberbeiträgen zum Maßstab für die Rückstellungsbildung.

Wenn man zusätzlich zur Freistellung noch andere Verwendungsmöglichkeiten der Wertkonten betrachtet und unter deren Einbeziehung auf die wahrscheinliche Arbeitsgeberbelastung abstellt, ergibt sich ein graduell anderes Bild. Da die urlaubsbedingten Belastungen nur dann einsetzen, wenn der Arbeitnehmer seine Freistellung antritt, ist die Wahrscheinlichkeit der Belastung geringer als für spätere Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung.

2.3. Zusätzliche Arbeitgeberleistungen auf das Freistellungsgehalt

Häufig wird in der Wertguthabenvereinbarung festgehalten, dass der Arbeitgeber auch in einer Freistellungsphase bestimmte Arbeitgeberleistungen weiterhin gewährt. So kann z. B. vereinbart sein, dass der Arbeitgeber auch in der Freistellungsphase Beiträge zu einer Direktversicherung leistet oder auf das Freistellungsgehalt bestimmte vermögenswirksame Leistungen gewährt. Fraglich ist, ob diese zugesagten Leistungen, die erst dann zu Arbeitgeberbelastungen führen, wenn der Arbeitnehmer in die Freistellung geht, bereits heute in der Rückstellungsbildung berücksichtigt werden müssen. Diese Frage ist aus grundsätzlicher Sicht nicht anders zu beantworten als die Aufnahme späterer Arbeitgeberbelastungen aus der Urlaubsgewährung in die Rückstellungsbildung. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf diese Leistungen entsteht erst mit der Inanspruchnahme der Freistellung. Er entsteht nicht bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Unternehmen. Wenn aber nur die Freistellung im Unternehmen der Maßstab zur Beurteilung der Rückstellungsbildung ist und es auf die wirtschaftliche Entstehung der Arbeitgeberbelastung ankommt, dann kann die Überlegung nicht von vornherein verworfen werden, die spätere Arbeitgeberbelastung aus Zusatzleistungen heute bereits als Aufwand vorwegzunehmen.

Nichts ist an einer Lösung so interessant wie die Aufgabe.

Karl Heinz Karius * 1935, deutscher Werbeberater

Fachkreis Anlage von Wertguthaben

Wie Phoenix aus der Asche – Kapitalanlagemodelle nach Flexi II

Christian Remke

Im Gesetzgebungsverfahren wurden viele Aspekte des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen diskutiert. Zum Teil sehr emotional wurden die geplanten Änderungen hinsichtlich der Werterhaltungsgarantie in Verbindung mit den neuen, restriktiveren Anlagevorschriften besprochen. Eine Werterhaltungsgarantie würde der weiteren Verbreitung betrieblicher Wertkontenmodelle entgegen wirken, da die fehlende Nachhaftung nach dem Vorbild US-amerikanischer 401k-Pläne bislang von der Arbeitgeberseite als vorteilhaft weil effizient und kalkulierbar wahrgenommen wurde. Die neuen Anlagevorschriften würden sowohl bei den Anbietern aus der Fondsbranche wie auch aus der Versicherungsbranche eine mit hohem Aufwand versehene Produktentwicklung erfordern, die im „worst case“ mangels Attraktivität keine Abnehmer finden würden. Die bislang weitestgehend unternehmensindividuell entwickelten Anlagekonzepte würden standardisierten Produktlösungen weichen müssen.

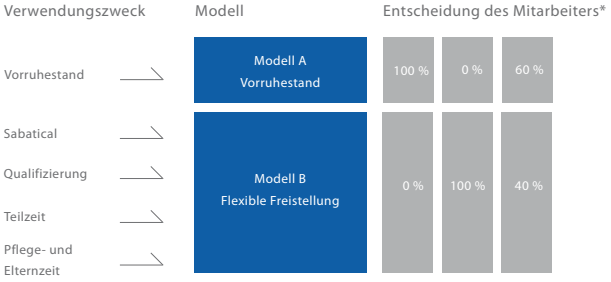
Im Jahr 1 nach Flexi II bestehen zwar anbieterseitig immer noch Wünsche zur Nachbesserung der Vorschriften, es bleibt jedoch festzuhalten, dass eine breite Palette an Produkten und Konzepten entstanden ist. Entgegen der Erwartung vieler Experten war das Ergebnis von Regulierung nicht Kahlschlag, sondern ein noch stärker ausgeprägtes Abstellen individueller Lösungen auf die Risikotragfähigkeit des Unternehmens und dessen teilnehmenden Arbeitnehmer.

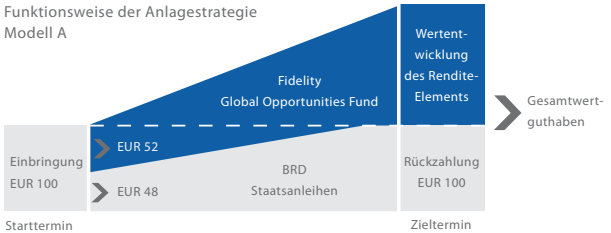
Das Ergebnis sind neue Standards, „best practices“, bei denen die Darstellung der Werterhaltungsgarantie nicht in jedem Fall auf den Anbieter übertragen wird, so dass auch Anlagekonzepte Anwendung finden, die keine harten Garantieversprechen beinhalten. Die Unternehmen aus der Chemiebranche haben über den Tarifvertrag Demographie auch hier wieder eine Vorreiterrolle eingenommen und in 2010 zahlreiche Modelle umgesetzt. Bei den folgenden Praxisbeispielen aus unterschiedlichen Branchen werden – ausgehend von unterschiedlichen personalpolitischen Rahmenbedingungen – verschiedene Anlagekonzepte vorgestellt.

Kapitalanlage der Wertkonten der Verigy Germany GmbH

Verigy entwickelt und produziert anspruchsvolle Testsysteme für die großen Unternehmen der Halbleiterbranche, die Mikrochips für die unterschiedlichsten Anwendungen von morgen schnell und mit hoher Qualität auf den Markt bringen möchten. Verigy ist ursprünglich aus Hewlett Packard hervorgegangen und beschäftigt heute weltweit 1.600 Mitarbeiter. Ein großer Teil der Entwicklung und Vermarktung der Halbleitertestgeräte ist in Böblingen angesiedelt.

Das Verigy Wertkonto wurde bewusst so gestaltet, dass die Mitarbeiter das Konto für eine breite Palette an Verwendungsmöglichkeiten nutzen können: für eine Freistellungszeit vor dem Bezug einer Altersrente, für Freistellungen zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen oder der Erholung der Arbeitskraft (Sabbatical), für Zeiten der Betreuung von Kindern oder der Pflege nahe stehender Angehöriger sowie für die Verringerung vertraglicher Arbeitszeiten. Bereits bei Einbringung von Entgeltbestandteilen entscheidet sich der Mitarbeiter, wie er später sein Wertguhaben verwenden möchte: entweder für eine ruhestandsnahe Freistellung (Modell A) oder flexibel für die anderen





Der nominelle Werterhalt wird über Staatsanleihen der BRD gesichert. Fidelity sorgt für den Erwerb der laufzeitgerechten Staatsanleihen. Die Aufteilung richtet sich nach dem Zinsniveau zum Investitionszeitpunkt

definierten Freistellungsmöglichkeiten (Modell B). Beide Modelle kann der Mitarbeiter auch parallel ansparen, wobei eine Übertragung von Modell B in Modell A zu definierten Zeitpunkten zulässig ist.

Für die treuhänderische Verwaltung und Betreuung des Wertkontos hat sich Verigy für Fidelity Investment Managers entschieden. Im flexiblen Modell B, wo der Anlagehorizont des einzelnen Mitarbeiters unbestimmt ist, wird das Wertguthaben in einen konservativ verwalteten Geldmarktfonds investiert. Entscheidende Anlagekriterien für den Geldmarktfonds sind Sicherheit (keine temporären Kursverluste) und Liquidität (jederzeitige Verfügbarkeit des angelegten Wertguthabens).

Im Modell A wurde eine Anlagestrategie gewählt, die sich am individuellen Anlagehorizont des einzelnen Mitarbeiters orientiert. Dazu wird jeder Beitrag in das Wertguthaben auf eine sicherheitsorientierte

und eine renditeorientierte Anlage aufgeteilt. Die sicherheitsorientierte Anlage wird in Staatsanleihen der Bundesrepublik Deutschland, die renditeorientierte Anlage in einen globalen Aktienfonds investiert. Verigy hat sich ganz bewusst für einen global investierenden Aktienfonds entschieden, um sowohl an den etablierten als auch an den dynamisch wachsenden Regionen der Weltwirtschaft zu partizipieren. Der Fonds wird nach einem Sektorenansatz verwaltet, wobei ein global operierendes Investmentteam in den Sektoren Konsumgüter, Gesundheit, Energie, Finanzen, Technologie, Telekommunikation und Rohstoffe weltweit nach erstklassigen Unternehmen sucht, an denen sich der Fonds beteiligt. Die Aufteilung auf die beiden Anlageklassen Staatsanleihen und globale Aktien erfolgt derart, dass zum Zieltermin für die Anlage der ursprüngliche Anlagebetrag allein durch die Staatsanleihen der Bundesrepublik Deutschland gesichert ist. Dadurch kann Verigy den Teilnehmern am Wertkonto den Werterhalt der eingebrachten Beiträge garantieren.

Das Verigy Wertkonto hat die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Anerkennung der zuständigen Behörden erhalten und ist im Juli 2010 eingeführt worden. Der endgültigen Einführung war eine Mitarbeiterbefragung vorausgegangen, bei der sich 80% der Mitarbeiter schriftlich für die Einführung des Verigy Wertkontos ausgesprochen hatten.

Autoren:
Karl-Heinz Maurer, Verigy Germany GmbH
Henry Grimm, Verigy Germany GmbH

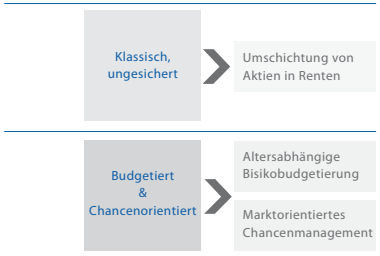
Merck KGaA – Life-Cycle-Fondskonzept mit Wertsicherung, fokussiert auf den Vorruhestand

Die Merck KGaA ist ein weltweit tätiges Unternehmen der Chemie- und Pharmaindustrie mit Sitz in Darmstadt. Von den weltweit ca. 40.000 Mitarbeitern sind ca. 10.000 Mitarbeiter in Deutschland tätig, Die Anfänge von Merck gehen auf das Jahr 1668 zurück, damit ist Merck das älteste pharmazeutisch-chemische Unternehmen der Welt. Die Verantwortung aus der Historie des Unternehmens und das klare Bekenntnis zur Produktion in Deutschland bedingen eine kontinuierliche und konsequente Personalpolitik mit dem Ziel, angemessene, innovative und tragfähige Konzepte in allen Bereichen des Personalwesens zu entwickeln.

Zunehmend wichtig ist der Übergang vom aktiven ins passive Erwerbsleben. Im Rahmen der Vorgaben aus dem Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie" hat die Merck KGaA entschieden, die Mittel aus dem Demografiefonds (§ 7 des TV) zur Förderung eines individuellen Aufbaus von Langzeitkonten (gemäß § 8 des TV) zu verwenden. Dem Unternehmen wie der Arbeitnehmervertretung war es dabei wichtig, ein stabiles, richtungweisendes Konzept zu entwickeln. Dieses sollte insbesondere die Altersverteilung der Mitarbeiter berücksichtigen und einen schonenden Übergang von dem in der Vergangenheit genutzten Modell der klassischen Altersteilzeit in ein von gemeinsamer Verantwortung getragenes Lebensarbeitszeitmodell gewährleisten. Das Merck Langzeitkontenmodell sieht daher eine Fokussierung auf den Vorruhestand vor, wobei ältere Mitarbeiter aufgrund des geringeren Anlagezeitraums – zeitlich begrenzt – eine erhöhte Förderung aus dem Merck-Demografiefonds erhalten. Aufgrund der Altersverteilung führten die Überlegungen bei Merck zu der Erkenntnis, auch ein für jüngere Mitarbeiter attraktives renditeorientiertes Anlagekonzept anbieten zu wollen – unter Berücksichtigung des Flexi II. Bekanntlich sind langfristig höhere Renditen am Kapitalmarkt mit der Akzeptanz von Risiken verbunden. Es war allen Beteiligten klar, dass die Fondsrückdeckung des Anlagekonzepts zugunsten einer langfristig möglichen attraktiven Rendite nicht die jederzeitige Deckung der Verpflichtungen beispielsweise im Störfall gewährleisten kann. Die theoretische Möglichkeit einer Unterdeckung bei einer Freistellung zum Vorruhestand sollte über die Ausgestaltung des Konzeptes weitestgehend eliminiert werden.

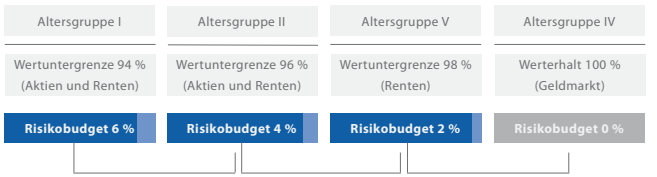
Das Anlagemodell

Merck hat sich für die Implementierung eines Lebenszykluskonzeptes / Life-Cycle-Konzeptes entschieden. Die Gründe liegen in der hohen Individualität des Konzeptes: Jüngere Mitarbeiter können aufgrund des langen Anlagehorizontes höhere Risiken tragen als ältere Mitarbeiter, die gegen Ende der Beschäftigung von starken Schwankungen am Kapitalmarkt geschützt werden müssen. Klassisch erfolgt die Umsetzung eines Life-Cycle-Konzeptes über eine sukzessive Umschichtung von Aktien in Renten. Eine Umsetzung dieses auf einer einfachen Grundannahme basierenden Konzeptes birgt jedoch Risiken und ist zudem im Wertverlauf gänzlich ungesichert. Zum einen würde ein schlechtes Aktienjahr wie 2008 im ungesicherten Portfolio eines jüngeren Mitarbeiters eine Wertminderung nach sich ziehen, die unter Umständen auch nach Jahren noch nicht wieder aufgeholt ist. Zum anderen ist es notwendig, in Aktien investiert zu sein, wenn Aktien „laufen" und in Renten, wenn Renten „laufen" – mit einer allein altersabhängigen, ansonsten aber völlig statischen Allokation würden die Teilnehmer ohne Not auf Chancen verzichten. Ein weiterer Punkt, dem Merck bei einer Umsetzung gemäß dem klassischen Ansatz skeptisch gegenüber stand, ist die systematische Unterschätzung von Durations- und Bonitätsrisiken im Rentenbereich. Daher wurde gemeinsam mit dem Anbieter Metzler Asset Management ein neuer, evolutionärer Life-Cycle-Ansatz entwickelt, der – reduziert auf die einzig richtige Annahme der altersentsprechenden Risikotragfähigkeit eines jeden Mitarbeiters – verschiedene Risikobudgets pro Altersklasse vorsieht.



Als Rückdeckung wurden vier Publikumsfonds mit verschiedenen Risikobudgets ausgewählt, die über ein Wertsicherungskonzept vor Kursverlusten schützen, die über eine im Vorhinein vereinbarte Untergrenze hinausgehen.

Life-Cycle-Konzept
Mit zunehmendem Alter wird das Risikobudget reduziert – die Chancen bleiben



Das Wertsicherungskonzept in Verbindung mit einem für jeden Fonds definierten Risikobudget soll gewährleisten, dass die vereinbarte Wertuntergrenze nicht unterschritten wird – immer bezogen auf ein Jahr. Ausgehend vom aktuellen Grad der Ausnutzung des Risikobudgets wird das zur Verfügung stehende Risikokapital in die Asset-Klasse investiert, bei der eine positive Entwicklung zu erwarten ist. Eine Asset-Klasse, für die der Kapitalmarkt negative Signale sendet, wird abgebaut. Sofern der Aktien- und Rentenmarkt für beide Asset-Klassen negative Signale erzeugt, wird in Geldmarkt umgeschichtet.

Das Wertsicherungskonzept sieht dabei explizit keine Restlaufzeit vor, sondern orientiert sich stringent an den vorliegenden Marktbedingungen und dem verbleibenden Puffer zur Wertuntergrenze bis zum Ablaufen des Wertsicherungszyklus. Der Wertsicherungszyklus ist bewusst auf Jahresbasis gesetzt worden, um den sich ständig ändernden Markteinflüssen gerecht zu werden. Dieser Aspekt dient uneingeschränkt dem Chancenmanagement und soll höhere Renditen ermöglichen. Die Mitarbeiter investieren in den für sie ermittelten Fonds. Bei Erreichen der Altersgrenze für den Fonds werden sämtliche Investitionen umgeschichtet in den nächsten vorgesehenen Fonds.

Damit soll sichergestellt werden, dass Mitarbeiter entsprechend ihres Lebensalters

- immer in dem für sie ermittelten Fonds entsprechend ihrer Risikotragfähigkeit investieren
- immer in der Asset-Klasse investiert sind, die aktuell Chancen bietet
- immer proportional in der Asset-Klasse unterinvestiert sind, die aktuell Risiken erzeugt

Hinzu kam ein Geldmarktfonds, bei dem der Werterhalt der geleisteten Beiträge gesichert ist und in welchem die getätigten Investitionen erst wenige Jahre vor Beginn der Auszahlungsphase allokiert werden.

Einführung des Modells

Für diese Form des Life-Cycle-Konzeptes sprachen aus Sicht von Merck mehrere Punkte. Hervorzuheben hier, dass bei der mitarbeiterindividuellen Kapitalanlage, die jüngeren Mitarbeitern höhere Renditechancen ermöglicht als Garantiemodelle, der damit einhergehende administrative Mehraufwand für Merck relativ gering ausfällt. Der Baustein „Kapitalanlage" trägt damit seinen Beitrag zur Attraktivität des Merck Langzeitkontenmodells, der aus Unternehmenssicht für den Erfolg unerlässlich ist.

Das Modell steht seit der Auflage der notwendigen Publikumsfonds bereit für die Anlage der Mitarbeiterbeiträge. Über den Erfolg des Anlagekonzeptes kann erst in einigen Jahren objektiv Rechenschaft abgelegt werden. Die Höhe der ersten Umwandlungssummen lassen jedoch vermuten, dass das Langzeitkontenmodell von den Mitarbeitern von Merck geschätzt wird.

Autor:
Christian Remke, Geschäftsführer
Metzler Asset Management GmbH

Deutsche Bank AG - Einführung eines Garantiemodells für den Vorruhestand

Das Wertkontenmodell „db zeitinvest" für Mitarbeiter der inländischen Konzerngesellschaften der Deutsche Bank AG existiert seit 2001. Ca. 4.500 Mitarbeiter nutzen das Modell, um Wertguthaben zur Finanzierung eines vorgezogenen Ruhestandes oder eines Sabbaticals anzusparen. Eingebracht werden können feste und variable Entgelt- sowie Zeitbestandteile. Zeitinvest ist bei Mitarbeitern wie Führungskräften über alle Geschäftsbereiche ein anerkannter Bestandteil des Instrumentariums zur Gestaltung der individuellen Lebensarbeitszeit.

Die Vorgaben des FlexiG II führten für die Bank nur in Bezug auf die neu aufgenommenen Restriktionen bzgl. der Kapitalanlage zu einem Anpassungsbedarf des Modells. Bis zum Inkrafttreten der Regelungen konnten die Mitarbeiter zwischen drei Fonds mit unterschiedlichem Risikoprofil wählen (Aktien, 50:50 Aktien/Renten und Renten). Hinzu kam ein Geldmarktfonds bei dem der Arbeitgeber den Werterhalt geleisteter Beiträge garantierte und der vorrangig zu der Begleitung der Auszahlungsphase genutzt wurde. Investments erfolgten breit gestreut über alle Optionen.

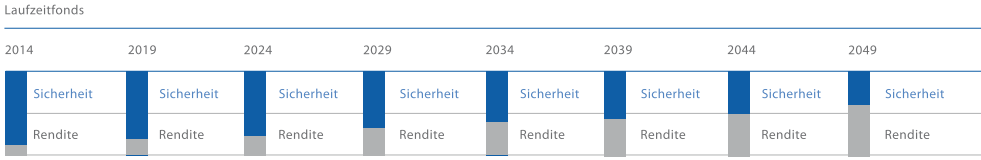
Als es darum ging, eine gesetzeskonforme Anschlusslösung zu schaffen, gab es drei wesentliche Vorgaben:

- Es sollte der Fondsanbieter sein, der der Bank (als formal in der Pflicht stehendem Arbeitgeber) den Werterhalt geleisteter Beiträge garantieren würde
- Das Modell sollte für eine Belegschaft, deren „täglich Brot" der Umgang mit Chancen und Risiken des Kapitalmarktes ist, so wenig wie möglich an Attraktivität einbüßen
- Es galt die Komplexität administrativer Fragestellungen weitestgehend zu reduzieren

Die beiden erstgenannten Maßgaben führten zu der Erkenntnis, dass man nicht umhinkommen würde, getrennte Kapitalanlagemodelle für den Vorruhestand und das Sabbatical einzuführen. Jederzeit garantierte Verfügbarkeit hat ihren Preis – einerseits in Form der gesetzlich vorgegebenen Begrenzung auf max. 20% Aktien, andererseits durch die Limitierungen des Risikomanagements, denen sich ein Fondsanbieter unterwirft, der den Erhalt der geleisteten Beiträge garantieren soll.

Für kurzfristig orientierte Mitarbeiter oder solche, die auf einen unbestimmbaren Freistellungszeitpunkt hin sparen, wurde ein attraktiver Publikumsfonds geschaffen, dessen Aktienexposure unter 20% liegt, der ein hartes Garantieversprechen abgibt und für den eine jährliche Rendite um 3% nach Kosten erwartet wird. Mehr geht nicht.

Eine auf den Vorruhestand fokussierte Lösung kann (und darf) in Sachen Kapitalanlage mehr, weil der Anlagehorizont langfristig ist. Bei dem im Folgenden dargestellten Modell von Pooled Funds für die Konzerngesellschaften der Deutsche Bank und größere Unternehmenskunden steht das aktive Management des Risiko-Ertrag-Profils im Vordergrund.



Das Anlagemodell

Aufgelegt wurden insgesamt 8 sogenannte Laufzeitfonds. Diese als Spezialsondervermögen ausgestalteten Garantiefonds sind „pooled Fonds" – Investor ist nicht ein Plansponsor wie die DB bzw. ihr Treuhänder, beteiligen können sich vielmehr auch Dritte mit gleicher Interessenlage. Durch die Laufzeitstruktur des Modells kann das hinter jedem der acht Fonds liegende Portfolio so gesteuert werden, dass die Fondsgesellschaft eine explizite Garantie zum jeweiligen Ablaufdatum aussprechen kann. Eine solche Unterscheidung der Laufzeitbänder ermöglicht eine altersabhängige Allokationsanpassung und damit eine effiziente Nutzung des Risikobudgets des einzelnen Mitarbeiters: wenn also die ruhestandsnahe Freistellung für einen Mitarbeiter für das Jahr 2014 ansteht, werden seine Beiträge in den Fonds mit dem entsprechenden Ablaufdatum investiert, die Gesellschaft garantiert die Rückzahlung mindestens der von ihm geleisteten Beiträge zu diesem Zeitpunkt.

Diese Fonds investieren in Rententitel, Aktien und Geldmarktinstrumente. Dabei wird in jedem Fonds klar und transparent zwischen einer Renditekomponente und einer Sicherheitskomponente unterschieden. Die Allokation zwischen beiden Komponenten wird besonders durch die Restlaufzeit, zusätzlich aber auch durch aktuelle Marktbedingungen bestimmt. Über die Sicherheitskomponente wird die für den Werterhalt zum Vorruhestand benötigte sichere Anlage abgebildet. EUR 100 Beitrag z.B. zu Gunsten des Laufzeitfonds 2014 werden mit dem für die entsprechende Frist aktuell anzusetzenden Marktzins abgezinst. Der sich ergebende Betrag (immer < 100) wird in laufzeitkongruente Zero-Coupon-Anleihen Europäischer Staaten bester Bonität investiert, sodass eine Rückzahlung von 100 in 2014 gewährleistet ist. Der verbleibende Rest – im Falle des 2014er Fonds wenig, im Falle des 2049er Fonds ein Großteil des Beitrags geht in die Renditekomponente. Diese Beimischung renditeorientierter Anlageinstrumente (wie Aktien) ermöglicht die Partizipation an Chancen der Kapitalmärkte über die Garantie einer Rückzahlung geleisteter Beiträge hinaus.

Hohe Erträge aus der Renditekomponente werden regelmäßig in die Sicherheitskomponente überführt, um einen Rückfall auf das Garantieniveau z.B. kurz vor Laufzeitende auszuschließen. Zusätzlich wird die Allokation innerhalb des jeweiligen Laufzeitfonds spätestens jährlich auf den reduzierten Anlagehorizont angepasst indem der Portfoliomanager die Renditekomponente zu Gunsten der Sicherheitskomponente reduziert. Wie bei traditionellen Life-Cycle Modellen wird so der sinkenden Risikotragfähigkeit Rechnung getragen. Administrativ vorteilhaft, findet diese Umschichtung innerhalb des jeweiligen Laufzeitfonds statt. Bei Erreichen des Laufzeitendes wird der Fonds geschlossen, die Wertguthaben im Vorwege der Entnahme in einen Geldmarktfonds überführt und ein neuer Fonds (z.B. Laufzeitfonds 2050) aufgesetzt.

Einführung des Modells

Für das sog. „Wertsicherungskonzept" sprachen aus Sicht des Arbeitgebers die Garantie des Anbieters zum Laufzeitende, die mitarbeiterindividuelle Kapitalanlage bei Aufrechterhaltung des Life Cycle Gedankens mit Renditechancen für jüngere Mitarbeiter deutlich oberhalb dessen, was das „Kurzfristmodell" verspricht, sowie die Vereinfachung administrativer Prozesse (wie z.B. Ordering, Fondsauswahl, etc.) und das Heben von Synergieeffekten.

Das Modell steht seit Nov. 2009 bereit für die Anlage neuer Mitarbeiterbeiträge und hat sich seit dem erfolgreich bewährt. Auch die Altinvestments wurden in die zwei neuen Modelle überführt. Die Kommunikation seitens HR war aufwendig, da zeitgleich der Hintergrund der Änderungen, die neuen Anlageoptionen sowie die Konsequenzen einer Wahl und die (eingeschränkten) Möglichkeiten eines Wechsels von Option 1 zu Option 2 erläutert werden mussten.

Letzten Endes entschieden sich knapp 60% für das Vorruhestandsmodell, etwas mehr als 40% optierten für die konservativere Anlagestrategie und jederzeitige Verfügbarkeit des Modells „Sabbatical".
Die Überführung der Altinvestments wurde zu drei Stichtagen durchgeführt, so dass Umschichtungen im Dez. 2009, bzw. März od. Juni 2010 stattfanden. In Zeiten volatiler Märkte wurden zum ersten Termin etwa 20% zum Termin im März 12% und die überwiegende Mehrheit zum letztmöglichen Überführungszeitpunkt übertragen.

Autor:
Fabienne A. Krug
Team Pensions DC, Fiduciary Management,
Deutsche Asset Management

Investmentgesellschaft mbH Roche Diagnostics - Langzeitkontenmodell (Sabbatical und Vorruhestand) mit einem Versicherungsprodukt

Roche Diagnostics GmbH hatte die Umsetzung einer Arbeitszeitausweitung in Form eines Langzeitkontos und des Chemie-Pensionsfonds beschlossen. Das Modell soll den Mitarbeitern die flexiblere Gestaltung der individuellen Lebensplanung ermöglichen und zugleich den demografischen Entwicklungen Rechnung tragen. Somit konnte das Unternehmen erneut seinen Ruf als innovativer und mitarbeiterfreundlicher Arbeitgeber unterstreichen und dem Tarifvertrag der Chmiebranche „Lebensarbeitszeit und Demografie" vorgreifen.

Im Rahmen eines Ausschreibungsverfahrens hat sich Roche Diagnostics für die R+V Lebensversicherung AG als Komplettanbieter für Zeitwertkonten entschieden. Das Angebot musste die Anforderungen der Ausschreibung hinsichtlich internetbasierter Verwaltungsplattform, Anlagemöglichkeiten, Treuhandlösung sowie Beratungsleistung erfüllen und diese in der gewünschten Form umsetzen können.

Das implementierte Modell

Die Vollzeit-Tarifmitarbeiter des Unternehmens erhielten die Möglichkeit, ihre betriebsübliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Wochenstunden auszuweiten. Die sich hieraus ergebende zusätzliche Vergütung wird in ein Langzeitkonto und / oder im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung in den ChemiePensionsfonds als etablierten Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung eingebracht.

Anlagevarianten

Im Rahmen des Langzeitkontos wurden zu Beginn der Implementierung die drei Anlagevarianten „Garantie", „Balance" und „Chance" angeboten. Die Anlagevariante „Garantie" ist ein individuell auf Langzeitkonten zugeschnittenes Versicherungsprodukt mit einem garantierten Beitragserhalt und einer marktüberdurchschnittlichen Verzinsung. Bei den Anlagevarianten „Balance" und „Chance" handelte es sich um fondsbasierte Produkte mit unterschiedlicher Risikogewichtung.

Eine prozentuale Aufteilung zwischen den Anlagevarianten im Langzeitkonto und dem ChemiePensionsfonds ist möglich.

Aufgrund der geänderten gesetzlichen Anforderungen des „Flexi-II-Gesetzes" wurden die Anlagevarianten „Balance" und „Chance" durch die Anlagevariante „Invest" ersetzt. Bei „Invest" handelt es sich ebenfalls um ein Versicherungsprodukt mit einem garantierten Beitragserhalt in Verbindung mit einer Fokussierung auf eine chancenorientierte Anlage.

Roche Diagnostics legte bereits vor der Einführung des „Flexi-II-Gesetzes" bei der Auswahl der Anlagevarianten großen Wert auf eine Anlagevariante mit Nominalwertgarantie. Die gewünschte Nominalwertgarantie sollte nicht nur bei der Inanspruchnahme der Freistellung vor Rentenbeginn sondern auch bei Freistellungsphasen für Qualifizierungen, Pflege von Familienangehörigen und individuelle Auszeiten, sogenannte Sabbaticals, sowie Störfällen zum Tragen kommen. Die Anlagevarianten „Garantie" und „Invest" erfüllen die erforderlichen Kriterien.

Neben den Vollzeit-Tarifmitarbeitern wird das Modell auch den Teilzeit-Tarifmitarbeitern und den AT-Mitarbeitern angeboten. Diese können sich mit bis zu 7 Prozent ihres Monats- bzw. Jahresentgelts an dem Modell beteiligen. Die Flexibilität des Langzeitkontos drückt sich nicht nur in der Ausgestaltung der Anlagevarianten aus, sondern zeigt sich insbesondere bei der Vielfalt der Freistellungsoptionen. Neben der Freistellung vor Rentenbeginn sind Freistellungsphasen für Qualifizierungen, Pflege von Familienangehörigen und individuelle Auszeiten möglich.

Implementierungsphase

Im Rahmen eines Kick-Off-Workshops wurden die relevanten Themen des Einführungsmanagements besprochen, die Ansprechpartner benannt und Verantwortlichkeiten definiert. Neben den jeweiligen Wünschen und Anforderungen des Unternehmens sind die wichtigsten Themen die Betriebsvereinbarung oder Versorgungsordnung, die Vertragskonstellation und -konditionen, die Verwaltung der Zeitwertkonten, die Produktauswahl sowie die gesetzliche Insolvenzsicherung.

Eine klare Definition der Anforderungen durch das Unternehmen und eine gemeinsame Zeit- bzw. Projektplanung zählen zu den Erfolgsfaktoren. Insbesondere eine abgestimmte Zeitplanung ermöglicht den beteiligten Parteien die notwendige Ressourcenkoordination.

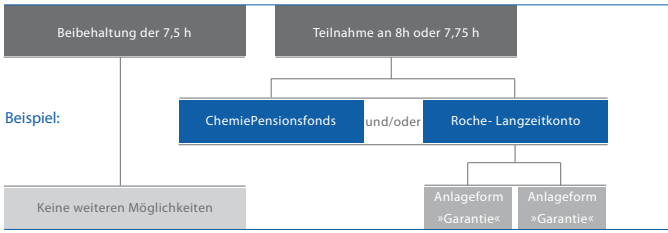
Kommunikationsprozess

Einer der wichtigsten Faktoren für eine erfolgreiche Einführung und die Akzeptanz des neuen Produktes durch die Mitarbeiter ist die Kommunikation innerhalb des Unternehmens. Die Kommunikationsabteilung kennt die unterschiedlichen unternehmensüblichen Ansprachemöglichkeiten und nimmt in der Abstimmung des Prozesses eine entscheidende Rolle ein. Anbieterseitig ist die Benennung eines festen Ansprechpartners und Projektverantwortlichen eine wichtige Komponente.

Für die Kommunikation wurde ein mehrstufiges Vorgehen festgelegt. Im ersten Schritt wurden die Mitarbeiter auf Betriebsversammlungen an den Standorten von Roche Diagnostics über die beschlossene optionale Arbeitszeitausweitung und die Anlagemöglichkeiten des Modells, Hintergrund und Expertise des Anbieters, die Zeitplanung und die bevorstehenden Informationsveranstaltungen informiert.

Parallel dazu wurden mit dem Personalbereich von Roche Diagnostics die Kommunikationsmaßnahmen vereinbart. Der Anbieter stellte eine Hotline für alle Mitarbeiter mit einem First- und Second-Level-Support zur Verfügung. Durch diese Maßnahme wurde der Personalbereich von Roche Diagnostics nachhaltig entlastet und konnte Anfragen zum Thema Langzeitkonto auslagern.

Die Informationsveranstaltungen für die Mitarbeiter wurden für einen Zeitraum von zwei Monaten geplant. Sie umfassten 15 Veranstaltungstage mit 30 Informationsvorträgen, in deren Rahmen die Mitarbeiter umfassende Informationen über das Langzeitkonto, die Anlagevarianten und Freistellungsmöglichkeiten sowie den ChemiePensionsfonds erhielten. Die Veranstaltungen wurden durchgehend vom Personalbereich des Arbeitgebers begleitet. Im Anschluss an die Vorträge hatten die Mitarbeiter die Möglichkeit, weitere Informationen einzuholen und sich für ein individuelles Beratungsgespräch anzumelden. Mehr als 3.000 Mitarbeiter haben an den Informationsveranstaltungen teilgenommen.



Das Thema „Zeitwertkonten" erfordert neben den allgemeinen Informationen eine individuelle Beratung, die die Lebensplanungen der Mitarbeiter berücksichtigt. Diesem Umstand wurde durch die Möglichkeit der Einzelberatungen Rechnung getragen. In Abstimmung mit Roche Diagnostics wurden die Mitarbeiter von Experten und der auf die Chemiebranche spezialisierten Beratungsgesellschaft Pension Consult zu den Themen Langzeitkonto und ChemiePensionsfonds informiert. Die Beratungsgespräche basierten ausschließlich auf den Inhalten der Betriebsvereinbarung, den vereinbarten Produktparametern und der Risikoerläuterung der angebotenen Anlagevarianten. Es wurden keine Empfehlungen hinsichtlich der Produktauswahl oder der Anlagevarianten ausgesprochen. Es wurden während der Einführungsphase ca. 150 Einzelgespräche mit den Mitarbeitern geführt.

Flexi-II-Gesetz

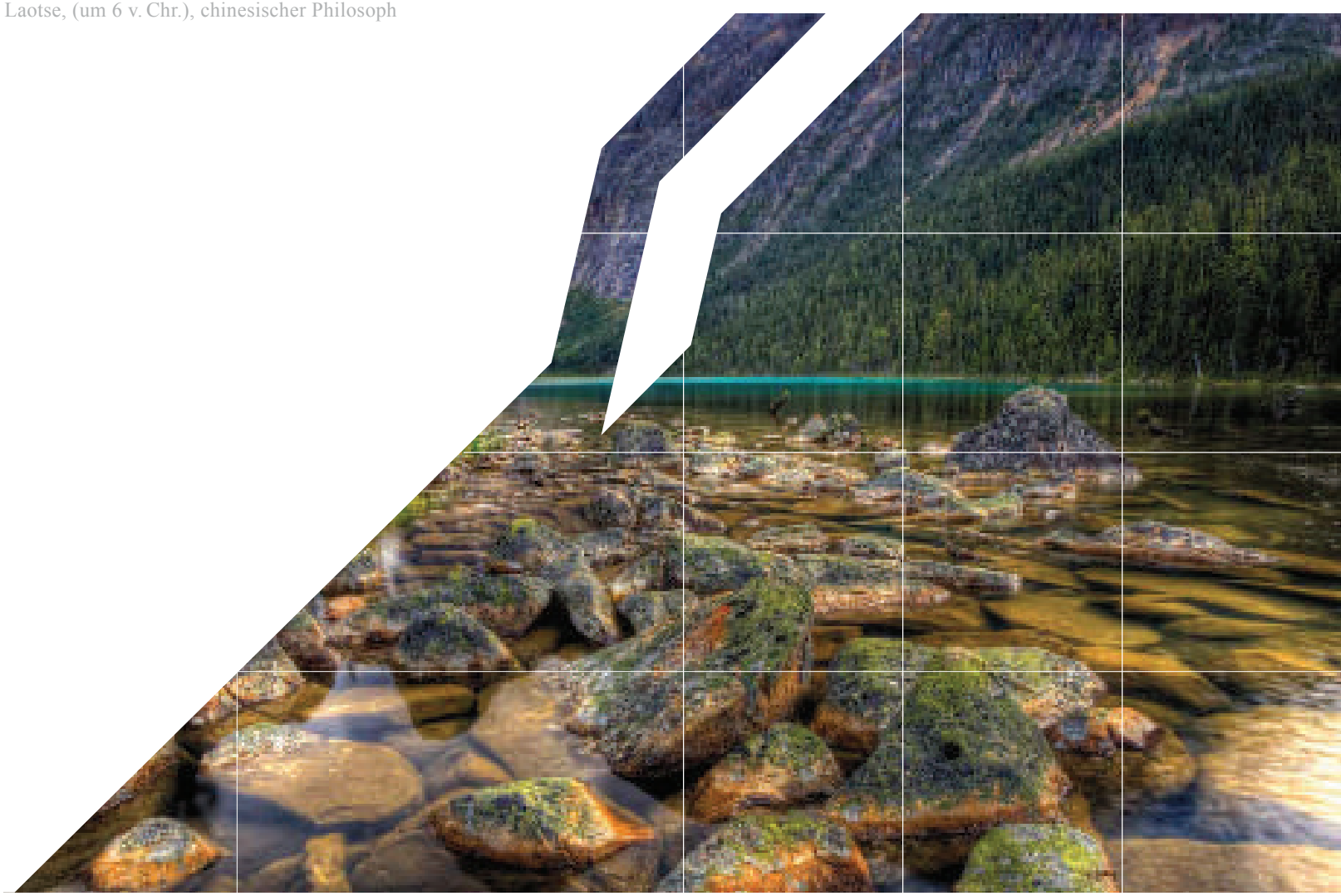
Bereits während der Einführungsphase des Zeitwertkontenmodells wurden mit dem Unternehmen das Gesetzgebungsverfahren und die möglichen Auswirkungen besprochen und analysiert. Das Modell wurde entsprechend flexibel gestaltet und ermöglicht eine schnelle Reaktion auf Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen.

Die gesetzesrelevanten Anforderungen zur Abgrenzung von Arbeitszeit- und Zeitwertkonten, gesetzliche Freistellungszwecke, Kapitalanlage, Portabilität und Insolvenzschutz des „Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen" wurden in einem fortlaufenden Dialog berücksichtigt.

Autor: Markus Zahn
Abteilungsleiter Makler- und Industriegeschäft
bei R+V Lebensversicherung AG

Nur wer sein Ziel kennt, findet den Weg.

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



Fachkreis Administration

Outsourcing der Verwaltung von Zeitwertkonten: Rechtskonforme Gestaltung unter Datenschutzaspekten

Nicolas Hoeltgen

Die Verwaltung von Zeitwertkonten unterliegt hohen gesetzlichen Anforderungen, die zuletzt im Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeiten (Flexi II) novelliert wurden. Auf Grund der Komplexität der Materie beauftragen zahlreiche Unternehmen externe Spezialisten mit der Administration dieser Konten. Argumente für ein solches Outsourcing sind neben der Schonung hauseigener Ressourcen vor allem der Rückgriff auf professionelle, mit der Materie vertraute Experten und die Etablierung transparenter Kostenstrukturen bei gleichzeitigem Profitieren von den Skaleneffekten des Anbieters.

Trotz dieser Vielzahl an offensichtlichen Vorteilen muss berücksichtigt werden, dass dabei personenbezogene Daten das Unternehmen verlassen und somit Risiken auch für das Unternehmen als Auftraggeber entstehen. Dazu folgendes Fallbeispiel:

Ein Unternehmen hat die technische Abwicklung der betrieblichen Zeitwertkonten im Rahmen eines Application-Services an einen Dienstleister ausgelagert. Die Datenverarbeitung findet so statt, dass Mitarbeiter des Dienstleisters im Zuge der Administration und Datensicherung auch Zugriff auf die Lohndaten nehmen können. Aus ungeklärter Ursache werden persönliche Daten von Mitarbeitern des Auftraggebers öffentlich zugänglich. Betroffene Mitarbeiter beschweren sich bei der zuständigen Aufsichtsbehörde des jeweiligen Bundeslandes. Der Arbeitgeber hat im Dienstleistungsvertrag lediglich die Verfügbarkeit und das Wiederanlaufen des Dienstes der Zeitwertkontenadministration geregelt, nicht jedoch das Thema Datensicherheit. Damit verstößt der Arbeitgeber gegen die Vorschriften der zweiten Datenschutznovelle für Verträge, die nach dem 1. September 2009 in Kraft treten. Diese Novelle sieht Sanktionen bei nicht richtiger, nicht vollständiger oder nicht vorgeschriebener Weise erfolgter Erteilung eines Auftrages vor (vgl. § 43 Abs. 1 Nr. 2b und § 43 Abs. 3 des deutschen Bundesdatenschutzgesetzes). Konkret droht unserem Arbeitgeber ein Bußgeld von bis zu 50.000 Euro.

Wie also umgehen mit diesen Risiken? Was müssen Arbeitgeber berücksichtigen? Wie sollten vertragliche Vereinbarungen gefasst sein, um das Risiko für den Arbeitgeber zu minimieren?

Die Gesetzesgrundlage

Der Begriff der Auftragsdatenverarbeitung ist nicht endgültig im Gesetz definiert und ist deshalb von anderen Begriffen, wie zum Beispiel der Funktionsübertragung abzugrenzen.

Ein Hauptmerkmal der Auftragsdatenverarbeitung ist, dass der Auftraggeber für die Einhaltung der entsprechenden Vorschriften über den Datenschutz verantwortlich bleibt. Das bedeutet im Gegenzug, dass der Dienstleister weisungsgebunden ist und lediglich eine unterstützende Hilfsfunktion für den Auftraggeber (vgl. §3 Abs. 7 und 8 Bundesdatenschutzgesetz, im Folgendem „BDSG“) übernimmt. Die Vergabe des Auftrags hat unter besonderer Berücksichtigung der technischen und organisatorischen Eignung des Auftragnehmers zu erfolgen. Der Auftrag hat schriftlich zu erfolgen, wobei die Datenverarbeitung selber sowie die zugehörigen technischen und organisatorischen Maßnahmen zu beschreiben sind. Zu diesen Maßnahmen gehört insbesondere auch die Gewährleistung der Auftragskontrolle. Der Auftragnehmer bleibt bezogen auf die Datenverarbeitung weisungsgebunden (vgl. Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik, www.bsi.de).

Im Folgenden befassen wir uns primär mit dem für IT-Outsourcing maßgeblichen Anforderungskatalog des geänderten § 11 des BDSG, der die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten im Auftrag regelt. Die unten genannte Fassung wurde mit der zweiten Datenschutznovelle verabschiedet und trat am 01.09.2009 in Kraft.

Wie ist nun der Wortlaut im § 11 BDSG, der sich explizit mit der „Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten im Auftrag“ beschäftigt? In Absatz 1 steht:

„Werden personenbezogene Daten im Auftrag durch andere Stellen erhoben, verarbeitet oder genutzt, ist der Auftraggeber für die Einhaltung der Vorschriften dieses Gesetzes und anderer Vorschriften über den Datenschutz verantwortlich.“

Ein Hauptmerkmal der Auftragsdatenverarbeitung ist, dass der Auftraggeber für die Einhaltung der entsprechenden Vorschriften über den Datenschutz verantwortlich bleibt. Das bedeutet im Gegenzug, dass der Dienstleister weisungsgebunden ist und lediglich eine unterstützende Hilfsfunktion für den Auftraggeber übernimmt.

Unter Erheben versteht der Gesetzgeber das Beschaffen von Daten über den Betroffenen (vgl. § 3 Abs. 3 BDSG). Verarbeiten ist das Speichern, Verändern, Übermitteln, Sperren und Löschen von personenbezogenen Daten (vgl. § 3 Abs. 4 BDSG), Nutzung bezieht sich auf die Verwendung personenbezogener Daten (vgl. § 3 Abs. 5 BDSG). Daten über den Betroffenen können sowohl Betragsangaben und Investitionsziele individueller Wertguthaben sein, die dem einzelnen Arbeitnehmer zugeordnet werden, als auch personenbezogene Angaben, die z.B. für eine Abwicklung im Stör- od. Insolvenzfall benötigt werden.

Die schriftliche Festlegung zumindest für Verträge nach dem 01.09.2009 wird im Einzelnen durch einen Maßnahmenkatalog in § 11 Abs. 2 geregelt. Das Erfordernis einer Anpassung von Alterverträgen wird in der Literatur teilweise verneint (vgl. Hanloser, MMR 2009, 594, 597).

Der Anforderungskatalog im Einzelnen

Die vom Gesetzgeber vorgegebenen Mindestinhalte eines Vertrages zur Auftragsdatenverarbeitung nach § 11, Abs. 2 werden im Folgenden genauer betrachtet.

Festzuhalten ist, dass alle Punkte zwingend in der vertraglichen Vereinbarung enthalten sein müssen.

1. Der Gegenstand und die Dauer des Auftrags.

Dieser Punkt wird zwischen den Parteien üblicherweise im Rahmen eines Dienstvertrags geregelt. Im Fall von Zeitwertkonten ist der Gegenstand der Vereinbarung die Verwaltung der betrieblichen Zeitwertkonten über einen bestimmten Zeitraum. In der Regel wird ein fester Zeitrahmen vereinbart, der sich im Folgenden laufend verlängert.

2. Der Umfang, die Art und der Zweck der vorgesehenen Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung von Daten, die Art der Daten und der Kreis der Betroffenen

Eine schriftliche Konkretisierung des Auftrags ist Bestandteil eines Leistungsverzeichnisses, während hierbei eine konkrete Schnittstellenbeschreibung eindeutige Angaben zur Art der Daten macht. Da gerade am Anfang eines Projektes das entsprechende Datenmodell noch nicht fest definiert ist, kann es ratsam sein die Daten abstrakt festzulegen, um sie später genauer zu spezifizieren.

3. Die nach § 9 zu treffenden technischen und organisatorischen Maßnahmen

Der Gesetzgeber hat hierbei kein bestimmtes Produkt oder einen Standard genannt. Vielmehr soll das Verhältnis von Maßnahmen zum Schutzzweck sichergestellt sein. Da bei der Administration von Zeitwertkonten sehr sensible Personaldaten verwaltet werden, sind entsprechende IT-Standards Pflicht. Hierzu gehört die Verpflichtung zur Einführung von Zutritts-, Zugangs und Zugriffskontrollen. Kern dieser Punkte ist die Sicherstellung dass unberechtigte Personen keinen Zutritt, Zugang und Zugriff auf die personenbezogenen Daten erhalten. Dies ist unter anderem durch ein umfangreiches Berechtigungskonzept des ausgewählten Administrators sicherzustellen. In diesem Konzept sollten Maßnahmen zum Schutz der Gebäude, Räume, Betriebssysteme, Server und Datenbanken beschrieben sein. In der Praxis erfolgt dies regelmäßig durch eine wirksame Identifikation und anschließende Authentifikation von Zugriffsberechtigten.

Die Weitergabekontrolle stellt sicher, dass personenbezogene Daten bei Ihrer Übertragung entsprechend gesichert sind. Hierbei ist die oftmals genutzte verschlüsselte Exceltabelle via E-Mail sicherlich kein adäquates Mittel. Vielmehr empfehlenswert sind technisch sicherere Verfahren, wie beispielsweise das VPN (Virtual Private Network)-Verfahren oder ein gesichertes HTTPS Verfahren mit einer jeweiligen an die aktuellen technischen Verhältnisse angepassten Verschlüsselung. Bei der Eingabekontrolle muss in nachvollziehbarer Weise einsehbar sein, wer wann welche personenbezogenen Daten erfasst, geändert oder gelöscht hat. Dies erfolgt in der Regel durch Logdateien der Anwendungssoftware und der Datenbanken.

Die Auftrags- und Zweckbindungskontrolle stellt zwingend sicher, dass die dem Auftragnehmer überlassenen Daten nur zu dem vertraglichen Zweck verwendet werden. Hierzu kann unter anderem das interne Kontrollsystem mit den standardisierten Vertragswerken abgeglichen werden. Eine weitere wichtige Prüfung erfolgt durch die Verfügbarkeitskontrolle, die sicherstellen soll, dass personenbezogene Daten vor Zerstörung geschützt sind. Hierzu sollte der Dienstleister ein umfangreiches Backup- und Recoverykonzept vorhalten. Der Auftraggeber sollte sich vor Auftragsvergabe einen Blick über die Dokumentation machen. Gibt es z.B. ein „Notfall-Handbuch“ das Fragen zum Schutz der Daten beantwortet und einen Plan auf mögliche Szenarien beinhaltet?

4. Die Berichtigung, Löschung und Sperrung von Daten

Der Auftraggeber muss die Möglichkeit schriftlich fixieren, dass er bei Bedarf die Berechtigung, Löschung und Sperrung der Daten veranlassen kann. Soweit sich ein Betroffener direkt an den Auftragnehmer wendet, hat er die Anfrage unverzüglich an den Auftraggeber weiterzuleiten. Wichtig ist in diesem Zusammenhang etwaige gesetzliche Aufbewahrungsfristen zu kennen und einzuhalten.

5. Die nach Absatz 4 bestehenden Pflichten des Auftragnehmers, insbesondere die von ihm vorzunehmenden Kontrollen

Im Rahmen der Auftragskontrolle hat der Auftraggeber die ordnungsgemäße Umsetzung der im Satz 4 genannten Pflichten zu prüfen und gegenüber dem Auftragnehmer schriftlich zu fixieren. In der Praxis werden solche Prüfungen gelegentlich durch unabhängige Instanzen, wie bspw. Wirtschaftsprüfer im Auftrag durchgeführt. Wünschenswert ist es, dass der Auftragnehmer eine gewisse Affinität gegenüber dem technischen Fortschritt beweist, um zeitnah an der ständig weiterlaufenden Entwicklung in der Informationsverarbeitung zu partizipieren.

6. Die etwaige Berechtigung zur Begründung von Unterauftragsverhältnissen

Ein Unterauftragsverhältnis im Sinne der Ziffer 6 ist eine Beauftragung, die unmittelbar mit der Erfüllung des Auftrags notwendig ist (vgl. GDD Arbeitskreis „Datenschutz-Praxis“). Ein Beispiel könnte sein, dass ein Kapitalanlageinstitut einem Arbeitgeber nicht nur die Kapitalanlage sondern auch die Administration von Zeitwertkonten vertraglich anbietet, für die Verwaltung aber ein Unterauftragsverhältnis eingeht. Dann sollte zumindest die Berechtigung hierzu schriftlich erfolgt sein.

7. Die Kontrollrechte des Auftraggebers und die entsprechenden Duldungs- und Mitwirkungspflichten des Auftragnehmers

Da der Arbeitgeber weiterhin auch bei der Auftragsdatenverarbeitung alle Pflichten behält, muß er sich etwaige Kontrollbefugnisse explizit bestätigen lassen. Der Auftragnehmer duldet diese Kontrollpflicht und unterstützt den Auftraggeber.

8. Mitzuteilende Verstöße des Auftragnehmers oder der bei ihm beschäftigten Personen gegen Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten oder gegen die im Auftrag getroffenen Festlegungen

Es ist unrealistisch davon auszugehen, dass der Auftraggeber die Datenverarbeitung permanent überwachen kann. Andererseits können auch zwischen den einzelnen Überwachungsterminen Fehler auftreten, die bis hin zu Verletzungen des BDSG führen. Dies hat der Auftragnehmer dem Auftraggeber unverzüglich mitzuteilen.

9. Der Umfang der Weisungsbefugnisse, die sich der Auftraggeber gegenüber dem Auftragnehmer vorbehält

Als Beispiel für eine Weisung soll das Trennungsgebot dienen. Hiermit ist die Separation des Datenbestandes des Arbeitgebers von dem anderer Auftragsgeber innerhalb des Systems der Auftragsnehmer gemeint. In der Regel wird ein Administrator eine Vielzahl von Datenverarbeitungstätigkeiten auch für weitere Auftraggeber vornehmen, so gilt natürlich auch hier das Trennungsgebot. Es ist also durchaus im Sinne des Auftraggebers, sich derartige Weisungsbefugnisse vorzubehalten.

Außerdem kann sich der Auftragsgeber beispielsweise das Recht einräumen lassen, während der Vertragslaufzeit dem Auftragnehmer weitere Weisungen bezüglich Zweck, Art und Umfang der Verarbeitung von Daten an den Auftragnehmer zu erteilen.

10. die Rückgabe überlassener Datenträger und die Löschung beim Auftragnehmer gespeicherter Daten nach Beendigung des Auftrags.

Viele der in der Praxis regelmäßig zu beobachtenden Verstöße gegen das Datenschutzgesetz wurden durch das Fehlen von Regelungen zu Überlassung- und Rückgabe sowie entsprechender Erklärungen der Parteien erst möglich. Ganze Datenbanken wurden nach Beendigung des Auftrags zweckentfremdet und gewinnbringend an weitere Unternehmen verkauft. Daher wird nun gefordert, den Auftragnehmer auf die Rückgabe oder Löschung der Daten nach Beendigung des Auftrags zu verpflichten. Aufzuführen ist hierbei welche Daten zurückgegeben werden sowie wie die Löschung zu erfolgen hat. Empfehlenswert ist auch eine Dokumentation der durchgeführten Maßnahmen.

Fazit:

Festzuhalten ist, dass die externe Administration von betrieblichen Zeitwertkonten in jedem Fall eine Auftragsdatenverarbeitung gemäß Bundesdatenschutzgesetzt ist. Daraus folgt zwingend, dass eine schriftliche Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien erfolgen muss, die den Maßnahmenkatalog des § 11 Abs. 2 beinhaltet. Es ist im Eigeninteresse des beauftragenden Arbeitgebers den Dienstleister zu verpflichten, die Entwicklung und konkrete Ausgestaltung des Maßnahmenkatalogs periodisch nachzuweisen. Dies erleichtert die Kontrolle und ggfs. die Einleitung von Prozesskorrekturen. Eine entsprechende vertragliche Gestaltung ermöglicht es dem Arbeitgeber, von den unbestreitbaren Vorteilen der Auslagerung zu profitieren ohne auf dem Feld des Datenschutzes unnötige Risiken einzugehen.

Die Zukunft soll man nicht vorraussehen wollen,
sondern möglich machen.

Antoine de Saint-Exupéry, (1900 - 1944), französischer Schriftsteller

Danksagung

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

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

Gestaltung:
rutan GmbH

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

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

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